

CRB 2024-0540

22 feb.  
2024

# VERSLAG

**Beroepsloopbanen in België: problemen en diagnose**



Blijde Inkomstlaan 17-21 1040 Brussel  
Avenue de la Joyeuse Entrée 17-21 1040 Bruxelles  
T 02 233 88 11  
E [mail@ccecrb.fgov.be](mailto:mail@ccecrb.fgov.be)  
[www.ccecrb.fgov.be](http://www.ccecrb.fgov.be)

## Inhoudsopgave

|   |           |
|---|-----------|
| <b>Samenvatting .....</b>   | <b>5</b>  |
| <b>Context.....</b>   | <b>11</b> |
| <b>Inleiding.....</b>   | <b>11</b> |
| <b>1 Werkzaamheidsgraad en productiviteit: Wat zijn de uitdagingen voor houdbare overheidsfinanciën in de context van de vergrijzing? .....</b>               | <b>13</b> |
| 1.1 Definiëring en componenten houdbaarheid .....   | 13        |
| 1.2 Berekening houdbaarheid.....  | 16        |
| <b>2 Diagnose van de beroepsloopbanen in België .....</b>   | <b>23</b> |
| 2.1 Vooruitzichten voor de bevolking op beroepsactieve leeftijd in de context van de vergrijzing.....   | 24        |
| 2.2 Evolutie van de gemiddelde duur van het actieve leven ten opzichte van de arbeidsmarktparticipatie van vrouwen en van personen van 50 jaar en ouder ..... | 27        |
| 2.3 Duur en samenstelling van de loopbaan in België.....  | 38        |
| 2.3.1 Duur en samenstelling van de loopbaan van de huidige gepensioneerden .....  | 38        |
| 2.3.2 Vergelijking tussen verschillende leeftijdscohorten .....   | 42        |
| 2.4 Focus op het begin van de beroepsloopbaan .....   | 45        |
| 2.4.1 Betreden jongeren in België later de arbeidsmarkt?.....   | 47        |
| 2.4.2 Als ze beschikbaar zijn op de arbeidsmarkt, vinden jongeren dan werk? .....   | 54        |
| 2.5 Inactiviteit en werkloosheid tijdens de beroepsloopbaan.....  | 59        |
| 2.5.1 Individuele kenmerken van de niet-actieve bevolking .....   | 59        |
| 2.5.2 Langzame transitie op de arbeidsmarkt.....  | 63        |
| 2.6 Focus op het einde van de beroepsloopbaan .....   | 67        |
| 2.6.1 Daadwerkelijke uittreding uit het beroepsleven .....  | 67        |
| 2.6.2 Redenen voor inactiviteit van werknemers ouder dan 50 jaar .....  | 69        |
| <b>3 Conclusie .....</b>  | <b>82</b> |
| <b>Bibliografie .....</b>   | <b>84</b> |
| <b>Bijlagen .....</b>   | <b>87</b> |

## Lijst van tabellen

|  |    |
|--|----|
| Tabel 1-1: Indicator over de houdbaarheid van de Belgische overheidsschuld op lange termijn.....   | 17 |
| Tabel 1-2: Macro-economische projectie 2020-2070, referentiescenario en alternatieve macro-economische scenario's (in%) .....  | 19 |
| Tabel 2-1: Demografische afhankelijkheidsratio's 2019-2070 (in%) .....   | 25 |
| Tabel 2-2: Activiteitsgraad (in%) per geslacht, 2006-2021.....   | 31 |
| Tabel 2-3: Werkzaamheidsgraad per geslacht in (%), 2006-2021 .....   | 32 |
| Tabel 2-4: Werkloosheidsgraad per geslacht (in%), 2006-2021 .....  | 32 |
| Tabel 2-5: Werkzaamheidsgraad bij vrouwen (%) in voltijdsequivalenten* (vte), 2021.....  | 33 |
| Tabel 2-6: Deeltijds tewerkgestelde personen in België en in de buurlanden, 2021 (in percentage van de werknemers van hetzelfde geslacht tussen 15 en 64 jaar) .....                                   | 33 |
| Tabel 2-7: Activiteitsgraad per leeftijdsgroep (% van dezelfde leeftijdsgroep), 2006-2021.....   | 34 |
| Tabel 2-8: Werkzaamheidsgraad per leeftijdsgroep (in% van dezelfde leeftijdsgroep), 2006-2021 .....  | 35 |
| Tabel 2-9: Werkloosheidsgraad per leeftijdsgroep (in% van dezelfde leeftijdsgroep), 2006-2021 .....  | 36 |
| Tabel 2-10: Werkzaamheidsgraad per leeftijdsgroep en per geslacht (in% van dezelfde leeftijdsgroep en van hetzelfde geslacht), 2006-2021 .....   | 37 |
| Tabel 2-11: Activiteitsgraad per leeftijdsgroep en per geslacht (in% van dezelfde leeftijdsgroep en hetzelfde geslacht), 2006-2021 .....   | 37 |
| Tabel 2-12: Werkloosheidsgraad per leeftijdsgroep en per geslacht (in% van dezelfde leeftijdsgroep en hetzelfde geslacht), 2006-2021 .....   | 38 |
| Tabel 2-13: Werkzaamheidsgraad van jongeren (in% van dezelfde leeftijdsgroep) in België en de buurlanden, en verschil in werkzaamheidsgraad tussen België en de buurlanden (procentpunten), 2019 ..... | 46 |
| Tabel 2-14: Studenten hoger onderwijs (in% van de bevolking van 20 tot 24 jaar), 2019.....   | 46 |
| Tabel 2-15: Activiteitsgraad en werkloosheidsgraad bij jongeren van 15 tot 24 jaar in België en de buurlanden, 2021 (in%).....   | 47 |
| Tabel 2-16: Gediplomeerden van het hoger onderwijs (in% van dezelfde leeftijdsgroep) in 2020.....  | 48 |
| Tabel 2-17: Jongeren in het beroepsonderwijs en in alternerende opleidingen in België en in de drie buurlanden, 2019 .....   | 53 |
| Tabel 2-18: Activiteitsgraad per geslacht, opleidingsniveau en nationaliteit in België, 2021 (in percentage van de overeenkomstige bevolking in de leeftijdsgroep 15-64 jaar) .....                    | 60 |
| Tabel 2-19: Werkloosheidsgraad per geslacht, opleidingsniveau en nationaliteit in België, 2021 (als percentage van de overeenkomstige actieve bevolking in de leeftijdsgroep 15-64 jaar) .....         | 63 |
| Tabel 2-20: Arbeidsmarkttransities (veranderingen, in%, tussen de eerste kwartalen van 2021 en 2022) .....   | 64 |
| Tabel 2-21: Gegevens over de gemiddelde effectieve uittredingsleeftijd (op basis van de arbeidsmarktparticipatie) en over de normale leeftijd in 2020.....   | 68 |
| Tabel 2-22: Effectieve uittredingsleeftijd van de actieve bevolking, 2010-2021 (OESO-methode) .....  | 69 |
| Tabel 2-23: Effectieve pensioenleeftijd van de actieve bevolking, 2010-2021 (andere methode dan die van de OESO) .....   | 69 |

## Lijst van grafieken

|  |    |
|--|----|
| Grafiek 1-1: Budgettaire kosten van de vergrijzing volgens het referentiescenario van de SCvV en de drie alternatieve macro-economische scenario's over de periode 2019-2070 (in procentpunten van het bbp).....                       | 21 |
| Grafiek 2-1: Gemiddelde duur van het actieve leven in jaren, 2006-2021 .....   | 30 |
| Grafiek 2-2: Evolutie van de percentages zittenblijvers tussen 2003 en 2012 .....  | 49 |
| Grafiek 2-3: Gemiddelde jaarlijkse studiekosten die openbare instellingen in rekening brengen aan nationale studenten in het hoger onderwijs, per studieniveau (academiejaar 2019-20), in USD omgerekend met behulp van de ppp's. .... | 51 |
| Grafiek 2-4: Uitsplitsing van de openbare en privé-uitgaven ten behoeve van instellingen voor hoger onderwijs in 2018 (na overdrachten, in procenten) .....  | 52 |
| Grafiek 2-5: Uitsplitsing van de studenten van het hoger onderwijs per studierichting en geslacht (in% van studenten ingeschreven in het hoger onderwijs), België, 2021 .....  | 57 |
| Grafiek 2-6 : Veranderingen in de kans op arbeidsmarktparticipatie volgens de kenmerken* (in procentpunten ten opzichte van de referentie*), 2018.....   | 61 |
| Grafiek 2-7: Uitsplitsing van de vacatures per activiteitensector, België, 4e kwartaal 2022.....   | 66 |
| Grafiek 2-8: Redenen voor inactiviteit onder oudere werknemers (55-64) in 2019 (als percentage van de inactieve bevolking van dezelfde leeftijd) .....   | 70 |

## Samenvatting

Artikel 5 van de wet van 2017 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen bepaalt dat de CRB een analyse van de integratie van de verschillende risicogroepen op de arbeidsmarkt moet uitvoeren. Dit verslag dient gesitueerd te worden in het kader van die werkzaamheden en meer bepaald in het kader van de analyse van de integratie van personen van 50 jaar en ouder op de arbeidsmarkt. De leden van de CRB vonden het echter een goed idee om het onderzoeksgebied van het verslag te verruimen naar de volledige loopbaan. Om te voorkomen dat mensen voortijdig hun loopbaan beëindigen en om de werkzaamheidsgraad van oudere personen te verbeteren en om proactief en preventief te kunnen optreden, is het namelijk belangrijk dat de factoren in kaart worden gebracht die de situatie op de arbeidsmarkt helpen verklaren tijdens verschillende fasen van de loopbaan, namelijk aan het begin en het einde van de loopbaan en in de periode tussen die twee uitersten. Dit thema van dit verslag van de CRB wordt bestudeerd in de bredere context van de houdbaarheid van de overheidsfinanciën en in de context van de vergrijzing.

### 1 Houdbaarheid van de overheidsfinanciën in België en vergrijzing

De vergrijzing is een fenomeen dat momenteel zwaar weegt op de Belgische overheidsfinanciën en dat bij ongewijzigd beleid in de toekomst nog zwaarder zal wegen. Er zullen dus inspanningen nodig zijn om de overheidsfinanciën houdbaar te houden<sup>1</sup>. Als we naar de arbeidsmarkt kijken, vertraagt de vergrijzing de groei van het aandeel van de bevolking op beroepsactieve leeftijd in de totale bevolking en leidt ze tot een verlies van kennis en knowhow omdat een groot aantal ervaren mensen met pensioen gaat. Om deze macro-economische effecten van de vergrijzing op de overheidsfinanciën en de arbeidsmarkt aan te pakken, oordelen de leden van de CRB dat het ook nodig is om het potentieel voor duurzame economische groei in België te versterken en daartoe gelijktijdig in te werken op twee hefboomen: de productiviteit en de werkzaamheidsgraad.

---

<sup>1</sup> De houdbaarheid van de openbare financiën gaat dus over de capaciteit om de huidige en toekomstige publieke uitgaven te kunnen dekken met voldoende inkomsten zodat een ontsporing van de overheidsschuld vermeden wordt, m.a.w. dat de structurele primaire saldi volstaan om voldoende intrestkosten op de overheidsschuld te betalen zodanig dat de schuldgraad op termijn constant blijft.

Aangezien het aspect 'productiviteit' al werd behandeld in een eerdere documentatienota van de CRB<sup>2</sup>, richt dit verslag zich op de hefboom 'werkgelegenheid' en wordt gefocust op de beroepsloopbanen in België.

Er wordt gekeken naar drie fasen in een loopbaan: het begin van de loopbaan, het einde van de loopbaan en de periode tussen deze twee uitersten. Met deze meer algemene benadering van een loopbaan wordt beoogd inzicht te krijgen in de ogenblikken waarop mensen de arbeidsmarkt betreden en verlaten en worden verklaringen gezocht naar het waarom daarvan. Ook kan op die manier worden nagegaan waar inspanningen geleverd kunnen worden om de arbeidsmarktparticipatie van personen op beroepsactieve leeftijd te verhogen en de algemene werkloosheidsgraad en de werkloosheidsgraad van bepaalde specifieke groepen te verlagen. Tijdens hun hele loopbaan worden mensen geconfronteerd met veranderingen die voorbereiding en ondersteuning vereisen met het oog op hun transitie naar de arbeidsmarkt of op de arbeidsmarkt zelf om zo hun loopbaantraject veilig te stellen. Het is dan ook belangrijk dat individuele arbeidskansen worden gestimuleerd via levenslang leren en als onderdeel van een gedeelde verantwoordelijkheid tussen individuen, werkgevers en overheden.

## 2 Diagnose van de beroepsloopbanen in België

Indicatoren als demografische ratio's, gemiddelde duur van het actieve leven en loopbaanduur en -samenstelling geven een algemeen beeld van de situatie op de arbeidsmarkt en van de loopbanen in België, in het licht van de vergrijzende bevolking. De diagnose wordt vervolgens verder uitgediept. Zo wordt gekeken naar de arbeidsmarktpositie van de jongeren, personen van middelbare leeftijd en ouderen en worden de individuele kenmerken geschetst van de inactieve populatie en de werkloze populatie.

### 2.1 Populatie op beroepsactieve leeftijd: vooruitzichten voor 65-plussers

De vergrijzing van de bevolking, die wordt veroorzaakt door een stijging van de levensverwachting en een daling van het geboortecijfer, leidt geleidelijk tot een daling van het aandeel van de bevolking op beroepsactieve leeftijd, d.w.z. het aandeel van de bevolking tussen 20 en 64 jaar. Volgens Eurostat zal de afhankelijkheidsratio, die staat voor het aandeel van mensen van 65 jaar en ouder in verhouding tot de bevolking in de werkende leeftijd (20-64), in 2070 naar verwachting 53,3% bedragen, een aanzienlijke stijging ten opzichte van 2019 (32,5%), maar nog steeds onder het

---

<sup>2</sup> Cf. CRB 2022-2314: "Analyse van het Belgische groeimodel: creatie en verdeling van toegevoegde waarde van 1996 tot 2018"

gemiddelde van de EU-27 voor 2070 (59,2%). Het verhogen van de arbeidsmarktparticipatie van de bevolking op beroepsactieve leeftijd kan dan ook helpen om de effecten van de vergrijzing op de arbeidsmarkt te beperken.

## 2.2 Gemiddelde duur van het actieve leven

De 'gemiddelde duur van het actieve leven' is het gemiddelde aantal jaren dat een persoon op de leeftijd van 15 jaar naar verwachting actief zal zijn op de arbeidsmarkt (werkend of werkloos). Met een gemiddelde van 34 jaar in 2021 behoort België tot de groep van landen met de kortste duur van het actieve leven en een iets tragere evolutie dan de Europese Unie (+2,5 jaar in België en +2,8 jaar in de EU-27 tussen 2006 en 2021), door een activiteitsgraad<sup>3</sup> die over het algemeen lager ligt bij de bevolking op beroepsactieve leeftijd. Niettemin kan deze toename met 2,5 jaar van de gemiddelde duur van het actieve leven in vijftien jaar worden verklaard door de aanzienlijke stijging van de activiteitsgraad van werknemers ouder dan 50 (+16,8 procentpunten voor werknemers in de leeftijdsgroep 50-59 en +22,6 procentpunten voor werknemers in de leeftijdsgroep 60-64, tussen 2006 en 2021) en in het bijzonder die van vrouwen (+22,8 procentpunten voor werknemers in de leeftijdsgroep 50-59 en +23,5 procentpunten voor werknemers in de leeftijdsgroep 60-64, in dezelfde periode).

Tussen 2006 en 2021 zien we ook dat de stijging van de activiteitsgraad voor vrouwen en 50-plussers zich vertaalt in een stijging van de werkzaamheidsgraad<sup>4</sup> bij diezelfde categorieën werknemers. Als we de verschillende leeftijdsgroepen uitsplitsen naar geslacht, zien we eerst een toename in de werkzaamheidsgraad van personen tussen 60 en 64 jaar, vooral bij de vrouwen (+39,9 p.p.) maar ook bij de mannen (+37,5 p.p.). Dit wijst erop dat mensen geleidelijk aan langer actief blijven op de arbeidsmarkt en aan het werk blijven. Daarna komt de leeftijdsgroep 50-59 jaar, waarin de stijging van de werkzaamheidsgraad groter was bij de vrouwen (+17,4 p.p.) dan bij de mannen (+8,5 p.p.). Merk ook op dat de werkzaamheidsgraad van de vrouwen in de tussenliggende leeftijdsgroep (25-49) tussen 2006 en 2021 met +4,3 procentpunten is gestegen, terwijl die van de mannen in dezelfde periode met 2,0 p.p. is gedaald. Ondanks deze positieve trends in de werkzaamheidsgraad bij de vrouwen, is de impact van ouderschap op de arbeidsparticipatie nog altijd verschillend voor vrouwen en mannen.

---

<sup>3</sup> De activiteitsgraad vertegenwoordigt de actieve bevolking (werkenden en werkzoekenden of werklozen) als percentage van de bevolking op beroepsactieve leeftijd (over het algemeen de 15- tot 64-jarigen of de 20- tot 64-jarigen). Merk op dat de activiteitsgraad kan worden berekend voor specifieke leeftijdsgroepen.

<sup>4</sup> De werkzaamheidsgraad (of tewerkstellingsgraad) toont het aantal personen met een baan (werkende actieven) als percentage van de bevolking op beroepsactieve leeftijd (over het algemeen de leeftijdsgroep 15-64 of 20-64). Merk op dat de werkzaamheidsgraad kan worden berekend voor specifieke leeftijdsgroepen.

De groei van de werkzaamheidsgraad bij vrouwen moet namelijk in perspectief worden geplaatst aangezien rekening moet worden gehouden met de betaalde arbeidstijd. In 2021 werkten bijna vier op de tien vrouwen (39,5%) deeltijds in België, tegenover slechts één op de tien mannen (10,4%). Doordat vrouwen soms de mogelijkheid hebben om deeltijds te werken, kunnen zij gemakkelijker deelnemen aan de arbeidsmarkt. Dit doet het arbeidsvolume (dat gelijk is aan het totale aantal gewerkte uren) echter minder toenemen dan een voltijdse betrekking. We zien dat in sommige sectoren een deel van de werknemers voltijds zouden willen werken.

### 2.3 Duur en samenstelling van de loopbaan

De 'gemiddelde duur van de loopbaan' is gelijk aan het aantal opgebouwde jaren die gebruikt worden om het pensioen te berekenen (d.w.z. 'gewerkte periodes' en 'gelijkgestelde periodes'<sup>5</sup>). Deze indicator toont significante verschillen naargelang het geslacht en het type loopbaan (bijvoorbeeld zuivere loopbaan als werknemer, zuivere loopbaan als zelfstandige of 'gemengde' loopbaan). Bij personen die een zuivere loopbaan als werknemer hadden, zagen we in 2013 dat vrouwen gemiddeld een loopbaan van 30 jaar hadden opgebouwd voor hun pensioen, wat veel minder is dan mannen, die gemiddeld een loopbaan van 44 jaar hadden opgebouwd. Voor datzelfde jaar stegen deze cijfers tot 18 jaar voor vrouwen en 40 jaar voor mannen die een zuivere loopbaan als zelfstandige hadden. Hoewel huishoudelijke en gezinstaken nog altijd zwaarder zijn voor vrouwen, zien we dat de loopbanen van vrouwen steeds langer worden. Zonder onderscheid te maken tussen mannen en vrouwen, blijkt uit recentere gegevens dat in 2021 het aandeel personen met een zeer lange loopbaan, d.w.z. van 45 jaar en ouder, 48,4% bedroeg bij de personen die een zuivere loopbaan als werknemer hadden, tegenover 44,2% voor personen die een gemengde loopbaan 'werknemer/zelfstandige' hadden en 14,3% voor personen die een zuivere loopbaan als zelfstandige hadden. De meerderheid van deze laatsten (43,7%) had een loopbaan tussen 35 en 44 jaar.

Vrouwen die in 2013 met pensioen gingen en uitsluitend onder de regeling voor werknemers in loondienst vielen, lieten qua loopbaansamenstelling 2/3 gewerkte dagen optekenen, en 1/3 gelijkgestelde dagen (bij mannen was de verdeling 70% en 30%). Deze verhouding was heel anders bij de zelfstandigen, waar mannen en vrouwen bijna 95% gewerkte dagen lieten optekenen en 5% gelijkgestelde dagen. Terwijl het aandeel gewerkte periodes en gelijkgestelde periodes in de loop der tijd stabiel is gebleven (in 2018 was het aandeel gewerkte dagen bij zuivere werknemers 62% voor vrouwen en 70% voor mannen), zien we een verandering in de aard van de

---

<sup>5</sup> Zogenaamde 'gelijkgestelde periodes', zoals periodes van onvrijwillige werkloosheid, tijdskrediet (binnen bepaalde grenzen), ziekte, arbeidsongeval, beroepsziekte, militaire dienst of ouderschapsverlof, worden meegeteld bij de berekening van het pensioen.



gelijkgestelde periodes. Zo zien we dat, vooral bij vrouwen maar ook bij mannen, het aantal ziekte-/invaliditeitsperiodes is toegenomen.

## 2.4 Begin van de loopbaan: jongeren en de arbeidsmarkt

Volgens de enquête naar de arbeidskrachten (EAK) bedraagt de werkzaamheidsgraad bij 15- tot 24-jarigen in België in 2019 27%, wat lager is dan het Europese gemiddelde (36%), Duitsland (48%) en Nederland (65,5%). De werkzaamheidsgraad is hoger als we kijken naar de leeftijdsgroep van 15-24 jaar, studenten niet meegerekend, en de verschillen tussen landen lijken ook kleiner te worden: in 2019 bedraagt dit percentage 65% in België, 66% in de EU-27, 78% in Duitsland en 80% in Nederland.

De lagere werkzaamheidsgraad bij de 15- tot 24-jarigen in België kan met name worden verklaard door een lagere activiteitsgraad (in 2021 bedroeg de activiteitsgraad bij jongeren van 15 tot 24-jaar 30,3% in België, 39,3% in de EU-27, 79,1% in Nederland en 52,3% in Duitsland). In België betreden jongeren dus later de arbeidsmarkt en wel om een aantal redenen: in België is het percentage zittenblijvers hoger dan in andere landen, volgen jongeren gemiddeld gesproken langere hogere studies en zijn alternerende opleidingen minder goed ontwikkeld dan in Duitsland. Dankzij dit laatste soort opleidingen kunnen mensen echter sneller de arbeidsmarkt betreden en beschikken zij over de kwalificaties die bedrijven vragen.

Bovendien zien we dat in België de werkloosheidsgraad<sup>6</sup> bij jongeren minder goed is dan in andere landen. In 2021 bedroeg deze 18,2% in België, gemiddeld 16,6% in de EU-27, 6,9% in Duitsland (6,9%) en 9,3% in Nederland. Lager geschoolde jongeren en jongeren met een migratieachtergrond laten een nog hogere werkloosheidsgraad en een nog lagere werkzaamheidsgraad optekenen.

## 2.5 Inactiviteit en werkloosheid: individuele kenmerken

Bepaalde bevolkingsgroepen worden tijdens hun hele loopbaan bijzonder getroffen door werkloosheid en inactiviteit. Die groepen hebben moeilijker dan het gemiddelde om een job te behouden of om de arbeidsmarkt te betreden. Dit geldt vooral voor laaggeschoolden, 50-plussers en immigranten, die een groot deel van de potentiële arbeidskrachten uitmaken en die vaak verder verwijderd zijn van de arbeidsmarkt. Tegelijkertijd raken bepaalde 'knelpuntberoepen' in kritieke sectoren zoals de non-profitsector, de industrie of de bouw moeilijk ingevuld. Het is dan ook belangrijk dat

---

<sup>6</sup> De werkloosheidsgraad staat voor het aantal personen dat werkloos is, werkzoekend is en beschikbaar is voor werk, als percentage van de actieve bevolking (werkenden en werkzoekenden of werklozen). Hij weerspiegelt de discrepantie tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt.

de kloof tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt wordt gedicht, met name voor STEM-profielen<sup>7</sup>.

Wat inactiviteit betreft verdienen nog twee andere punten de aandacht: vrouwen hebben gemiddeld een lagere activiteits- en werkzaamheidsgraad dan mannen (vooral als ze jonge kinderen hebben) en een groot deel van de niet-actieve personen in België heeft in feite de status van 'invalide' (wat betekent dat ze langer dan een jaar arbeidsongeschikt zijn, in 2021 ging het in totaal om 455.996 personen).

## **2.6 Einde van de loopbaan: werknemers ouder dan 50 jaar en de arbeidsmarkt**

De effectieve uittredingsleeftijd, afgezet tegen de normale of wettelijke pensioenleeftijd, biedt inzicht in het einde van de loopbaan. Volgens de OESO (2021) was in 2020 de gemiddelde effectieve pensioneringsleeftijd 60,9 jaar voor mannen en 60,1 voor vrouwen in België, wat onder het EU-27 gemiddelde van 62,6 voor mannen en 61,9 voor vrouwen ligt. Bovendien is ook in België de kloof tussen de effectieve leeftijd en de wettelijke leeftijd het grootst: - 4,1 jaar voor mannen en - 4,9 jaar voor vrouwen (de normale gemiddelde pensioneringsleeftijd was 65 jaar in 2020<sup>8</sup>).

Vervroegde uittredingen uit de arbeidsmarkt (vóór de wettelijke pensioenleeftijd) en meer in het algemeen, inactiviteit onder 50-plussers kunnen worden verklaard door een aantal factoren, waaronder economische en institutionele factoren die verband houden met de arbeidsmarkt en de kenmerken van het sociaalzekerheidsstelsel, het vermogen om te werken en familiale of persoonlijke redenen.

---

<sup>7</sup> STEM is een Engels acroniem dat staat voor science, technology, engineering and mathematics.

<sup>8</sup> Die leeftijd wordt vanaf 1 februari 2025 op 66 jaar gebracht, en vanaf 1 februari 2030 op 67 jaar.

# Beroepsloopbanen in België: problemen en diagnose

## Context

Artikel 5 van de wet van 2017 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen bepaalt dat een analyse van de impact van de loonniveaus op de werking van de arbeidsmarkt in het algemeen en op de integratie van risicogroepen op de arbeidsmarkt in het bijzonder wordt uitgevoerd. Aangezien de bevolkingsgroep van 60 jaar en ouder werd geïdentificeerd als een van de risicogroepen op de arbeidsmarkt (cf. documentatienota CRB 2019-2080 'Risicogroepen op de arbeidsmarkt') en de invloed van lonen op de werkgelegenheid per leeftijdsgroep al werd behandeld in het verslag 'Anciënniteitsverloning' (CRB 2020-2180), wilde de CRB een nieuwe analyse laten uitvoeren om de andere factoren te bepalen die een invloed kunnen hebben op de werkgelegenheid van ouderen. Naarmate de werkzaamheden vorderden, werd het echter duidelijk dat het niet volstond om ons alleen te richten op mensen aan het einde van hun loopbaan. De leden van de CRB waren het erover eens dat er proactief en preventief moet worden opgetreden om te voorkomen dat mensen voortijdig hun loopbaan beëindigen en om de werkzaamheidsgraad te verbeteren. Ze vonden het dan ook een goed idee om het onderzoeksgebied van deze nota te verruimen naar de volledige loopbaan en de factoren in kaart te brengen die de situatie op de arbeidsmarkt helpen verklaren tijdens verschillende sleutelfasen in een loopbaan, d.w.z. bij het betreden van de arbeidsmarkt, bij het verlaten van de arbeidsmarkt, en tijdens de periode tussen die twee uitersten.

Ook de doelstelling van economisch beleid met betrekking tot de beroepsloopbanen werd bijgesteld. Zo werd besloten om de loopbaanproblematiek te bekijken vanuit het oogpunt van de houdbaarheid van de overheidsuitgaven, in de context van de demografische vergrijzing.

## Inleiding

De vergrijzing leidt tot tastbare veranderingen in het Belgische macro-economische klimaat, die de komende jaren voor veel uitdagingen zullen zorgen. Die uitdagingen hebben vooral betrekking op de arbeidsmarkt, waar een groot aantal werknemers de komende decennia met pensioen zal gaan, wat zal leiden tot een aanzienlijk verlies van arbeidskrachten en kennis. Daarnaast leidt de vergrijzing tot hogere uitgaven voor pensioenen, gezondheidszorg en langdurige zorg, waardoor de overheidsfinanciën onder druk komen te staan en er zorgen ontstaan over de houdbaarheid van die financiën op de middellange en lange termijn. Deze grote uitdagingen kunnen onder meer aangepakt worden door het potentieel voor economische groei te vergroten, met

andere woorden door tegelijk de productiviteit en de werkzaamheidsgraad te verbeteren. Zoals we echter kunnen lezen in de documentatienota van de CRB 'Analyse van het Belgische groeimodel: creatie en verdeling van de toegevoegde waarde van 1996 tot 2018' (CRB 2022-2314), werd de Belgische economie de voorbije 25 jaar geconfronteerd met lage productiviteitswinsten door de veranderingen in het economische weefsel die een ongunstige impact hadden op het vermogen van de economie om hoge productiviteitswinsten te genereren.

Wat betreft het verbeteren van de werkzaamheidsgraad als potentiële hefboom voor het vergroten van de economische groei, verschillen de ontwikkelingen en waarnemingen per bevolkingsgroep. Zoals al uit vele eerdere analyses is gebleken (zie met name de documentatienota van de CRB over de 'Risicogroepen op de arbeidsmarkt', CRB 2019-2080) en zoals ook in dit verslag opnieuw zal worden aangetoond, worden bepaalde bevolkingsgroepen, zoals laaggeschoolden, ouderen op beroepsactieve leeftijd en personen met een migratieachtergrond, onevenredig zwaar getroffen door werkloosheid en inactiviteit. Sommige jongeren, met name laaggeschoolde jongeren of jongeren met een migratieachtergrond, vinden moeilijk werk, zoals naar voren komt uit het verslag van de CRB 'Jongeren op de arbeidsmarkt en de impact van COVID 19' (CRB 2022-2210).

Alle personen op beroepsactieve leeftijd die niet actief zijn op de arbeidsmarkt of die werkloos zijn, vormen een groot deel van de beschikbare arbeidsreserve, maar de kwalificaties en vaardigheden van die personen zijn veelal van die aard dat er op de arbeidsmarkt een discrepantie dreigt te ontstaan tussen de vraag van bedrijven en het aanbod van werknemers. Die discrepanties op de arbeidsmarkt vormen een rem op de beroepsintegratie van die personen en op het scheppen van werkgelegenheid, en dus ook op het scheppen van welvaart, aangezien de banen vacant blijven en de personen in kwestie werkloos of inactief blijven.

Om groei en werkgelegenheid te stimuleren is het dan ook belangrijk dat de arbeidsreserves worden geactiveerd, iets wat verre van vanzelfsprekend is. Er moeten nog grote inspanningen worden gedaan om de arbeidsparticipatie van personen op beroepsactieve leeftijd aan te moedigen, de werkloosheid onder bepaalde specifieke groepen terug te dringen en ervoor te zorgen dat mensen gedurende hun hele actieve leven aan de slag blijven.

In deze nota wordt gefocust op de werkgelegenheidsgerelateerde hefbomen voor economische groei en wordt een diagnose opgemaakt van de beroepsloopbanen in België. In het eerste deel van het verslag gaan we in op de uitdagingen van houdbare overheidsfinanciën in het licht van de vergrijzing. In het tweede deel onderzoeken we eerst de duur van het actieve leven in België en gaan we na hoe die duur de laatste vijftien jaar is geëvolueerd, in vergelijking met andere Europese landen en tegen de

achtergrond van de belangrijkste trends op de arbeidsmarkt, in termen van activiteit, werkgelegenheid en werkloosheid. Vervolgens kijken we naar de duur van de beroepsloopbaan in België, geschat op basis van het aantal opgebouwde pensioenjaren, en onderzoeken we de samenstelling van de loopbaan. Daarna analyseren we de factoren die bepalend zijn voor de arbeidsmarktpositie van personen tijdens verschillende sleutelfasen van een loopbaan, namelijk aan het begin en het einde van een loopbaan en tijdens de periode tussen die twee uitersten. Op die manier willen we een reeks factoren te belichten die een beter inzicht geven in de arbeidsmarktsituatie van jongeren, personen van middelbare leeftijd en ouderen in België.

# **1 Werkzaamheidsgraad en productiviteit: wat zijn de uitdagingen voor houdbare overheidsfinanciën in de context van de vergrijzing?**

## **1.1 Definiëring en componenten houdbaarheid**

In hun conclusies op basis van de documentatienota “Begrotingsconsolidatie” (CRB 2016-0516) stellen de sociale gesprekspartners dat de houdbaarheid van de overheidsfinanciën moet worden nagestreefd op een manier die zo min mogelijk negatieve gevolgen heeft voor de economische groei, de werkgelegenheid en de sociale cohesie.

In het CRB-advies over de Europese raadpleging betreffende de herziening van de Europese economische governance (CRB 2021-3530) wordt tevens gewezen op de nood aan gezonde overheidsfinanciën om de leefbaarheid van ons socialezekerheidsstelsel op lange termijn te waarborgen en om een autonomie in de beleidskeuzen te behouden.

De houdbaarheid van de overheidsfinanciën, ook wel budgettaire houdbaarheid genoemd, wordt daarbij gedefinieerd als een situatie waarin de toekomstige inkomsten van de staat zijn toekomstige uitgaven in geactualiseerde waarde zullen kunnen dekken. Een andere manier om dit tot uitdrukking te brengen is dat de door de staat gegenereerde primaire saldi in de beschouwde periode voldoende zullen zijn om de kosten van de vergrijzing en de klimaattransitie te dekken zonder de schuldgraad op te drijven.

Deze definitie van budgettaire houdbaarheid komt sterk overeen met die van de Europese Commissie (EC, 2016), nl. “het vermogen van een overheid om haar huidige beleid inzake besteding, belasting en daarmee verbonden beleid op lange termijn aan

te houden zonder haar solvabiliteit in het gedrang te brengen of bepaalde verplichtingen of beloofde uitgaven niet uit te voeren”.

De OESO hanteert de volgende definitie van budgettaire houdbaarheid: “Fiscal sustainability is the ability of a government to maintain public finances at a credible and serviceable position over the long term” (OESO, 2013).

De houdbaarheid van de openbare financiën gaat dus over de capaciteit om de huidige en toekomstige publieke uitgaven te kunnen dekken met voldoende inkomsten zodat een ontsporing van de overheidsschuld vermeden wordt, m.a.w. dat de structurele primaire saldi<sup>9</sup> volstaan om voldoende interestkosten op de overheidsschuld te betalen zodanig dat de schuldgraad op termijn constant blijft. De belangrijkste componenten zijn daarbij de toekomstige inkomsten, de toekomstige uitgaven, de toekomstige economische groei en de risico's m.b.t. de overheidsschuld, die aanleiding kunnen geven tot een onhoudbare stijging van de interestkosten.

Het verloop van de overheidsschulden is sterk afhankelijk van het verschil tussen de reële interestvoet en de groei van het bbp. Hoe groter het verschil tussen de interestvoet en de groei en hoe hoger de huidige publieke schuldgraad, hoe groter het vereiste primaire overschot om een ontsporing van de openbare financiën te vermijden<sup>10</sup>. Daartegenover staat dat zolang de nominale economische groei de interestvoet overstijgt, de overheidsschuld naar een stabilisering tendeert. De schuldgraad zal dan op termijn stabiliseren op een niveau dat hoger ligt naarmate de primaire saldo's lager zijn. Zolang de groeivoet hoger is dan de interestvoet is de overheidsschuld m.a.w. in theorie solvabel<sup>11</sup>. Dit betekent echter niet dat er in zo'n situatie geen grenzen zijn aan de beschikbare marge voor het begrotingsbeleid. De financiële markten zijn immers volatiel zodat de interestvoet snel kan stijgen, bv. wanneer de ECB de rente optrekt, er een financiële zeepbel barst, er zich liquiditeitsproblemen voordoen en/of de markten het vertrouwen in de gezondheid van de overheidsfinanciën verliezen. Dit laatste risico neemt toe naarmate de publieke schuldgraad stijgt.

