

CRB 2024-0630

22 feb.
2024

Samenvatting en conclusie van het Verslag over de 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@ccecb.fgov.be
www.ccecb.fgov.be

Samenvatting en conclusie van het Verslag over de beroepsloopbanen in België – problemen en diagnose

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 houden¹. 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

¹ 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.

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 CRB², 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 Cf. CRB 2022-2314: "Analyse van het Belgische groeimodel: creatie en verdeling van toegevoegde waarde van 1996 tot 2018"

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 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 activiteitsgraad³ 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 werkzaamheidsgraad⁴ 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.).

³ 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.

⁴ 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.

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.

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'⁵). 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

⁵ 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.

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 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 werkloosheidsgraad⁶ 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

⁶ 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.

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 de kloof tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt wordt gedicht, met name voor STEM-profielen⁷.

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 2020⁸).

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.

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

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

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 CRB⁹, 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;

⁹ Cf. CRB 2022-2314: "Analyse van het Belgische groeimodel: creatie en verdeling van toegevoegde waarde van 1996 tot 2018".

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 toekomstgerichte opleidingen en richtingen (bv. STEM-richtingen¹⁰, 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.

¹⁰ STEM is een Engels acroniem dat staat voor science, technology, engineering and mathematics.