

11 okt 2022 -12:44

Publicatie van de Socio-economische Monitoring 2022: de positie van mensen met een buitenlandse origine is op onze arbeidsmarkt de laatste jaren verbeterd

De vijfde Socio-economische Monitoring van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg en Unia toont aan dat de positie van mensen met een buitenlandse origine op onze arbeidsmarkt de laatste jaren verbeterd is. Hun werkzaamheidsgraad is echter nog steeds veel lager dan die van mensen van Belgische origine, vooral in vergelijking met onze buurlanden. De COVID-19-pandemie toonde bovendien hoe kwetsbaar hun positie blijft. In het centrum van Europa, in een land met een sterke traditie van sociaal overleg en een goede antidiscriminatie wetgeving, is dit niet aanvaardbaar. Er is een alomvattende en gecoördineerde aanpak nodig om dit op te lossen.

Een arbeidsmarkt met verschillende snelheden

De Belgische arbeidsmarkt evolueerde gunstig tussen 2017 en 2019: de werkzaamheidsgraad steeg van 64,7% in 2016 naar 67,1% in 2019. Die stijging was er voor iedereen, alhoewel er ook verschillen zijn.

Helaas wijst dit nieuwe verslag nog steeds op het fenomeen van etnostratificatie van de arbeidsmarkt en structurele discriminatie. Voor mensen van buitenlandse origine verkleinen de kansen op een job hierdoor.

- Mensen van buitenlandse origine hebben meer moeite om een job te vinden, ook bij gelijk opleidingsniveau en studiedomein. Ook al is het verschil in werkzaamheidsgraad ten opzichte van mensen van Belgische origine sinds 2016 voor elk opleidingsniveau kleiner geworden, het is opvallend dat dit verschil zeer uitgesproken blijft in het geval van een diploma hoger onderwijs. Voor mensen van buitenlandse origine blijkt het moeilijker om dat diploma te valoriseren op onze arbeidsmarkt. Bovendien is de loonkloof groter: 21,9% van de langgeschoolden van buitenlandse origine bevindt zich in de lagere loonklassen, tegenover 8,2% voor mensen van Belgische origine.
- De kwaliteit van het werk (lonen, mobiliteit tussen statuten, sectoren en soorten contracten) is verbeterd, maar mensen met een migratieachtergrond zijn nog steeds oververtegenwoordigd in minder kwalitatieve en minder duurzame jobs. Ze zijn regelmatig werkloos of werken vaak als uitzendkracht of arbeider. En het is nog moeilijker voor hen om een baan te vinden als ze ten hoogste een getuigschrift van het lager middelbaar onderwijs hebben, ouder zijn dan 55 jaar, vrouwen of moeders zijn of pas in België zijn aangekomen.

COVID-19 bevestigt de kwetsbaarheid van jobs

Uit de analyse van de arbeidsmarkt in 2020 blijkt dat minder mensen van buitenlandse origine konden telewerken - en dus meer blootstonden aan de risico's van besmetting - en dat zij meer werkten in sectoren die moesten sluiten. Daardoor liepen zij meer kans hun job te verliezen en was het moeilijker om terug aan het werk te gaan. De situatie was nog ingewikkelder voor mensen met een getuigschrift lager secundair onderwijs en voor werknemers met een laag loon.

Nieuwe thema's voor specifieke uitdagingen

In deze nieuwe editie wordt ook aandacht besteed aan schoolachterstand, die een belemmering vormt voor de toegang tot het hoger onderwijs en de werkzaamheidsgraad later negatief beïnvloedt. En het

rapport laat de kloof zien tussen mensen van Belgische origine, waarvan 72% zonder vertraging hun diploma hoger secundair onderwijs hebben behaald, tegenover minder dan 40% voor mensen van buitenlandse origine.

De monitoring keek ook naar het groeiende fenomeen van detachering: in 2020 was 21% van de gedetacheerde werknemers van niet-Europese origine, tegenover slechts 8% in 2010. Zij worden over het algemeen gedetacheerd door een werkgever die in een van de lidstaten van de EU-15 is gevestigd, waarbij Nederland een ruime voorsprong heeft (26%), gevolgd door Portugal (7%), Frankrijk (5%) en Duitsland (4%). Dit verandert de omvang en vooral het profiel van de arbeidsmigratie naar landen als België fundamenteel.

Een alomvattende aanpak om het verschil te maken

De weg naar een inclusieve arbeidsmarkt zonder discriminatie is nog lang. Uit het verslag blijkt dat dit een fenomeen is met veel facetten. Er is dan ook een alomvattende en gecoördineerde aanpak van de verschillende overheden vereist, in samenwerking met de sociale partners. De oplossing ligt in een verbetering van de mobiliteit op de arbeidsmarkt, meer aandacht voor het probleem van de segmentering en de kwaliteit van de arbeid, een sterker onderwijsstelsel dat iedereen kansen biedt, en een aangepast migratie- en integratiebeleid.

"Bedrijven moeten ook bijdragen tot meer gelijkheid op de arbeidsmarkt door een passend antidiscriminatiebeleid te ontwikkelen voor elke fase van de arbeidsrelatie en door de diversiteit van hun personeelsbestand in het oog te houden", zegt Els Keytsman, directeur van Unia. "Werkgevers kunnen beroep doen op de steun van Unia of andere organisaties zoals de diensten voor preventie en bescherming op het werk, zowel voor een risicoanalyse als voor het bepalen van concrete preventieve maatregelen die moeten worden genomen om discriminatie te voorkomen".

"Diversiteit, in elke sector, is voor mij bijzonder belangrijk. Voor mij is het een onschatbare bron van rijkdom en talent die behouden en ontwikkeld moet worden. Op mijn initiatief wordt er daarom een "Cel diversiteit" opgericht. Daardoor zal het mogelijk zijn om de stand van zaken op het gebied van diversiteit binnen de sectoren nauwgezet in kaart te brengen, ondersteund door zo nauwkeurig mogelijke statistieken", aldus Pierre-Yves Dermagne, minister van Werk.

"Tegelijkertijd zal ik blijven werken aan maatregelen die de arbeidsomstandigheden garanderen en verbeteren, waarbij ik er een erezaak van maak om ervoor te zorgen dat werknemers van buitenlandse origine daar ten volle van genieten. Ten slotte zal ik zorgen voor volledige transparantie over de rechten van werknemers en hun arbeidsomstandigheden. Toegang tot betrouwbare en kwalitatieve informatie is nu in de wet opgenomen. Te vaak hebben buitenlanders zich machteloos gevoeld om hun rechten te doen gelden", aldus vice-premier Dermagne.

U kan dit rapport downloaden op de website van Unia onder de rubriek '[Publicaties](#)', en op de website van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, bij '[Publicaties](#)'. Alle gegevens uit dit verslag zijn terug te vinden op de website van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, bij '[Statistieken](#)'.

FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg
Ernest Blerotstraat1
1070 Brussel
België
02 233 41 11
<http://www.emploi.belgique.be>

Sandy Deseure
Diensthoofd Directie van de communicatie
0485 83 70 57
Sandy.deseure@werk.belgie.be

Anne-Cécile Wagner
Attachée Service communication
0494 69 32 01
anne-cecile.wagner@emploi.belgique.be