De houdbaarheid van de overheidsschuld is dus afhankelijk van de toekomstige primaire saldi, de interestvoeten op de openbare schuld en de economische groei. In

---

<sup>9</sup> Het primair begrotingssaldo is het verschil tussen de inkomsten en de uitgaven van de overheid, exclusief rentebetalingen.

<sup>10</sup> De schuldgraad ontwikkelt zich conform de formule: “ $\Delta d_t = p d_t + (i_t - g_t) dt$ ” waarbij  $d_t$  de schuldgraad is als procent van het bbp,  $p d_t$  het primair saldo,  $i_t$  de gemiddelde nominale interestvoet op de uitstaande schuld en  $g_t$  de nominale groei van het bbp (EFB, 2021).

<sup>11</sup> Op basis van een empirisch onderzoek naar de structurele determinanten van het verschil tussen de rente op de overheidsschuld en de economische groei voor 17 OESO-landen, en toekomstprojecties voor die determinanten, besluiten Heylen et al. (2022) dat dit negatief verschil in de meeste EU-landen nog meer dan een decennium zou kunnen blijven bestaan.

principe is elk niveau van overheidsschuld houdbaar zolang de financiële markten vertrouwen hebben in de capaciteit van de overheid om deze te herfinancieren via voldoende hoge primaire saldi. De reputatie van een overheid op de financiële markten speelt hierbij een rol<sup>12</sup>. Een daling van het vertrouwen van de financiële markten in de houdbaarheid van de overheidsschuld kan leiden tot een vicieuze cirkel doordat dit de interestkosten opdrijft, wat op zijn beurt (het vertrouwen in) de houdbaarheid onder druk kan zetten.

Naast deze veeleer onzekere factoren zijn er een aantal ontwikkelingen waarvan al duidelijk is dat ze een significante impact zullen hebben op de toekomstige overheidsfinanciën. Zoals wordt erkend in het eerder vermelde advies van de CRB en in de houdbaarheidsindicator van de Europese Commissie (cf. infra) heeft de vergrijzing een erg belangrijke impact op de toekomstige uitgaven. Een tweede factor die de toekomstige publieke uitgaven sterk zal opdrijven betreft de uitgaven in het kader van de klimaattransitie. Het betreft, enerzijds, uitgaven die nodig zijn om o.a. de doelstellingen van het Parijs-akkoord en de Green Deal te realiseren<sup>13</sup> en, anderzijds, uitgaven om de gevolgen van de klimaatopwarming op te vangen en die gepaard gaan met vrij veel onzekerheid. De klimaatopwarming vormt ook een risico voor de toekomstige belastinginkomsten en economische groei. Aldus blijkt uit een enquête die in januari 2022 werd uitgevoerd bij de 27 Europese onafhankelijke budgettaire toezichtsorganen dat zij zich zorgen maken over de budgettaire impact van (de maatregelen die genomen worden in het kader van) de klimaattransitie (IFI, 2022). Eén studie trachtte te becijferen wat de budgettaire impact zou zijn van het vaker voorkomen van extreme weerfenomenen als gevolg van de klimaatopwarming. Volgens die studie zouden de gevolgen op middellange termijn beperkt blijven voor België. Bij een opwarming van 2,0°C zou de Belgische overheidsschuld in 2032 nl. 0,9 procentpunt van het bbp hoger zijn dan in een scenario zonder opwarming. De auteurs wijzen er echter op dat het minimale kosten betreft, die niet kijken naar andere kosten die gerelateerd zijn aan de klimaatopwarming, die geen rekening houden met vele onzekerheden en die veronderstellen dat de interestvoet lager blijft dan de economische groei (EC, 2022). Het onderzoek naar de budgettaire impact van de

---

<sup>12</sup> Dit is o.m. afhankelijk van wanbetalingen of succesvolle budgettaire hervormingen in het verleden en de kwaliteit van de instituties. Andere factoren die (het vertrouwen in) de houdbaarheid van de overheidsfinanciën beïnvloeden zijn het aandeel van de overheidsschuld dat is aangehouden in een buitenlandse munteenheid; het aandeel dat door de binnenlandse bevolking of door de binnenlandse bankensector wordt aangehouden; het aandeel van de overheidsschuld dat op korte termijn moet worden vernieuwd... (Larch, 2022).

<sup>13</sup> Deze uitgaven kunnen worden opgesplitst in directe en indirecte kosten. De directe kosten betreffen belastingen en uitgaven ter verwezenlijking van de klimaattransitie. Vooreerst hebben deze maatregelen zelf een kostprijs en vervolgens brengen ze gedragswijzigingen teweeg bij particulieren en ondernemingen met bijkomende kosten tot gevolg. Ook een wijziging van de economische structuur kan de overheidsuitgaven en -inkomsten verder beïnvloeden. De indirecte kosten zijn te wijten aan wijzigingen in de regelgeving en op andere domeinen die maken dat de economische actoren hun gedrag wijzigen (IFI, 2022).

klimate transitie is in volle ontwikkeling zodat hier de komende jaren meer expertise over zou moeten worden opgebouwd.

De houdbaarheid van de openbare financiën is dus essentieel ter vrijwaring van de sociale welvaartstaat. Tegelijkertijd heeft de manier waarop die houdbaarheid wordt gerealiseerd een grote invloed op de economische groei, de werkgelegenheid en de sociale cohesie. In wat volgt bekijken we welke berekeningen er rond de houdbaarheid van de Belgische overheidsfinanciën zijn gemaakt, met een focus op de budgettaire kosten van de vergrijzing, in het besef dat hier erg veel onzekerheid rond bestaat en de keuzes van de economische actoren hier een sterke invloed op zullen hebben.

## 1.2 Berekening houdbaarheid

De EC heeft een indicator opgesteld om de houdbaarheid van de openbare financiën op lange termijn in beeld te brengen. Deze indicator, S2 genoemd, bekijkt het risico op een ontsporing van de overheidsschuld door te berekenen hoe groot de kloof is tussen het huidige structureel primair vorderingensaldo en het saldo waarbij de overheidsschuld zich op lange termijn zou stabiliseren (in procenten van het bbp) (zie ook bijlage 4.1). De indicator geeft weer met hoeveel procent van het bbp het begrotingssaldo zou moeten stijgen, gecorrigeerd voor de conjuncturele situatie, opdat de overheidsschuld in de toekomst constant zou blijven<sup>14</sup>. Daarbij houdt hij rekening met de verwachte kosten van de vergrijzing maar niet met de dalende uitgaven voor kinderbijslag en werkloosheidsuitkeringen. Het is dus een indicator die de omvang van de te realiseren inspanning weergeeft om een stijging van de overheidsschuld in de toekomst te vermijden.

Tabel 1-1 toont deze indicator voor België met daarbij een opsplitsing van de benodigde inspanning die te wijten is aan de ongunstige uitgangspositie (i.e. een structureel primair tekort) en aan de kosten van de vergrijzing, opgesplitst in de belangrijkste componenten ervan.

---

<sup>14</sup> De schuldgraad waarop deze stabilisering van de overheidsschuld zich voordoet, volgt uit de berekening en kan zowel boven als onder het huidige schuldniveau liggen.



**Tabel 1-1: Indicator over de houdbaarheid van de Belgische overheidsschuld op lange termijn**

|                                     |                   |      |
|-------------------------------------|-------------------|------|
| <b>Houdbaarheidsindicator (S2)*</b> |                   | 6,7  |
| <b>Initiële budgettaire positie</b> |                   | 3,0  |
| <b>Vergrijzingskost</b>             |                   | 3,7  |
| <b>waarvan</b>                      | pensioenen        | 1,6  |
|                                     | gezondheidszorg** | 0,5  |
|                                     | langdurige zorg   | 1,9  |
|                                     | onderwijs         | -0,2 |

\* Het betreft het aantal procentpunten van het bbp waarmee het structureel primair vorderingensaldo zou moeten verhogen om de overheidsschuld in percentage van het bbp te stabiliseren over een oneindige tijdshorizon, rekening houdende met de kosten van de vergrijzing voor de pensioen- en gezondheidsuitgaven. Hier zien we de kloof tussen het geprojecteerde structureel vorderingensaldo in 2024 en het saldo waarbij de overheidsschuld zich op lange termijn zou stabiliseren.

\*\* zonder belastingen op pensioenen en verplichte socialezekerheidsbijdragen van gepensioneerden

Bron: EC, 2023

Tabel 1-1 laat zien dat de EC een hoog risico ziet voor de houdbaarheid van de Belgische overheidsfinanciën. Het structureel primair vorderingensaldo zou met 6,7% van het bbp moeten toenemen opdat de schuldgraad zich op lange termijn zou stabiliseren. 3% van het bbp zou nodig zijn om het structureel budgettaire tekort recht te zetten en 3,7% van het bbp om de voorziene toename van de overheidsuitgaven in het kader van de vergrijzing te compenseren.

De Nationale Bank van België (NBB) berekende een alternatieve indicator van de houdbaarheid van de Belgische overheidsfinanciën (Cornille et al., 2022). Ze berekende het vereiste begrotingssaldo om de schuldratio van de gezamenlijke Belgische overheid over een periode van 20 jaar naar 100% van het bbp te brengen. Daarvoor zou het begrotingstekort van de gezamenlijke overheden in 2031 moeten dalen tot €21 miljard (iets minder dan 6% van de totale overheidsinkomsten), wat €28 miljard lager is dan het voorziene tekort van €49 miljard euro (of zo'n 14% van de overheidsinkomsten) in het basisscenario bij ongewijzigd beleid.

In het scenario van de NBB zou het vorderingensaldo van de gezamenlijke overheid moeten verbeteren van -4,7% van het bbp in 2023 naar zo'n -3% van het bbp in 2031 om de publieke schuld naar 100% van het bbp te brengen, wat een gevoelig kleinere inspanning lijkt dan de 6,7% van het bbp waarmee het structureel primair vorderingensaldo volgens de EC in 2024 zou moeten verbeteren om de overheidsschuld op lange termijn te stabiliseren. De vergelijking van deze twee indicatoren is echter verre van evident. Zo moet de automatische verslechtering van het saldo tussen 2023 en 2031 worden meegerekend in de te leveren inspanning volgens de NBB. Bovendien houdt de EC omwille van de langere projectiehorizon ook rekening met de forse stijging van de vergrijzingskosten na 2031. Een laatste significant verschil tussen beide houdbaarheidsanalyses is dat de NBB gebruik maakt van de projecties van de Studiecommissie voor de Vergrijzing (SCvV) terwijl de EC werkt met eigen projecties, o.a. afkomstig van het "Ageing Report". Ze verschillen op

vele vlakken zoals de langere termijn waarover rekening wordt gehouden met het voorziene beleid door de SCvV, de uitgavencategorieën die in beschouwing worden genomen, de demografische projecties en de macro-economische hypothesen (de ontwikkeling van de structurele werkloosheid en productiviteit, cf. infra).

Dat de Belgische overheidsfinanciën volgens de indicator van de EC een hoog risico vertonen betreffende de houdbaarheid op lange termijn betekent uiteraard niet dat deze zullen ontsporen. Het betreft immers een scenario over een lange termijn, in de veronderstelling van een ongewijzigd beleid en gebaseerd op erg onzekere hypothesen. Het betreft dus geen voorspelling maar een beleidsinstrument, dat een indicatie geeft van de benodigde bijsturing. Hoe die bijsturing van de overheidsinkomsten en -uitgaven er moet uitzien, is uiteindelijk een politieke keuze. Daarbij is het erg nuttig om inzicht te hebben in verschillende scenario's, met gebruik van alternatieve hypothesen. Dit laat immers toe om te bepalen welke hefboomen de meeste impact hebben op de houdbaarheid van de overheidsfinanciën. Beleidsmakers kunnen deze informatie gebruiken om intermediaire beleidsdoelstellingen vast te leggen die ze via hun politieke instrumenten willen bereiken. Aldus kan de houdbaarheid van de overheidsfinanciën op effectieve wijze worden nagestreefd.

De SCvV voerde zo'n gevoeligheidsanalyse uit, waarbij ze bekeek wat de impact is van gewijzigde hypothesen met betrekking tot de lange termijn op de budgettaire kosten van de vergrijzing t.o.v. hun referentiescenario, dat veeleer optimistisch is over de toekomstige productiviteitsontwikkeling (cf. infra)<sup>15</sup>. In een eerste afwijkend scenario zou de jaarlijkse productiviteitsgroei tot het jaar 2033 overeenkomen met deze in het referentiescenario maar vanaf dan blijven steken op 1%, terwijl het referentiescenario een geleidelijke toename veronderstelt tot 2045 waarna ze constant zou blijven op 1,5%<sup>16</sup>. In een tweede scenario bekijkt de SCvV het effect van een gewijzigde werkloosheidsgraad (volgens het administratieve concept). Terwijl het referentiescenario uitgaat van een werkloosheidsgraad die daalt van 7,4% in 2027 naar 7% in 2028 en vervolgens op dat niveau blijft, veronderstelt het alternatieve scenario een stijging van de werkloosheidsgraad tot 8% in 2028 om vervolgens constant op dat niveau te blijven. Een derde alternatief scenario combineert de veronderstellingen van de twee eerdere scenario's, m.n. een jaarlijkse productiviteitsstijging van 1% en een werkloosheidsgraad van 8% op lange termijn. De

---

<sup>15</sup> Ook de hypothese van de SCvV dat een verhoging van de pensioenleeftijd met één jaar resulteert in een uitstel van pensionering met gemiddeld één jaar, waarbij rekening wordt gehouden met de toenemende kansen op instroom in invaliditeit met de leeftijd, lijkt vrij optimistisch. De hypothese over de demografische ontwikkelingen zou eveneens optimistisch kunnen zijn. Zo wordt een herstel verwacht van het totale vruchtbaarheidscijfer van 1,54 in 2020 tot 1,7 kinderen per vrouw op lange termijn.

<sup>16</sup> Het Jaarverslag 2022 van de Nationale Raad voor de Productiviteit toont dat de gemiddelde jaarlijkse groei van de productiviteit per gewerkt uur over de periode 2000-2021 0,8% bedroeg in België.

overige hypothesen blijven in elk scenario ongewijzigd. Tabel 1-2 geeft een overzicht van de verschillende hypothesen.

**Tabel 1-2: Macro-economische projectie 2020-2070, referentiescenario en alternatieve macro-economische scenario's (in%)**

|   |            | Gemiddelde jaarlijkse reële groeivoet in % | Niveau, verschil t.o.v. het referentiescenario in % in 2070 |
|---|------------|--|---|
| <b>Werkgelegenheid</b>                  |            |  |   |
|   | Referentie | 0,24                                       |   |
|   | Scenario 1 | 0,24                                       | 0,0   |
|   | Scenario 2 | 0,22                                       | -1,1  |
|   | Scenario 3 | 0,22                                       | -1,1  |
| <b>Productiviteit per arbeidsplaats</b> |            |  |   |
|   | Referentie | 1,2  |   |
|   | Scenario 1 | 0,9  | -14,0   |
|   | Scenario 2 | 1,2  | 0,0   |
|   | Scenario 3 | 0,9  | -14,0   |
| <b>Bbp</b>                              |            |  |   |
|   | Referentie | 1,4  |   |
|   | Scenario 1 | 1,1  | -14,0   |
|   | Scenario 2 | 1,4  | -1,1  |
|   | Scenario 3 | 1,1  | -14,9   |

Bron: SCvV, 2022

Tabel 1-2 laat zien, vertaalt de hogere werkloosheid in scenario 2 zich in een lagere groei van de werkgelegenheid wat op zijn beurt leidt tot een kleinere groei van het bbp dan in het referentiescenario, dat evenwel veel minder krimpt dan in het eerste scenario met een kleinere productiviteitsgroei. Het effect van een lager bbp dan in het referentiescenario betekent dat alle sociale uitgaven toenemen (in procentpunten van het bbp). Het effect van een hogere werkloosheid op de publieke uitgaven verloopt, enerzijds, via het negatieve effect op het bbp en, anderzijds, via een gewijzigde structuur van de sociale uitgaven. De netto-impact van die gewijzigde structuur is echter niet eenduidig omdat er zowel een lichte verhoging is van de werkloosheidsuitgaven als een lichte daling van de opgebouwde pensioenrechten.

De onderstaande formules helpen om het effect van uiteenlopende ontwikkelingen op de arbeidsmarkt te verduidelijken.

$$\text{Activiteitsgraad} = \frac{\text{aantal werkenden} + \text{aantal werklozen}}{\text{bevolking op arbeidsleeftijd}} = \frac{\text{beroepsbevolking}}{\text{bevolking op arbeidsleeftijd}}$$

$$\text{Werkgelegenheidsgraad} = \frac{\text{aantal werkenden}}{\text{bevolking op arbeidsleeftijd}}$$

$$\text{Werkloosheidsgraad} = \frac{\text{aantal werklozen}}{\text{beroepsbevolking}}$$

$bbp$  = aantal werkenden x gewerkte uren per werknemer x arbeidsproductiviteit

$$= \text{aantal werkenden} \times \frac{\text{aantal gewerkte uren}}{\text{aantal werkenden}} \times \frac{bbp}{\text{aantal gewerkte uren}}$$

Een verhoging van het aantal werklozen betekent dus dat – als er verder niets verandert – de werkloosheidsgraad toeneemt, de werkgelegenheidsgraad daalt, de activiteitsgraad ongewijzigd blijft en het bbp daalt<sup>17</sup>.

Naast de werkloosheid en de productiviteit kan het bbp ook gewijzigd worden via het aantal gewerkte uren door werkenden. Zo zal het bbp toenemen wanneer werkenden meer uren werken tijdens de carrière, bv. doordat deeltijds werkenden overschakelen naar voltijds werk. In dit geval zullen de activiteitsgraad en de werkgelegenheidsgraad ongewijzigd blijven. Een andere ontwikkeling die het aantal gewerkte uren door werkenden zou opdrijven is een verlenging van de loopbaanduur, hetzij doordat jongeren op vroegere leeftijd beginnen te werken of doordat ouderen op latere leeftijd stoppen met werken. In dat geval zullen de activiteitsgraad en de werkgelegenheidsgraad toenemen. Het verloop van de overheidsuitgaven hangt af van de ontwikkeling van de werkloosheid, de opgebouwde pensioenrechten en het effect van de economische groei (op de sociale uitgaven in procenten van het bbp). Aldus heeft het optrekken van de wettelijke en effectieve pensioenleeftijd een positief effect op de pensioenuitgaven omdat een langere duur van de loopbaan een stijging van de opgebouwde pensioenrechten met zich mee zou brengen die gedekt zijn door bijkomende bijdragen en tegelijk een daling van het aantal jaren waarvoor pensioenen moeten worden uitgekeerd<sup>18</sup>.

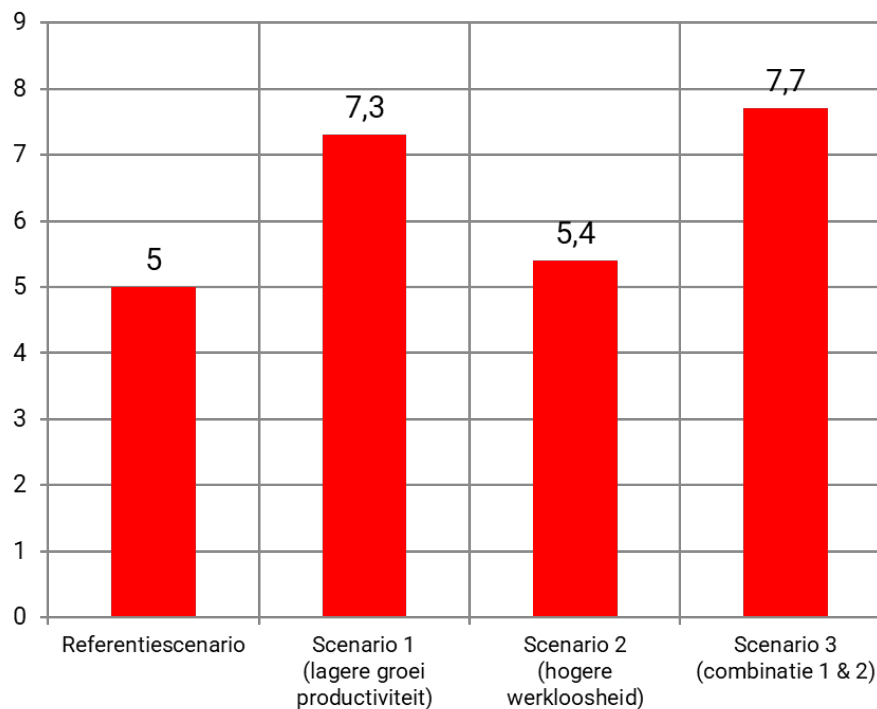
In de praktijk valt echter te verwachten dat er bij een verlenging van de loopbaanduur verschuivingen zouden optreden tussen de arbeidsstatuten, afhankelijk van hoe dit wordt nagestreefd. De beperking van de uitstapregeling via vervroegd pensioen over de periode 2013-2016 ging bv. gepaard met een toename van het aantal oudere werknemers dat uittrad onder het stelsel van invaliditeit (HRW, 2020). Ook andere arbeidsmarktvariabelen, zoals het aandeel werklozen of de arbeidsproductiviteit, variëren naargelang van de werknemerscategorie zodat ook deze kunnen veranderen

<sup>17</sup> Oudere werklozen met maxi-vrijstelling en werkzoekende werklozen met bedrijfstoelag worden in de projecties van de SCvV meegerekend in de beroepsbevolking en in de werkloosheid.

<sup>18</sup> Aangezien vervroegde pensionering momenteel niet gepenaliseerd wordt in België is een verschuiving van de effectieve pensioenleeftijd sowieso een voordelige financiële operatie voor de overheid in België. Dit blijft zo na de invoering van de pensioenbonus.

naargelang van de manier waarop een verlenging van de loopbaanduur gerealiseerd wordt. Grafiek 1-1 toont de budgettaire kosten van de vergrijzing in elk scenario.

**Grafiek 1-1: Budgettaire kosten van de vergrijzing volgens het referentiescenario van de SCvV en de drie alternatieve macro-economische scenario's over de periode 2019-2070 (in procentpunten van het bbp)**



Bron: SCvV, 2022

In het referentiescenario van de SCvV bedragen de budgettaire kosten van de vergrijzing 5,0 procentpunten van het bbp tussen 2019 en 2070. Wanneer de productiviteitsgroei vanaf 2033 0,5 procentpunt lager ligt, nemen de budgettaire kosten van de vergrijzing toe met 2,3 procentpunten ten opzichte van dit scenario. Een toename van de werkloosheidsgraad met 1 procentpunt vanaf 2028 t.o.v. het referentiescenario leidt tot 0,4 procentpunt hogere vergrijzingskosten. Een combinatie van beide alternatieve scenario's zou de budgettaire kosten van de vergrijzing doen toenemen met 2,7 procentpunten over de gehele projectieperiode.

De verschillende scenario's van de SCvV plaatsen de kosten van de vergrijzing in perspectief. Het is duidelijk dat deze sowieso een zware budgettaire impact zullen hebben, maar de macro-economische context speelt daarbij een grote rol. Vooral een kleinere (stevigere) groei van de productiviteit zou de kosten sterk de hoogte injagen (inperken). Een hogere werkloosheidsgraad dan in het referentiescenario zou een meer beperkte impact hebben op de budgettaire kosten van de vergrijzing. Het scenario waarin zowel de productiviteit als de werkloosheid zich ongunstig ontwikkelen toont het cumulatieve effect van beide ontwikkelingen en dat ze dus allebei van belang zijn ter beheersing van de vergrijzingskosten.

Deze vaststellingen betekenen vanzelfsprekend niet dat de aandacht exclusief moet gaan naar de productiviteitsgroei, maar het is duidelijk dat een beleid dat de houdbaarheid van de overheidsfinanciën wil verzekeren in een context van vergrijzing hier absoluut rekening mee moet houden. Het betekent ook dat een beleid dat de budgettaire kosten van de vergrijzing wil opvangen door de werkgelegenheidsgraad te verhogen absoluut oog moet hebben voor de productiviteit van de gecreëerde arbeid. Daarnaast is het noodzakelijk dat de productiviteitsgroei wordt gecombineerd met ambitieuze milieubeleidsmaatregelen. Naast de productiviteit bepaalt het leefmilieu nl. in hoge mate de mogelijkheden om voor de toekomstige generaties rijkdommen te creëren<sup>19</sup>.

We merken op dat de CRB al herhaaldelijk gewezen heeft op het belang van voldoende productiviteitsgroei voor de houdbaarheid van de overheidsfinanciën. Zo vermeldt het advies over het jaarverslag van de Nationale Raad voor de Productiviteit van 2021 (CRB 2021-2780): “Productiviteitsgroei is noodzakelijk voor het creëren van begrotingsruimte om het scala aan mogelijke beleidskeuzes te kunnen verbreden en zo uitdagingen als de vergrijzing van de bevolking, de sociale cohesie (en meer bepaald het garanderen van de leefbaarheid van ons systeem van sociale bescherming op lange termijn) en de ecologische en digitale transitie aan te pakken”.

Daarnaast verwijzen we naar de documentatienota van het secretariaat van de CRB “Analyse du modèle de croissance belge: création et répartition de la valeur ajoutée en Belgique de 1996 à 2018” voor een meer gedetailleerde analyse van het Belgische groeimodel en meer bepaald van de capaciteit van de Belgische economie om productieve jobs te creëren. Uit die analyse blijkt o.a. dat het aantal gewerkte uren per inwoner is toegenomen met 12,5% over de periode 1996-2018, wat vooral het gevolg was van een stijging van de activiteitsgraad. Over diezelfde periode steeg de arbeidsproductiviteit, gemeten als de toegevoegde waarde per gewerkt uur, met gemiddeld 0,8% per jaar. Aldus nam het aantal gewerkte uren sterker toe maar steeg de arbeidsproductiviteit minder sterk dan in de buurlanden. Dit zou deels het gevolg zijn van een dalend aandeel van de (productieve) industriële sector in de economie, de inschakeling van (minder productieve) laaggekwalificeerde arbeid (ook aangemoedigd door het beleid), weinig ondernemerschap en meer algemeen een gebrekkige concurrentiële dynamiek.

In combinatie met de analyse in dit hoofdstuk kunnen we hieruit concluderen dat het Belgische groeimodel van de voorbije jaren op termijn problematisch is voor de houdbaarheid van de overheidsfinanciën. Het optrekken van de

---

<sup>19</sup> Het Jaarverslag 2022 van de Nationale Raad voor de Productiviteit gaat dieper in op de noodzakelijke voorwaarden om zowel de productiviteit als het milieu te verbeteren.

werkgelegenheidsgraad via een verhoging van de activiteitsgraad, o.a. door de activering van de arbeidsreserve, en een verlaging van de werkloosheidsgraad zijn belangrijke maar onvoldoende voorwaarden voor meer economische groei en houdbare overheidsfinanciën. Daarvoor moet immers ook de arbeidsproductiviteit – of vanuit een breder perspectief de totale factorproductiviteit – gevoelig toenemen, wat de voorbije jaren niet het geval was. Die productiviteitsontwikkeling heeft een cruciale impact op de toekomstige overheidsfinanciën en wordt o.a. bepaald door het onderwijs, voortgezette vorming, het investerings- en innovatiebeleid en het beleid rond mededinging en ondernemerschap. De absolute noodzaak van de klimaatdoelstellingen en de beperktheid van de natuurlijke rijkdommen betekenen dat de toename van de productiviteit en de economische groei niet gepaard mogen gaan met een toename van het beslag op grondstoffen en een grotere uitstoot van broeikasgassen. Het is echter onzeker of een absolute ont koppeling van groei en grondstoffengebruik wel mogelijk is. Het is belangrijk dat initiatieven zoals circulaire economie, recyclage, efficiëntiewinst via technologische ontwikkeling, enz. worden aangemoedigd, want zulke initiatieven bevorderen de ont koppeling van de economische groei en het gebruik van hulpbronnen. Met de analyse van de loopbaanduur in het vervolg van deze nota focussen we op de verhoging van de activiteitsgraad door o.m. de activering van de arbeidsreserve en de verlaging van de werkloosheidsgraad, die eveneens belangrijk zijn voor de toekomstige groei. Het moet echter duidelijk zijn dat een beleid ter verlenging van de loopbaan slechts één element is dat moet samengaan met andere maatregelen en dus moet passen binnen een breder politiek kader.

## 2 Diagnose van de beroepsloopbanen in België

In dit tweede deel kijken we eerst naar de vooruitzichten voor het aandeel van de bevolking op beroepsactieve leeftijd, dat de potentiële arbeidsreserve van een land uitmaakt in de context van de vergrijzing. Vervolgens onderzoeken we de ‘gemiddelde duur van het actieve leven’, een indicator die is ontwikkeld op verzoek van het Europees Comité voor de werkgelegenheid (EMCO) als onderdeel van de ‘Europa 2020’-strategie, rekening houdend met de veranderingen die de afgelopen vijftien jaar zijn waargenomen in de arbeidsmarktsituatie van vrouwen en van werknemers van 50 jaar en ouder. Daarna bekijken we een andere indicator, namelijk de ‘gemiddelde duur van de loopbaan’ in België, die overeenstemt met het aantal opgebouwde jaren waarmee rekening wordt gehouden bij de berekening van het pensioen. We zullen ook nagaan hoe die gemiddelde duur van de loopbaan is samengesteld in termen van gewerkte periodes en gelijkgestelde periodes, vanuit genderperspectief. Om de diagnose van de loopbanen in België verder te verfijnen, zullen we de arbeidsmarktpositie analyseren van personen op beroepsactieve leeftijd tijdens verschillende sleutelfasen van een loopbaan (bij het begin, bij het einde en tijdens die

twee uitersten) en zullen we proberen in dat verband verklaringen aan te reiken. Door aandacht te schenken aan die drie sleutelfasen wordt de volledige beroepsloopbaan in beschouwing genomen, en niet alleen het einde van de loopbaan.

## 2.1 Vooruitzichten voor de bevolking op beroepsactieve leeftijd in de context van de vergrijzing

Vanuit demografisch oogpunt leidt de vergrijzing van de bevolking, in combinatie met de daling van het vruchtbaarheidscijfer, tot een daling van het aandeel van de bevolking op beroepsactieve leeftijd, d.w.z. het aandeel van personen tussen 20 en 64 jaar ten opzichte van de andere jongere of oudere leeftijdsgroepen.

In Tabel 2-1 zijn de Eurostat-schattingen opgenomen van de demografische afhankelijkheidsratio's. Die schattingen zijn gebaseerd op de prognoses van het aantal personen van 65 jaar en ouder, de vruchtbaarheidscijfers en de netto-migratiesaldo's. Wat de totale afhankelijkheidsratio betreft, zien we dat België in 2019 70,8 'afhankelijke' personen van 0-19 jaar of van 65 jaar en ouder telde voor elke 100 personen op beroepsactieve leeftijd. Er wordt verwacht dat deze verhouding tegen 2045 zal stijgen tot 84,8%, en tegen 2070 tot 90,5%. Over de periode 2019-2070 komt dit neer op een stijging van bijna 19,8 procentpunten (p.p.). Volgens de prognoses zou het aantal afhankelijke personen per 100 personen op beroepsactieve leeftijd in vijftig jaar tijd dus met bijna 20 toenemen.

Uit de prognose in Tabel 2-1 blijkt verder dat in alle beschouwde landen het aandeel van de bevolking op beroepsactieve leeftijd ten opzichte van het aantal afhankelijke personen min of meer in vergelijkbare mate zal dalen, zij het met enkele nuances in de evolutie. Zo zien we dat hoewel België, Frankrijk en Zweden in 2019 een hogere afhankelijkheidsratio hebben, de evolutie naar verwachting iets minder uitgesproken zal zijn (minder dan 20 procentpunten) dan in Duitsland, Nederland en Denemarken (meer dan 20 procentpunten) in de komende vijftig jaar.

De afhankelijkheidsratio van ouderen geeft het aandeel weer van de bevolking van 65 jaar en ouder ten opzichte van de bevolking op beroepsactieve leeftijd. Die ratio is uiteraard lager dan de vorige omdat geen rekening wordt gehouden met jongeren van 0 tot 19 jaar. In alle landen onder beschouwing en in de EU-27 zien we dat het aandeel van personen van 65 en ouder ongeveer een derde uitmaakt van de bevolking op beroepsactieve leeftijd (met enkele nuances), en tegen 2070 zal dit aandeel meer dan 50% bedragen. Uit Tabel 2-1 blijkt dat de groei van de afhankelijkheidsratio van ouderen in de periode 2019-2070 in alle beschouwde landen redelijk vergelijkbaar is met de verwachte groei van de totale afhankelijkheidsratio. Dat betekent dat het aandeel van de jongeren tussen 0-19 jaar waarschijnlijk slechts lichtjes zal stijgen, of zelfs zal dalen (zoals het geval is in België, Frankrijk en Zweden). Volgens de



prognoses van Eurostat zullen noch de migratiesaldo's noch de gemiddelde vruchtbaarheidscijfers in de toekomst de daling van het aandeel van de bevolking op beroepsactieve leeftijd kunnen compenseren.

**Tabel 2-1: Demografische afhankelijkheidsratio's 2019-2070 (in %)**

|            | Totale afhankelijkheidsratio<br>((0-19 & 65+)/20-64) |      |      |                                  | Afhankelijkheidsratio ouderen<br>(65+/20-64) |      |      |                                  |
|------------|--|------|------|----------------------------------|--|------|------|----------------------------------|
|            | 2019   | 2045 | 2070 | 2019-2070<br>(evolutie in<br>pp) | 2019   | 2045 | 2070 | 2019-2070<br>(evolutie in<br>pp) |
| België     | 70,8   | 84,8 | 90,5 | 19,8                             | 32,5   | 47,7 | 53,3 | 20,8                             |
| Duitsland  | 66,9   | 87,1 | 92,1 | 25,2                             | 36,1   | 52,2 | 54,6 | 18,5                             |
| Denemarken | 72,7   | 88,3 | 94,0 | 21,3                             | 34,1   | 48,2 | 53,8 | 19,7                             |
| Frankrijk  | 79,8   | 95,1 | 98,1 | 18,3                             | 36,5   | 53,1 | 56,9 | 20,4                             |
| Nederland  | 69,9   | 87,0 | 93,2 | 23,2                             | 32,9   | 49,3 | 55,2 | 22,4                             |
| Zweden     | 76,2   | 81,3 | 89,4 | 13,2                             | 35,2   | 41,8 | 49,8 | 14,6                             |
| EU-27      | 68,8   | 89,4 | 95,3 | 26,5                             | 34,4   | 54,6 | 59,2 | 24,7                             |

Bron: Eurostat, 2019-based population projections in European Commission (2021c) p.24

Het verhogen van de arbeidsmarktparticipatie van de bevolking op beroepsactieve leeftijd kan dan ook helpen om de effecten van de vergrijzing op het arbeidsaanbod te beperken en om de werkgelegenheidsgroei te verbeteren. Uit het vorige deel kwam als conclusie naar voren dat een van de hefboomen om de economische groei te ondersteunen en de overheidsfinanciën, in het licht van de vergrijzing, houdbaar te maken erin kan bestaan de werkgelegenheidsgroei (en meer bepaald het arbeidsvolume) te bevorderen. De werkzaamheidsgraad verhogen<sup>20</sup> door de activiteitsgraad<sup>21</sup> te verhogen en de werkloosheidsgraad te verlagen<sup>22</sup> (zie onderstaand kader) blijft dan ook een van de belangrijke (maar niet de enige) voorwaarden om de sociaal-economische uitdagingen van de vergrijzing aan te gaan.

<sup>20</sup> Merk op dat de werkzaamheidsgraad het aandeel is van de werkende actieven in de totale bevolking op beroepsactieve leeftijd (15 tot 64 jaar). De bevolking op beroepsactieve leeftijd bestaat enerzijds uit actieven, die op de arbeidsmarkt aanwezig zijn als werkende actieven of als werkzoekenden, en anderzijds uit 'niet-actieven'. Deze laatste categorie omvat personen die geen werk hebben en niet actief op zoek zijn naar werk.

<sup>21</sup> De activiteitsgraad is een indicator voor de mate waarin de bevolking op beroepsactieve leeftijd deelneemt aan de arbeidsmarkt. De activiteitsgraad is het aandeel van de personen die actief zijn op de arbeidsmarkt (als werkende actieven of als werkzoekenden) in de totale bevolking op beroepsactieve leeftijd.

<sup>22</sup> Het werkloosheidspercentage is het aandeel van de werkzoekenden in de actieve bevolking. De noemer van het werkloosheidsgraad omvat dus alleen de actieven, d.w.z. de werkende actieven en de werkzoekenden, van de bevolking op beroepsactieve leeftijd.

## Relatie tussen de drie grote arbeidsmarktindicatoren en hun definities volgens de enquête naar de arbeidskrachten (EAK)

Werkzaamheidsgraad = activiteitsgraad X (1 – werkloosheidsgraad)

Uit deze relatie blijkt dat de werkzaamheidsgraad enerzijds kan verbeteren door een stijging van de activiteitsgraad, d.w.z. door een grotere arbeidsmarktparticipatie van de bevolking op beroepsactieve leeftijd (bij constante werkloosheid) en anderzijds door een daling van de werkloosheidsgraad (bij constante activiteitsgraad). Wanneer de activiteitsgraad echter stijgt, hangt de verbetering van de werkzaamheidsgraad echter af van de mate waarin nieuwkomers op de arbeidsmarkt al dan niet een baan vinden (dat aspect beïnvloedt de werkloosheidsgraad). Zo kan een stijging van de activiteitsgraad tegelijkertijd leiden tot een stijging van de werkzaamheidsgraad en van de werkloosheidsgraad als het aantal werklozen meer stijgt dan het aantal werkende personen, omdat er onvoldoende banen worden gecreëerd in de economie of omdat er een discrepantie is tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt.

De indicatoren die in dit verslag worden gepresenteerd, komen voornamelijk van de enquête naar de arbeidskrachten (EAK). De enquête is geharmoniseerd op Europees niveau. De definities van werkgelegenheid en werkloosheid die worden gehanteerd zijn die van het Internationaal Arbeidsbureau (IAB), waardoor een vergelijkbaarheid van de resultaten wordt gewaarborgd.

De werkzaamheidsgraad meet het aandeel van de bevolking tussen 20 en 64 jaar dat een job heeft. Ze wordt berekend op basis van de zogenaamde 'werkenden', d.w.z. de personen die gedurende de referentieweek arbeid verrichtten 'tegen betaling' of met als doel 'winst te maken' ongeacht de duur (ook al was dit maar één uur), of die een job hadden maar tijdelijk afwezig waren. Men kan bijvoorbeeld tijdelijk afwezig zijn omwille van vakantie, ziekte, technische of economische redenen. Ook de meewerkende familieleden, zoals een meewerkende echtgeno(o)t(e), worden tot de werkenden gerekend.

De werkloosheidsgraad geeft het percentage werklozen in de actieve bevolking weer. Deze laatste omvat de werkenden plus de werklozen. De personen die in de EAK als werklozen worden geteld, zijn degenen die tijdens de referentieweek geen werk hadden, d.w.z. die niet in loondienst

of als zelfstandige werkten. Om in deze categorie opgenomen te worden, moesten die personen aangeven dat ze beschikbaar waren voor werk, d.w.z. voor werk in loondienst of als zelfstandige, binnen twee weken na de referentieweek. Bovendien moesten ze actief op zoek zijn naar werk en gedurende de laatste vier weken met inbegrip van de referentieweek gerichte stappen hebben ondernomen om werk in loondienst of als zelfstandige te zoeken. Personen die werk hadden gevonden en binnen ten hoogste drie maanden zouden beginnen te werken, werden ook opgenomen in de categorie van de werklozen. (en niet in die van de niet-actieven). Merk op dat 'werkloosheid' volgens de definitie van het IAB niet afhangt van een eventuele inschrijving bij een instelling voor beroepsinschakeling (VDAB, Actiris, FOREM of ADG) noch van het ontvangen van een uitkering van de RVA en dus niet hetzelfde is als administratieve werkloosheid. We zien dan ook vaak verschillen tussen de werkloosheidsgraad die naar voren komt uit de EAK en deze die wordt gemeten op basis van administratieve gegevens, waardoor een vergelijking tussen beide niet altijd mogelijk is.

De activiteitsgraad wordt gedefinieerd als het percentage van de bevolking tussen 15 en 64 jaar dat economisch actief is en omvat dus de werkenden en de werklozen. De niet-actieven in de EAK zijn daarentegen alle personen die niet worden beschouwd als personen met een job of als werklozen.

## 2.2 Evolutie van de gemiddelde duur van het actieve leven ten opzichte van de arbeidsmarktparticipatie van vrouwen en van personen van 50 jaar en ouder

De 'gemiddelde duur van het actieve leven'<sup>23</sup> is een indicator die het gemiddelde aantal jaren schat dat een persoon op de leeftijd van 15 jaar naar verwachting actief zal zijn op de arbeidsmarkt (werkend of werkloos). Deze indicator toont het gecombineerde effect van het aandeel van de volwassen bevolking in de actieve bevolking (volgens de enquête naar de arbeidskrachten, EAK) en de levensverwachting (op basis van de sterftetabellen uit de demografische statistieken). Het is interessant erop te wijzen dat dit een gemiddelde is dat werd berekend op basis van alle volwassenen tot 75 jaar, en dat de indicator dus ook wordt beïnvloed door de activiteitsgraad van personen boven de wettelijke pensioenleeftijd, tot 75 jaar.

---

<sup>23</sup> Deze indicator werd ontwikkeld op verzoek van het Europees Comité voor de werkgelegenheid (EMCO) in het kader van de 'Europa 2020'-strategie.

## Methodes voor het berekenen van de indicator voor de gemiddelde levensduur<sup>24</sup>

De indicator voor de gemiddelde duur van het actieve leven geeft een cijfer dat voor elke specifieke leeftijd  $x$  (in dit geval 15 jaar in grafiek 2-1) de verwachte gemiddelde periode beschrijft waarin personen deel uitmaken van de actieve bevolking nadat ze leeftijd  $x$  hebben bereikt, als de sterftcijfers en activiteitsgraden voor het bestudeerde jaar (van 2006 tot 2021 in grafiek 2-2) van toepassing zijn. De indicator wordt berekend op basis van een kunstmatig cohort van 100.000 geboorten en is gebaseerd op sterftetabellen uit de nationale statistieken en op de activiteitsgraden van mannen en vrouwen uit de enquête naar de arbeidskrachten (EAK).

Gemiddelde duur van het actieve leven op leeftijd  $x$ :  $e_x^a = T_x^a / l_x$

Waarbij

$x$  = leeftijd;

$l_x$  = aantal personen uit een initiële cohort van 100.000 geboortes dat leeftijd  $x$  zal bereiken. Dit cijfer wordt verkregen door het sterftcijfer op leeftijd  $x$  in een referentiejaar toe te passen op het cohort;

$L_x$  = gemiddelde aantal personen in het cohort dat leeftijd  $x$  zal bereiken in het leeftijdsinterval  $x$  en  $x+1$ . Het wordt verkregen door het gemiddelde aantal personen te berekenen dat leeftijd  $x$  en  $(x+1)$  heeft bereikt,  $L_x = \frac{l_x + l_{x+1}}{2}$  ;

$T_x$  = aantal jaren geleefd op leeftijd  $x$  en ouder. Het is gelijk aan de som van de geleefde jaren voor de resterende levensduur van het cohort,  $T_x = \sum_{i=x}^{\infty} L_i$  ;

$e_x$  = levensverwachting. Deze wordt gemeten door  $T_x$  (het totale aantal jaren dat alle individuen die leeftijd  $x$  en ouder hebben bereikt, hebben

<sup>24</sup> Voor meer informatie over de methode die wordt gebruikt om de indicator van de duur van het actieve leven te berekenen, zie het artikel van Hytti en Nio, 2004.

geleefd) te delen door  $l_x$  (het aantal personen van het cohort dat leeftijd  $x$  heeft bereikt,  $e_x = T_x/l_x$ ;

$a_x$  = activiteitsgraad van het cohort op leeftijd  $x$  en komt overeen met de activiteitsgraad op leeftijd  $x$  voor een gekozen referentiejaar

$L_x^a$  = aantal jaren in de actieve bevolking op leeftijd  $x$ . Het wordt verkregen door  $L_x$  te vermenigvuldigen met  $a_x$ ,  $L_x^a = a_x * L_x$ ;

$T_x^a$  = het aantal jaren in de actieve bevolking dat het cohort op leeftijd  $x$  en ouder heeft geleefd,  $T_x^a = \sum_{i=x}^{74} L_i^a$ ;

$e_x^a$  = actieve levensverwachting. De actieve levensverwachting wordt op dezelfde manier berekend als de levensverwachting. Ze wordt verkregen door  $T_x^a$  (het aantal jaren in de actieve bevolking dat het cohort op leeftijd  $x$  en ouder heeft geleefd) te delen door  $l_x$  (het aantal personen in een initiële cohort van 100.000 geboortes die leeftijd  $x$  zullen bereiken),  $e_x^a = T_x^a/l_x$ ;

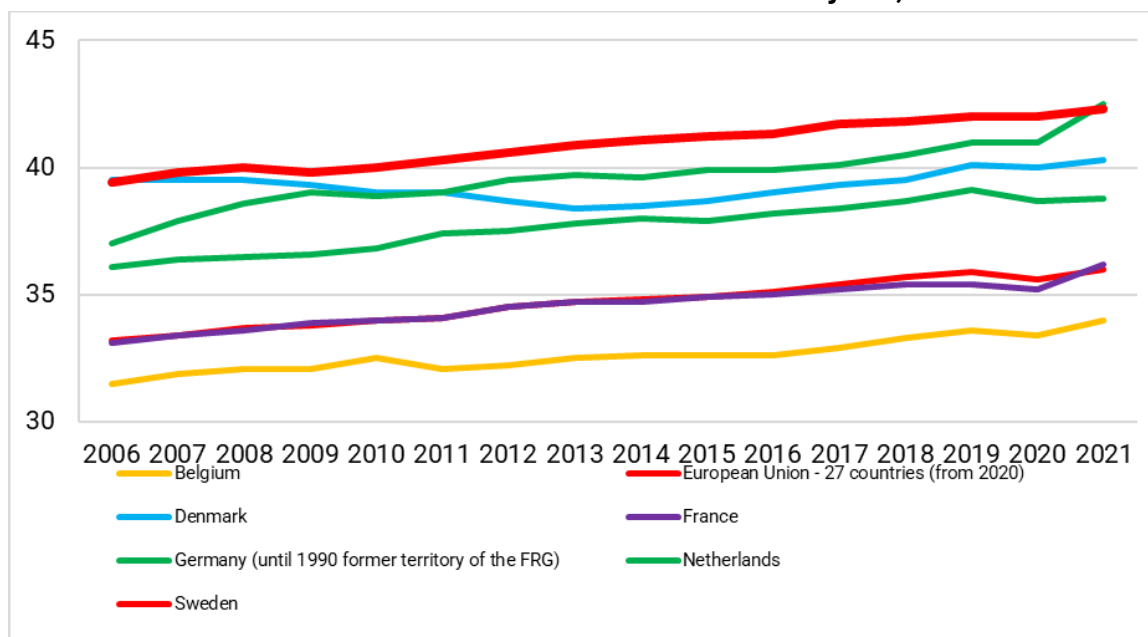
$e_x^r$  = levensverwachting buiten het actieve leven verkregen door het verschil te berekenen tussen de levensverwachting ( $e_x$ ) en de actieve levensverwachting ( $e_x^a$ ),  $e_x^r = e_x - e_x^a$ .

Grafiek 2-1 geeft aan dat de gemiddelde duur van het actieve leven in de EU-27 36 jaar bedraagt in 2021, wat dus overeenkomt met het aantal jaren dat een jonge Europeaan van 15 jaar in 2021 kan verwachten actief te zijn op de arbeidsmarkt. Ter vergelijking: België noteerde een gemiddelde duur van 34 jaar, waarmee het in de groep landen met de kortste gemiddelde duur van het actieve leven of beroepsleven zit. Nederland, Zweden en Denemarken zijn daarentegen landen waar de bevolking de neiging heeft om langer te werken, want de gemiddelde duur van het actieve leven bedroeg er in 2021 respectievelijk 42,5 jaar, 42,3 jaar en 40,3 jaar. Volgens Eurostat zou de toenemende aanwezigheid van vrouwen en oudere werknemers op de arbeidsmarkt bijdragen aan de goede rangschikking van die landen wat betreft de gemiddelde duur van het actieve leven (Eurostat, 2021). We zullen later nagaan of die analyse ook geldt voor België.

Hoewel de gemiddelde duur van het actieve leven in België korter is dan in andere landen, zien we dat hij tussen 2006 en 2021 met 2,5 jaar is toegenomen. Die trend zien we over de hele linie in alle Europese landen (gemiddeld +2,8 jaar in de EU-27), en in het bijzonder in Nederland, dat de grootste stijging noteert, namelijk 5,5 jaar in vijftien

jaar. Met deze prestatie komt Nederland in 2021 nagenoeg op gelijke hoogte met Zweden.

**Grafiek 2-1: Gemiddelde duur van het actieve leven in jaren, 2006-2021**



Bron: Eurostat, 2022, geraadpleegd op 12.07.2022, [lfsi\_dwl\_a]

Kan de groei van de gemiddelde duur van het actieve leven gedurende de laatste 15 jaar in België, net als in landen met een hoge gemiddelde duur van het actieve leven, zoals Eurostat aangeeft (ibid., 2021), worden verklaard door een toename van de arbeidsmarktparticipatie van vrouwen en werknemers van 50 jaar en ouder?

Tabel 2-2 toont dat de activiteitsgraad<sup>25</sup> van vrouwen in België gestegen is van 59,5% in 2006 tot 65,7% in 2021, d.w.z. een stijging van 6,2 procentpunten (p.p.) in 15 jaar. We zien dat die evolutie een stuk hoger ligt dan bij mannen (+0,3 p.p. tussen 2006 en 2021). Ter vergelijking: in de EU-27 steeg de activiteitsgraad van vrouwen in dezelfde periode met gemiddeld 6,7 procentpunt.

Tabel 2-2 laat ook zien dat de activiteitsgraad van vrouwen in Nederland het sterkst is gestegen (+11,7 p.p.), terwijl Denemarken in vijftien jaar tijd een lichte daling laat zien (-0,4 p.p.). Niettemin behoort Denemarken qua activiteitsgraad van vrouwen tot de Europese kopgroep. Globaal genomen hebben de recente ontwikkelingen de activiteitsgraad van vrouwen niet op hetzelfde niveau gebracht als die van mannen.

<sup>25</sup> De activiteitsgraad is een indicator voor de mate waarin de bevolking op beroepsactieve leeftijd (15-64 jaar) deelneemt aan de arbeidsmarkt. De activiteitsgraad is het aandeel van de personen die actief zijn op de arbeidsmarkt (als werkende actieven of als werkzoekenden) in de totale bevolking op beroepsactieve leeftijd. Die graad kan worden berekend voor een specifieke groep personen, bijvoorbeeld op basis van hun geslacht of de leeftijdsgroep waartoe ze behoren.

Zo blijkt uit dat in 2021 de kloof tussen de activiteitsgraad van mannen en vrouwen relatief hoog blijft in de EU-27 (10,2 p.p.), maar ook in België (8,0 p.p.) en Duitsland (8,1 p.p.).

**Tabel 2-2: Activiteitsgraad (in %) per geslacht, 2006-2021**

|            | 2006    |        |                             | 2021    |        |                             | Evolutie 2006-2021 |             |
|------------|---------|--------|-----------------------------|---------|--------|-----------------------------|--------------------|-------------|
|            | Vrouwen | Mannen | Kloof mannen - vrouwen (pp) | Vrouwen | Mannen | Kloof mannen - vrouwen (pp) | Vrouwen (pp)       | Mannen (pp) |
| België     | 59,5    | 73,4   | 13,9                        | 65,7    | 73,7   | 8,0                         | 6,2                | 0,3         |
| Duitsland  | 68,5    | 81,3   | 12,8                        | 74,6    | 82,7   | 8,1                         | 6,1                | 1,4         |
| Denemarken | 77,0    | 84,1   | 7,1                         | 76,6    | 82,6   | 6,0                         | -0,4               | -1,5        |
| Frankrijk  | 64,5    | 74,9   | 10,4                        | 70,0    | 76,2   | 6,2                         | 5,5                | 1,3         |
| Nederland  | 68,5    | 82,2   | 13,7                        | 80,2    | 87,1   | 6,9                         | 11,7               | 4,9         |
| Zweden     | 76,3    | 81,2   | 4,9                         | 80,8    | 84,8   | 4,0                         | 4,5                | 3,6         |
| EU-27      | 61,8    | 76,7   | 14,9                        | 68,5    | 78,7   | 10,2                        | 6,7                | 2,0         |

Bron: Eurostat, 2022, geraadpleegd op 27.01.2023, [fsa\_argaedn], berekeningen van het secretariaat

Heeft de toegenomen activiteitsgraad van vrouwen bijgedragen aan een verbetering van de werkgelegenheid van vrouwen? Uit Tabel 2-2 blijkt dat in vijftien jaar tijd hun werkzaamheidsgraad met 7,8 procentpunten (p.p.) is gestegen in België – een stijging die iets hoger is dan die in de EU-27 (+7,6 p.p.) –, tot 61,8% in 2021. Van de beschouwde landen tekenden Duitsland en Nederland de hoogste werkgelegenheidsgroei bij vrouwen op in de bestudeerde periode (respectievelijk +10,7 en +12,4 p.p.), maar we zullen later zien dat dit vooral weerspiegeld wordt in deeltijdse betrekkingen. Ondanks die positieve trends in de werkzaamheidsgraad bij vrouwen, ligt de werkzaamheidsgraad bij mannen nog altijd hoger, en hoewel de kloof tussen de werkzaamheidsgraad van mannen en vrouwen tussen 2006 en 2021 kleiner is geworden, bedraagt hij gemiddeld nog altijd bijna 10 procentpunten (9,9 p.p.) in de EU-27 in 2021.

**Tabel 2-3: Werkzaamheidsgraad per geslacht (%), 2006-2021**

|            | 2006    |        |                             | 2021    |        |                             | Evolutie 2006-2021 |             |
|------------|---------|--------|-----------------------------|---------|--------|-----------------------------|--------------------|-------------|
|            | Vrouwen | Mannen | Kloof mannen - vrouwen (pp) | Vrouwen | Mannen | Kloof mannen - vrouwen (pp) | Vrouwen (pp)       | Mannen (pp) |
| België     | 54,0    | 67,9   | 13,9                        | 61,8    | 68,7   | 6,9                         | 7,8                | 0,8         |
| Duitsland  | 61,5    | 72,8   | 11,3                        | 72,2    | 79,3   | 7,1                         | 10,7               | 6,5         |
| Denemarken | 73,4    | 81,2   | 7,8                         | 72,6    | 78,4   | 5,8                         | -0,8               | -2,8        |
| Frankrijk  | 58,6    | 69,0   | 10,4                        | 64,5    | 70,1   | 5,6                         | 5,9                | 1,1         |
| Nederland  | 64,2    | 78,8   | 14,6                        | 76,6    | 83,6   | 7,0                         | 12,4               | 4,8         |
| Zweden     | 70,7    | 75,5   | 4,8                         | 73,3    | 77,4   | 4,1                         | 2,6                | 1,9         |
| EU-27      | 55,8    | 70,6   | 14,8                        | 63,4    | 73,3   | 9,9                         | 7,6                | 2,7         |

Bron: Eurostat, 2022, geraadpleegd op 27.01.2023, [lfsa\_organ], berekeningen van het secretariaat

Tabel 2-4 laat zien dat de werkloosheidsgraad bij vrouwen in Europa tussen 2006 en 2021 ook over de hele linie is gedaald (-2,2 p.p. in die periode). In België daalde de werkloosheidsgraad ook (-3,5 p.p.) tot 5,9% in 2021, dat is lager dan het Europese gemiddelde (7,5% in de EU-27 in 2021) en lager dan de werkloosheidsgraad bij mannen in België (6,7% in 2021). Die daling van de werkloosheidsgraad bij vrouwen in België heeft ook bijgedragen tot de stijging van hun werkzaamheidsgraad, maar in mindere mate dan dat de stijging van de activiteitsgraad daartoe heeft bijgedragen, zoals we eerder al zagen.

**Tabel 2-4: Werkloosheidsgraad per geslacht (in%), 2006-2021**

|            | 2006    |        |                             | 2021    |        |                             | Evolutie 2006-2021 |             |
|------------|---------|--------|-----------------------------|---------|--------|-----------------------------|--------------------|-------------|
|            | Vrouwen | Mannen | Kloof mannen - vrouwen (pp) | Vrouwen | Mannen | Kloof mannen - vrouwen (pp) | Vrouwen (pp)       | Mannen (pp) |
| België     | 9,4     | 7,5    | -1,9                        | 5,9     | 6,7    | 0,8                         | -3,5               | -0,8        |
| Duitsland  | 10,3    | 10,5   | 0,2                         | 3,2     | 4,0    | 0,8                         | -7,1               | -6,5        |
| Denemarken | 4,6     | 3,4    | -1,2                        | 5,2     | 5,1    | -0,1                        | 0,6                | 1,7         |
| Frankrijk  | 9,1     | 7,9    | -1,2                        | 7,8     | 8,0    | 0,2                         | -1,3               | 0,1         |
| Nederland  | 6,2     | 4,1    | -2,1                        | 4,5     | 4,0    | -0,5                        | -1,7               | -0,1        |
| Zweden     | 7,3     | 7,0    | -0,3                        | 9,3     | 8,8    | -0,5                        | 2,0                | 1,8         |
| EU-27      | 9,7     | 8,0    | -1,7                        | 7,5     | 6,9    | -0,6                        | -2,2               | -1,1        |

Bron: Eurostat, 2022, geraadpleegd op 27.01.2023, [lfsa\_organ], berekeningen van het secretariaat

De groei van de werkzaamheidsgraad bij vrouwen moet echter in perspectief worden geplaatst aangezien rekening moet worden gehouden met de betaalde arbeidstijd. Tabel 2-5 laat zien dat de werkzaamheidsgraad bij vrouwen lager is wanneer hij wordt uitgedrukt in voltijdsequivalenten<sup>26</sup> (vte), waardoor de kloof tussen de geslachten ten aanzien van werkzaamheidsgraad nog groter wordt. Dat kan worden verklaard door

<sup>26</sup> De werkzaamheidsgraad in voltijdsequivalenten wordt berekend op basis van de werkzaamheidsgraad bij de 15- tot 64-jarigen, vermenigvuldigd met het gemiddelde aantal uren per week en gedeeld door 40.



het feit dat meer vrouwen deeltijds werken, zoals tabel 26 bevestigt. In 2021 werkten bijna vier op de tien vrouwen (39,5%) deeltijds in België, tegenover slechts één op de tien mannen (10,4%). In België werken dus meer vrouwen deeltijds dan gemiddeld in de EU-27 (28,8%). Dat is ook het geval in Nederland en Duitsland, waar deeltijds werken sterk ontwikkeld is: meer dan zes op de tien vrouwen (64,2%) in Nederland en iets minder dan vijf op de tien vrouwen (47,4%) in Duitsland. Alleen in Frankrijk ligt het percentage vrouwen dat deeltijds werkt lager dan het Europese gemiddelde.

Tabel 2-6 laat ook zien dat deeltijds werken bij mannen relatief gesproken hoger is in Nederland (twee keer zoveel mannen als in België werken er deeltijds). Deeltijds werken is dus meer verspreid in dat land, zowel bij vrouwen als bij mannen.

**Tabel 2-5: Werkzaamheidsgraad bij vrouwen (%) in voltijdsequivalenten\* (vte), 2021**

|            | Niet -VTE | VTE  |
|------------|-----------|------|
| België     | 61,8      | 51,5 |
| Duitsland  | 72,2      | 55,1 |
| Denemarken | 72,6      | 55,8 |
| Frankrijk  | 64,5      | 54,3 |
| Nederland  | 76,6      | 47,2 |
| Zweden     | 73,3      | 64,3 |

\*Noot: De werkzaamheidsgraad in voltijdsequivalenten wordt berekend op basis van de werkzaamheidsgraad bij de 15- tot 64-jarigen uit de enquête naar de arbeidskrachten (EAK), vermenigvuldigd met het gemiddelde aantal uren per week en gedeeld door 40.

Bron: Onlinestatistieken van de OESO, geraadpleegd op 21.01.2023.

**Tabel 2-6: Deeltijds tewerkgestelde personen in België en in de buurlanden, 2021 (in percentage van de werknemers van hetzelfde geslacht tussen 15 en 64 jaar)**

|            | Vrouwen | Mannen |
|------------|---------|--------|
| België     | 39,5    | 10,4   |
| Duitsland  | 47,4    | 10,6   |
| Denemarken | 33,5    | 15,2   |
| Frankrijk  | 27,4    | 7,6    |
| Nederland  | 64,2    | 22,3   |
| Zweden     | 29,6    | 11,9   |
| EU-27      | 28,8    | 8,1    |

Bron: Eurostat, EAK, [lfsi\_pt\_a], geraadpleegd op 27.01.2023

Volgens Eurostat is de toegenomen arbeidsmarktparticipatie van oudere werknemers een ander fenomeen dat de stijgende gemiddelde duur van het actieve leven in sommige Europese landen helpt te verklaren. Is dat ook het geval in België en in de andere landen die in dit verslag in beschouwing worden genomen? Tabel 2-7 toont de trend in de activiteitsgraad voor verschillende leeftijdsgroepen tussen 2006 en 2021, met een opwaartse trend voor werknemers van 50 jaar en ouder in alle beschouwde landen. Gemiddeld is in de EU-27 de activiteitsgraad bij de 60- tot 64-jarigen in vijftien

jaar met 22,2 p.p. gestegen en die bij de leeftijdsgroep van 50- tot 59-jarigen met 13,2 p.p. In België is de toename van de activiteitsgraad eveneens het grootst bij de 60- tot 64-jarigen (+22,6 p.p.), en vervolgens bij de 50- tot 59-jarigen (+16,8 p.p.). Ondanks deze significante ontwikkelingen voor België ligt de activiteitsgraad voor die twee leeftijdsgroepen in 2021 nog altijd onder het Europese gemiddelde. We merken ook op dat in Nederland en Duitsland de activiteitsgraad bij de 60- tot 64-jarigen in de beschouwde periode het sterkst is gestegen (respectievelijk +39,6 p.p. en +30,0 p.p.) en dat Zweden voor die leeftijdsgroep nog altijd de hoogste activiteitsgraad in Europa heeft (72,9% in 2021).

Ter vergelijking: de trend in de arbeidsmarktparticipatie bij personen jonger dan 50 jaar is minder eenduidig. Tabel 2-7 geeft aan dat de activiteitsgraad in België tussen 2006 en 2021 bij de 25- tot 49-jarigen lichtjes daalde (-0,4 p.p.), terwijl hij ook daalde bij de 15- tot 24-jarigen, maar dan op een meer uitgesproken wijze (-4,4 p.p.). Dat is ook het geval in Denemarken, waar in dezelfde periode de activiteitsgraad bij de 25- tot 49-jarigen met 2,5 procentpunt daalde, en die bij jongeren tussen 15 en 24 jaar met 9,5 procentpunt. Ondanks die grotere dalingen in Denemarken blijft de activiteitsgraad bij de 15- tot 24-jarigen in 2021 twee keer zo hoog zijn als in België (60,4% tegenover 30,3%). Over het algemeen is in Europa de activiteitsgraad bij personen onder de 50 jaar minder sterk gegroeid die van de personen van 50 jaar en ouder, met uitzondering van Nederland, waar de activiteitsgraad bij de 15- tot 24-jarigen aanzienlijk is toegenomen (+11,9 p.p.) in vijftien jaar. We zullen later kijken naar de redenen voor de verschillen in de activiteitsgraad bij jongeren in de beschouwde landen, maar we wijzen erop dat velen van hen op die leeftijd nog studeren, wat positief is omdat ze hierdoor verzekerd zijn van een beter opleidingsniveau.

**Tabel 2-7: Activiteitsgraad per leeftijdsgroep (in% van dezelfde leeftijdsgroep), 2006-2021**

|            | 2006       |            |            |            | 2021       |            |            |            | Evolutie 2006-2021 (procentpunten) |            |            |            |
|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------------------------------|------------|------------|------------|
|            | 15-24 jaar | 25-49 jaar | 50-59 jaar | 60-64 jaar | 15-24 jaar | 25-49 jaar | 50-59 jaar | 60-64 jaar | 25-49 jaar                         | 50-59 jaar | 60-64 jaar | 55-64 jaar |
| België     | 34,7       | 86,7       | 60,6       | 16,3       | 30,3       | 86,3       | 77,4       | 38,9       | -4,4                               | -0,4       | 38,9       | 22,6       |
| Duitsland  | 50,4       | 87,5       | 79,8       | 33,3       | 52,3       | 87,3       | 85,4       | 63,3       | 1,9                                | -0,2       | 5,6        | 30,0       |
| Denemarken | 69,9       | 89,3       | 85,1       | 41,2       | 60,4       | 86,8       | 86,3       | 65,0       | -9,5                               | -2,5       | 1,2        | 23,8       |
| Frankrijk  | 38,1       | 88,4       | 70,6       | 14,9       | 39,7       | 88,1       | 83,9       | 38,2       | 1,6                                | -0,3       | 13,3       | 23,3       |
| Nederland  | 67,2       | 87,3       | 70,7       | 25,4       | 79,1       | 89,3       | 83,8       | 65,0       | 11,9                               | 2,0        | 13,1       | 39,6       |
| Zweden     | 51,3       | 89,7       | 85,3       | 62,2       | 54,0       | 90,8       | 91,9       | 72,9       | 2,7                                | 1,1        | 6,6        | 10,7       |
| EU-27      | 41,3       | 85,2       | 68,0       | 27,0       | 39,3       | 86,3       | 81,2       | 49,2       | -2                                 | 1,1        | 13,2       | 22,2       |

Bron: Eurostat, 2022, geraadpleegd op 27.01.2023, [lfsa\_argan], berekeningen secretariaat

Uit Tabel 2-8 blijkt dat, parallel met de verbetering van hun activiteitsgraad, de werkzaamheidsgraad van personen van 50 jaar en ouder tussen 2006 en 2021 ook aanzienlijk is toegenomen in alle beschouwde landen en gemiddeld in de EU-27. In België is de groei van de werkzaamheidsgraad bij de 60- tot 64-jarigen (+ 21,0 p.p.) bijna gelijk aan het Europese gemiddelde in de EU-27 (+20,9 p.p.), terwijl die groei bij de leeftijdsgroep 50- tot 59-jarigen hoger is dan het Europese gemiddelde (+17,1 p.p. in België vergeleken met +13,7 p.p. in de EU-27). Voor die laatste leeftijdsgroep tekent België trouwens de grootste toename op in vergelijking met andere landen, terwijl Nederland en Duitsland tussen 2006 en 2021 de grootste groei in de

werkzaamheidsgraad bij de 60- tot 64-jarigen optekenen (respectievelijk +38,3 p.p. en +31,4 p.p.). Als we kijken naar de trends in Tabel 2-8 en Tabel 2-9, zien we dat de groei in de werkzaamheidsgraad bij de personen van 50 jaar en ouder grotendeels wordt verklaard door de groei in de activiteitsgraad en, in mindere mate, door ontwikkelingen in de werkloosheidsgraad. Uit Tabel 2-9 blijkt namelijk dat de ontwikkelingen in de werkloosheidsgraad van personen van 50 jaar en ouder minder uitgesproken zijn dan die in de werkzaamheidsgraad. We stellen vast dat in België de werkloosheidsgraad bij de 60- tot 64-jarigen met +1,6 p.p. (-0,1 p.p. in de EU-27) is toegenomen, terwijl de werkloosheidsgraad bij de leeftijdsgroep 50- tot 59-jarigen met -1,7 p.p. is afgenomen (eveneens -1,7 p.p. in de EU-27).

Als we nu de ontwikkeling in de werkgelegenheid bij jongeren op de arbeidsmarkt vergelijken, dan zie we dat die, net als de activiteitsgraad, minder eenduidig is dan bij de ouderen. In België daalde de werkzaamheidsgraad bij de 15- tot 24-jarigen in de beschouwde periode met 2,9 p.p., wat hoger is dan het Europese gemiddelde (-1,0 p.p.). De daling van de werkzaamheidsgraad bij jongeren van 15-24 jaar wordt gedeeltelijk verklaard door een daling van de activiteitsgraad (zoals we eerder zagen, -4,4 p.p. tussen 2006 en 2021, cf. tabel 2-7), wat echter gecompenseerd wordt door een daling van de werkloosheidsgraad (-2,3 p.p.). Ondanks die daling is de werkloosheidsgraad bij de 15- tot 24-jarigen nog altijd bijzonder hoog in België (18,2% in 2021) en ligt hij boven het gemiddelde van de EU-27 (16,6% in 2021). In punt 2.4 zullen we zien welke redenen die resultaten voor jongeren ten aanzien van de arbeidsmarkt kunnen helpen verklaren. In Zweden is de jeugdwerkloosheid ook bijzonder hoog (24,7% in 2021) en ligt ze hoger dan in België.

**Tabel 2-8: Werkzaamheidsgraad per leeftijdsgroep (in% van dezelfde leeftijdsgroep), 2006-2021**

|            | 2006       |            |            |            | 2021       |            |            |            | Evolutie 2006-2021 (procentpunten) |            |            |            |
|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------------------------------|------------|------------|------------|
|            | 15-24 jaar | 25-49 jaar | 50-59 jaar | 60-64 jaar | 15-24 jaar | 25-49 jaar | 50-59 jaar | 60-64 jaar | 25-49 jaar                         | 50-59 jaar | 60-64 jaar | 55-64 jaar |
| België     | 27,6       | 80,2       | 57,2       | 15,7       | 24,7       | 81,3       | 74,3       | 36,7       | -2,9                               | 1,1        | 17,1       | 21,0       |
| Duitsland  | 43,5       | 79,3       | 70,6       | 29,7       | 48,7       | 84,2       | 83,2       | 61,1       | 5,2                                | 4,9        | 12,6       | 31,4       |
| Denemarken | 64,6       | 86,4       | 81,8       | 40,4       | 53,9       | 82,9       | 83,4       | 62,1       | -10,7                              | -3,5       | 1,6        | 21,7       |
| Frankrijk  | 30,0       | 81,7       | 66,9       | 14,4       | 32,2       | 81,8       | 79,2       | 35,5       | 2,2                                | 0,1        | 12,3       | 21,1       |
| Nederland  | 60,5       | 83,9       | 67,3       | 24,3       | 71,7       | 86,5       | 81,5       | 62,6       | 11,2                               | 2,6        | 14,2       | 38,3       |
| Zweden     | 40,3       | 84,8       | 81,8       | 59,3       | 40,7       | 84,2       | 86,2       | 68,0       | 0,4                                | -0,6       | 4,4        | 8,7        |
| EU-27      | 33,7       | 78,6       | 63,2       | 25,5       | 32,7       | 80,5       | 76,9       | 46,4       | -1                                 | 1,9        | 13,7       | 20,9       |

Bron: Eurostat, 2022, geraadpleegd op 27.01.2023, [lfsa\_organ], berekeningen van het secretariaat

**Tabel 2-9: Werkloosheidsgraad per leeftijdsgroep (in% van dezelfde leeftijdsgroep), 2006-2021**

|            | 2006       |            |            |            | 2021       |            |            |            | Evolutie 2006-2021 (procentpunten) |            |            |            |
|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------------------------------|------------|------------|------------|
|            | 15-24 jaar | 25-49 jaar | 50-54 jaar | 55-64 jaar | 15-24 jaar | 25-49 jaar | 50-54 jaar | 55-64 jaar | 15-24 jaar                         | 25-49 jaar | 50-54 jaar | 55-64 jaar |
| België     | 20,5       | 7,4        | 5,7        | 4,0        | 18,2       | 5,8        | 4,0        | 5,6        | -2,3                               | -1,6       | -1,7       | 1,6        |
| Duitsland  | 13,8       | 9,3        | 11,5       | 10,9       | 6,9        | 3,5        | 2,7        | 3,5        | -6,9                               | -5,8       | -8,8       | -7,4       |
| Denemarken | 7,7        | 3,2        | 3,9        | 2,0        | 10,8       | 4,5        | 3,4        | 4,5        | 3,1                                | 1,3        | -0,5       | 2,5        |
| Frankrijk  | 21,3       | 7,6        | 5,3        | 3,9        | 18,9       | 7,1        | 5,6        | 6,9        | -2,4                               | -0,5       | 0,3        | 3,0        |
| Nederland  | 10,0       | 3,9        | 4,8        | 4,4        | 9,3        | 3,2        | 2,8        | 3,7        | -0,7                               | -0,7       | -2,0       | -0,7       |
| Zweden     | 21,5       | 5,5        | 4,1        | 4,4        | 24,7       | 7,3        | 6,1        | 6,7        | 3,2                                | 1,8        | 2,0        | 2,3        |
| EU-27      | 18,4       | 7,8        | 7,0        | 5,7        | 16,6       | 6,7        | 5,3        | 5,6        | -1,8                               | -1,1       | -1,7       | -0,1       |

Bron: Eurostat, 2022, geraadpleegd op 27.01.2023, [lfsa\_urgan], berekeningen van het secretariaat

Als we leeftijdsgroepen en geslacht kruisen, komt uit Tabel 2-10 naar voren dat in de EU-27 over het algemeen de 60- tot 64-jarigen – en dat geldt zowel voor vrouwen als voor mannen – de afgelopen vijftien jaar de grootste toename in werkzaamheidsgraad laten zien. Daarna volgen de 50- tot 59-jarigen, maar in die groep was de stijging vooral significant bij vrouwen (+17,4 p.p. tegenover +8,5 p.p. voor mannen).

Tabel 2-11 en Tabel 2-12 geven aan dat deze verbetering in de werkzaamheidsgraad van oudere werknemers vooral te danken is aan een toename van de activiteitsgraad en soms ook aan een daling van de werkloosheidsgraad in sommige landen, maar in mindere mate. Die resultaten suggereren dat het voor werknemers van 50 jaar en ouder gemakkelijker is om hun baan te behouden dan om er een andere te vinden na een periode van werkloosheid. Merk op dat Duitsland zich van de andere landen onderscheidt qua werkloosheid; zo zien we daar een duidelijke daling bij de hele bevolking op beroepsactieve leeftijd, zowel bij mannen als vrouwen.

Wat de andere leeftijdsgroepen betreft, blijkt uit Tabel 2-10 dat de werkzaamheidsgraad bij vrouwen in de tussenliggende leeftijdsgroep (25-49) tussen 2006 en 2021 ook is toegenomen in de beschouwde landen (behalve in Denemarken en Zweden) en gemiddeld in de EU-27. Die toename van de werkzaamheidsgraad bij vrouwen kan worden verklaard door zowel een stijging van de activiteitsgraad als een daling van de werkloosheidsgraad. We zien dat zich voor mannen in die leeftijdsgroep in alle landen behalve in Duitsland eerder de omgekeerde situatie voordoet (een daling van de werkzaamheidsgraad als gevolg van een daling van de activiteitsgraad en een stijging van de werkloosheidsgraad). Bovendien stellen we vast dat de situatie van zowel vrouwen als mannen in die tussenliggende leeftijdsgroep de afgelopen vijftien jaar minder gunstig zijn geëvolueerd in Zweden en Denemarken, hoewel die landen op de arbeidsmarkt nog altijd tot de beste leerlingen van Europa behoren.

De situatie van jongeren tussen 15 en 24 jaar is minder eenduidig (zie tabellen hierna). Over het geheel genomen zien we dat de werkgelegenheid in Europa in vijftien jaar tijd bij jonge vrouwen zeer lichtjes is gedaald (-0,1 p.p.), terwijl ze bij jonge mannen met -2,0 p.p. is gedaald. In België en vooral in Denemarken stellen we vast dat de werkgelegenheidssituatie voor zowel jonge vrouwen als jonge mannen sterker achteruit is gegaan, door een daling van de activiteitsgraad en een stijging van de

werkloosheidsgraad (behalve voor jonge vrouwen in België, bij wie de werkloosheid ook is gedaald). Voor die laatsten werd de impact van de daling van de activiteitsgraad op de werkzaamheidsgraad gecompenseerd door een sterke daling van de werkloosheidsgraad (-6,4 p.p. over de beschouwde periode). Voor jongeren in Duitsland en Nederland lijkt de werkgelegenheidssituatie er beter uit te zien. De stijging is vooral opvallend voor jonge vrouwen in Nederland (+14,5 p.p. tegenover 8,1 p.p. voor jonge mannen), wat kan worden verklaard door een aanzienlijke toename van hun activiteitsgraad. Het is ook interessant om op te merken dat de jeugdwerkloosheid in Duitsland sterk is gedaald (-6,2 p.p. voor meisjes en -7,5 p.p. voor jongens).

**Tabel 2-10: Werkzaamheidsgraad per leeftijdsgroep en per geslacht (in% van dezelfde leeftijdsgroep en van hetzelfde geslacht), 2006-2021**

|            |         | 2006       |            |            |            | 2021       |            |            |            | Evolutie 2006-2021 (procentpunten) |            |            |            |
|------------|---------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------------------------------|------------|------------|------------|
|            |         | 15-24 jaar | 25-49 jaar | 50-59 jaar | 60-64 jaar | 15-24 jaar | 25-49 jaar | 50-59 jaar | 60-64 jaar | 15-24 jaar                         | 25-49 jaar | 50-59 jaar | 60-64 jaar |
| België     | Vrouwen | 24,7       | 73,5       | 45,7       | 9,7        | 23,7       | 77,8       | 72,7       | 49,6       | -1,0                               | 4,3        | 27,0       | 39,9       |
|            | Mannen  | 30,4       | 86,9       | 68,6       | 21,8       | 25,8       | 84,9       | 83,2       | 59,3       | -4,6                               | -2,0       | 14,6       | 37,5       |
| Duitsland  | Vrouwen | 41,6       | 73,1       | 64,0       | 21,9       | 46,1       | 80,3       | 79,6       | 56,7       | 4,5                                | 7,2        | 15,6       | 34,8       |
|            | Mannen  | 45,3       | 85,4       | 77,3       | 37,7       | 51,1       | 88,0       | 86,7       | 65,7       | 5,8                                | 2,6        | 9,4        | 28,0       |
| Denemarken | Vrouwen | 64,1       | 82,1       | 78,3       | 31,1       | 53,4       | 79,2       | 81,3       | 56,0       | -10,7                              | -2,9       | 3,0        | 24,9       |
|            | Mannen  | 65,0       | 90,6       | 85,3       | 49,5       | 54,4       | 86,6       | 85,5       | 68,3       | -10,6                              | -4,0       | 0,2        | 18,8       |
| Frankrijk  | Vrouwen | 26,4       | 75,1       | 62,4       | 13,6       | 30,6       | 78,0       | 76,5       | 35,0       | 4,2                                | 2,9        | 14,1       | 21,4       |
|            | Mannen  | 33,5       | 88,5       | 71,7       | 15,2       | 33,8       | 85,9       | 82,0       | 36,1       | 0,3                                | -2,6       | 10,3       | 20,9       |
| Nederland  | Vrouwen | 59,6       | 76,1       | 55,6       | 16,6       | 74,1       | 82,5       | 76,9       | 52,4       | 14,5                               | 6,4        | 21,3       | 35,8       |
|            | Mannen  | 61,3       | 91,5       | 78,9       | 31,9       | 69,4       | 90,5       | 86,0       | 72,8       | 8,1                                | -1,0       | 7,1        | 40,9       |
| Zweden     | Vrouwen | 40,4       | 81,4       | 79,8       | 55,9       | 41,6       | 80,7       | 84,5       | 65,6       | 1,2                                | -0,7       | 4,7        | 9,7        |
|            | Mannen  | 40,2       | 88,1       | 83,8       | 62,7       | 39,8       | 87,5       | 87,9       | 70,4       | -0,4                               | -0,6       | 4,1        | 7,7        |
| EU-27      | Vrouwen | 30,4       | 70,6       | 54,1       | 18,3       | 30,3       | 75,1       | 71,6       | 39,7       | -0,1                               | 4,5        | 17,5       | 21,4       |
|            | Mannen  | 37,0       | 86,5       | 72,8       | 33,2       | 35,0       | 85,8       | 82,3       | 53,6       | -2,0                               | -0,7       | 9,5        | 20,4       |

Bron: Eurostat, 2022, geraadpleegd op 27/01/2023, [lfsa\_argan], berekeningen van het secretariaat

**Tabel 2-11: Activiteitsgraad per leeftijdsgroep en per geslacht (in% van dezelfde leeftijdsgroep en hetzelfde geslacht), 2006-2021**

|            |         | 2006       |            |            |            | 2021       |            |            |            | Evolutie 2006-2021 (procentpunten) |            |            |            |
|------------|---------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------------------------------|------------|------------|------------|
|            |         | 15-24 jaar | 25-49 jaar | 50-59 jaar | 60-64 jaar | 15-24 jaar | 25-49 jaar | 50-59 jaar | 60-64 jaar | 15-24 jaar                         | 25-49 jaar | 50-59 jaar | 60-64 jaar |
| België     | Vrouwen | 31,9       | 80,1       | 49,0       | 10,3       | 28,2       | 82,4       | 71,8       | 33,8       | -3,7                               | 2,3        | 22,8       | 23,5       |
|            | Mannen  | 37,4       | 93,1       | 72,2       | 22,6       | 32,2       | 90,3       | 82,9       | 44,1       | -5,2                               | -2,8       | 10,7       | 21,5       |
| Duitsland  | Vrouwen | 47,6       | 80,6       | 72,6       | 24,4       | 49,2       | 82,9       | 81,5       | 58,5       | 1,6                                | 2,3        | 8,9        | 34,1       |
|            | Mannen  | 53,1       | 94,2       | 87,1       | 42,5       | 55,1       | 91,6       | 89,3       | 68,3       | 2,0                                | -2,6       | 2,2        | 25,8       |
| Denemarken | Vrouwen | 69,3       | 85,6       | 81,8       | 31,6       | 59,9       | 83,1       | 84,1       | 58,2       | -9,4                               | -2,5       | 2,3        | 26,6       |
|            | Mannen  | 70,5       | 92,8       | 88,3       | 50,6       | 60,9       | 90,4       | 88,6       | 71,9       | -9,6                               | -2,4       | 0,3        | 21,3       |
| Frankrijk  | Vrouwen | 34,1       | 82,0       | 65,9       | 14,1       | 37,7       | 84,0       | 80,8       | 37,4       | 3,6                                | 2,0        | 14,9       | 23,3       |
|            | Mannen  | 42,0       | 94,9       | 75,6       | 15,9       | 41,7       | 92,4       | 87,1       | 39,1       | -0,3                               | -2,5       | 11,5       | 23,2       |
| Nederland  | Vrouwen | 66,3       | 80,4       | 58,9       | 17,3       | 81,4       | 85,7       | 79,2       | 54,3       | 15,1                               | 5,3        | 20,3       | 37,0       |
|            | Mannen  | 68,1       | 94,0       | 82,3       | 33,5       | 76,8       | 93,0       | 88,4       | 75,8       | 8,7                                | -1,0       | 6,1        | 42,3       |
| Zweden     | Vrouwen | 51,9       | 86,4       | 82,9       | 58,2       | 54,9       | 87,8       | 89,5       | 69,7       | 3,0                                | 1,4        | 6,6        | 11,5       |
|            | Mannen  | 50,8       | 93,0       | 87,7       | 66,2       | 53,3       | 93,6       | 94,2       | 76,2       | 2,5                                | 0,6        | 6,5        | 10,0       |
| EU-27      | Vrouwen | 37,7       | 77,5       | 58,4       | 19,4       | 36,4       | 80,9       | 75,8       | 42,0       | -1,3                               | 3,4        | 17,4       | 22,6       |
|            | Mannen  | 44,9       | 92,8       | 78,0       | 35,3       | 42,0       | 91,6       | 86,7       | 56,9       | -2,9                               | -1,2       | 8,7        | 21,6       |

Bron: Eurostat, 2022, geraadpleegd op 27.01.2023, [lfsa\_argan], berekeningen van het secretariaat

**Tabel 2-12: Werkloosheidsgraad per leeftijdsgroep en per geslacht (in% van dezelfde leeftijdsgroep en hetzelfde geslacht), 2006-2021**

|            |         | 2006       |            |            |            | 2021       |            |            |            | Evolutie 2006-2021 (procentpunten) |            |            |            |
|------------|---------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------------------------------|------------|------------|------------|
|            |         | 15-24 jaar | 25-49 jaar | 50-59 jaar | 60-64 jaar | 15-24 jaar | 25-49 jaar | 50-59 jaar | 60-64 jaar | 15-24 jaar                         | 25-49 jaar | 50-59 jaar | 60-64 jaar |
| België     | Vrouwen | 22,6       | 8,2        | 6,8        | /          | 16,2       | 5,6        | 3,6        | 5,0        | -6,4                               | -2,6       | -3,2       | /          |
|            | Mannen  | 18,8       | 6,7        | 5,0        | 3,5        | 19,9       | 6,0        | 4,4        | 6,0        | 1,1                                | -0,7       | -0,6       | 2,5        |
| Duitsland  | Vrouwen | 12,6       | 9,3        | 11,9       | 10,5       | 6,4        | 3,1        | 2,4        | 3,0        | -6,2                               | -6,2       | -9,5       | -7,5       |
|            | Mannen  | 14,8       | 9,4        | 11,2       | 11,1       | 7,3        | 3,9        | 2,9        | 3,9        | -7,5                               | -5,5       | -8,3       | -7,2       |
| Denemarken | Vrouwen | 7,5        | 4,1        | 4,4        | /          | 11,0       | 4,7        | 3,3        | 3,8        | 3,5                                | 0,6        | -1,1       | /          |
|            | Mannen  | 7,9        | 2,4        | 3,4        | /          | 10,7       | 4,2        | 3,5        | 5,0        | 2,8                                | 1,8        | 0,1        | /          |
| Frankrijk  | Vrouwen | 22,5       | 8,5        | 5,4        | /          | 18,8       | 7,2        | 5,3        | 6,3        | -3,7                               | -1,3       | -0,1       | /          |
|            | Mannen  | 20,4       | 6,8        | 5,2        | 4,5        | 19,0       | 7,0        | 5,9        | 7,5        | -1,4                               | 0,2        | 0,7        | 3,0        |
| Nederland  | Vrouwen | 10,1       | 5,3        | 5,6        | 4,0        | 9,0        | 3,7        | 2,9        | 3,5        | -1,1                               | -1,6       | -2,7       | -0,5       |
|            | Mannen  | 10,0       | 2,7        | 4,2        | 4,7        | 9,7        | 2,7        | 2,8        | 3,9        | -0,3                               | 0,0        | -1,4       | -0,8       |
| Zweden     | Vrouwen | 22,0       | 5,8        | 3,7        | 4,0        | 24,1       | 8,1        | 5,6        | 5,8        | 2,1                                | 2,3        | 1,9        | 1,8        |
|            | Mannen  | 21,0       | 5,3        | 4,5        | 5,3        | 25,3       | 6,5        | 6,7        | 7,5        | 4,3                                | 1,2        | 2,2        | 2,2        |
| EU-27      | Vrouwen | 19,3       | 8,9        | 7,5        | 5,4        | 16,7       | 7,2        | 5,6        | 5,5        | -2,6                               | -1,7       | -1,9       | 0,1        |
|            | Mannen  | 17,6       | 6,9        | 6,6        | 5,8        | 16,5       | 6,2        | 5,1        | 5,8        | -1,1                               | -0,7       | -1,5       | 0,0        |

Bron: Eurostat, 2022, geraadpleegd op 27.01.2023, [lfsa\_urgan], berekeningen van het secretariaat

## 2.3 Duur en samenstelling van de loopbaan in België

### 2.3.1 Duur en samenstelling van de loopbaan van de huidige gepensioneerden

In het vorige hoofdstuk hebben we de Eurostat-indicator 'duur van het actieve leven' voorgesteld, die gebaseerd is op een specifieke benadering en een berekeningsmethode die rekening houdt met de activiteitsgraden en sterftetabellen. Een andere manier om de duur van de beroepsloopbaan van individuen te meten, is door het aantal jaren te schatten dat in de loop van het actieve leven werd opgebouwd en dat recht geeft op pensioenrechten. De duur van de loopbaan wordt hier dus gedefinieerd op basis van betalingsgegevens van de Federale Pensioendienst. Deze omvatten enerzijds 'gewerkte periodes', d.w.z. periodes waarin daadwerkelijk werd gewerkt, en anderzijds 'gelijkgestelde' periodes, zoals periodes van werkloosheid, ziekte, invaliditeit, loopbaanonderbreking of brugpensioen, die pensioenrechten opleveren. Een studie gepubliceerd door het Federaal Planbureau (FPB) (Peeters & Van Camp, 2016) gebruikt deze benadering om de duur van de loopbanen van werknemers, ambtenaren en zelfstandigen in België te schatten. De gegevens hebben betrekking op 2013 en omvatten de personen die in 2011 hun eerste rustpensioen ontvingen<sup>27</sup>. In wat volgt, hebben de resultaten alleen betrekking op 'zuivere' werknemers<sup>28</sup>, zelfstandigen en personen die een gemengde loopbaan als werknemer en zelfstandige hebben gehad (we hebben ambtenaren dus bewust weggelaten). Van de beschouwde personen hadden er 51.270 (71% van de onderzochte populatie) een zuivere loopbaan als werknemer, hadden er 17.946 (25%) een gemengde loopbaan als werknemer en zelfstandige en hadden er slechts 3.115 (4%) een loopbaan uitsluitend als zelfstandige. Uitgesplitst naar geslacht was 50% van de 'zuivere' werknemers man, was 60% van de personen met een gemengde loopbaan man en was 57% van de zelfstandigen man.

<sup>27</sup> De gegevens zijn afkomstig van de Rijksdienst voor *Pensioenen* (RVP), Sigédís en de RVA.

<sup>28</sup> Met 'zuivere werknemers' bedoelt het FPB personen die een zuivere loopbaan in loondienst hadden.

De studie van het FPB (op. cit., 2016) bevat gegevens die niet echt heel recent zijn, maar die het voordeel hebben dat ze de aandacht vestigen op verschillen ten aanzien van aantal opgebouwde pensioenjaren, afhankelijk van het soort loopbaan en volgens geslacht. In 2013 hadden mannen met een 'zuivere' loopbaan als werknemer gemiddeld 44 jaar opgebouwd, terwijl vrouwen met een 'zuivere' loopbaan als werknemer gemiddeld 30 jaar hadden opgebouwd, d.w.z. bijna een derde minder jaren dan hun mannelijke tegenhangers. Van degenen met een gemengde carrière als werknemer en zelfstandige hebben, konden mannen bogen op een gemiddelde van 41 jaar, terwijl vrouwen gemiddeld 26 jaar telden. Gemengde loopbanen waren dus korter, maar het verschil tussen mannen en vrouwen was kleiner. Bij zelfstandigen was het verschil tussen mannen en vrouwen echter flagranter: in 2013 hadden mannen gemiddeld 40 jaar carrière opgebouwd, tegenover 18 jaar voor vrouwen, dat is minder dan de helft van het aantal door mannen opgebouwde jaren. In werkelijkheid is het uitzonderlijk dat een vrouw een volledig pensioen krijgt waarvoor 45 'gecomprimeerde' dienstjaren moeten zijn opgebouwd die recht geven op pensioen<sup>29</sup>. Zo kon in 2013 slechts 13% van de vrouwelijke werknemers, 4% van de vrouwen met een gemengde loopbaan en 2% van de als zelfstandige werkende vrouwen aanspraak maken op een volledige loopbaan. Ter vergelijking: 50% van de mannelijke werknemers, 22% van de mannen met een gemengde carrière en 11% van de voormalige zelfstandigen hadden een volledige loopbaan van 45 gecomprimeerde jaren opgebouwd.

Het FPB heeft in het kader van hoorzittingen met deskundigen over 'pensioenen', die werden georganiseerd door leden van het CRB en de NAR, andere niet-gendergerelateerde gegevens gepresenteerd, die het niettemin mogelijk maken om de ontwikkeling van de loopbaanduur over een langere en recentere periode (van 2012 tot 2021) te onderzoeken<sup>30</sup>. Die gegevens hebben betrekking op nieuwe intredes voor het referentiejaar<sup>31</sup> en laten zien dat het aandeel 'zuivere'<sup>32</sup> werknemers (mannen en vrouwen samen) met een 'zeer lange loopbaan' (45 jaar en langer) tussen 2012 en 2019 met 10,9 p.p. is gestegen, en daarna, tussen 2019 en 2021, in dezelfde mate is gedaald. Tot slot bedroeg het aandeel zeer lange loopbanen bij de 'zuivere' werknemers in 2021 48,4%, een stijging met 0,9 p.p. ten opzichte van het niveau van 47,5% in 2012. Voor de gemengde loopbanen werknemer/zelfstandige zien we ook een aanzienlijke toename van de zeer lange loopbanen met 8,5 p.p. tussen 2012 en

---

<sup>29</sup> Voor een werknemer bestaat een 'gecomprimeerd' jaar uit 312 dagen (of 52 weken van 6 werkdagen). Om het aantal 'gecomprimeerde' loopbaanjaren te berekenen, moeten we dus de som van alle tijdens een loopbaan gewerkte en/of gelijkgestelde dagen delen door 312. Iemand die bijvoorbeeld 78 vte-dagen (voltijdsequivalent) heeft gewerkt gedurende 4 jaar, heeft een gecomprimeerd loopbaanjaar van 312 dagen opgebouwd.

<sup>30</sup> Die hoorzittingen met deskundigen werden georganiseerd naar aanleiding van een adviesaanvraag van de minister van Pensioenen, mevrouw Karine Lalieux, aan de leden van de CRB en de NAR (zie feitelijk verslag van de hoorzittingen, CRB-2023-0652).

<sup>31</sup> De nieuwe intredes hebben betrekking op personen die in januari van het referentiejaar een pensioenbetaling ontvingen en die het jaar daarvoor met pensioen gingen.

<sup>32</sup> Ter herinnering, 'zuivere' werknemers zijn personen die een zuivere loopbaan in loondienst hadden.

2019, gevolgd door een afname met 4,1 p.p. tussen 2019 en 2021. Tot slot bedroeg het aandeel zeer lange gemengde loopbanen 44,2% in 2021, tegenover 38,9% in 2012, een stijging van 5,3 p.p. in tien jaar. Tegelijkertijd zien we dat vooral de gemengde loopbanen tussen 35 en 44 jaar zijn gedaald (-3,1 procentpunten tussen 2012 en 2021). Bij de zelfstandigen zien we de tegenovergestelde trend; zo daalden de zeer lange loopbanen (45 jaar en meer) tussen 2012 en 2021 met 6,6 p.p., tot 14,3% in 2021, terwijl de lange loopbanen (tussen 35 en 44 jaar) tegelijkertijd stegen, tot 43,7%. Ten aanzien van de kortere loopbanen bij zelfstandigen zien we een daling: - 2,2 p.p. voor loopbanen tussen 15 en 24 jaar en - 3,4 p.p. voor loopbanen tussen 1 en 14 jaar.

Hoe is de loopbaan van de personen in kwestie samengesteld? Is de loopbaan van vrouwen en mannen, of ze nu een zuivere loopbaan in loondienst, een zelfstandige loopbaan of een gemengde loopbaan hadden, anders samengesteld wat betreft het aandeel 'gewerkte' periodes en 'gelijkgestelde' periodes? Ter herinnering, gelijkgestelde periodes komen overeen met niet-gepresteerde werkdagen die echter recht geven op een rustpensioen, zoals periodes van werkloosheid, ziekte of invaliditeit, loopbaanonderbreking of brugpensioen. Uit de studie van het FPB op basis van gegevens uit 2013 (op. cit., 2016) zijn verschillen in de loopbaansamenstelling van personen naar voren gekomen, afhankelijk van het soort loopbaan dat die personen hadden en afhankelijk van hun geslacht. Bij de gepensioneerden die onder de regeling van de 'zuivere werknemers' vallen, bestond de loopbaan van vrouwen voor 63% uit 'gewerkte' dagen en voor 37% uit 'gelijkgestelde' dagen. Bij hun mannelijke tegenhangers bestond 70% van de loopbaan uit gewerkte dagen en 30% uit gelijkgestelde dagen, een verschil van 7 p.p. met vrouwen. Die verhouding was anders bij personen die een gemengde loopbaan hadden, maar ook bij zelfstandigen. Zo bestond de loopbaan van vrouwen die een gemengde loopbaan hadden gemiddeld voor 76% uit gewerkte periodes (en dus voor 24% uit gelijkgestelde periodes), terwijl die van mannen die een gemengde loopbaan hadden gemiddeld voor 84% uit gewerkte periodes (en dus voor 16% uit gelijkgestelde periodes) bestond, d.w.z. een verschil van 8 p.p. Bij zelfstandigen was het verschil tussen mannen en vrouwen kleiner: bij de mannen bestond 97% van de loopbaan uit gewerkte dagen (en dus 3% uit gelijkgestelde dagen), terwijl bij vrouwen 95% van de loopbaan uit gewerkte dagen bestond (en dus 5% uit gelijkgestelde dagen), d.w.z. een verschil van 2 p.p. In 2013 hadden gepensioneerde vrouwen dus over het algemeen meer gelijkgestelde dagen tijdens hun loopbaan dan mannen; dat gold vooral voor vrouwen die een 'zuivere' loopbaan als werknemer hadden of die een gemengde loopbaan als werknemer en zelfstandige hadden. Recentere cijfers (voor 2018) die het FPB heeft gepresteerd tijdens hoorzittingen met deskundigen over 'pensioenen' (op. cit., CRB 2023-0652) lieten verhoudingen zien die vergelijkbaar zijn met deze die in 2013 werden opgetekend. De gepresenteerde gegevens hadden echter alleen betrekking op de 'zuivere' loopbanen als werknemer. Uit die cijfers kwam naar voren dat het aandeel gewerkte dagen gemiddeld 62% bedroeg bij vrouwen (dus 38% gelijkgestelde dagen)



en 70% bij mannen (dus 30% gelijkgestelde dagen). Voor die categorie van werknemers was de loopbaansamenstelling in 2018 dus redelijk vergelijkbaar met 2013, zowel voor mannen als voor vrouwen.

Hoe zijn de gelijkgestelde periodes samengesteld? Er kan echter een onderscheid worden gemaakt volgens het type gelijkstelling; de nauwkeurigheid hangt af van het pensioenstelsel. Voor ongeveer een derde van de gelijkgestelde periodes van de werknemers is het onmogelijk om op basis van de gegevens van het FPB voor 2013 (op. cit., 2016) te bepalen om welk soort gelijkgestelde periode het precies gaat (respectievelijk 34% en 33% van de gelijkgestelde periodes bij mannen en vrouwen bestaat uit andere equivalenten of niet-identificeerbare equivalenten). Voor de rest maken werkloosheidsperiodes een groot deel uit van de gelijkgestelde periodes van werknemers, en dat zien we nog in grotere mate bij vrouwen dan bij mannen (zo maakt werkloosheid 42% van de gelijkgestelde periodes bij vrouwen uit, tegenover 24% van de gelijkgestelde periodes bij mannen). Bij de periodes van werkloosheid met bedrijfstoeslag (brugpensioenen) zijn de verhoudingen omgekeerd naargelang het geslacht: zo maken die periodes 23% van de gelijkgestelde periodes uit bij de mannelijke werknemers en 7% bij de vrouwelijke werknemers. Een ander belangrijk deel van de gelijkgestelde periodes betreft arbeidsongeschiktheid (ziekte, invaliditeit, beroepsziektes en arbeidsongevallen). Die maakt namelijk 14% van de gelijkgestelde periodes uit bij mannelijke werknemers en 13% bij vrouwelijke werknemers. De verhoudingen tussen beide geslachten lopen hier dus tamelijk gelijk. De overblijvende gelijkgestelde periodes zijn kwantitatief minder groot: loopbaanonderbrekingen en tijdscrediet tellen voor 2% mee bij mannen en voor 4% bij vrouwen terwijl de niet-gewerkte periodes van de deeltijdse werknemers met behoud van rechten voor 2% meetellen bij vrouwen en de militaire dienst voor 3% meetelt bij mannen. Bij de gepensioneerden onder de zelfstandigenregeling kan voor 100% bepaald worden om welk soort gelijkgestelde periodes het gaat. Bij vrouwen die een loopbaan als zelfstandige hadden heeft 86% van de gelijkgestelde periodes betrekking op periodes van ziekte en invaliditeit, en 14% op studieperiodes. Bij mannen die een loopbaan als zelfstandige hadden maken periodes van ziekte en invaliditeit 47% van de gelijkgestelde periodes uit, terwijl studieperiodes 41% en de militaire dienst 12% van de gelijkgestelde periodes uitmaken.

Ook hier is het interessant om de resultaten uit 2013 te vergelijken met de recentere resultaten uit 2018, zoals die werden gepresenteerd door het FPB (op. cit. CRB-2023-0652). Bij mannen die een 'zuivere' loopbaan als werknemer hadden zag de uitsplitsing naar soort gelijkgestelde periodes er als volgt uit: 35,9% periodes van werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT), d.w.z. brugpensioenen (20,15% bij vrouwen), 27% ziekte/invaliditeit (29% bij vrouwen), 23% werkloosheid (28% bij vrouwen), 13% loopbaanonderbrekingen en tijdscrediet (16% bij vrouwen). Tot slot is er nog 1,7% gelijkgestelde periodes waarvan het soort niet nader bepaald kan worden (6,6% bij

vrouwen). Vergeleken met 2013 zien we bij mannen dat het brugpensioen (SWT) het leeuwendeel is gaan uitmaken bij de gelijkgestelde periodes en dat ziekte-invaliditeit de overhand heeft gekregen op werkloosheid. Bij vrouwen komt ziekte/arbeidsongeschiktheid op de eerste plaats, op de voet gevolgd door werkloosheid, terwijl brugpensioen op de derde plaats komt in de uitsplitsing van de gelijkgestelde periodes. Volgens de prognoses tegen 2070 van het FPB (op. cit., CRB-2023-0652) zou het aandeel van het brugpensioen (SWT) zowel bij mannen als vrouwen echter dalen, dit als gevolg van de strengere toegangsvoorwaarden. Bovendien voorspelt het FPB dat het aandeel van de werkloosheidsperiodes in de loopbaan tegen 2070 zal afnemen. Bij vrouwen zou die daling echter een sterker en gestager karakter hebben dan bij mannen. Daartegenover staat dat, volgens het FPB, het aandeel van de invaliditeitsperiodes bij vrouwen sterker zal toenemen dan bij mannen.

### 2.3.2 Vergelijking tussen verschillende leeftijdscohorten

Meer recent, in een andere studie die werd gepubliceerd door het Federaal Planbureau en KuLeuven, hebben Schols et al. (2022) een vergelijking gemaakt tussen verschillende leeftijdscohorten, om zo eventuele verschillen in pensioenopbouw en loopbaansamenstelling in kaart te brengen. Die vergelijking is gebaseerd op cohorten van personen van 35, 45, 55 en 65 jaar in 2019 (die geboren zijn in respectievelijk 1984, 1974, 1964 en 1954)<sup>33</sup>. Een belangrijke opmerking hierbij is dat in die studie alleen de jaren zijn opgenomen dat de personen hebben gewerkt bij een werkgever die onderworpen is aan de Belgische sociale zekerheid. De studie omvat dus geen loopbaanjaren die werden verricht in het buitenland of als zelfstandige. Ook personen met een gemengde loopbaan als werknemer en statutair ambtenaar zijn uitgesloten van deze databank<sup>34</sup>.

Een eerste vaststelling is dat mannen en vrouwen in de jongere cohorten steeds later de arbeidsmarkt betreden en dat er een verschil van 5 jaar is tussen de gemiddelde leeftijd waarop het oudste cohort (65 in 2019) en het jongste cohort (35 in 2019) zijn

---

<sup>33</sup> Opdat de vergelijking relevant zou zijn, moet telkens eenzelfde periode in beschouwing worden genomen. Daarom worden de overeenkomsten en verschillen in de loopbanen van de verschillende leeftijdscohorten geanalyseerd over drie periodes: van 14 tot en met 35 jaar (hierna 'eerste loopbaanperiode' genoemd), van 14 tot en met 45 jaar (hierna 'tweede loopbaanperiode' genoemd) en van 14 tot en met 55 jaar (hierna 'derde loopbaanperiode' genoemd).

<sup>34</sup> In die studie wordt ook een raming gemaakt van het gemiddeld aantal loopbaanjaren met pensioenopbouw. Dat aantal bedraagt 29,6 jaar, waarbij er een verschil is tussen mannen en vrouwen (28,3 jaar voor vrouwen en 30,8 jaar voor mannen). Die resultaten, die berekend werden op het cohort van personen van 65 jaar in 2019, zijn een heel stuk lager dan de resultaten die in het vorige punt werden beschreven, wat kan worden verklaard door de hoge incidentie van korte loopbanen (minder dan tien jaar) in de beschouwde populatie (d.w.z. zonder de loopbanen die in het buitenland werden verricht, de 'zuivere' loopbanen als zelfstandige en de gemengde loopbanen als werknemer en statutair ambtenaar).

toegetreten tot de arbeidsmarkt. Zo zijn personen die 65 jaar waren in 2019 gemiddeld op hun 19de met hun loopbaan begonnen, terwijl personen die 35 jaar waren in 2019 gemiddeld op hun 24ste met hun loopbaan zijn begonnen. Die latere loopbaanstart stellen we ook vast wat betreft het gemiddelde aantal gecompriemde loopbaanjaren met pensioenopbouw tijdens de eerste loopbaanperiode (van 14 tot en met 35 jaar). Voor de tweede en derde loopbaanperiode (respectievelijk van 14 tot en met 45 jaar en van 14 tot en met 55 jaar) vertonen vrouwen en mannen een verschillende trend. Aan het einde van de derde periode (d.w.z. op de leeftijd van 55 jaar) kunnen mannen uit oudere cohorten bogen op een langere loopbaan dan mannen uit jongere leeftijdscohorten (gemiddeld 23,3 gecompriemde jaren voor het oudste cohort tegenover 22,0 voor het jongste). Voor vrouwen zien we daarentegen dat vrouwen in jongere leeftijdscohorten gemiddeld meer pensioenrechten hebben opgebouwd aan het einde van de derde periode (21,0 gecompriemde jaren) dan vrouwen in oudere leeftijdscohorten (20,2 gecompriemde jaren). Als de trend doorzet zullen volgens Schols en al. vrouwen die 55 jaar waren in 2019 tijdens hun loopbaan gemiddeld meer pensioen hebben opgebouwd dan hun oudere collega's tegen de tijd dat ze 65 zijn, hoewel de eerstgenoemden later met hun loopbaan zijn begonnen. Bovendien verwachten ze dat als deze trend doorzet, het verschil tussen vrouwen en mannen in het gemiddelde aantal loopbaanjaren met pensioenopbouw afneemt zodra de wettelijke pensioenleeftijd is bereikt. Deze ontwikkeling in de loopbaanduur van vrouwen lijkt verband te houden met de transitie van het model van de mannelijke broodwinner naar dat van de tweeverdieners (Ibid., 2022).

Schols et al. (Ibid., 2022) stellen echter dat het verschil tussen het aantal gewerkte jaren van vrouwen en mannen weliswaar kleiner wordt, maar dat dit niet noodzakelijkerwijs geldt voor het bedrag van de toekomstige pensioenen, want de loonverschillen blijven bestaan. De loonverschillen tussen vrouwen en mannen kunnen verklaard worden doordat er een genderspecifieke arbeidsverdeling wordt in stand gehouden (zo zijn er bijvoorbeeld meer vrouwen die hun betaalde arbeidsduur verminderen en zijn er meer vrouwen die in lager betaalde sectoren, beroepen of functies werken waarin deeltijds werken de norm is) of doordat mannen en vrouwen die eenzelfde functie of beroep uitoefenen nog altijd niet op gelijke voet worden behandeld. Elk jaar voert de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven een monitoring uit van de loonkloof tussen vrouwen en mannen (CRB 2022-3303) aan de hand van gegevens van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen (IGVM). Volgens de laatste beschikbare cijfers van het IGVM (IGVM, 2023) bedroeg de loonkloof gecorrigeerd voor arbeidsduur<sup>35</sup> in 2021 gemiddeld 11,3% in de privésector (in de openbare sector was dat 4,3%). Zonder correctie voor de arbeidsduur bedroeg de loonkloof in 2021 26,0% in de privésector (14,7% in de openbare sector), wat toe te

---

<sup>35</sup> Dat wil zeggen dat een correctie wordt toegepast door de genderverschillen ten aanzien van gepresteerde arbeidstijd uit te vlakken.

schrijven is aan de verschillen in gepresteerde arbeidstijd tussen mannen en vrouwen. Als we de situatie in Europa vergelijken, is België echter een goede leerling. Zo bedroeg de loonkloof per uur (eveneens gecorrigeerd voor arbeidsduur) volgens de recentste cijfers van Eurostat<sup>36</sup> in 2021 5%. Dat is een stuk minder dan in de buurlanden (gemiddeld 12,7% in de EU-27). Bovendien zien we dat er nog altijd een 'loonkloof in strikte zin' bestaan. Dit betekent dat bij identieke kenmerken (dezelfde anciënniteit, dezelfde leeftijd, dezelfde sector, hetzelfde beroep en hetzelfde opleidingsniveau) sommige vrouwen nog altijd minder verdienen dan mannen. Om dat fenomeen te bestrijden, zijn de sociale partners krachtens de wet van 22 april 2012 ter bestrijding van de loonkloof tussen mannen en vrouwen<sup>37</sup> verplicht om de sectorale functieclassificaties genderneutraal te maken. Uit de laatste studie van de FOD ETCS, die voltooid werd op 1 december 2019, bleek dat een meerderheid van de paritaire comités de wet naleeft en over genderneutrale functieclassificaties beschikt<sup>38</sup>.

Net als de analyses in het vorige punt vergelijkt de analyse van Schols et al. (op. cit., 2022) de loopbaansamenstelling in termen van gewerkte jaren en gelijkgestelde jaren. Uit hun resultaten blijkt dat er vrijwel geen verschil is tussen de verschillende cohorten, alle geslachten samen, maar dat er wel een verschil bestaat en blijft bestaan wanneer de gemiddelde loopbanen van vrouwen en mannen afzonderlijk worden bekeken. Zo was het aandeel gelijkgestelde dagen aan het einde van de derde loopbaanperiode (d.w.z. op de leeftijd van 55 jaar) 33% voor vrouwen die 55 jaar waren in 2019 en 32% voor vrouwen die 65 jaar waren in 2019. Voor mannen bedroeg het aandeel gelijkgestelde dagen 23% voor het oudere cohort en 22% voor het jongere cohort. Vrouwen hebben dus een groter aandeel gelijkgestelde jaren tijdens hun loopbaan.

In de volgende punten bekijken we de Belgische arbeidsmarktsituatie van jongeren, personen van middelbare leeftijd en ouderen en belichten we een aantal factoren die de arbeidsmarktpositie kunnen verklaren tijdens verschillende sleutelfasen in de loopbaan, namelijk aan het begin en het einde van de loopbaan en in de periode tussen die twee uitersten.

---

<sup>36</sup> Statistieken | Eurostat (europa.eu)

<sup>37</sup> De wet van 22 april 2012 ter bestrijding van de loonkloof tussen mannen en vrouwen, gewijzigd door de wet van 12 juli 2013 met betrekking tot de bestrijding van de loonkloof tussen mannen en vrouwen (BS 26.07.2013).

<sup>38</sup> Guy Van Gyes et al (2021). Rapport over de resultaten van het sectoraal overleg in 2019-2020.

Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, algemene directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen, Brussel.

## 2.4 Focus op het begin van de beroepsloopbaan

De analyses van de arbeidsmarktpositie van jongeren hebben, ruim genomen, betrekking op personen tussen 15 en 24 jaar. Aangezien in België een leerplicht geldt tot de leeftijd van 18 jaar en veel jongeren hoger onderwijs volgen, is het interessant om die categorie te vergelijken met die van de 15- tot 24-jarigen, exclusief studenten, en met die van de 20- tot 24-jarigen. Tabel 2-1 toont een vergelijking van de werkzaamheidsgraad in 2021 voor die verschillende categorieën jongeren, op basis van de Enquête naar de arbeidskrachten (EAK). Als we eerst kijken naar de 15- tot 24-jarigen, zien we dat in België ongeveer een op de vier jongeren (24,7%) in die leeftijdsgroep een job heeft. In de EU-27 heeft ongeveer een op de drie jongeren (36%) tussen 15 en 24 jaar werk. In Duitsland is dit het geval voor bijna een op de twee jongeren (48,7%), en in Nederland voor meer dan zeven op de tien (71,7%). We zullen later zien dat alternatief leren, waarbij een opleiding wordt gecombineerd met een job in een bedrijf, sterk ontwikkeld is in die landen, wat deels hun hogere werkzaamheidsgraad bij jongeren verklaart. De gegevens uit de EAK over werkgelegenheid bij jongeren moeten echter met de nodige voorzichtigheid worden vergeleken wanneer studenten mee in aanmerking worden genomen. Zo is bij studenten die een aantal uren tijdens het jaar werken, maar die hun werk concentreren tijdens de zomervakantie (wat gebruikelijk is in België) de kans kleiner dat ze als werkende worden geteld dan bij studenten die een ongeveer evenveel uren werken, maar die die uren over het hele jaar spreiden, zoals bijvoorbeeld vaak het geval is in Nederland. Dat heeft tot gevolg dat de werkgelegenheid bij jongeren wordt onderschat in landen waar het veelal de gewoonte is om tijdens de zomerschoolvakanties te werken<sup>39</sup>.

Uit Tabel 2-13 blijkt dat de werkzaamheidsgraad bij de 15- tot 24-jarigen significant hoger is wanneer studenten niet tot die leeftijdsgroep worden gerekend, een resultaat dat we zien in alle beschouwde landen. De werkzaamheidsgraad bij de 20-24-jarigen ligt daarentegen lager dan die van de andere categorieën, wat vooral te wijten is aan het grote aantal jongeren in die leeftijdsgroep dat hoger onderwijs volgt, zoals blijkt uit Tabel 2-14. In die tabel zien we dat dit het geval is voor bijna 4 op de 10 personen bij de 20- tot 24-jarigen in België, wat hoger is dan het Europese gemiddelde.

---

<sup>39</sup> De gegevens van de EAK worden het hele jaar door verzameld (gedurende 52 weken) en de vraag die in de enquête wordt gesteld is of de persoon tijdens de referentieweek werk heeft verricht tegen betaling (of met het doel 'winst te maken'), ongeacht de duur daarvan (ook al was het maar voor een uur). Bijgevolg heeft een student die op wekelijkse basis werk verricht alle kansen om te antwoorden dat hij tijdens de periode in kwestie heeft gewerkt, terwijl een student die zijn werk concentreert tijdens vijf weken in de zomer een kleinere kans heeft (5 kansen op 52) dat hij als werknemer wordt geteld. Merk ook op dat in de EAK ook rekening wordt gehouden met zwartwerk en werk dat niet aan bijdragen is onderworpen.

**Tabel 2-13: Werkzaamheidsgraad van jongeren (in % van dezelfde leeftijdsgroep) in België en de buurlanden, en verschil in werkzaamheidsgraad tussen België en de buurlanden (procentpunten), 2019**

|                                      | 15-24 jaar       | 15-24 jaar (behalve studenten) * | 20-24 jaar      |
|--------------------------------------|------------------|----------------------------------|-----------------|
| België                               | 26,6             | 64,8                             | 42,3            |
| Duitsland<br>(verschil t.o.v België) | 48,45<br>(+11pp) | 78,2<br>(+13pp)                  | 67,3<br>(+25pp) |
| Frankrijk<br>(verschil t.o.v België) | 29,6<br>(+3pp)   | 60,4<br>(+5pp)                   | 50,8<br>(+9pp)  |
| Nederland<br>(verschil t.o.v België) | 65,3<br>(+38pp)  | 79,5<br>(+15pp)                  | 71,4<br>(+29pp) |
| EU - 28<br>(verschil t.o.v België)   | 36<br>(+9pp)     | 66,2<br>(+1pp)                   | 55,0<br>(+13pp) |

Bronnen: Eurostat, EAK, \*berekeningen Steunpunt werk

**Tabel 2-14: Studenten hoger onderwijs (in % van de bevolking van 20 tot 24 jaar), 2019**

|           | 20-24 jaar |
|-----------|------------|
| België    | 39,9       |
| Duitsland | 31,7       |
| Frankrijk | 35,5       |
| Nederland | 40,8       |
| EU-27     | 35,2       |

Noot: Hoger onderwijs (niveaus 5-8)

Bron: Eurostat, 2023, geraadpleegd op 02.05.2023, EDUC\_UOE\_ENRT08

Tabel 2-15 toont dat de activiteitsgraad in België lager is dan in de buurlanden en dan het Europese gemiddelde. In Nederland en Duitsland ligt de activiteitsgraad echter boven het Europese gemiddelde, terwijl Frankrijk zich in het gemiddelde van de EU-27 bevindt. Die verschillen in de werkzaamheidsgraad bij jongeren tussen landen verklaren deels de verschillen in werkzaamheidsgraad die naar voren komen uit Tabel 2-13.

Tabel 2-15 vergelijkt ook de werkloosheidsgraad<sup>40</sup> bij jongeren van 15 tot 24 jaar in 2021 en toont dat die in België en Frankrijk hoger is dan het Europese gemiddelde. In Duitsland en Nederland ligt de werkloosheidsgraad bij jongeren echter onder het EU-27-gemiddelde. Die resultaten zijn ook coherent met de eerder gepresenteerde werkzaamheidscijfers. Zo kan in België en Frankrijk de lagere werkzaamheidsgraad bij jongeren niet alleen worden verklaard door een lagere activiteitsgraad, maar ook door een hogere werkloosheidsgraad. In Duitsland en Nederland daarentegen gaat

<sup>40</sup> De werkloosheidsgraad is het percentage werklozen in de actieve bevolking (werkende actieven, d.w.z. personen met een baan en werklozen). De werkloosheidsgraad houdt geen rekening met niet-actieve jongeren, d.w.z. met jongeren die niet beschikbaar zijn op de arbeidsmarkt.

een hogere werkzaamheidsgraad gepaard met een hogere activiteitsgraad en met een lagere werkloosheidsgraad.

**Tabel 2-15: Activiteitsgraad en werkloosheidsgraad bij jongeren van 15 tot 24 jaar in België en de buurlanden, 2021 (in %)**

|           | Activiteitsgraad | Werkloosheidsgraad |
|-----------|------------------|--------------------|
| België    | 30,3             | 18,2               |
| Duitsland | 52,3             | 6,9                |
| Frankrijk | 39,7             | 18,9               |
| Nederland | 79,1             | 9,3                |
| EU-27     | 39,3             | 16,6               |

Bron: Eurostat, EAK, [lfsa\_argan] en [lfsa\_urgan], gegevens opgevraagd op 04.08.2022 en bijgewerkt op 27.09.2022.

Die verschillen tussen de activiteits- en werkloosheidsgraad bij jongeren in België en in de buurlanden roepen de volgende vragen op: Betreden jongeren in België later de arbeidsmarkt? Als ze beschikbaar zijn op de arbeidsmarkt, vinden jongeren dan werk? In de volgende twee punten proberen we enigszins een antwoord op die vragen te geven.

#### 2.4.1 Betreden jongeren in België later de arbeidsmarkt?

De gemiddelde studieduur is langer Tabel 2-16 illustreert, voor 2020, het aandeel personen met een diploma hoger onderwijs in twee leeftijdsgroepen, namelijk 25- tot 34-jarigen en 35- tot 64-jarigen. Ten eerste zien we dat in alle beschouwde landen de jongere leeftijdsgroep een hoger diploma heeft dan de oudere leeftijdsgroep. In België heeft 48,5% bij de 25- tot 34-jarigen een diploma hoger onderwijs (alle soorten hoger onderwijs samen), terwijl dit percentage bij de 35- tot 64-jarigen 42,4% bedraagt. Als we de landen onderling vergelijken, zien we dat in België meer personen bij de 35- tot 64-jarigen een diploma hoger onderwijs hebben dan in de andere landen. Een uitzondering hierop vormt Nederland waar het percentage nagenoeg hetzelfde is (42,6%). Bij de 25- tot 34-jarigen zijn er in België (48,5%) echter iets minder personen die een diploma hoger onderwijs hebben (alle types hoger onderwijs samen) dan in Frankrijk (49,4%) en Nederland (52,3%), maar meer dan in Duitsland (31,3%) en dan het OESO-gemiddelde (38,4%).

Uit de uitsplitsing van het aantal afgestudeerden per type programma (lang of kort) blijkt dat Belgische afgestudeerden in het hoger onderwijs bijna uitsluitend onderwijsprogramma's van het lange type (masterniveau of gelijkwaardig) of middellange type (bachelorniveau of gelijkwaardig) hebben gevolgd. In Frankrijk zijn er relatief veel meer leerlingen ingeschreven in 'korte cyclus'-onderwijsprogramma's (zoals BTS, Brevet de Technicien Supérieur, op Bac +2 niveau) dan in andere landen,

waaronder België<sup>41</sup>. In België is het percentage afgestudeerden met een masterdiploma (of gelijkwaardig) ook hoger dan in Nederland en Duitsland. Uit die resultaten blijkt dus dat er in België een trend is om hoger onderwijs te volgen van het lange of het middellange type. Aan de ene kant is dit zeer positief, omdat dit wellicht leidt tot een toename van het menselijk kapitaal, wat ook een impact heeft op het productiviteitsniveau. Aan de andere kant heeft dit ook tot gevolg dat jongeren later de arbeidsmarkt betreden.

**Tabel 2-16: Gediplomeerden van het hoger onderwijs (in% van dezelfde leeftijdsgroep) in 2020**

|                 | Hoger onderwijs |            |                            |            |                                 |            |                               |            |                            |            |
|-----------------|-----------------|------------|----------------------------|------------|---------------------------------|------------|-------------------------------|------------|----------------------------|------------|
|                 | Totaal          |            | Hoger onderwijs korte type |            | Bachelorniveau of gelijkwaardig |            | Masterniveau of gelijkwaardig |            | Doctoraat of gelijkwaardig |            |
|                 | 25-34 jaar      | 35-64 jaar | 25-34 jaar                 | 35-64 jaar | 25-34 jaar                      | 35-64 jaar | 25-34 jaar                    | 35-64 jaar | 25-34 jaar                 | 35-64 jaar |
| België          | 48,5            | 42,4       | 0,6                        | 0,6        | 25,7                            | 23         | 21,6                          | 18,2       | 0,6                        | 0,6        |
| Duitsland       | 34,9            | 31,3       | 0,4                        | 0,6        | 19,3                            | 17         | 14,1                          | 12,1       | 1,1                        | 1,6        |
| Frankrijk       | 49,4            | 39,7       | 13,4                       | 14,9       | 13,3                            | 11         | 22,2                          | 12,8       | 0,6                        | 1          |
| Nederland       | 52,3            | 42,6       | 1,2                        | 2,1        | 30,9                            | 24,9       | 19,6                          | 14,8       | 0,6                        | 0,9        |
| OESO-gemiddelde | 45,5            | 38,6       | 7,9                        | 7,2        | 24,5                            | 18,2       | 14,7                          | 13,5       | 1                          | 1,3        |

Bron: OECD.stat, gegevens opgevraagd op 08.02.2022

### **Het aantal zittenblijvers blijft hoog**

Zittenblijven leidt ook tot een langere studieduur, waardoor jongeren later de arbeidsmarkt betreden. Dit kan te wijten zijn aan het grote aantal jongeren dat doorstroomt naar het hoger onderwijs, maar ook aan de grote leerachterstand die wordt opgelopen door het zittenblijven (zowel wat betreft frequentie als aantal leerlingen) (CRB-NAR 2020-2570).

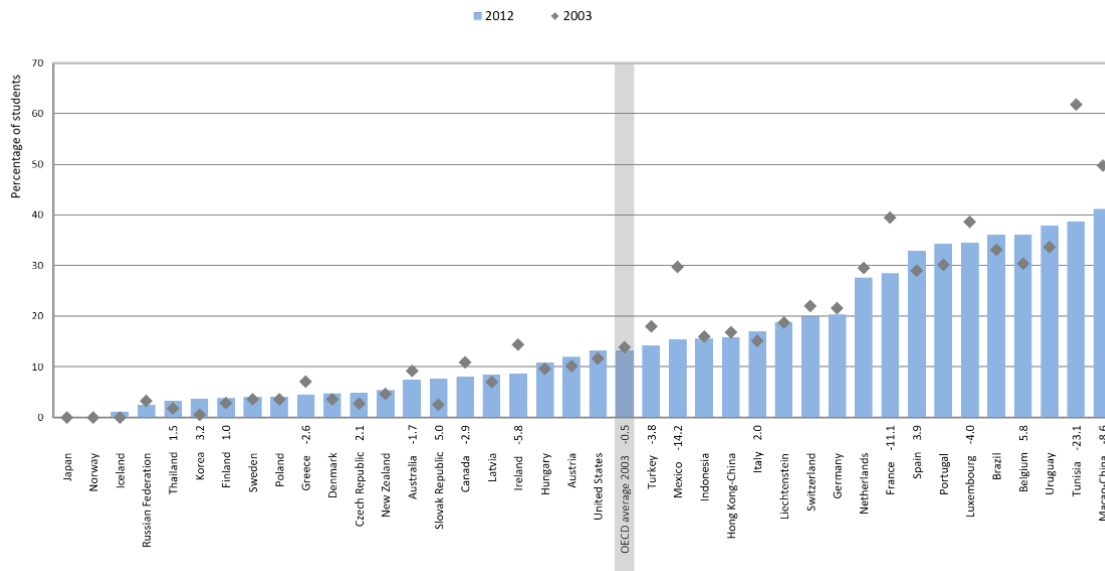
Op dit gebied presteert België slecht in vergelijking met andere landen. Zo staat het bovenaan de ranglijst wat zittenblijven betreft (Europese Commissie, 2019). Uit Grafiek 2-2, die de resultaten toont van twee eerdere PISA-enquêtes (in 2003 en 2012) in de landen van de OESO, blijkt dat in 2012 in België 36,1% van de scholieren van 15 jaar aangaf dat ze al minstens één keer een jaar hadden overgedaan in het basisonderwijs of in de eerste en tweede cyclus van het secundair onderwijs. Dat is een toename met 5,8 procentpunten ten opzichte van 2003. Niet alleen noteren Frankrijk, Nederland en vooral Duitsland lagere percentages zittenblijvers, ook liggen in die landen, anders dan in België, de percentages in 2012 lager dan in 2003, wat wijst op een gunstige ontwikkeling. Volgens de OESO kan een beleid waarbij leerlingen die minder goed presteren hun jaar moeten overdoen of naar een andere school moeten

<sup>41</sup> In België komt dit type onderwijs overeen met professionele bachelors die worden georganiseerd door de hogescholen (HS) en door de hogescholen voor kunstonderwijs, maar niet door de universiteiten. Het hoger onderwijs van het korte type duurt in België drie jaar en telt 180 studiepunten.



gaan niet alleen duur zijn voor de onderwijssystemen, maar ook leiden tot een grotere ongelijkheid qua leermogelijkheden (OESO, 2011<sup>42</sup>).

**Grafiek 2-2: Evolutie van de percentages zittenblijvers tussen 2003 en 2012**



Bron: OESO, databank PISA 2012, Tabel IV.2.18

België telt ook veel zittenblijvers in het hoger onderwijs. In zijn jaarverslag van 2019 wijst de Hoge Raad voor de Werkgelegenheid erop dat jongeren er steeds minder in slagen om hun studies binnen de vooropgestelde tijd af te ronden (HRW, 2019). In het Vlaams Gewest behaalt ongeveer een derde van de studenten een bachelordiploma binnen de vooropgestelde drie jaar (OESO, 2019). In het Franstalig onderwijs is dit percentage slechts 27%, terwijl het OESO-gemiddelde op 39% ligt. Ongeveer 67% van de Vlaamse bachelorstudenten en 54% van de Franse bachelorstudenten studeert uiteindelijk af binnen zes jaar nadat ze hun studies hebben aangevangen (Ibib, 2019).

### ***Hogere studies combineren met een job lijkt minder gebruikelijk te zijn***

In de landen van de Europese Unie is het min of meer gangbaar om studies te combineren met een job. In België betalen een werkgever en een student die gebonden zijn door een 'overeenkomst voor tewerkstelling van studenten' verminderde RSZ-bijdragen ('solidariteitsbijdragen') gedurende een arbeidsperiode van maximaal zeshonderd uur per kalenderjaar<sup>43</sup>. De solidariteitsbijdragen bedragen 2,71% voor de student en 5,42% voor de werkgever. Boven de zeshonderd gewerkte uren worden

<sup>42</sup> <https://www.oecd.org/pisa/pisaproducts/pisainfocus/48391795.pdf>

<sup>43</sup> Studenten kunnen hun uren verdelen zoals ze dat willen. Zo kunnen ze al hun prestaties concentreren tijdens de zomervakantie of kunnen ze ervoor kiezen een deel tijdens het jaar en een deel tijdens de vakantie te werken.

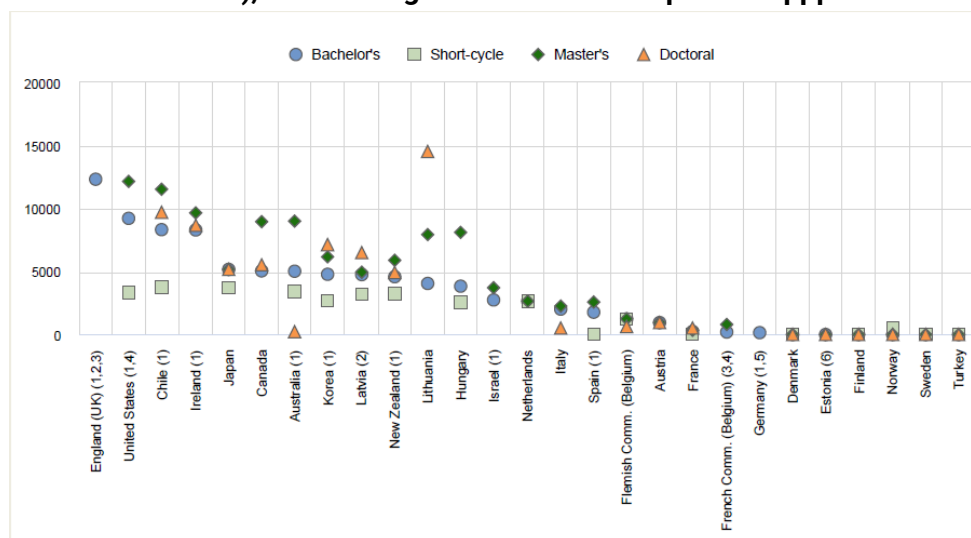
geen solidariteitsbijdragen meer toegepast, maar wel de gewone socialezekerheidsbijdragen van 13,07%.

In de enquête naar de arbeidskrachten (EAK) van 2019 werd aan studenten tussen 20 en 24 jaar die ingeschreven waren in een programma hoger onderwijs gevraagd of ze, naast hun studies, ook werkten. Uit de resultaten blijkt dat in 2019 in België één student op veertien (7,1%) studies combineerde met een job (met inbegrip van een studentenjob). Dat is minder dan in Nederland, waar meer dan één op drie studenten (37,4%) dat deed, dan in Duitsland, waar iets minder dan één op drie (31,4%) dat deed, en dan in Frankrijk, waar ongeveer één op zeven (13,1%) dat deed (Eurostat, 2019). Zoals we eerder al aangaven, moeten deze cijfers echter met de nodige voorzichtigheid worden vergeleken tussen landen. Belgische studenten, die hun studentenjob meestal concentreren tijdens de zomervakantie, hebben immers minder kans dat ze door de EAK als werknemer worden geteld dan studenten die hun werkuren tijdens het hele jaar spreiden, zoals doorgaans het geval is in Nederland.

Het verschil tussen de landen kan echter gedeeltelijk worden verklaard door de hoogte van de studiekosten in het hoger onderwijs.

Grafiek 2-3 vergelijkt de studiekosten voor studenten in het hoger onderwijs tussen landen. Uit die vergelijking blijkt dat de gemiddelde studiekosten in België (in beide taalgemeenschappen) lager zijn dan in Nederland, maar iets hoger is dan in Frankrijk (voor de Vlaamse Gemeenschap) en in Duitsland. Ondanks die kleine verschillen behoort België tot de landen met de laagste studiekosten (de landen zijn gerangschikt in dalende volgorde van de hoogte van de studiekosten voor masteropleidingen). Merk echter op dat in deze grafiek alleen rekening wordt gehouden met openbare instellingen, wat van invloed kan zijn op de ranking van bepaalde landen waar de studiekosten in privé-instellingen een heel stuk hoger liggen.

**Grafiek 2-3: Gemiddelde jaarlijkse studiekosten die openbare instellingen in rekening brengen aan nationale studenten in het hoger onderwijs, per studieniveau (academiejaar 2019-20), in USD omgerekend met behulp van de ppp's.**



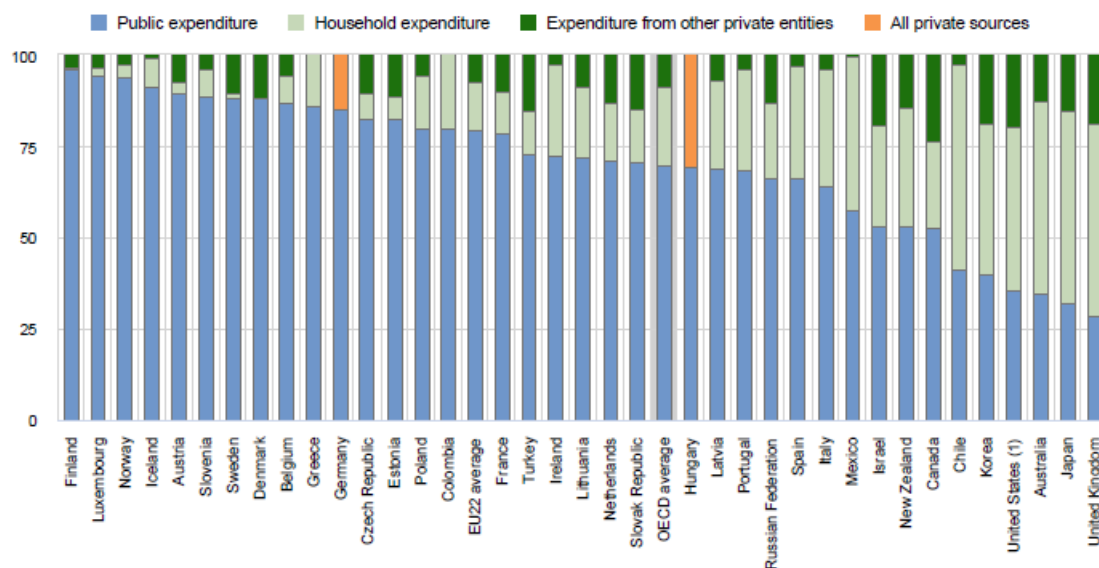
Noten: 1 Referentiejaar : kalenderjaar 2018 voor Australië en Duitsland, 2019 voor Chili, Israël, Korea en Nieuw-Zeeland; academiejaar 2018/'19 voor Engeland (UK), Spanje en de Verenigde Staten, 2020/'21 voor Finland en Ierland; 2 Privé-instellingen die afhangen van de overheid in plaats van openbare instellingen; 3 Tertiaire 'korte cyclus'-programma's gecombineerd met bachelorprogramma's; 4 Doctoraatsprogramma's gecombineerd met masterprogramma's; 5 Bachelor-, master- en doctoraatsprogramma's gecombineerd, openbare en privé-instellingen gecombineerd, nationale en buitenlandse studenten gecombineerd; 6 Geen studiekosten voor voltijdse studenten die zijn ingeschreven in programma's waarvan het curriculum in het Ests is.

Bron: OESO (2021), tabel C5.1 Zie het punt Bronnen voor meer informatie en bijlage 3 voor de noten ([https://www.oecd.org/education/education-at-a-glance/EAG2021\\_Annex3\\_ChapterC.pdf](https://www.oecd.org/education/education-at-a-glance/EAG2021_Annex3_ChapterC.pdf))

Grafiek 2-4 toont het aandeel van de uitgaven dat door de gezinnen wordt gedragen in de financiering van de openbare en privé-instellingen voor hoger onderwijs. Zoals we zien is dit aandeel in België lager dan in de buurlanden. Over het algemeen behoort België tot de landen waar gezinnen de laagste bijdrage betalen (de landen zijn gerangschikt in dalende volgorde van aandeel van overheidsuitgaven gewijd aan instellingen voor hoger onderwijs)<sup>44</sup>. We kunnen hieruit afleiden dat in België de studiekosten minder financiële druk op studenten en hun gezinnen uitoefenen dan in andere landen (waaronder de buurlanden), wat zou kunnen verklaren waarom studenten zich genoodzaakt zien om tijdens hun studies een job uit te oefenen.

<sup>44</sup> Volgens de OESO (2021) is het aandeel van de privéfinanciering sterk gerelateerd aan de hoogte van de studiekosten die tertiaire instellingen in rekening brengen. In landen waar de studiekosten laag of verwaarloosbaar zijn, zoals Finland, IJsland, Luxemburg en Noorwegen, ontvangen de instellingen voor hoger onderwijs minder dan 10% van hun financiering van de privésector (met inbegrip van gesubsidieerde privébetalingen zoals leningen voor studiekosten). In Australië, Chili, Japan, Korea, het Verenigd Koninkrijk en de Verenigde Staten daarentegen is ongeveer 60% of meer van de financiering ten behoeve van instellingen voor hoger onderwijs afkomstig van de privésector. Ook zijn in die landen de inschrijvingskosten doorgaans hoger.

**Grafiek 2-4: Uitsplitsing van de openbare en privé-uitgaven ten behoeve van instellingen voor hoger onderwijs in 2018 (na overdrachten, in procenten)**



Noot: De cijfers hebben betrekking op netto- in plaats van op bruto-studentenleningen, waardoor de overheidsoverdrachten worden onderschat

Bron: OESO/UIS/Eurostat (2021), tabel C3.1. Zie het punt Bronnen voor meer informatie en bijlage 3 voor de noten ([https://www.oecd.org/education/education-at-a-glance/EAG2021\\_Annex3\\_ChapterC.pdf](https://www.oecd.org/education/education-at-a-glance/EAG2021_Annex3_ChapterC.pdf))

### **Alternerend leren is weinig ontwikkeld**

De verschillen tussen de werkzaamheidsgraad van jongeren van 15 tot 24 jaar in België en in de buurlanden zouden ook verklaard kunnen worden door verschillen in de systemen voor beroepsopleiding, in het bijzonder op het vlak van alternerend leren dat, zoals de naam al aangeeft, een theoretische opleiding afwisselt met een job in een bedrijf. Het voordeel van alternerend leren is dat jongeren al zeer vroeg worden aangemoedigd om de arbeidsmarkt te betreden met de nodige kwalificaties op zak en dat knowhow en competenties worden ontwikkeld die inspelen op de behoeften van bedrijven.

Tabel 2-17 geeft aan dat in België in 2019 meer dan de helft (56,2%) van de leerlingen in het hoger secundair onderwijs was ingeschreven in technische en beroepsrichtingen, wat meer is dan het gemiddelde voor de EU-27, Frankrijk en zelfs Duitsland. Een technische richting biedt een theoretische basisopleiding die vergelijkbaar is met een algemene richting, maar biedt daarnaast keuzevakken met een meer praktische en technische insteek. Het beroepsonderwijs is nog meer praktijkgericht, zodat leerlingen na hun opleiding direct kunnen instromen in een beroep. Ondanks die kenmerken blijft het percentage scholieren in het technisch en beroepsonderwijs dat een alternerende opleiding volgt zeer laag in België in vergelijking met de drie buurlanden en het EU-27-gemiddelde. In 2019 volgde 6,2% van de jongeren van 15 jaar en ouder in het Belgisch technisch en beroepsonderwijs een programma voor alternerend leren, tegenover 25,2% in Frankrijk, 89,4% in Duitsland,

88,9% in Nederland en gemiddeld 29,4% in de EU-27. In de Duitstalige Gemeenschap van België is dit systeem echter al beter ingeburgerd, maar Vlaanderen en Wallonië hebben onlangs politieke stappen ondernomen om dit voorbeeld te volgen (CRB-NAR 2020-2570).

**Tabel 2-17: Jongeren in het beroepsonderwijs en in alternerende opleidingen in België en in de drie buurlanden, 2019**

|           | % leerlingen in het hoger secundair onderwijs ingeschreven in technische en beroepsrichtingen | % leerlingen in het hoger secundair onderwijs ingeschreven in een programma voor alternerend leren |
|-----------|---|--|
| België    | 56,20%  | 6,20%  |
| Duitsland | 48,10%  | 89,40%   |
| Frankrijk | 39,30%  | 25,20%   |
| Nederland | 67,60%  | 88,90%   |
| EU-27     | 48,40%  | 29,40%   |

Bron: Cedefop, Key indicators on VET, <https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/key-indicators-on-vet>

De goede prestaties van Duitsland op het gebied van alternerend leren kunnen worden verklaard door het Duitse leersysteem ('duale Ausbildung') dat het grootste deel van de initiële technische en beroepsopleidingen in het hoger middelbaar onderwijs uitmaakt. In het Duitse systeem worden leerlingen rechtstreeks gerekruteerd door bedrijven en vloeit de plaats van die leerlingen in het opleidingscentrum voort uit de leerovereenkomst, en niet omgekeerd zoals het geval is in Frankrijk en België (Masson, 2021<sup>45</sup>). De staat, de sociale partners en de bedrijven zijn gezamenlijk betrokken bij de organisatie en financiering van het systeem, waardoor het doeltreffend is in termen van verworven vaardigheden en het financieel toegankelijk is. Bovendien worden kwalificaties die specifiek zijn voor dit leersysteem erg gewaardeerd op de Duitse arbeidsmarkt, zoals blijkt uit het hoge percentage beroepsinschakelingen bij leerlingen<sup>46</sup>. In grote Duitse industriële bedrijven worden wervings- en opvolgingsplannen ruim van tevoren opgesteld om leerlingen na hun leerperiode duurzaam te kunnen inschakelen (Bartel-Radic, 2021<sup>47</sup>). Bovendien is het zo dat 47% van de kaderleden in bedrijven begonnen is als leerling, en dat die personen dankzij een continu proces van leren hogerop zijn kunnen klimmen (Ibid., 2021). De overgrote meerderheid (91%) van de scholieren in het technisch en beroepsonderwijs is namelijk ingeschreven in programma's die rechtstreeks toegang geven tot het hoger onderwijs (Cedefop, 2019).

<sup>45</sup> <https://www.metiseurope.eu/2021/04/23/lap.p.rentissage-a-la-croisee-des-chemins-partout-en-europe/>

<sup>46</sup> In 2019 lag in Duitsland de werkzaamheidsgraad bij de 20- tot 34-jarigen die 1 tot 3 jaar voor de enquête al het hoogste opleidingsniveau een beroepskwalificatie van middelbaar niveau hadden behaald (hoger secundair onderwijs of niet-tertiair post-secundair onderwijs) en die in de vier weken voor de enquête geen onderwijs of (formele of niet-formele) opleiding volgden op 92%, terwijl dit percentage in België op 76% lag. (Eurostat, EAK)

<sup>47</sup> <https://theconversation.com/le-systeme-dap.p.rentissage-en-allemande-un-modele-de-formation-163682>

## 2.4.2 Als ze beschikbaar zijn op de arbeidsmarkt, vinden jongeren dan werk?

In het verslag van de CRB over de beroepsinschakeling van jongeren (CRB 2022-2210) wordt de aandacht gevestigd op bepaalde groepen jongeren die kwetsbaarder zijn op de arbeidsmarkt. Uit dat verslag komt naar voor dat bij laaggeschoolde jongeren en bij jongeren met een migratieachtergrond de werkzaamheidsgraad lager is en de werkloosheidsgraad hoger is. Ook de zogenaamde NEETs<sup>48</sup>, d.w.z. jongeren die geen werk hebben en geen onderwijs of opleiding volgen, krijgen in het verslag bijzondere aandacht. In 2021 maakten de NEETs in België 9,7% van de meisjes en 10,4% van de jongens tussen 15 en 29 jaar uit<sup>49</sup>. Onder hen zijn de langdurig werklozen en de niet-actieven het kwetsbaarst (om familiale redenen, wegens ziekte of handicap, omdat ze ontmoedigd zijn enz.), omdat ze het verst van de arbeidsmarkt staan. Een periode van langdurige werkloosheid of inactiviteit aan het begin van hun loopbaan verhoogt voor die jongeren het risico op werkloosheid of inactiviteit op latere leeftijd (Ibid., 2022).

De gemiddelde tijd die nodig is om een eerste baan te vinden is een indicator voor de dynamiek waarmee jongeren de arbeidsmarkt betreden. Volgens een studie in 2019 door de FOD WASO en het Interfederaal Gelijkekansencentrum (Unia) varieert die gemiddelde duur aanzienlijk, afhankelijk van het opleidingsniveau maar ook van de migratieachtergrond. Uit de resultaten blijkt dat een persoon van Belgische afkomst met een diploma hoger onderwijs zijn eerste job gemiddeld na drie maanden vindt. Voor onderdanen van de EU-14<sup>50</sup> en Midden- en Zuid-Amerika<sup>51</sup> zijn de resultaten hetzelfde. Jonge afgestudeerden van het hoger onderwijs met een migratieachtergrond uit een EU-13-land<sup>52</sup>, de kandidaat-lidstaten<sup>53</sup>, de Maghreb<sup>54</sup> of Afrika bezuiden de Sahara doen er daarentegen gemiddeld zes maanden over, dus dubbel zo lang, om een eerste job te vinden. Jonge afgestudeerden uit het Nabije en Midden-Oosten<sup>55</sup> doen er zelfs nog langer over, namelijk gemiddeld negen maanden. Volgens de studie vinden personen die maximaal een diploma lager secundair onderwijs hebben hun eerste job pas na meer dan een jaar zoeken, ongeacht hun migratieachtergrond. De studie (Ibid., 2019) concludeert dat het bezit van een diploma

---

<sup>48</sup> Van het Engels 'Not in Employment, Education or Training'.

<sup>49</sup> Bron: Eurostat, EAK, beschikbaar op de site: , geraadpleegd op 03.05.2023.

<sup>50</sup> EU-14: Frankrijk, Duitsland, Italië, Nederland, Luxemburg, Ierland, Verenigd Koninkrijk, Denemarken, Griekenland, Spanje, Portugal, Finland, Zweden en Oostenrijk.

<sup>51</sup> Midden- en Zuid-Amerika: Cuba, Guatemala, Mexico, Nicaragua, Argentinië, Bolivia, Brazilië, Chili en Colombia, Ecuador, Peru, Venezuela, enz.

<sup>52</sup> UE-13: Tsjechië, Estland, Cyprus, Letland, Litouwen, Hongarije, Malta, Polen, Slovenië, Slowakije, Bulgarije, Roemenië en Kroatië.

<sup>53</sup> EU-kandidaten: Turkije, Voormalige Joegoslavische Republiek Macedonië, Albanië, Montenegro en Servië.

<sup>54</sup> Maghreb: Algerije, Libië, Marokko, Tunesië en Mauritanië.

<sup>55</sup> Nabije en Midden-Oosten: Iran, Israël, Palestijnse gebieden, Jordanië, Irak, Syrië, Libanon, Saudi-Arabië, Jemen, Oman, Verenigde Arabische Emiraten, Qatar, Bahrein, Koeweit, Egypte, Pakistan en Afghanistan.

hoger onderwijs de kansen op het vinden van een eerste job verbetert, maar niet voldoende bescherming biedt tegen de ongelijkheden op de arbeidsmarkt.

Uit een door Actiris uitgevoerde analyse (2020) van jonge Brusselse werkzoekenden die net van school komen en zich in 2016 en 2017 voor het eerst bij Actiris hadden ingeschreven, blijkt ook dat de gevolgde studies een rol spelen bij de beroepsinschakeling aan het begin van de loopbaan. Zo blijkt dat de mate waarin een job wordt gevonden<sup>56</sup> niet alleen afhangt van het opleidingsniveau, maar ook van de in het secundair en hoger onderwijs gevolgde richting. Als we naar het opleidingsniveau kijken, blijkt uit de analyse dat een derde (33,3%) van de laaggeschoolde jongeren, d.w.z. degenen zonder diploma hoger secundair onderwijs, een job vond binnen twaalf maanden na zijn inschrijving als werkzoekende bij Actiris. Meer dan een op de twee afgestudeerden van het hoger secundair onderwijs (52,4%) vond binnen een jaar een job, terwijl meer dan drie op de vier jongeren met een bachelordiploma (77,5%) of een masterdiploma (75,0%) binnen een jaar een job vonden. Als we kijken naar de studierichting in het secundair onderwijs, zien we dat afgestudeerden van het technisch of beroepsonderwijs een betere uitstroom naar werk (respectievelijk 54,0% en 56,7%) laten optekenen dan afgestudeerden van het algemeen onderwijs (44,7%), wat verklaard kan worden doordat beroeps- en technische opleidingen eerder beroepskwalificerend zijn en mensen in staat stellen vaardigheden te ontwikkelen die beter gewaardeerd worden op de arbeidsmarkt. Algemeen onderwijs daarentegen is doorgaans bedoeld om mensen voor te bereiden op hoger of universitair onderwijs.

Uit het Actiris-onderzoek (Ibid., 2020) blijkt ook dat de gevolgde studierichting, zowel in het technisch of beroepssecundair onderwijs als in het hoger en universitair onderwijs, een belangrijke rol speelt bij de beroepsinschakeling van jongeren. Terwijl kunstrichtingen een lagere inschakelingsgraad laten zien, vertonen richtingen in de gezondheidszorg en het onderwijs in Brussel een hogere uitstroom naar werk. De top 5 van de richtingen in het hoger secundair onderwijs met hogere uitstroompercentages omvat kinderopvang/verpleging (76,5%), paramedische beroepen (68,0%), elektronica/elektromechanica/automatisering (66,5%), horeca of voeding (62,8%) en houtbewerking (62,3%). Bij het hoger onderwijs op bachelorniveau bekleden afgestudeerden in het onderwijs (94,5%), maatschappelijk werk of welzijnszorg (89,2%), paramedische zorg (89,0%), verpleegkunde (86,6%) en psychologie/educatie (85,9) de hoogste regionen van de lijst. Bij de masterdiploma's staan paramedische opleidingen (87,1%), administratie en management (85,8%),

---

<sup>56</sup> Het percentage uitstroom naar werk is het percentage jongeren dat een baan als werknemer of als zelfstandige in hoofdberoep begint, voor ten minste één maand (28 opeenvolgende dagen) binnen een periode van twaalf maanden na inschrijving als werkzoekende bij Actiris.

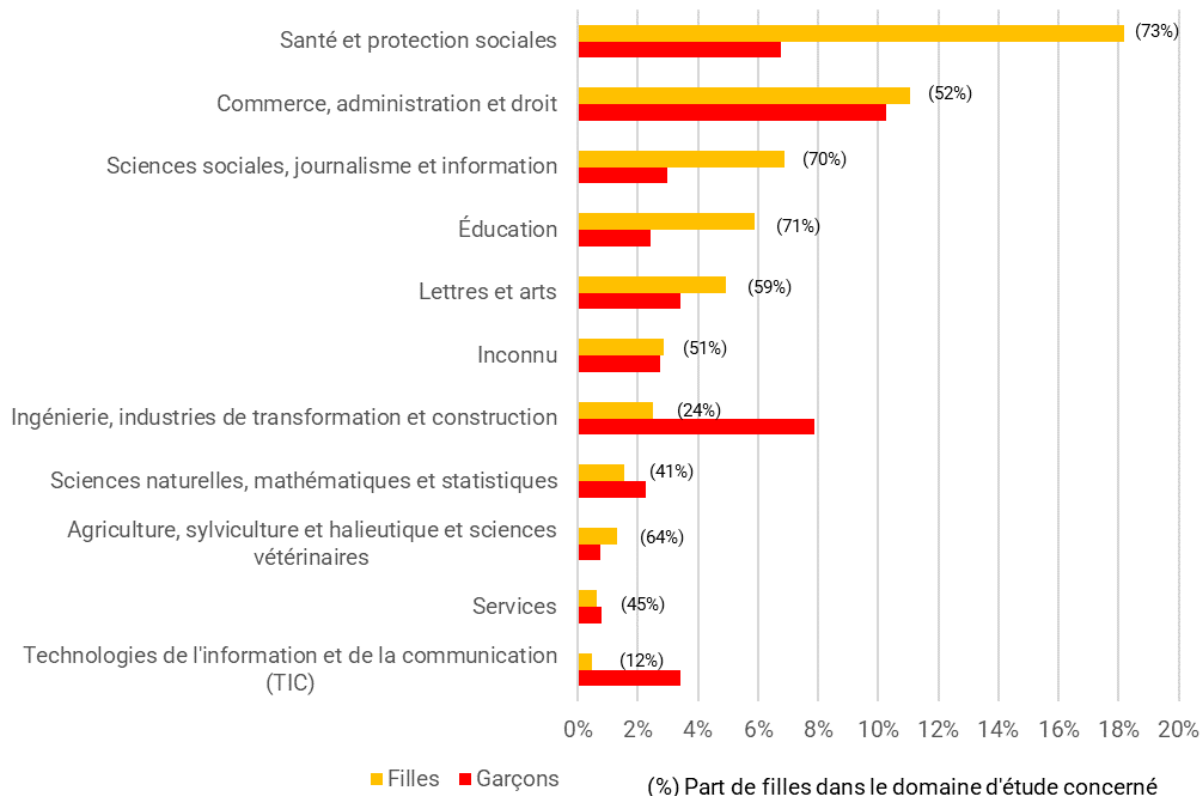
toegepaste wetenschappen (84,4%), economie en management (81,9%) en rechten en criminologie (80,2%) bovenaan de lijst.

Sommige jongeren vinden moeilijker een baan door veranderingen op de arbeidsmarkt, die vaak nieuwe competentieprofielen of specifieke kwalificaties vereisen. Zo wijst de Europese Commissie (2022) er in haar laatste verslag van de onderwijs- en opleidingsmonitor in de EU op dat België nood heeft aan meer afgestudeerden in exacte wetenschappen, technologie, techniek en wiskunde (STEM) om de digitale en ecologische transitie te verzekeren. Met name wat betreft informatie- en communicatietechnologieën (ICT) bedraagt het percentage afgestudeerden in het hoger onderwijs 2,2% (gemiddeld 3,9% in de EU-27), waarmee België op de voorlaatste plaats staat in de Europese rangschikking. In totaal bedraagt het percentage STEM-afgestudeerden in het hoger onderwijs 17,6%, waarmee België onder het EU-27-gemiddelde van 24,9% zit. We zien ook dat hun aandeel langzaam groeit en dat het percentage vrouwelijke STEM-afgestudeerden laag is (4,6%) en onder het Europese gemiddelde (8,1%) ligt. In België, net als in Europa in het algemeen, is het tekort aan professionals in die activiteitsgebieden voornamelijk te wijten aan de lage aanwezigheid van vrouwen in die sectoren en beroepen, zoals wordt vermeld in het rapport 'Women in the Digital Age' van de Europese Commissie (2018).

Grafiek 2-5 toont de uitsplitsing naar geslacht van studenten in het hoger onderwijs per studierichting, evenals het aandeel meisjes dat in elke studierichting is ingeschreven. We zien hier dat meisjes de voorkeur geven aan het volgende soort opleidingen: 1) gezondheidszorg en sociale bescherming (73% meisjes); 2) handel, administratie en recht (52% meisjes); 3) sociale wetenschappen, journalistiek en informatie (70% meisjes); 4) onderwijs (71% meisjes); en 5) literatuur en kunst (59% meisjes). Die situatie staat enigszins in contrast met de favoriete richtingen van jongens: 1) handel, administratie en recht, 2) techniek, productie en bouw (die richting telt 24% meisjes), 3-4) gezondheidszorg en sociale bescherming, ex aequo met letteren en kunst, en 5) informatie- en communicatietechnologieën (die richting telt 12% meisjes). We zien dus dat meisjes vooral in de meerderheid zijn in de gezondheidszorg, het maatschappelijk werk en het onderwijs, terwijl ze ondervertegenwoordigd zijn in de meer technische en technologische sectoren, hoewel er ook in die sectoren goede arbeidskansen liggen.



**Grafiek 2-5: Uitsplitsing van de studenten van het hoger onderwijs per studierichting en geslacht (in% van studenten ingeschreven in het hoger onderwijs), België, 2021**



Noot: Internationale classificatie van het onderwijs (ISCED 2011), hoger onderwijs (niveaus 5-8)  
Bron: Eurostat, jaargegevens UOE, [EDUC\_UOE\_ENRT03\_\_custom\_6053398], geraadpleegd op 16.05.2023.

Anders dan in de buurlanden, bestaat in België een inschakelingsuitkering voor jongeren die twaalf maanden nadat ze hun studies hebben beëindigd nog werkzoekende zijn. Bij een inschakelingsuitkering hebben jongeren de mogelijkheid om, gedurende de eerste drie maanden dat ze de uitkering ontvangen, werkaanbiedingen te weigeren die niet aansluiten bij de competenties die ze op school hebben verworven, zonder dat ze het recht op die uitkering verliezen<sup>57</sup>. Het doel van die regeling is om jongeren de tijd te geven om een job te vinden die aansluit bij hun competenties en hun opleidingsniveau. Wanneer een jonge afgestudeerde een job aanvaardt die onder zijn of haar opleidingsniveau ligt, vertraagt dat doorgaans de transitie naar een job die aansluit bij zijn of haar opleidingsniveau (Baert en collega's, 2013). Zo blijven jongeren die ondergekwalficeerde banen aanvaarden vaak hangen in dat soort banen (de auteurs hebben in hun onderzoek aangetoond dat wanneer mensen een baan aanvaarden waarvoor ze overgekwalficeerd zijn, de maandelijkse transitiepercentages naar passend werk met de helft afnemen). Deze resultaten

<sup>57</sup> Deze periodes werden in 2012 gewijzigd. Voorheen bedroeg de wachttijd negen maanden en de periode waarin een jongere een baan kon weigeren die niet aansloot bij zijn of haar kwalificaties zes maanden.

suggereren dat beleid dat een snelle transitie naar werk genereert, moet worden afgewogen tegen de langetermijncosten van een kwalificatiekloof (Ibid., 2013).

In 2015 besloot de regering-Michel om deze inschakelingsuitkering af te schaffen voor jongeren ouder dan 25 en voor jongeren jonger dan 21 jaar die geen diploma secundair onderwijs hebben. Het doel van die hervorming was om jongeren aan te moedigen actiever naar werk te zoeken en niet te stoppen met school. In 2021 raamde Statbel het percentage vroegtijdige schoolverlaters op<sup>58</sup> 6,7% (8,9% voor jongens en 4,5% voor meisjes), een percentage dat al enkele jaren daalt (in 2000 bedroeg dit nog 13,8%). Uit een recente studie (zie Cockx et al., 2022) blijkt dat de maatregel een positief effect heeft voor afgestudeerden in het hoger onderwijs. Zo moedigt de maatregel hen aan om hun studies vroeger te voltooien en om niet voortijdig te stoppen, kwestie van hun uitkering niet te verliezen. Uit de studie blijkt ook dat jonge afgestudeerden weliswaar snel een baan vinden, maar dat het tussen de derde en zesde maand niet om duurzaam werk gaat, maar veeleer om tijdelijke banen van korte duur, die volgens de leden van de CRB een springplank naar stabiel werk kunnen zijn (CRB, 2022-2010). Bovendien lijkt het erop dat de afschaffing van de uitkering voor jongeren die geen diploma hoger onderwijs hebben hen niet helpt om een diploma te behalen, verder te studeren of een baan te vinden. De auteurs van de studie concluderen dat het feit dat jongeren geen uitkering ontvangen nadat ze hun studie hebben afgerond hen kan aanmoedigen om een baan te vinden, maar dat het afschaffen van de uitkering niet doeltreffend lijkt te zijn voor degenen die nog altijd werkloos zijn wanneer de uitkering wordt stopgezet. De meeste van die personen zouden laaggeschoold zijn en niet de competenties hebben om een baan te vinden. De financiële stimulansen zouden dus weinig effect hebben op laaggeschoolden, die het meeste moeite hebben om een baan te vinden. Voor die laatsten zou het risico op afhankelijkheid van hun familie of het risico op armoede toenemen.

In het verslag van de CRB over de beroepsinschakeling van jongeren (Ibid., 2022-2010) zijn de leden van de CRB het erover eens dat een jonge werkzoekende met weinig of geen werkervaring tijd nodig heeft om een gepaste jobmatch te vinden. Ze zijn echter van mening dat een te lange periode van werkloosheid aan het begin van een loopbaan een negatieve invloed kan hebben op de rest van het loopbaantraject en dat, bijgevolg, jongeren die hun loopbaan starten via tijdelijk werk in een sector die de inschakeling vergemakkelijkt of via een stage tijdens hun studies gemakkelijker 'een voet tussen de deur krijgen' om nadien een geschiktere baan te vinden. Het veiligstellen van loopbaantrajecten is een andere belangrijke zorg van de leden van de CRB. Hoewel tijdelijke contracten jongeren kunnen helpen om hun eerste stappen te zetten in het

---

<sup>58</sup> Het gaat om het percentage personen tussen 18 en 24 jaar die geen diploma secundair onderwijs hebben behaald en geen enkele vorm van onderwijs of opleiding meer volgen. cf. <https://statbel.fgov.be/nl/nieuws/67-van-de-18-24-jarigen-zijn-vroegtijdige-schoolverlaters-2021>.

beroepsleven, is het namelijk belangrijk om te voorkomen dat jongeren die kwetsbaarder zijn op de arbeidsmarkt vast komen te zitten in een patroon van opeenvolgende kortlopende contracten, die dan vaak worden afgewisseld met periodes van werkloosheid. Zulk loopbaantraject kan leiden tot inkomensonzekerheid en mogelijke financiële problemen, als de jongere niet snel opnieuw wordt aangeworven.

## 2.5 Inactiviteit en werkloosheid tijdens de beroepsloopbaan

Tijdens zijn loopbaan, tussen het moment dat hij de arbeidsmarkt betreedt en het moment dat hij met pensioen gaat, kan een persoon ervaring hebben opgedaan in een of meer beroepsactiviteiten en periodes van (gedeeltelijke of volledige) werkloosheid of inactiviteit hebben doorgemaakt doordat hij zijn werk verliest, arbeidsongeschikt is of er bewust voor kiest om niet te werken en daardoor niet beschikbaar is op de arbeidsmarkt (bijvoorbeeld om te zorgen voor jonge kinderen of kinderen met een handicap, een oudere persoon of een zieke echtgeno(o)t(e), om een opleiding te volgen, enz.).

De individuele factoren die tot inactiviteit of werkloosheid kunnen leiden, worden onderzocht in de volgende punten, omdat ze van invloed zijn op de duur van het actieve leven.

### 2.5.1 Individuele kenmerken van de niet-actieve bevolking

Volgens de enquête naar de arbeidskrachten omvat de niet-actieve bevolking alle personen die noch werk hebben noch werkloos zijn, d.w.z. jongeren onder de 15 jaar, studenten en gepensioneerden die geen baan hebben naast hun studies of pensioen, huisvrouwen en huismannen, vrijwilligers en personen die al meer dan een jaar arbeidsongeschikt zijn<sup>59</sup>. In dit deel kijken we naar enkele individuele kenmerken van de niet-actieven op beroepsactieve leeftijd<sup>60</sup> om beter inzicht te krijgen in het waarom van hun arbeidsmarktsituatie.

Tabel 2-18 toont de activiteitsgraad van de personen op beroepsactieve leeftijd per geslacht, opleidingsniveau en nationaliteit. Ze laat zien dat vrouwen, laaggeschoolden en personen van buiten de EU een lagere activiteitsgraad hebben en daardoor een grotere kans lopen om in de marge van de arbeidsmarkt terecht te komen.

---

<sup>59</sup> Volgens Statbel is deze definitie in overeenstemming met de aanpak van de Nationale Rekeningen, die bij de berekening van het bruto nationaal product geen rekening houden met huishoudelijk of ander niet-bezoldigd werk.

<sup>60</sup> Personen op beroepsactieve leeftijd zijn de personen tussen 15 en 64 jaar.

**Tabel 2-18: Activiteitsgraad per geslacht, opleidingsniveau en nationaliteit in België, 2021  
(in percentage van de overeenkomstige bevolking in de leeftijdsgroep 15-64 jaar)**

| Activiteitsgraad               |      |
|--------------------------------|------|
| Mannen                         | 73,7 |
| Vrouwen                        | 65,7 |
| Kortgeschoolden                | 39,9 |
| Gemiddeld<br>geschoolden       | 69,2 |
| Langgeschoolden                | 87,1 |
| Belgen                         | 70,1 |
| In andere EU-landen<br>geboren | 74,2 |
| Buiten de EU geboren           | 52,5 |

Bronnen: Eurostat, enquête naar de arbeidskrachten (EAK)

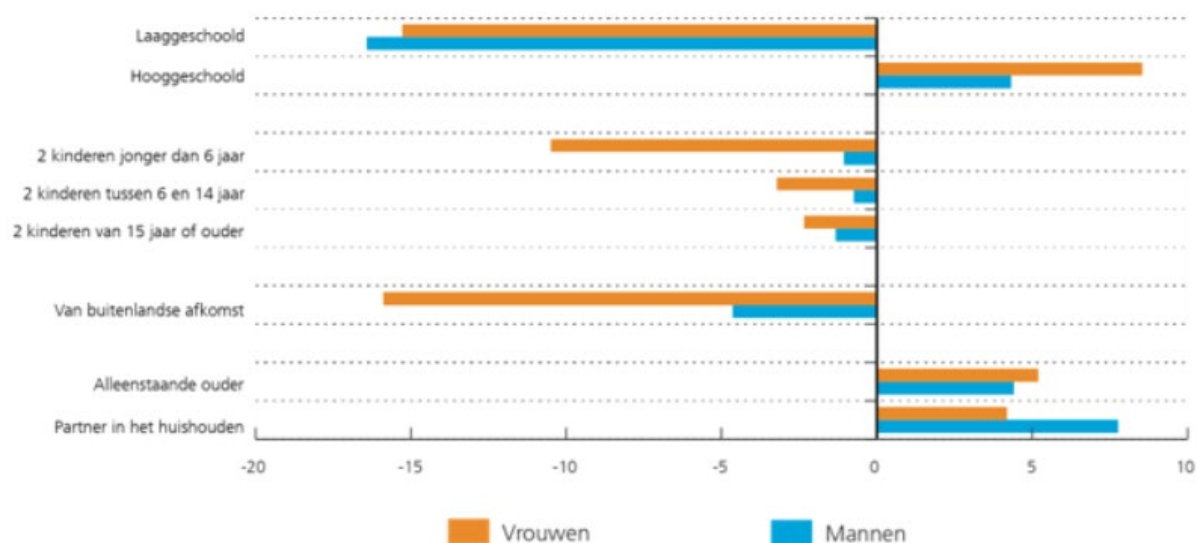
In Grafiek 2-6 worden een aantal gegevens uit de vorige tabel bevestigd. Het vergelijkt veranderingen in de kansen op arbeidsmarktparticipatie in 2018, op basis van verschillende individuele kenmerken (opleidingsniveau, geboorteplaats, samenstelling van het huishouden en geslacht), en ten opzichte van een referentieprofiel van een persoon van 42 jaar, die gemiddeld geschoold is, alleen woont in Vlaanderen en geboren is in een EU-land (meestal in België). Ten eerste zien we dat de factor 'opleidingsniveau' de grootste invloed heeft op de kans op arbeidsmarktparticipatie (-16 p.p. bij vrouwen en -15 p.p. bij mannen met een laag opleidingsniveau, ten opzichte van het referentieprofiel). Een hoog opleidingsniveau verhoogt daarentegen de kans op arbeidsmarktparticipatie met 9 p.p. bij vrouwen en met ongeveer 5 p.p. bij mannen. Het opleidingsniveau heeft dus een beduidende invloed op de arbeidsmarktparticipatie, iets wat nog meer geldt voor vrouwen dan voor mannen.

Geboren zijn in een land buiten de EU is een andere factor die de kans op arbeidsmarktparticipatie aanzienlijk doet afnemen, een effect dat ook veel groter lijkt te zijn voor vrouwen dan voor mannen. Vrouwen die buiten de EU geboren zijn, hebben 16 p.p. minder kans op arbeidsmarktparticipatie ten opzichte van het referentieprofiel, terwijl voor mannen die kans met 5 p.p. daalt. Ook de gezinssituatie heeft een effect op de arbeidsmarktparticipatie en ook hier zien we een verschil tussen vrouwen en mannen met een gezin ten laste. Zo ligt bij vrouwen met twee jonge kinderen (jonger dan zes jaar) de kans op arbeidsmarktparticipatie 10 p.p. lager dan het referentieprofiel, terwijl diezelfde kans slechts 1 p.p. lager ligt voor mannen met jonge kinderen (ten opzichte van het referentieprofiel).

Tot slot zien we dat de factor 'alleenstaand ouderschap' de arbeidsmarktparticipatie bevordert (+ 5 procentpunten voor vrouwen en + 4 procentpunten voor mannen, ten

opzichte van een alleenstaande man zonder kinderen) en dat voor mannen die een partner hebben in het huishouden de kans op arbeidsmarktparticipatie met 8 p.p. toeneemt, terwijl bij vrouwen met een partner in het huishouden die kans met ongeveer 4 p.p. toeneemt.) In het licht van al deze resultaten willen we erop wijzen dat vrouwen die bepaalde kenmerken combineren, namelijk vrouwen die laag opgeleid zijn, die geboren zijn in een land buiten de EU en die een gezinslast met jonge kinderen hebben, een nog kleinere kans hebben om actief te zijn op de arbeidsmarkt.

**Grafiek 2-6 : Veranderingen in de kans op arbeidsmarktparticipatie volgens de kenmerken\* (in procentpunten ten opzichte van de referentie\*), 2018**



\*Referentie: Individu van 42 jaar, gemiddeld geschoold, alleenwonend in Vlaanderen, geboren in een EU-land (meestal in België). De lokale werkloosheidsgraad voor de referentie is vastgesteld op 4,4% voor zowel mannen als vrouwen.

Bron: Eurostat. Zie website van de NBB: <https://www.nbb.be/nl/artikels/de-determinanten-van-de-arbeidsmarktparticipatie-belgie-0>

Een andere belangrijke categorie die deel uitmaakt van de niet-actieve bevolking in België zijn invalide personen, d.w.z. personen die al meer dan een jaar arbeidsongeschikt zijn. Op 31 december 2021 telde het Rijksinstituut voor Ziekte- en Invaliditeitsverzekering (RIZIV) 455.996 arbeidsongeschikten (werknemers en werklozen) (+20% ten opzichte van 2017), onder wie ongeveer 60% vrouwen<sup>61</sup>. Volgens het RIZIV zijn de verhoging van de pensioenleeftijd voor vrouwen en de toenemende arbeidsmarktparticipatie van vrouwen twee factoren die dit fenomeen verklaren. Bovendien raamde de OESO in haar laatste economische studie over België dat in 2020 18,4% van de inactieven niet op zoek was naar werk wegens ziekte of handicap. Dat is hoger dan het Europese gemiddelde (12,3% in 2020) en betekent een stijging van 7,7 procentpunten ten opzichte van de Belgische situatie in 2007. Bij de

<sup>61</sup><https://www.riziv.fgov.be/nl/statistieken/statistieken-uitkeringen/statistieken-2021/statistieken-over-de-invaliditeit-van-werknemers-en-werklozen-in-2021>.

begunstigden van invaliditeitsuitkeringen zien we dat het aandeel vrouwen toeneemt, wat kan worden verklaard door de toegenomen arbeidsmarktparticipatie van vrouwen, door de verhoging van de wettelijke pensioenleeftijd voor vrouwen (Saks, 2017 in OESO 2022), en ook door de invoering van het systeem van dienstencheques dat geholpen heeft om zwartwerksters te regulariseren (Leduc en Tojerow, 2020 in OESO 2022).

Een ander fenomeen dat de aandacht trekt, is het groeiende aantal gevallen van *burn-out* en depressie. In dit verband schatte het RIZIV dat in 2020 bijna een kwart (24,14%) van de werknemers en werkzoekenden die langdurig arbeidsongeschikt waren, een burn-out of depressie had (7,14% had een burn-out en 17% had een depressie)<sup>62</sup>. Bovendien berekende het instituut dat tussen 2016 en 2020 het aantal personen dat langdurig arbeidsongeschikt was door een burn-out en depressie met 38,72% is toegenomen (+ 41,50% voor depressie en + 32,53% voor burn-out). Het RIZIV wijst er ook op dat burn-outs en depressies meer voorkomen bij vrouwen dan bij mannen – 2/3 van de getroffen personen zijn vrouwen –, en dan het vaakst in de leeftijdsgroep van 50 tot 59 jaar. Meer in het algemeen heeft het Federaal Planbureau (FPB, 2021 in OESO, 2022) de aandacht gevestigd op het feit dat jongeren en alleenstaande moeders ook sterker vertegenwoordigd zijn bij de begunstigden van invaliditeitsuitkeringen die psychische problemen hebben. Merk op dat tijdens de coronapandemie sommige personen meer dan anderen sociaal-economisch en mentaal werden getroffen als gevolg van het grotere isolement en de zwaardere gezinslast die gepaard gingen met de lockdown.

Ter herinnering, de werkloosheidsgraad is gelijk aan het aantal werklozen uitgedrukt als percentage van de actieve bevolking, die bestaat uit personen die werken of werkloos zijn. Net als bij de activiteitsgraad laat Tabel 2-19 zien dat laaggeschoolden en niet-EU-onderdanen een hogere werkloosheidsgraad vertonen. Een aantal individuele kenmerken van de werkloze bevolking komen dus overeen met die van de niet-actieve bevolking.

---

<sup>62</sup> Zie de website van het RIZIV: <https://www.riziv.fgov.be/nl/statistieken/statistieken-uitkeringen/langdurige-arbeidsongeschiktheid-hoeveel-langdurige-burn-outs-en-depressies-hoeveel-kost-dat-aan-uitkeringen>, geraadpleegd op 6 mei 2022

**Tabel 2-19: Werkloosheidsgraad per geslacht, opleidingsniveau en nationaliteit in België, 2021 (als percentage van de overeenkomstige actieve bevolking in de leeftijdsgroep 15-64 jaar)**

| Werkloosheidsgraad          |      |
|-----------------------------|------|
| Mannen                      | 6,7  |
| Vrouwen                     | 5,9  |
| Kortgeschoolden             | 14,7 |
| Gemiddeld geschoolden       | 7    |
| Langgeschoolden             | 3,6  |
| Belgen                      | 5,6  |
| In andere EU-landen geboren | 7,4  |
| Buiten de EU geboren        | 21   |

Bronnen: Eurostat, enquête naar de arbeidskrachten (EAK)

Een ander belangrijk kenmerk van de werkloze bevolking is dat zij voor een groot deel (42% in 2021 volgens de EAK) bestaat uit langdurig werklozen, d.w.z. uit personen die minstens een jaar zonder werk zitten. Bijna een kwart van de werklozen (22,3% in 2021) zit zelfs minstens al twee jaar zonder werk. Voor personen die verder van de arbeidsmarkt af staan, is het wellicht nog moeilijker om werk te vinden.

### 2.5.2 Langzame transitie op de arbeidsmarkt

Vóór de coronapandemie had de OESO in haar Economic Survey of Belgium in 2020 al gewezen op belangrijke uitdagingen voor de Belgische economie, zoals een hoge inactiviteitsgraad bij bepaalde bevolkingsgroepen, geringe transitie op de arbeidsmarkt en een groeiend tekort aan competenties, vooral op digitaal gebied, en dit ondanks een dynamische werkcreatie en een historisch lage werkloosheidsgraad. Tegen de achtergrond van een economisch herstel na de pandemie lijken die uitdagingen nog altijd heel reëel.

Statbel heeft op basis van de gegevens uit de enquête naar de arbeidskrachten indicatoren inzake arbeidsmarkttransitie ontwikkeld. In dat verband werden gedurende een bepaalde periode veranderingen in de arbeidsmarktstatus van dezelfde groep personen bijgehouden (naargelang die personen werken, werkloos zijn of inactief zijn). Die indicatoren tonen bijvoorbeeld het percentage mensen dat op tijdstip T werk heeft en tijdens de vorige periode werkloos was (in het vorige kwartaal of in hetzelfde kwartaal van het vorige jaar). Aan de hand van andere indicatoren kan worden onderzocht hoe lang werkenden aan het werk blijven of hoeveel personen die op een bepaald moment inactief waren tijdens volgende periode actief zijn geworden (of omgekeerd).

Tabel 2-20 toont de transitie van de ene status naar de andere tussen het eerste kwartaal van 2021 (kw. 1 2021) en het eerste kwartaal van 2022 (kw. 1 2022). Uit de tabel blijkt dat 92,5% van de personen die in kw. 1 2021 een baan had nog altijd die status van werkende had in kw. 1 van het volgende jaar. Er werden identieke resultaten opgetekend voor mannen en vrouwen, in de drie gewesten van het land, en voor personen met en zonder Belgische nationaliteit. Volgens Statbel wijzen die goede resultaten op een opleving van de economische activiteit na corona en worden ze in de hand gewerkt door het tekort aan arbeidskrachten. Er waren echter meer uitgesproken verschillen tussen bepaalde leeftijdsgroepen: 96,4% van de mensen tussen 30 en 74 jaar die in kw. 1 2021 werkten, hadden ook werk in kw. 1 2022, vergeleken met 89,3% bij de 15- tot 29-jarigen. Een mogelijke verklaring zou kunnen zijn dat jongeren vaker een tijdelijke baan hebben dan oudere werknemers, zoals naar voren komt uit het verslag van de CRB 'Jongeren op de arbeidsmarkt en de impact van COVID 19' (Ibid., 2022-2210). Er werden ook verschillen opgetekend in de mate waarin mensen hun job behouden, verschillen die gerelateerd zijn aan het opleidingsniveau. 98,3% van de personen met een hoog opleidingsniveau die in kw. 1 2021 werkten, hadden ook werk in kw. 1 2022, tegenover 81,9% van de personen met een laag opleidingsniveau.

De resultaten met betrekking tot de verandering in de status van werklozen zijn meer gemengd. Tabel 2-20 laat zien dat 35,4% van de werkzoekenden in kw. 1 2021 nog steeds werkloos was in kw. 1 2022, dat 35,2% van de werkzoekenden in kw. 1 2021 een baan had gevonden in kw. 1 2022 en dat 29,4% van de werkzoekenden in kw. 1 2021 inactief was geworden in kw. 1 2022. Er worden ook aanzienlijke verschillen tussen de gewesten opgetekend: In Brussel was 51% van de werklozen het jaar daarop nog steeds werkloos, tegenover 42,6% in Wallonië en 19% in Vlaanderen. Opnieuw zien we dat het opleidingsniveau ook een groot effect heeft op de transitie van werkloosheid naar werk, aangezien 56,4% van de hooggeschoolde werklozen het jaar daarop een baan had gevonden, terwijl dit het geval was voor 36,5% van de gemiddeld geschoolden en 17,1% van de laaggeschoolden.

Wat de inactieven betreft, was de transitie naar de arbeidsmarkt vrij gering. Zo behield 87,3% van hen tussen kw. 1 2021 en kw. 1 2022 de status 'inactief', terwijl 9,9% werk had gevonden en de resterende 3,3% actief was geworden op de arbeidsmarkt zonder werk te hebben gevonden (ze waren dus werkloos).



**Tabel 2-20: Arbeidsmarkttransities (veranderingen, in%, tussen de eerste kwartalen van 2021 en 2022)**

| Alle respondenten | Werkloos Kw1 2022 | Werkend Kw1 2022 | Inactief Kw1 2022 | Totaal |
|-------------------|-------------------|------------------|-------------------|--------|
| Werkloos Kw1 2021 | 35,4              | 35,2             | 29,4              | 100    |
| Werkend Kw1 2021  | 1,3               | 95,2             | 3,5               | 100    |
| Inactief Kw1 2021 | 2,8               | 9,9              | 87,3              | 100    |
| Totaal            | 3,3               | 57,9             | 38,8              | 100    |

Bron: Statbel, EAK, site geraadpleegd op 19.07.2022

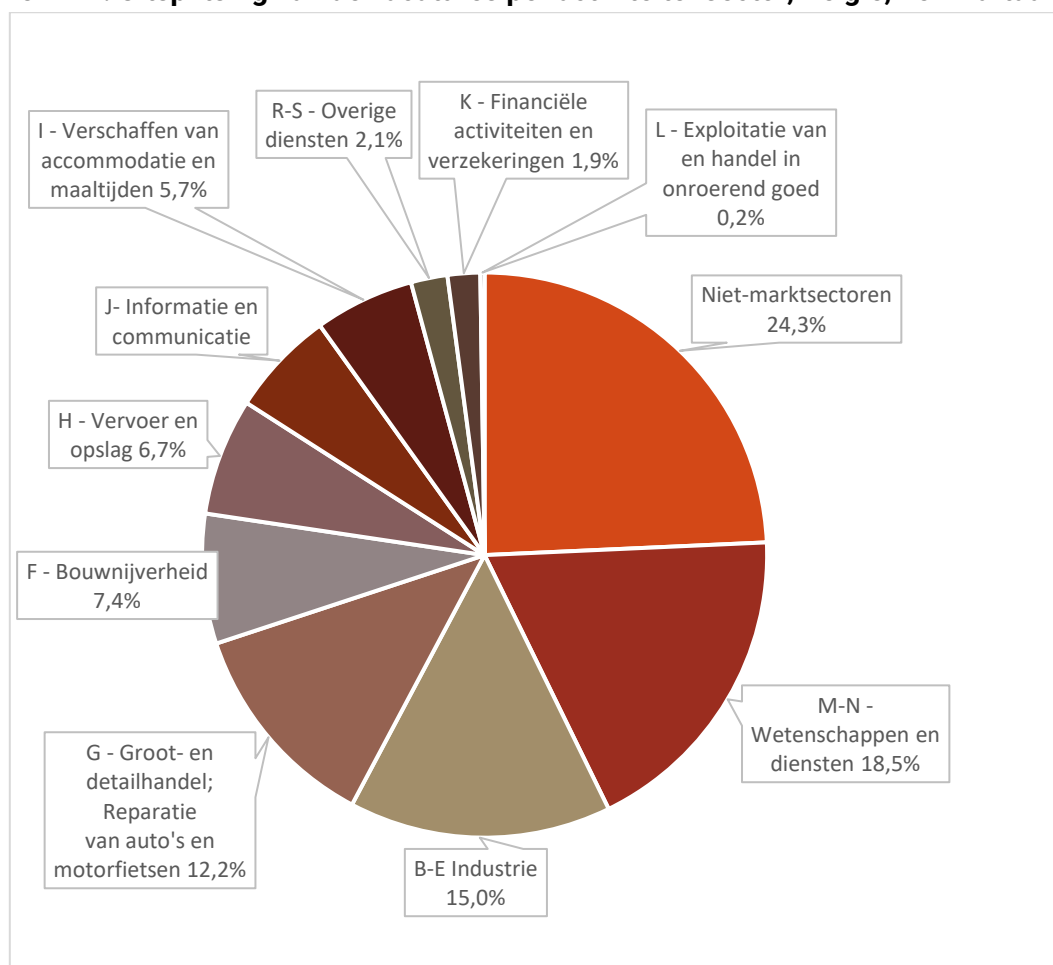
Bovenstaande resultaten laten zien dat hoe verder mensen afstaan van de arbeidsmarkt, omdat ze inactief of (in mindere mate) werkloos zijn, hoe moeilijker de transitie naar werk is. Bovendien blijft het opleidingsniveau een sleutelfactor voor arbeidsmarktintegratie. De trage transitie naar werk voor laaggeschoolden is ten dele een weerspiegeling van structurele veranderingen op de arbeidsmarkt. Zo leidt de zogenaamde tertiarisatie van de economie bijvoorbeeld tot een verlies van banen in de industrie, terwijl er tegelijkertijd banen bijkomen in de dienstensector. Het verlies van banen in de industrie treft echter vooral werknemers met een lager opleidingsniveau en personen met een migratieachtergrond, terwijl banen in de dienstensector meestal ten goede komen aan personen met een hoger opleidingsniveau en een hoger diploma (FOD WASO en Unia, 2019).

Technologische ontwikkelingen en de energietransitie zijn andere factoren die de aard en structuur van de werkgelegenheid, en daarmee ook de competenties en kwalificaties die bedrijven verwachten, veranderen. Die veranderingen kunnen ook de langzamere of moeilijkere transities verklaren wanneer personen niet beschikken over de competenties of kwalificaties die de arbeidsmarkt nodig heeft. Bepaalde beroepen of activiteitensectoren zijn ook minder aantrekkelijk door het imago dat ze uitstralen, de aard van de uit te voeren taken, het loon en werkloosheidsvallen of zelfs slechtere werkomstandigheden (atypische werktijden of roosters die op het laatste moment bekend zijn/gepland worden, blootstelling aan schadelijke stoffen, enz.). Die kenmerken kunnen mensen ontmoedigen om te solliciteren naar de banen of in de sectoren in kwestie en de discrepanties tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt vergroten.

De vacaturegraad en de zogenaamde 'kritieke' functies verschaffen inzicht in de mate waarin werkgevers in bepaalde sectoren op zoek zijn naar arbeidskrachten en in de moeilijkheid om de vraag naar en het aanbod van arbeid op elkaar af te stemmen.

Grafiek 2-7 toont de uitsplitsing van vacatures<sup>63</sup> per activiteitensector in België in het vierde kwartaal van 2022. Hieruit blijkt dat meer dan driekwart (77,4%) van de vacatures geconcentreerd is in vijf economische sectoren: de non-profitsector (met onderwijs, gezondheidszorg, maatschappelijk werk en openbaar bestuur), gespecialiseerde, wetenschappelijke en technische activiteiten (zoals juridische en boekhoudkundige activiteiten, onderzoek en ontwikkeling, reclame, ingenieursactiviteiten, administratieve en bedrijfsondersteunende diensten enz.), de industrie (waaronder de productie en distributie van water, gas en elektriciteit), handel en bouw. Die sectoren zijn dan ook belangrijke bronnen van werkgelegenheid in België.

**Grafiek 2-7: Uitsplitsing van de vacatures per activiteitensector, België, 4e kwartaal 2022**



Bron: Statbel, Kwartaalenquête vacatures, site geraadpleegd op 12.05.2023

<sup>63</sup> Volgens de definitie van Statbel is een vacature "een betaalde arbeidsplaats die hetzij nieuw gecreëerd is, hetzij onbezet is, dan wel binnenkort vrijkomt, waarbij de werkgever daadwerkelijk stappen onderneemt en bereid is meer stappen te ondernemen om een geschikte kandidaat buiten de betrokken onderneming te vinden, en van plan is deze onmiddellijk of binnen een bepaalde termijn in te vullen." Cf. <https://statbel.fgov.be/nl/themas/werk-opleiding/arbeidsmarkt/vacatures-op-de-arbeidsmarkt>.

Elk jaar maken de verschillende openbare diensten voor arbeidsbemiddeling (Actiris, Forem en de VDAB) een inventaris op van de 'kritieke' functies in hun gewest. Kritieke functies worden weerspiegeld door vacatures die deze overheidsdiensten ontvangen en die moeilijk in te vullen zijn. Zij weerspiegelen dus hoe moeilijk het voor bedrijven is om voor dit soort functies mensen te vinden. Wanneer de functie voor de derde opeenvolgende keer als kritiek wordt beschouwd of wanneer ze in de afgelopen vijf jaar ten minste drie keer als kritiek is beschouwd, wordt gesproken van een 'structurele' kritieke functie. Zo heeft Actiris een lijst opgesteld van 111 kritieke functies in het Brussels Gewest voor het jaar 2020, waarvan meer dan de helft (68) als 'structureel kritiek' werd beschouwd. Het ging vooral om functies in de non-profitsector, zoals onderwijzend personeel en verpleegkundigen, maar ook om ambachtelijke beroepen, technische beroepen en beroepen in de bouw, IT-specialisten en ingenieurs, en een aantal administratieve beroepen (Actiris, 2021). Structurele kritieke functies zijn dus een indicator voor spanningen op de arbeidsmarkt.

## 2.6 Focus op het einde van de beroepsloopbaan

We zullen nu onze aandacht richten op het einde van de loopbaan en op de factoren die een impact hebben op de vraag naar en het aanbod van arbeid voor oudere werknemers.

### 2.6.1 Daadwerkelijke uittreding uit het beroepsleven

Om de gemiddelde leeftijd te schatten waarop de actieve bevolking van een land daadwerkelijk met pensioen gaat, heeft de OESO een indicator ontwikkeld voor de gemiddelde leeftijd waarop mensen de arbeidsmarkt verlaten ('Average age of labour market exit', AALME<sup>64</sup>). In de loop van enkele decennia is de effectieve gemiddelde uittredingsleeftijd sterk gedaald, een trend die in alle OESO-landen werd waargenomen. In 1970 was de gemiddelde effectieve uittredingsleeftijd 68,8 jaar voor mannen en 66,5 jaar voor vrouwen, terwijl die uittredingsleeftijd in 2000 63,1 jaar voor mannen en 61 jaar voor vrouwen was, waarna hij opnieuw geleidelijk is beginnen stijgen (OESO, 2019).

---

<sup>64</sup> De gemiddelde effectieve uittredingsleeftijd wordt gedefinieerd als de gemiddelde leeftijd waarop werknemers van 40 jaar en ouder de actieve bevolking verlaten. Om samenstellingseffecten in de leeftijdsstructuur van de bevolking buiten beschouwing te laten, worden de uittredingen uit de actieve bevolking geraamd op basis van veranderingen in de activiteitsgraad en niet op basis van de omvang van de actieve bevolking. Die veranderingen worden berekend voor elk (synthetisch) cohort verdeeld in leeftijdsgroepen van vijf jaar. De volledige methodologie voor de AALME-indicator is beschikbaar op <https://www.oecd.org/els/soc/Labour-Market-Exit-Age-Methodology.pdf>.

Door de effectieve uittredingsleeftijd te vergelijken met de 'normale' pensioenleeftijd<sup>65</sup> krijgen we inzicht in gedragingen aan het einde van de loopbaan of in een latere fase van de loopbaan. We zien dat beide indicatoren de afgelopen decennia een vergelijkbaar patroon hebben gevolgd, zij het met enkele nuances. Zo is de normale pensioenleeftijd in de loop van de tijd gedaald, doch minder sterk dan de effectieve uittredingsleeftijd. De normale leeftijd is aan het begin van de jaren negentig opnieuw beginnen te stijgen, terwijl de effectieve leeftijd pas later, aan het eind van de jaren negentig en zelfs aan het begin van de jaren 2000, is beginnen te stijgen (OESO, 2019).

Tabel 2-21, die de effectieve uittredingsleeftijd en de normale pensioenleeftijd in verschillende landen en per geslacht vergelijkt, laat zien dat vrouwen en mannen de arbeidsmarkt gemiddeld vóór de normale pensioenleeftijd verlaten, met uitzondering van Zweden, waar mannen langer werken dan de normale pensioenleeftijd (OESO, 2021). De gemiddelde effectieve leeftijd in de 27 EU-landen is 62,6 voor mannen (terwijl de gemiddelde normale leeftijd 64,3 is) en 61,9 voor vrouwen (terwijl de gemiddelde normale leeftijd 63,5 is). We zien in Tabel 2-21 ook dat de gemiddelde effectieve leeftijd in België 60,1 jaar is voor vrouwen en 60,9 jaar voor mannen, wat lager is dan in de buurlanden en Scandinavische landen (met uitzondering van Frankrijk voor mannen). Het is ook in België dat de kloof tussen de effectieve leeftijd en de wettelijke leeftijd het grootst (-4,1 jaar voor mannen en -4,9 jaar voor vrouwen) is. In de tabel zien we ook dat er in de beschouwde landen geen verschil meer is tussen de normale pensioenleeftijd voor vrouwen en mannen, wat gemiddeld nog steeds niet helemaal het geval is voor de OESO- en EU-27-landen.

**Tabel 2-21: Gegevens over de gemiddelde effectieve uittredingsleeftijd (op basis van de arbeidsmarktparticipatie) en over de normale leeftijd in 2020**

|            | Mannen    |         |      | Vrouwen   |         |      | Verschil Mannen-Vrouwen |         |
|------------|-----------|---------|------|-----------|---------|------|-------------------------|---------|
|            | Effectief | Normaal | Gap  | Effectief | Normaal | Gap  | Effectief               | Normaal |
| Duitsland  | 63,1      | 65,7    | -2,5 | 63,2      | 65,7    | -2,5 | -0,1                    | 0,0     |
| België     | 60,9      | 65      | -4,1 | 60,1      | 65      | -4,9 | 0,8                     | 0,0     |
| Denemarken | 63,8      | 65,5    | -1,7 | 63,5      | 65,5    | -2   | 0,4                     | 0,0     |
| Frankrijk  | 60,4      | 64,5    | -4,1 | 60,9      | 64,5    | -3,6 | -0,5                    | 0,0     |
| OESO       | 63,8      | 64,2    | -0,5 | 62,4      | 63,4    | -1   | 1,3                     | 0,8     |
| Nederland  | 63,9      | 66,3    | -2,5 | 62,8      | 66,3    | -3,5 | 1,1                     | 0,0     |
| Zweden     | 65,8      | 65      | 0,8  | 64,9      | 65      | -0,1 | 0,9                     | 0,0     |
| EU-27      | 62,6      | 64,3    | -1,7 | 61,9      | 63,5    | -1,6 | 0,8                     | 0,8     |

Bron: OESO 2021, p. 179

De effectieve pensioenleeftijd in België vertoont al enkele jaren een stijgende trend. Het verslag van de CRB, dat verschillende feiten over het Belgische pensioenstelsel op een rijtje zet (CRB 2023-0652), belicht deze trend aan de hand van twee door het FPB gemeten indicatoren van de effectieve pensioenleeftijd. De eerste indicator, die wordt

<sup>65</sup> De normale pensioenleeftijd wordt gedefinieerd als de leeftijd waarop men recht heeft op alle verplichte onderdelen van het pensioenstelsel, in de veronderstelling dat men op 22-jarige leeftijd de arbeidsmarkt heeft betreden en men een ononderbroken loopbaan heeft gehad.

getoond in Tabel 2-22 Tabel 2-22, is gebaseerd op de macro-economische methode die de OESO heeft ontwikkeld. Het FPB berekent die indicator echter op basis van administratieve gegevens en bij een leeftijdsgroep tussen 35 en 74 jaar, wat verklaart waarom de cijfers voor het jaar 2020 verschillen van de ramingen voor België in de vorige Tabel 2-21<sup>66</sup>. Tabel 2-22 toont dat de gemiddelde effectieve leeftijd in België tussen 2010 en 2021 met 4 jaar is gestegen, met een verschil naargelang van het geslacht (+4,7 jaar voor vrouwen en +3,6 jaar voor mannen), tot 62,1 jaar voor vrouwen en 62,6 jaar voor mannen. Vanwege de volatiliteit van deze indicator, een gevolg van het feit dat hij rekening houdt met verschillende generaties van personen van wie het gedrag op de arbeidsmarkt aanzienlijk kan verschillen, meet het FPB een alternatieve indicator die wordt getoond in Tabel 2-23. Die tabel is gebaseerd op een andere berekeningsmethode waarin de uittredingen van een generatie uit de actieve bevolking worden gevolgd gedurende een periode van 15 jaar (van 50 tot 65 jaar)<sup>67</sup>. Volgens die indicator is de effectieve gemiddelde uittredingsleeftijd in België gestegen, maar in mindere mate: gemiddeld + 0,9 jaar tussen 2013 en 2021 (+ 1,0 jaar voor vrouwen en + 0,8 jaar voor mannen). In 2021 werd hij op 61,6 jaar geraamd voor mannen en op 61,8 jaar voor vrouwen. Hoewel de leeftijd is gestegen, is hij nog altijd lager dan in andere Europese landen.

**Tabel 2-22: Effectieve uittredingsleeftijd van de actieve bevolking, 2010-2021 (OESO-methode)**

|         | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 |
|---------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| Vrouwen | 57,4 | 58,2 | 59,7 | 59,3 | 59,6 | 60,0 | 60,4 | 60,7 | 61,3 | 61,5 | 61,7 | 62,1 |
| Mannen  | 59,0 | 59,0 | 59,7 | 59,9 | 60,3 | 60,5 | 60,9 | 61,2 | 61,4 | 61,7 | 62,2 | 62,6 |
| Totaal  | 58,4 | 58,7 | 59,7 | 59,7 | 60,0 | 60,3 | 60,6 | 61,0 | 61,4 | 61,7 | 62,0 | 62,4 |

Bron: Federaal Planbureau, compendium

**Tabel 2-23: Effectieve pensioenleeftijd van de actieve bevolking, 2010-2021 (andere methode dan die van de OESO)**

| Generatie die 65 jaar is in | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 |
|-----------------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| Vrouwen                     | 60,6 | 60,8 | 61,1 | 61,2 | 61,3 | 61,3 | 61,4 | 61,5 | 61,6 |
| Mannen                      | 61,0 | 61,2 | 61,3 | 61,3 | 61,4 | 61,4 | 61,5 | 61,6 | 61,8 |
| Totaal                      | 60,8 | 61,0 | 61,2 | 61,3 | 61,3 | 61,4 | 61,5 | 61,6 | 61,7 |

Noot: pas vanaf 2013 wegens het niet beschikbaar zijn van betrouwbare gegevens

Bron: Federaal Planbureau, compendium

## 2.6.2 Redenen voor inactiviteit van werknemers ouder dan 50 jaar

De literatuur haalt verschillende factoren aan om de arbeidsmarktsituatie van 50-plussers te verklaren. Eerst en vooral zijn er de factoren die te maken hebben met de arbeidsgeschiktheid, dat wil zeggen met de fysieke en mentale gezondheid van werknemers. Daarnaast zijn er de economische en institutionele factoren die het

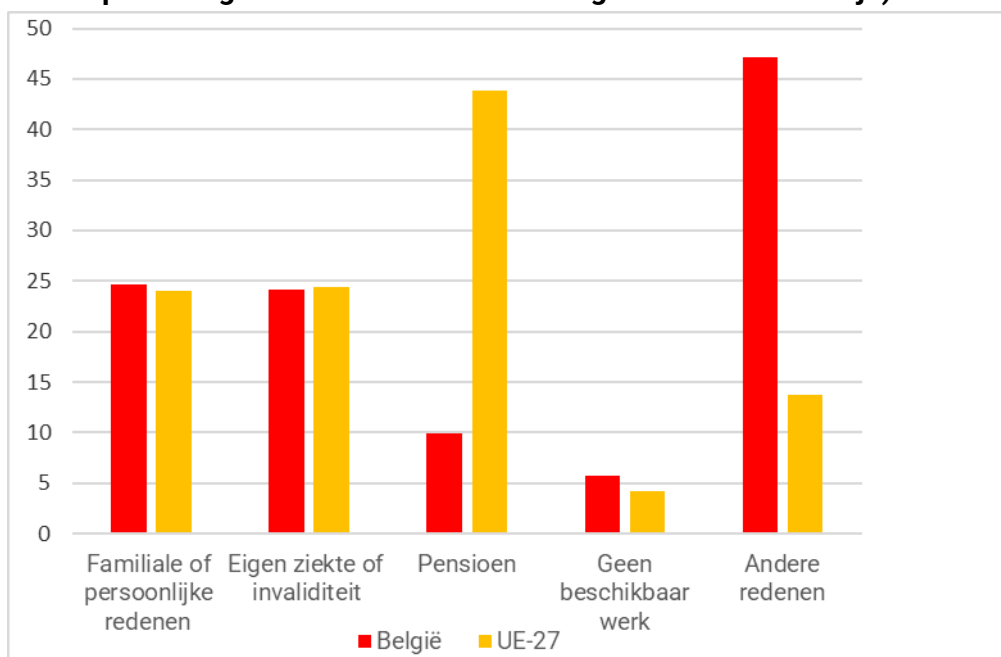
<sup>66</sup>De OESO gebruikt gegevens uit de EAK, wat het mogelijk maakt gegevens te vergelijken tussen landen. Bovendien neemt de OESO de bevolking van 40 tot 79 jaar mee in aanmerking.

<sup>67</sup>De indicator in 2021 vertegenwoordigt de gemiddelde uittredingsleeftijd over de laatste 15 jaar van de generatie van 65 jaar in 2021.

aanbod van arbeid door individuen en de vraag naar arbeid door bedrijven beïnvloeden. Voordat we deze factoren onder de loep nemen, is het interessant om te weten welke redenen de inactieve 55-plussers zelf opgeven voor hun uittreding uit de arbeidsmarkt.

Grafiek 2-8 toont de redenen voor inactiviteit bij personen van 55 tot 64 jaar, ontleend aan de enquête naar de arbeidskrachten (EAK) in 2019. We zien dat bijna een op de vier personen familiale of persoonlijke redenen vermeldt en dat eveneens een op de vier de eigen ziekte of invaliditeit als reden opgeeft. Eén op de tien inactieven verklaart dat hij of zij met pensioen is gegaan terwijl één op de twintig verklaart geen werk te kunnen vinden. De ‘andere’ redenen voor inactiviteit hebben vooral te maken met brugpensioen. Gezien de beperkingen van de voorwaarden voor toegang tot het brugpensioen (of het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage, SWT) wat betreft minimumleeftijd en loopbaanduur, zal het aantal bruggepensioneerden de volgende jaren naar verwachting dalen.

**Grafiek 2-8: Redenen voor inactiviteit onder oudere werknemers (55-64) in 2019 (als percentage van de inactieve bevolking van dezelfde leeftijd) <sup>68</sup>**



Bron: Eurostat, enquête naar de arbeidskrachten, [Ifsa\_igar], gegevens verzameld op 18.06.2021

<sup>68</sup> Merk op dat de categorieën elkaar niet uitsluiten. Laatst beschikbare vergelijkbare gegevens tussen België en de EU-27.

## ***De fysieke en mentale gezondheid van werknemers ouder dan 50 jaar***

De kans om niet te kunnen werken als gevolg van een ongeval of ziekte neemt toe met de leeftijd. Zoals blijkt uit de EAK in 2019 noemt bijna een op de vier inactieven tussen 55 en 64 jaar de eigen ziekte of handicap als reden voor inactiviteit. De beperkingen die dat met zich meebrengt (medische afspraken, revalidatie, geneesmiddelen nemen, beperkte motorische vaardigheden enz.), kunnen op professioneel vlak de nodige spanningen met zich meebrengen, vooral als er geen ondersteuning wordt geboden en/of er geen aanpassingsmaatregelen worden genomen, en kunnen dus een invloed hebben op het werkaanbod voor de personen in kwestie. Bovendien is niet iedereen fysiek en mentaal in staat om op hogere leeftijd hetzelfde werk te verrichten. Dat vermogen neemt bijvoorbeeld sneller af bij personen met lagere inkomens en bij lagergeschoolden (Wise, 2017, geciteerd in Vandenberghe, 2022). De werkbaarheid van een job is een permanent aandachtspunt, en jobs die werkbaar zijn op jonge leeftijd kunnen dat minder of niet meer zijn op oudere leeftijd. In dat geval is niet 'ziekte' de reden van vervroegde uittreding maar de onaangepastheid van een job aan de oudere werknemer. Als het werk ongeschikt wordt, is het essentieel om mobiliteit te organiseren, binnen het bedrijf of extern op de arbeidsmarkt, en in dit opzicht moeten werkgeversorganisaties en vakbonden samenwerken om de re-integratie van de werknemer te waarborgen.

Soms zijn de oorzaken van ziekte of invaliditeit gekoppeld aan de werkomgeving en -omstandigheden, en in dat geval is de relatie tussen gezondheid en werk niet voor iedereen hetzelfde. Werken in moeilijke omstandigheden kan gevolgen hebben voor de fysieke en mentale gezondheid van werknemers en kan leiden tot vervroegde uittredingen uit de arbeidsmarkt. Zware lasten tillen, in ongemakkelijke houdingen werken, ongemakkelijke repetitieve taken verrichten, blootstelling aan storende elementen (hitte, kou, slecht weer, schadelijke producten, lawaai, stress, enz.), ... kunnen bijvoorbeeld leiden tot een snellere biologische veroudering, met alle letsels en slijtage van dien. Bovendien kunnen atypische werktijden (nachtdiensten, variaties in werktijden enz.) leiden tot verstoringen in eet- en slaappatronen (Nilsson, 2016; Poilpot-Rocaboy et al., 2013).

Naleving van veiligheids- en comfortnormen op de werkplek helpt te voorkomen dat werknemers gewond raken. Dit geldt voor werknemers van alle leeftijden, maar nog meer voor oudere werknemers. Uit gewoonte blijven oudere werknemers veelal werken met oudere, soms verouderde apparatuur, wat gezondheidsrisico's met zich meebrengt. Het ontbreken van ergonomische apparatuur, zoals een aangepaste bureaustoel, kan leiden tot nek- en rugpijn. In fysiek veeleisende werkomgevingen verhoogt verouderde apparatuur, in combinatie met gehoorproblemen en langere reactietijden, het risico op letsels (Nilsson, 2016). Hoewel het aantal letsels afneemt met de leeftijd, neemt de ernst ervan toe (Ibid.), 2016).

Ook de mentale belasting speelt een heel grote rol. Een stressvolle werkomgeving of stressvolle werkomstandigheden hebben een impact op het welzijn van werknemers en kunnen leiden tot vervroegde uittreding uit de arbeidsmarkt of tot ziekte of arbeidsongeschiktheid. Burn-out en psychosociale belasting zijn de oorzaak van bijna de helft van de ziekte- en invaliditeitsperiodes. Een job met een te zware mentale belasting kan bovendien zorgen voor lange periodes van invaliditeit. Deze werkstress kan nauw verbonden zijn met de manier waarop het werk georganiseerd is en met de arbeidsverhoudingen binnen bedrijven (Benhamou & Lorenz, 2020). Het is daarentegen bewezen dat als werknemers duidelijke doelstellingen meegedeeld krijgen en ze voldoende informatie ontvangen op basis van een goede interne communicatie binnen het bedrijf en/of als ze betrokken worden bij werkgroepen die verband houden met de functie die ze bekleden, dit ten goede komt aan hun mentale gezondheid. Evenzo heeft een omgeving waarin werkrelaties gebaseerd zijn op vertrouwen, wederzijds respect en autonomie een positief effect op het welzijn op het werk en, bijgevolg, op de duur van de loopbaan (Nilsson., 2016; Poilpot-Rocaboy et al., 2013).

### Het begrip 'werkbaar' werk

De sociale partners binnen de SERV<sup>69</sup> hebben het begrip 'werkbaar werk' geconcretiseerd (onder verwijzing naar de wet van 5 maart 2017 betreffende werkbaar en wendbaar werk<sup>70</sup>) en het gedefinieerd op basis van vier kwaliteitscriteria: 'werkbaar werk' is werk waarvan (1) je niet overspannen of ziek wordt, (2) dat boeiend en motiverend is, (3) dat voldoende kansen biedt om bij te blijven/leren en (4) voldoende ruimte laat om werk en privéleven te combineren.

Op basis van deze definitie monitort de SERV de 'werkbaarheid' van jobs aan de hand van vier indicatoren die aansluiten bij de voornoemde kwaliteitscriteria. Deze indicatoren zijn: (1) psychische vermoeidheid (werkstress); (2) welbevinden in het werk (of werkbetrokkenheid en -motivatie); (3) leermogelijkheden (kansen op bijblijven en competentieontwikkeling); (4) het evenwicht tussen werk en privéleven (combinatie van beroepsleven, gezinsleven en sociaal leven).

De situatie wordt als problematisch beschouwd als er 'knelpunten' worden vastgesteld in deze aspecten van werkbaar werk. De 'werkbaarheidsgraad' kan dan ook gedefinieerd worden als "het aandeel

---

<sup>69</sup> Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen.

<sup>70</sup> BS: 2017011012.



van de werkenden dat een kwaliteitsvolle job heeft en dat geen knelpunten signaleert op het vlak van psychische vermoeidheid, welbevinden in het werk, leermogelijkheden en werk-privébalans.”

Om beleidslijnen uit te werken om de werkbaarheidsgraad te verbeteren, wilden de sociale partners van de SERV de oorzaken begrijpen en de factoren achterhalen die de kwaliteit van werk bedreigen of bevorderen (met andere woorden: “Wat maakt werk (niet) werkbaar?”). Ten slotte worden in het kader van deze werkbaarheidsmonitoring zes kenmerken van werk beoordeeld die overeenkomen met ‘risico-indicatoren’, namelijk: werkdruk<sup>71</sup>; emotionele belasting<sup>72</sup>; taakvariatie<sup>73</sup>; autonomie<sup>74</sup>; ondersteuning door leidinggevenden<sup>75</sup>; belastende fysieke arbeidsomstandigheden<sup>76</sup>. Deze risico-indicatoren zijn sleutels die kunnen worden gebruikt om de ‘werkbaarheid’ van jobs te verbeteren<sup>77</sup>.

Sinds 2004 voert de SERV om de drie jaar een monitoring uit van de werkbaarheid van de jobs op de Vlaamse arbeidsmarkt<sup>78</sup>. Het begrip ‘werkbaarheid’, dat in het kader hierboven wordt gedefinieerd, wordt gemeten aan de hand van indicatoren die de vier dimensies van ‘werkbaar’ werk weerspiegelen: psychische vermoeidheid, welbevinden in het werk, leermogelijkheden en het evenwicht tussen werk en privéleven. De laatste beschikbare cijfers zijn voor 2023. Wat psychische vermoeidheid betreft, blijkt uit de resultaten dat in 2023 63,9% van de werknemers zijn situatie als niet-problematisch beschouwt, terwijl 36,1% die als problematisch beschouwt en 13,4% die als ‘zeer’ problematisch beschouwt<sup>79</sup>. Vergeleken met 2004 (toen de cijfers respectievelijk

<sup>71</sup> Werkdruk is gedefinieerd als “de mate van arbeidsbelasting vanuit kwantitatieve taakeisen, zoals werkvolume, werktempo, deadlines”.

<sup>72</sup> Emotionele belasting is gedefinieerd als “de mate waarin de functie-inhoud een afwisselend takenpakket omvat en een beroep doet op vaardigheden van werknemers”.

<sup>73</sup> Taakvariatie is gedefinieerd als “de mate van arbeidsbelasting vanuit contactuele taakeisen, inz. bij omgang met klanten (patiënten, leerlingen) of coördinatieopdrachten”.

<sup>74</sup> Autonomie is gedefinieerd als “de mate waarin werknemers invloed hebben op de planning en organisatie van hun eigen werk-regelmogelijkheden”.

<sup>75</sup> Ondersteuning door leidinggevenden is gedefinieerd als. “de mate waarin werknemers door hun rechtstreekse chef adequaat gecoacht en sociaal gesteund worden”.

<sup>76</sup> Fysieke belasting is gedefinieerd als “de mate waarin werknemers blootgesteld worden aan fysieke inconvenianten in de werkomgeving en lichamelijke belasting”.

<sup>77</sup> Voor meer informatie over de monitoring van de SERV over ‘werkbaar werk’ zie de website: <https://www.werkbaarwerk.be/werkbaarwerk>.

<sup>78</sup> De werkbaarheidsmonitor is een instrument dat sinds 2004 om de paar jaar de werkbaarheid of de kwaliteit van de jobs meet van de werknemers en de zelfstandige ondernemers in Vlaanderen, <https://www.serv.be/serv/persberichten/stijgende-werkdruk-bijna-alle-sectoren-all-aanpak-kunnen-ondernemingen-iets-doen>.

<sup>79</sup> De groep ‘niet-problematisch’ en de groep ‘problematisch’ vormen de totale populatie (100%); de groep ‘zeer problematische’ is een subgroep van de groep ‘problematisch’, maar het aandeel daarvan wordt berekend op de totale populatie.

71,1%, 28,9% en 10,2% bedroegen) is dit een statistisch significante afname<sup>80</sup> van het percentage werknemers dat zich in een situatie van werkstress bevindt die als acceptabel wordt beschouwd, terwijl er tegelijkertijd een toename is van het percentage werknemers dat klaagt over werkstress of, zelfs, dat symptomen van burn-out vertoont. Wat het aspect welbevinden in het werk, motivatie of werktevredenheid betreft, blijkt uit de resultaten dat in 2023 81,2% van de werknemers zijn situatie niet problematisch vond, terwijl 18,8% die problematisch vond en 8,3% die zeer problematisch vond. Vergeleken met 2004 (toen de cijfers respectievelijk 81,3%, 18,7% en 8,0% waren) is dit geen significante verandering. Als we deze resultaten echter vergelijken met die van de vorige enquête in 2019 (die respectievelijk 78,9%, 21,1% en 10% waren), zien we een significante stijging van het aantal personen dat gemotiveerd is op het werk in combinatie met een daling van het aantal personen dat motivatieproblemen ondervindt en personen die zich sterk gedemotiveerd voelen op het werk. De derde indicator van werkbaar werk heeft betrekking op leermogelijkheden. In 2023 vond 86,4% van de werknemers dat de situatie op dat gebied bevredigend was, terwijl 13,6% ontevreden was over de leermogelijkheden en 3,9% vond dat er op dit gebied grote lacunes waren. Vergeleken met de resultaten van 2004 (respectievelijk 77,4%, 22,6% en 8,4%) is er een statistisch significante toename van het aandeel werknemers dat voldoende leermogelijkheden heeft in combinatie met een afname van het aandeel werknemers dat de leermogelijkheden als onvoldoende of zelfs als zeer onvoldoende beschouwt. De trend is ook positief en significant in vergelijking met 2019. Tot slot heeft de vierde indicator van werkbaar werk betrekking op het evenwicht tussen werk en privéleven. In 2023 beschouwde 87,1% van de werknemers de situatie als niet-problematisch, terwijl 12,9% die als problematisch beschouwde en 3,3% die als zeer problematisch beschouwde. Vergeleken met 2004 (toen de uitsplitsing respectievelijk 88,2%, 11,8% en 3,1% was) zien we een lichte stijging van het aandeel van de werknemers met een problematisch evenwicht tussen werk en privéleven, en een lichte daling van het aandeel van de mensen met een goed evenwicht tussen werk en privéleven. Merk op dat de resultaten van deze indicatoren ook beschikbaar zijn voor bepaalde subgroepen van de bevolking, volgens geslacht, leeftijd, opleidingsniveau en de aanwezigheid van een vorm van handicap, en dat de resultaten verschillen naargelang deze individuele kenmerken<sup>81</sup>.

Door de informatie van de vier inzetbaarheidsindicatoren te combineren, kan een werkbaarheidsgraad worden berekend voor de arbeidsmarkt in Vlaanderen. In 2023 bedroeg dit percentage 51,8% (52,3% in 2004), wat betekent dat bijna de helft van de

---

<sup>80</sup> Pearson chi<sup>2</sup>; p<0,05.

<sup>81</sup> Raadpleeg voor meer informatie het volledige verslag van de studie: [https://www.werkbaarwerk.be/sites/default/files/documenten/StIA\\_20191130\\_WerkbaarheidsmonitorWerknemers2019\\_RAP.pdf](https://www.werkbaarwerk.be/sites/default/files/documenten/StIA_20191130_WerkbaarheidsmonitorWerknemers2019_RAP.pdf)

werknemers in Vlaanderen een kwalitatieve, 'werkbare' job zou hebben op basis van de vier hierboven vastgestelde criteria. Dat betekent ook dat de andere helft van de werknemers wordt geconfronteerd met een of meer knelpunten op het vlak van psychologische vermoeidheid, welbevinden in het werk, leermogelijkheden en/of evenwicht tussen werk en privéleven.

De Monitoring van de SERV besteedt ook aandacht aan de determinanten van de werkbaarheid van jobs (zie kader hierboven). In totaal werden er zes 'risico-indicatoren' met betrekking tot de werksituatie in kaart gebracht; het betreft factoren die de kwaliteit en werkbaarheid van jobs kunnen beïnvloeden: werkdruk, emotionele belasting, taakvariatie, autonomie, ondersteuning door leidinggevenden en fysiek veeleisende werkomstandigheden. De meest recente resultaten<sup>82</sup> laten zien dat er tussen 2004 en 2023 een statistisch significante toename was van het aantal personen dat hun werkdruk en de emotionele belasting van hun werk als problematisch of zelfs zeer problematisch beschouwt. In 2023 beschouwde ongeveer een op drie werknemers (33,2%) op de Vlaamse arbeidsmarkt zijn werklust als problematisch of zelfs zeer problematisch (en dus vond 66,8% die aanvaardbaar), terwijl iets minder dan een op vier werknemers (23,4%) ook de emotionele belasting van zijn werk als problematisch of zelfs zeer problematisch beschouwde (en dus vond 76,6% zijn werk emotioneel niet belastend). Aan de andere kant zien we er in dezelfde periode (2004-2023) een significante afname van het aantal werknemers dat de aspecten van hun werk met betrekking tot autonomie, taakvariatie en ondersteuning door leidinggevenden als problematisch of zeer problematisch ervaart. In 2023 vond iets meer dan een op de zes werknemers (17%) dat ze een gebrek aan autonomie hadden in hun werk (en vond 83% dat ze voldoende autonomie hadden), terwijl ongeveer een op de vijf van de werknemers (20,7%) vond dat hun werk routineus of zeer routineus was (en dus 79,3% vond dat er voldoende taakvariatie was) en dat iets meer dan een op de tien werknemers (12,2%) vond dat ze onvoldoende ondersteuning kregen van hun leidinggevenden (en dus 87,8% vond dat ze voldoende ondersteuning kregen). Wat de arbeidsomstandigheden betreft, lijkt het erop dat de situatie tussen 2004 en 2023 niet veel veranderd is. In 2023 vond iets meer dan een op de tien werknemers (12,6%) dat hun werkomstandigheden fysiek zwaar of zeer zwaar waren (terwijl 87,4% van de werknemers vond dat hun werkomstandigheden niet zwaar waren).

---

<sup>82</sup> Voor meer informatie over de resultaten, zie het volledige rapport van het onderzoek, waarnaar hierboven wordt verwezen.

## ***Economische factoren van het arbeidsaanbod***

Ook andere factoren dan gezondheid kunnen het arbeidsaanbod van individuen beïnvloeden. In het klassieke arbeidseconomische model wordt gekeken naar de manier waarop personen hun keuze tussen werk en vrije tijd laten afhangen van het 'reserveringsloon'. Dit reserveringsloon is het laagste loon waartegen een werknemer bereid is om een bepaald soort werk te accepteren. Naarmate individuen ouder worden, hebben ze over het algemeen een hoger reserveringsloon (Vandenberghe, 2022), wat impliceert dat individuen met een hoog loon minder geneigd zijn om de arbeidsmarkt te verlaten of met pensioen te gaan. Dit argument moet echter worden genuanceerd doordat bepaalde categorieën van werknemers hogere rechten op pensioenuitkeringen hebben opgebouwd of eigendom en financiële activa bezitten die hen een vervangingsinkomen verschaffen dat voldoende hoog is om te beslissen om te stoppen met werken. In het kader van de gezamenlijke hoorzittingen bij de CRB en de NAR naar aanleiding van de adviesaanvraag over de pensioenhervorming<sup>83</sup>, presenteerde prof. dr. Spinnewijn (London School of Economics) de resultaten van een Zweedse studie<sup>84</sup> waaruit blijkt dat het inkomen en het opleidingsniveau gemiddeld hoger zijn bij personen die later met pensioen gaan dan onder zeer jonge gepensioneerden. De studie toont ook aan dat de financiële draagkracht van jonge gepensioneerden kleiner is omdat hun consumptieniveau na hun pensionering meer uitgesproken is. Hij concludeert daaruit dat de keuze om vroeger of later te vertrekken een kwestie is van kwetsbaarheid versus rijkdom.

Naast de factor loon en inkomen kunnen ook de voorkeuren van mensen met betrekking tot de tweedeling werk-vrije tijd in de loop van de tijd veranderen. Concreet gesproken kunnen de gezinssituatie en persoonlijke interesses van werknemers veranderen naarmate ze ouder worden (Yeandle, 2005; Hirsch, 2003; Gardiner et coll., 2007 in Juriarte-Landa en Hébert, 2009). Die veranderingen in het privéleven kunnen interfereren met de beroepsactiviteit, en conflicten en spanningen veroorzaken, of zelfs de werkbereidheid van personen beperken. Zoals hierboven vermeld, blijkt uit de EAK van 2019 dat bijna een op de vier inactieven tussen 55 en 64 jaar familiale of persoonlijke redenen aanhaalt om zijn arbeidsmarktsituatie toe te lichten. Naarmate mensen ouder worden, is de kans bijvoorbeeld groter dat ze voor afhankelijke personen moeten zorgen, bijvoorbeeld voor een bejaarde ouder, een zieke of gehandicapte echtgenoot of kleinkinderen. Ze beslissen dan om een deel van hun tijd te besteden aan de zorg voor die personen. Werknemers die dergelijke zorgactiviteiten combineren met een voltijdse job kunnen het zwaar hebben. Op persoonlijk vlak

---

<sup>83</sup> De Raden ontvingen op 2 juni 2022 van de ministers Karine Lalieux en David Clarinval een adviesaanvraag over de pensioenhervorming.

<sup>84</sup> Kolsrud, J et al. (2023), Retirement Consumption and pension design, working paper, beschikbaar via deze link: [https://personal.lse.ac.uk/spinnewi/KLRS\\_draft.pdf](https://personal.lse.ac.uk/spinnewi/KLRS_draft.pdf)

kunnen zich in de loop van het leven andere veranderingen in de familiale omgeving voordoen. Gebeurtenissen zoals een echtscheiding of het verlies van een echtgeno(o)t(e) of ouder hebben namelijk een emotionele impact die de beroepsactiviteit kunnen ontregelen en personen minder beschikbaar kunnen maken.

Personen die zulke gebeurtenissen meemaken, vinden hun loopbaan soms minder belangrijk en kiezen er dan voor om tijd door te brengen met hun gezin, recreatieve activiteiten te ondernemen of vrijwilligerswerk te doen in de gemeenschap (Ibid.), 2009). De gezinscontext gekoppeld aan de beroepssituatie van de echtgeno(o)t(e) is ook een factor die van invloed is op de wil om te blijven werken (Vandenbergh, 2022, Poilpot-Rocaboy et al., 2013). Bovendien heeft 'met pensioen gaan' tegenwoordig een minder negatieve connotatie dan vroeger (Ibid., 2013) en is dit niet noodzakelijk synoniem met inactiviteit, aangezien veel gepensioneerden hun beroepsactiviteit vervangen door een reeks andere activiteiten die we net hebben genoemd, of zelfs door een andere betaalde activiteit. Sommige werknemers zullen er dan ook voor kiezen om vervroegd met pensioen te gaan.

### ***Institutionele factoren van het arbeidsaanbod***

Het regelgevend kader en de pensioenstimulerende maatregelen zijn ook van invloed op het arbeidsaanbod en op de beslissing om vervroegd met pensioen te gaan. De belangrijkste kenmerken van een pensioenstelsel die in de literatuur worden aangehaald (zie bijvoorbeeld Riedel en Hofer, 2013 in Contreras en Poilpot-Rocaboy et al., 2013) zijn de wettelijke pensioenleeftijd, de 'generositeit' van het stelsel, d.w.z. de vervangingsratio<sup>85</sup> (of de mate waarin pensioenuitkeringen het laatste loon vóór de pensionering vervangen) en, ten slotte, de impact op de uitkeringen in geval van vervroegde pensionering of uitstel van het pensioen.

Wat de wettelijke pensioenleeftijd betreft, blijkt uit gegevens van de OESO (Ibid., 2019) dat de effectieve uittredingsleeftijd in de loop der tijd soortgelijke trends heeft gevolgd als die van de normale (wettelijke) pensioenleeftijd, soms met een zekere vertraging als gevolg van een periode van gedragsaanpassing. In het macro-economische projectiemodel van de Studiecommissie voor de Vergrijzing (SCV) over de evolutie van de sociale uitgaven tot 2070 werd een specifieke hypothese over het pensioneringsgedrag opgesteld, naar aanleiding van de maatregel van de federale regering om de wettelijke pensioenleeftijd te verhogen in 2025 en 2030. Het

---

<sup>85</sup> De OESO definieert de "bruto-vervangingsratio als de bruto-pensioenrechten gedeeld door het brutoloon." De ratio weerspiegelt de manier waarop een pensioenstelsel een inkomen verschaft aan gepensioneerden ter vervanging van hun loon, hun belangrijkste bron van inkomsten voordat ze met pensioen gaan. Deze indicator wordt gemeten als percentage van het inkomen vóór pensionering, per geslacht". Zie <https://data.oecd.org/fr/pension/taux-de-remplacement-bruts-des-pensions.htm>

referentiescenario gaat uit van de translatiehypothese. Die veronderstelt dat een verhoging van de wettelijke pensioenleeftijd met één jaar (of twee jaar) een gemiddeld uitstel van pensioneringen met één jaar (of twee jaar) impliceert. Deze hypothese gaat daarom uit van een perfecte (of lineaire) positieve correlatie tussen de wettelijke pensioenleeftijd en de effectieve uittredingsleeftijd. Deze translatiehypothese is dus erg optimistisch.

Wat de 'generositeit' van het systeem betreft, is er een algemeen positief verband tussen het vervangingspercentage en de beslissing om vervroegd met pensioen te gaan (Ibid., 2013). Een hoge vervangingsratio betekent een lagere financiële impact na pensionering.

Het effect op pensioenuitkeringen bij vervroegde uittreding, een ander kenmerk van een pensioenstelsel dat in de literatuur wordt belicht, heeft meestal betrekking op brugpensioenregelingen. Volgens economen zijn brugpensioenregelingen een impliciete belasting op degenen die blijven werken en zetten ze mensen daarom ertoe aan om voortijdig te stoppen met werken. Aan de andere kant wordt actuariële neutraliteit (een concept dat impliceert dat een persoon die eerder met pensioen gaat zijn langere pensioenperiode en kortere bijdrageperiode moet compenseren met lagere uitkeringen) vaak gezien als een manier om werknemers aan te moedigen hun beslissing om met pensioen te gaan uit te stellen. Vanaf de jaren 1990 hebben de meeste landen de berekening van de pensioenen actuariel neutraler gemaakt door de toegang tot brugpensioenregelingen te beperken, de wettelijke pensioenleeftijd voor vrouwen aan te passen aan die voor mannen of de wettelijke pensioenleeftijd te indexeren op basis van de stijging van de levensverwachting (Vandenberghe, 2022).

In België is de wettelijke pensioenleeftijd voor vrouwen nu gelijk aan die voor mannen en zijn er ook strengere voorwaarden ingevoerd voor toegang tot het brugpensioen (stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag, SWT). Deze beperkingen hebben betrekking op de minimumleeftijd en de loopbaanduur. Sinds 1 januari 2015 hebben ontslagen werknemers toegang tot het SWT vanaf de leeftijd van 62 jaar (voorheen 60) na 40 dienstjaren voor mannen (voor vrouwen wordt de leeftijd geleidelijk verhoogd tot 40 jaar in 2024). Werknemers die op jongere leeftijd zijn begonnen met werken, krijgen ook toegang tot het SWT, maar ze moeten minstens 44 jaar hebben gewerkt op 60-jarige leeftijd (of 43 jaar op 61-jarige leeftijd). Werknemers van bedrijven in moeilijkheden of in herstructurering, invalide personen of personen met ernstige fysieke problemen, alsook degenen die zwaar werk hebben verricht (bijvoorbeeld degenen die nachtwerk hebben gedaan of in bepaalde specifieke

sectoren zoals de bouw hebben gewerkt) kunnen ook in aanmerking komen onder bepaalde zeer specifieke voorwaarden<sup>86</sup>.

Er kunnen ook stimulansen worden gegeven om te blijven werken. Zulk een stimulans is bijvoorbeeld de 'pensioenbonus', die bedoeld is om werknemers te belonen die langer blijven werken. In tegenstelling tot maatregelen om actuariële correcties aan te brengen, is de pensioenbonus budgettair niet neutraal. Het betreft namelijk een vorm van subsidie, want voor personen die een extra jaar werken en socialezekerheidsbijdragen betalen, wordt het pensioen waarop ze recht hebben meer dan proportioneel verhoogd. In België heeft de regering-De Croo opnieuw een pensioenbonus ingevoerd in het kader van een akkoord over de pensioenhervorming dat op 10 juli 2023 werd bereikt. Het voorstel werd echter nog niet gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad<sup>87</sup>. Er moet echter nog worden aangetoond in hoeverre een 'pensioenbonus' ertoe leidt dat mensen hun pensioen daadwerkelijk uitstellen. Bovendien zijn niet alle werknemers in staat om na hun pensioenleeftijd te blijven werken, wat kosten met zich meebrengt in termen van herverdeling. Zoals we al hebben vermeld, blijkt uit een Zweeds onderzoek (Kolsrud et al., 2023 geciteerd in CRB 2023-0652) dat het inkomens- en opleidingsniveau gemiddeld hoger is bij mensen die later met pensioen gaan. Uit dezelfde studie blijkt ook dat bij zeer jonge gepensioneerden vervroegde pensionering gerechtvaardigd is om medische redenen en dat de levensverwachting van die personen korter is dan die van personen die later met pensioen gaan. Tot slot is er nog een ander soort maatregelen dat oudere werknemers aanmoedigt om te werken, namelijk maatregelen die mensen in staat stellen om een pensioen te combineren met een loon. In België zijn deze regels onlangs versoepeld en is het voortaan mogelijk om onder uitgebreide voorwaarden onbeperkt beroepsinkomsten te ontvangen en tegelijkertijd een ouderdomspensioen te ontvangen<sup>88</sup>. Merk echter op dat wie tijdens zijn pensioen een beroepsactiviteit beoefent, in principe geen extra pensioenrechten opbouwt voor het pensioen.

---

<sup>86</sup> <https://werk.belgie.be/nl/themas/werkloosheid-en-weer-aan-het-werk/stelsel-van-werkloosheid-met-bedrijfstoeslag>.

<sup>87</sup> Voor meer informatie zie de website van de Federale Overheidsdienst Pensioenen: <https://www.sfpd.fgov.be/nl/pensioenhervorming>.

<sup>88</sup> Als de persoon 65 is en een persoonlijk ouderdomspensioen ontvangt (mogelijk gecombineerd met een overlevingspensioen), als hij 45 dienstjaren heeft op het moment dat hij zijn eerste pensioen ontvangt, of als hij een overgangsuitkering ontvangt. Voor meer informatie zie de website van de Federale Overheidsdienst Pensioenen: <https://www.sfpd.fgov.be/nl/pensioenbedrag/bijverdienen>.

### ***Obstakels voor de vraag naar 50-plussers op de arbeidsmarkt***

De rol van werkgevers, via hun tewerkstellings- en aanwervingsstrategie, heeft ook een impact op de arbeidsmarktsituatie van 50-plussers (Vandenbergh, 2022). Institutionele en economische factoren, maar ook cognitieve en psychosociale factoren beïnvloeden de vraag naar oudere werknemers op de arbeidsmarkt. Institutioneel gezien hebben bepaalde werkgevers via brugpensioenregelingen, vaak met de steun van de overheid, hun oudere werknemers lange tijd aangemoedigd om voortijdig de arbeidsmarkt te verlaten. Sinds 2012 bestaat in België echter cao nr. 104 betreffende het opstellen van een werkgelegenheidsplan voor werknemers van 45 jaar en ouder in de onderneming. Deze overeenkomst is duidelijk bedoeld om de werkzaamheidsgraad van deze doelgroep te verhogen door bedrijven met meer dan 20 werknemers te verplichten een plan op te stellen om het aantal werknemers van 45 jaar en ouder te verhogen of te behouden.

Economisch gesproken worden werkgevers om redenen van productiviteit en loonkosten ontmoedigd om oudere werknemers in dienst te houden of te nemen. Er is echter geen duidelijke consensus in de literatuur over het verband tussen leeftijd en productiviteit. Bovendien is aangetoond dat een bewezen daling van de fysieke en cognitieve capaciteiten van werknemers kan worden gecompenseerd door de ervaring van de werknemers zelf, maar ook, wat betreft de werkgever, door de arbeidsomstandigheden aan te passen of door bijscholing. In feite wordt algemeen aanvaard dat tijdens de verschillende fasen van iemands beroepsleven, persoonlijke middelen (gezondheid, competenties, voldoening over en motivatie voor het werk enz.) en arbeidsomstandigheden onvermijdelijk veranderen, onder meer door de effecten van de veroudering en de komst van nieuwe technologieën. Om ervoor te zorgen dat mensen gedurende hun volledige beroepsleven kunnen blijven werken ('work ability maintenance', Ilmarinen, 2005 in Villosio et al., 2008) en te voorkomen dat ze voortijdig de arbeidsmarkt verlaten, is het belangrijk dat een evenwicht wordt bereikt tussen persoonlijke en professionele middelen. (2008). In haar Groenboek over vergrijzing wijst de Europese Commissie (2021a) er ook op dat mensen door vaardigheden te verwerven en bij te spijkeren inzetbaar blijven, vlot kunnen overstappen naar een andere baan en zich professioneel kunnen ontwikkelen, zodat ze niet alleen aan het werk blijven, maar ook hun werk graag doen. (Europese Commissie, 2021, p. 5).

Wat betreft de cognitieve en psychosociale factoren die van invloed kunnen zijn op de bereidheid van werkgevers om oudere werknemers in dienst te houden of te nemen, wijst de literatuur erop dat er mogelijk negatieve stereotypen bestaan ten aanzien van oudere werknemers (bijvoorbeeld Poilpot-Rocaboy et al., 2013). Hoewel ouderen in traditionele culturen vaak een positief imago hebben en respect afdwingen vanwege hun kennis, vaardigheden en levenservaring, hebben hedendaagse samenlevingen de



neiging om eeuwige jeugd te promoten en ontstaat er een vorm van 'ageism' (CAPA, 2006 in Contreras et al., 2013). In de arbeidswereld komen negatieve vooroordelen over oudere werknemers meestal tot uiting in het feit dat ze niet worden aangeworven of slechts in beperkte mate toegang krijgen tot opleiding of interne promoties, hoewel het ook voorkomt dat oudere werknemers zich terughoudender opstellen of minder geneigd zijn om een opleiding te volgen, bijvoorbeeld in nieuwe technologieën. Negatieve stereotypen en collega's en/of hiërarchische meerderen die zich door die stereotypen laten leiden, kunnen iemand er uiteindelijk toe brengen om de arbeidsmarkt voortijdig te verlaten. Sectoren met grote tekorten, zoals de gezondheidszorg, moeten zich blijven inspannen om hun beroepen aantrekkelijker te maken en meer mensen aan te werven, onder wie werknemers van 50 jaar en ouder. In dit verband is het belangrijk dat de arbeidsomstandigheden en de taken die bij een functie horen worden aangepast, om ze minder zwaar te maken, maar ook om te zorgen voor een betere overdracht van kennis en knowhow van meer ervaren werknemers of werknemers die bijna met pensioen gaan aan minder ervaren of jongere werknemers.

### 3 Conclusie

De vergrijzing is een fenomeen dat momenteel zwaar weegt op de Belgische overheidsfinanciën en dat bij ongewijzigd beleid in de toekomst nog zwaarder zal wegen. Er zullen dus inspanningen nodig zijn om de overheidsfinanciën houdbaar te houden. Als we meer in het bijzonder naar de arbeidsmarkt kijken, vertraagt de vergrijzing de groei van het aandeel van de bevolking op beroepsactieve leeftijd in de totale bevolking en leidt ze tot een verlies van kennis en knowhow omdat een groot aantal ervaren mensen met pensioen gaat. Om deze macro-economische effecten van de vergrijzing aan te pakken, oordelen de leden van de CRB dat het ook nodig is om het potentieel voor duurzame economische groei in België te versterken en daartoe gelijktijdig in te werken op twee hefboomen: de productiviteit en de werkzaamheidsgraad. Aangezien het aspect 'productiviteit' al werd behandeld in een eerdere documentatienota van de CRB<sup>89</sup>, richt dit verslag zich op de hefboom 'werkgelegenheid' en wordt gefocust op de beroepsloopbanen in België.

Uitgaande van de belangrijkste elementen van de diagnose van loopbanen in België hebben de leden van de CRB overeenstemming bereikt over twee prioritaire doelstellingen die moeten worden nagestreefd om de uitdagingen van de vergrijzing op de arbeidsmarkt aan te gaan: (1) de werkzaamheidsgraad verhogen en (2) de discrepanties op de arbeidsmarkt verlagen.

(1) De verhoging van de werkzaamheidsgraad is een eerste prioritaire doelstelling voor de sociale partners en moet worden bereikt door betere (re)integratie of behoud van mensen op de arbeidsmarkt, met name risicogroepen zoals werknemers van 50 jaar en ouder, jongeren, mensen met een migratieachtergrond, vrouwen, laaggeschoolden en langdurig zieken. Concreet kan dit vooral worden aangemoedigd:

- door te zorgen voor voldoende, kwalitatief hoogstaande, geografisch, financieel en in de tijd toegankelijke steun, zorg en huisvesting voor kinderen en andere afhankelijke personen;
- door werkloosheidsvallen te elimineren;
- door te waken over de werkbaarheid en aantrekkelijkheid van de jobs, rekening houdend met het werkvermogen van de betrokkene;
- en tegelijk te zorgen voor goede werkomstandigheden.

(2) Het wegwerken van discrepanties op de arbeidsmarkt is de tweede prioritaire doelstelling en moet worden bereikt door de aandacht te vestigen op

---

<sup>89</sup>Cf. CRB 2022-2314: "Analyse van het Belgische groeimodel: creatie en verdeling van toegevoegde waarde van 1996 tot 2018"

toekomstgerichte opleidingen en richtingen (bv. STEM-richtingen<sup>90</sup>, onderwijs of gezondheidszorg), door bepaalde beroepen en technische en beroepsopleidingen aantrekkelijker te maken, door de banden tussen onderwijs en arbeidsmarkt aan te halen, door de (inter)regionale mobiliteit en beroepsmobiliteit te verbeteren, door 'een leven lang leren' aan te moedigen, door promotie vallen te elimineren enzovoort.

In het kader van de werkzaamheden voor 'Horizon 2030-2050' zal de CRB een aantal van deze kwesties nader onderzoeken.

---

<sup>90</sup> STEM is een Engels acroniem dat staat voor science, technology, engineering and mathematics.

## Bibliografie

BENHAMOU, S. en E. LORENZ E. (2020), « Les organisations du travail apprenantes : enjeux et défis pour la France », Document de travail, nr. 2020-03, France Stratégie, april 2020.

BLANCHET, D., BROUSSE, C., et M. OKBA (1996). Retraite, préretraite, neutralité actuarielle et couverture du risque de chômage en fin de carrière. In: Economie et statistique, nr. 291-292, februari 1996. Economie de la protection sociale : assurance, solidarité, gestion des risques. p. 203-218.

BUYSSE, K. et Y. SAKS, Drivers of Labour Force Participation in Belgium, National Bank of Belgium Economic Review, Juin 2020, Brussels.

CENTRE FOR EUROPEAN POLICY STUDIES (2019), "Policies for an Ageing Workforce Work-life balance, working conditions and equal opportunities", Report of a CEPS – NIESR, FACTAGE and Eurofound conference.

COCKX, B., DECLERCQ, K., DEJEMEPPE, M., VAN DER LINDEN, B. (2022). Priver les jeunes d'allocations d'insertion est-il un remède efficace pour lutter contre l'abandon scolaire et le chômage ? Regards économiques, Numéro 171.

COMMISSION EUROPÉENNE (2021a), Livre vert sur le vieillissement - Promouvoir la solidarité et la responsabilité entre générations, Bruxelles.

COMMISSION EUROPÉENNE (2021b), "Joint Employment Report 2021 - As adopted by the Council on 9 March", p.141.

COMMISSION EUROPÉENNE (2021c), The 2021 Ageing Report - Economic & Budgetary Projections for the EU Member States (2019-2070), INSTITUTIONAL PAPER n°148 (May 2021), Luxembourg: Publications Office of the European Union p. 375.

COMMISSION EUROPÉENNE (2020), "Employment and Social Developments in Europe 2020 - Leaving no one behind and striving for more: Fairness and solidarity in the European social market economy", Luxembourg: Publications Office of the European Union, p.156.

COMMISSION EUROPÉENNE (2019), Rapport 2019 de la Belgique, Commission européenne, Bruxelles.

COMMISSION EUROPÉENNE (2018), "The 2018 Ageing Report Economic and Budgetary Projections for the EU Member States (2016-2070). Luxembourg : Publications Office of the European Union, p.383.

CENTRALE RAAD VOOR HET BEDRIJFSLEVEN en NATIONALE ARBEIDSRAAD (2020), Verslag over de evaluatie van de startbaanovereenkomsten, CRB-NAR 2020-2570, december 2020.

CENTRALE RAAD VOOR HET BEDRIJFSLEVEN (2022), Verslag: De loonkloof tussen mannen en vrouwen, CRB 2022-3303, december 2022.

CENTRALE RAAD VOOR HET BEDRIJFSLEVEN (2022), Verslag: Diagnose van de inschakeling van jongeren op de arbeidsmarkt en de impact van COVID-19, CRB 2022-2210, september 2022.

HOGHE RAAD VOOR DE WERKGELEGENHEID (2020), Verslag 2019: Meer actieven voor een welvarende en inclusieve economie, verslag 2019, januari 2020.

HOGHE RAAD VOOR DE WERKGELEGENHEID (2018), Verslag 2017: Verlenging en kwaliteit van de loopbanen, Brussels.

CONTRERAS, N., E. MARTELLUCCI and A.-E. THUM (2013), "Extending working life in Belgium", CEPS working document nr. 386, November 2013.

CORNILLE, D., M. DEROOSE, H. GODEFROID, W. MELYN, P. STINGLHAMBER en S. VAN PARYS (2022), "How sustainable are the finances of the federal government, the regions and the communities in Belgium?", NBB Economic Review 2022 nr.° 19, 32 blz.

EUROPEAN COMMISSION (EC, 2022), *Fiscal Sustainability Report 2021 – Volume 1*, Institutional Paper 171, April 2022, 237 blz. GAGLIARDI, N., P. ARÉVALO en S. PAMIES (2022), "The Fiscal Impact of Extreme Weather and Climate Events: Evidence for EU Countries", European Commission Discussion Paper 168, Juli 2022, 34 blz.

EUROPEAN FISCAL BOARD (EFB, 2021), *Annual Report : 2021*, Brussel, 113 blz.

- EUROPESE COMMISSIE (EC, 2016), Thematische Factsheet Europees Semester: Houdbaarheid van overheidsfinanciën – 2017, 16.11.2016, 15 blz.
- EUROPEAN SOCIAL PARTNERS (2017), European social partners' autonomous framework agreement on active ageing and an inter-generational approach, 8th March 2017.
- GONNE, N. (2022), "Offrir à chacun de meilleures perspectives économiques", in Études économiques de l'OCDE : Belgique 2022, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/6fe3038f-fr>.
- HEYLEN, F., M. MAREELS en C. VAN LANGENHOVE (2022), Should we worry about public debt? An empirical analysis of  $r - g$  in OECD countries (Working Paper), Februari 2022, Gent, 27 blz.
- HOGHE RAAD VOOR WERKGELEGENHEID (HRW, 2020), Verslag 2019: Meer actieven voor een welvarende en inclusieve economie, januari 2020, 77 blz.
- HYTTI, H., I. NIO (2004), Monitoring the employment strategy and the duration of active working life , The Social Insurance Institution, Finland, working papers 38/2004, p.33.
- IDEA CONSULT (2022), Tomber, se relever et reprendre pied sur le marché du travail. Activering van langdurig arbeidsongeschikten in cijfers: eindrapport. 20.01.2022.
- INSTITUUT VOOR DE GELIJKHEID VAN VROUWEN EN MANNEN (2022), De loonkloof tussen vrouwen en mannen in België. Verslag 2023.
- JURIARTE-LANDA J. en B.-P. HERBERT (2009), La conciliation travail-vie personnelle des travailleurs âgés, Statistiques Canada, service de la Direction de la recherche sur la politique, Ressources humaines et Développement des compétences Canada. De studie is beschikbaar op de website: <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/75-001-x/2009110/article/10944-fra.htm>.
- LARCH, MARTIN (2022), "The (un)sustainability of public debt: the elusive reality of an intuitive concept", Bruges European Economic Research Papers 41/2022, 05.04.2022, 28 blz.
- LEVENÉ, Thérèse (2013), Trajectoires professionnelles, Anne Jorro éd., Dictionnaire des concepts de la professionnalisation. De Boeck Supérieur, p. 319-324.
- NETWORK OF EU INDEPENDENT FISCAL INSTITUTIONS (IFI, 2022), Contribution to the EFB Annual Conference 2022: Assessing the fiscal policy impact of the climate transition, Paper voor de jaarlijkse conferentie van de Europese Budgettaire Raad op 25.02.2022, Brussel, 32 blz.
- NILSSON, K., 2016, "Conceptualisation of ageing in relation to factors of importance for extending working life – a review", Scandinavian Journal of Public Health, Vol. 44, nr. 5 (July 2016), p. 490-505.
- OESO (2022), Etudes économiques de l'OCDE : Belgique 2022, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/702dd253-fr>.
- OESO (2019), Panorama de la société, OECD Publishing, Paris.
- OESO (2018), Regards sur l'éducation, OECD Publishing, Paris.
- OESO (2021), Pensions at a Glance 2021: OECD and G20 Indicators, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/ca401ebd-en>.
- OESO (2020a), Promoting an Age-Inclusive Workforce: Living, Learning and Earning Longer, OECD Publishing, Paris.
- OESO (2019a), Pensions at a Glance 2019: OECD and G20 Indicators, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/b6d3dcfc-en>.
- OESO (2019b), Working Better with Age, Ageing and Employment Policies, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/c4d4f66a-en>.ndre Wallonie Bruxelles Belgique.
- OESO (2013), Government at a Glance: 2013, OECD Publishing, 194 blz.
- STUDIECOMMISSIE VOOR DE VERGRIJZING (SCvV, 2022), "Jaarlijks Verslag", Hoge Raad van Financiën, juli 2022, 101 blz.
- RIJKSDIENST VOOR ARBEIDSVORZIENING (2021), Jaarverslag 2020, volume II: Indicatoren van de arbeidsmarkt en evolutie van de uitkeringen, Brussel.

POILPOT-ROCABOY, G., PIJOAN, N., CHEVANCE, A., 2013, « Agir sur les conditions de travail pour maintenir les seniors en emploi », @GRH, Vol. 3, nr. 8, p. 119-149.

UNIA en FOD WASO (2019), Socio-economische monitoring 2019: arbeidsmarkt en origine, 11 maart 2020.

VAN GYES G. et al (2021). Rapport over de resultaten van het sectoraal overleg in 2019-2020.

Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, algemene directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen, Brussel.

VILLOSIO, C., D. DI PIERRO, A. GIORDANENGO, P. PASQUA en M. RICHIARDI (2008), "Working conditions of an ageing workforce", Dublin: Eurofound.

## Bijlagen

### S2-indicator

De S2-indicator geeft weer met hoeveel procenten van het bbp het structureel primair saldo (SPS) zou moeten toenemen opdat de overheidsschuld zich over een oneindige horizon zou stabiliseren. Het schuldniveau waarop die stabilisatie plaatsvindt, wordt niet a priori vastgelegd maar volgt uit de berekening en is afhankelijk van het huidige schuldniveau en de variabelen die de ontwikkeling van de schuld beïnvloeden. De S2-indicator zal dus niet hoger zijn voor een land met een relatief hoog schuldniveau omdat deze zijn schuld zou moeten afbouwen. Een hoog schuldniveau zal de S2 indicator wel verhogen in de mate dat die schuld toekomstige kosten met zich meebrengt voor de overheid om te vermijden dat de schuld verder zou oplopen.

De S2-indicator is opgesplitst in twee delen. De 'initiële begrotingspositie' berekent het verschil tussen het feitelijk SPS en het schuldstabiliserende SPS. Hierbij wordt er niet gekeken naar de toekomstige kosten die verbonden zijn aan de vergrijzing. De impact van de vergrijzingskosten op het vereiste SPS om de schuld te stabiliseren wordt apart berekend en vormt de tweede component van de houdbaarheidsindicator. Deze component kan verder worden onderverdeeld in het deel van de toekomstige vergrijzingskosten dat het gevolg is van de verhoogde pensioenuitgaven, de hogere kosten van gezondheidszorg, de kosten gekoppeld aan langdurige zorg en de (lagere) uitgaven aan onderwijs.