

VOLGENS GENDER OP DE ARBEIDSMARKT IN BELGIË

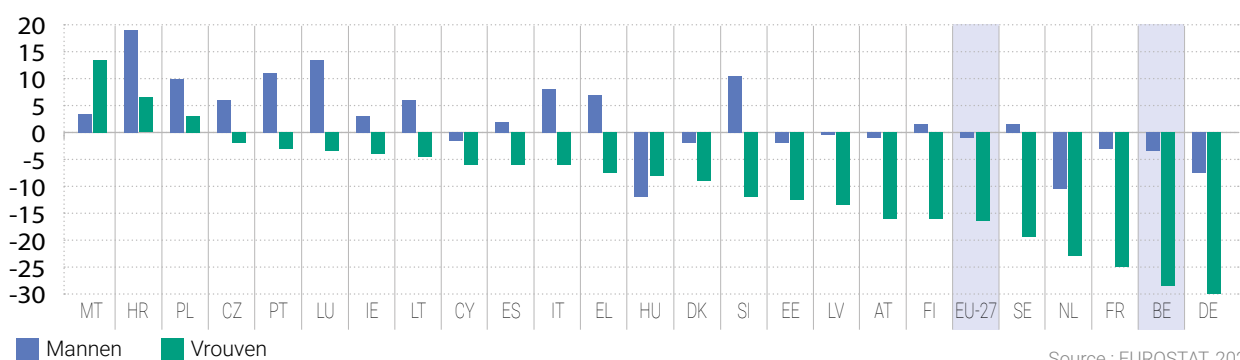
Een op de drie Belgen heeft een migratieachtergrond. Hoewel de werkgelegenheid van personen van buitenlandse herkomst in België aanzienlijk is toegenomen in de afgelopen twee decennia, blijft het verschil met personen van Belgische herkomst een belangrijke uitdaging voor ons land. Uit de cijfers blijkt dat België ondermaats presteert binnen de Europese Unie, met lagere werkgelegenheidscijfers, vooral voor vrouwen en personen met een niet-EU herkomst. Zoals blijkt uit het onderzoek uitgevoerd door de ULB, UMons en de VUB, worden vrouwen met een migratieachtergrond, vooral zij met een niet EU-achtergrond, geconfronteerd met een dubbel

nadeel op onze arbeidsmarkt. In een periode van krapte op de Belgische arbeidsmarkt, leidt de lage werkgelegenheidsgraad van vrouwen met een migratieachtergrond tot onderbenutting van een groot potentieel aan talenten en vaardigheden. Bovendien is de toegang tot werk van cruciaal belang zowel in de strijd tegen armoede als voor de duurzaamheid van ons socialezekerheidsstelsel. Toegang tot tewerkstelling heeft voor de betrokken personen een directe invloed op het vermogen om te voorzien in hun eigen levensonderhoud of om hun levensomstandigheden te verbeteren.

IN EEN OOGOPSLAG

- Op het gebied van werkgelegenheid van personen met een migratieafkomst **presteert België minder goed** in vergelijking met andere landen van de Europese Unie.
- Het verschil is nog meer uitgesproken bij **vrouwen met een origine buiten de EU**.
- De lage werkgelegenheidsgraad voor personen met een migratieachtergrond in **Brussel en Wallonië** valt op, de toeleiding tot werk van personen met een migratieachtergrond in deze regio's vergt specifieke aandacht.

Verskil in werkgelegenheidsgraad tussen niet-EU-burgers en personen met een Belgische achtergrond in 2022 (in %), onder de bevolking van 20 tot 64 jaar



WERKGELEGENHEIDSGRAAD PER HERKOMST, GENERATIE EN GENDER IN 2021 (IN%)
onder de bevolking van 20 tot 64 jaar in België

Herkomst		Brussel		Vlaanderen		Wallonië	
		♀	♂	♀	♂	♀	♂
Belgische		70,5	71,7	77,4	81,5	65,4	74,2
Niet-EU-27	1 ^{ste} generatie ¹	38,3	56,3	47,9	74,1	37,3	57,2
	2 ^{de} generatie	43,4	60,2	62,6	71,3	44,8	63,2

Bron : Eurostat

1. De termen 1^{ste} en 2^{de} generatie bieden geen vergelijking van de situatie van de ouders (1^{ste} generatie) met die van hun kinderen (2^{de} generatie) binnen elk gezin en/of elke groep van mensen volgens hun herkomst. Het is dus geen intergenerationale analyse in de strikte zin van het woord.

FEITEN EN ANALYSE

REDENEN VOOR INACTIVITEIT

In 2021 bedraagt de **inactiviteitsgraad** in België 24,9%.

Hij is het hoogst onder **niet-EU immigranten**: ongeveer 26% voor mannen en dit voor beide generaties. Deze ligt veel hoger voor hun vrouwelijke tegenhangers: 49% voor de eerste generatie, 40% voor de tweede generatie.

De inactiviteitsgraad onder **EU-immigranten** is lager. Anders dan bij niet-EU migranten ligt de inactiviteitgraad hoger bij de tweede dan bij de eerste generatie en dit zowel voor vrouwen (eerste generatie 26%,

tweede generatie 31%) als voor mannen (eerste generatie 15%, tweede generatie 26%).

Ook bij **personen van Belgische herkomst** zien we verschillen tussen mannen en vrouwen: 24,3% voor vrouwen en 18,1% voor mannen.

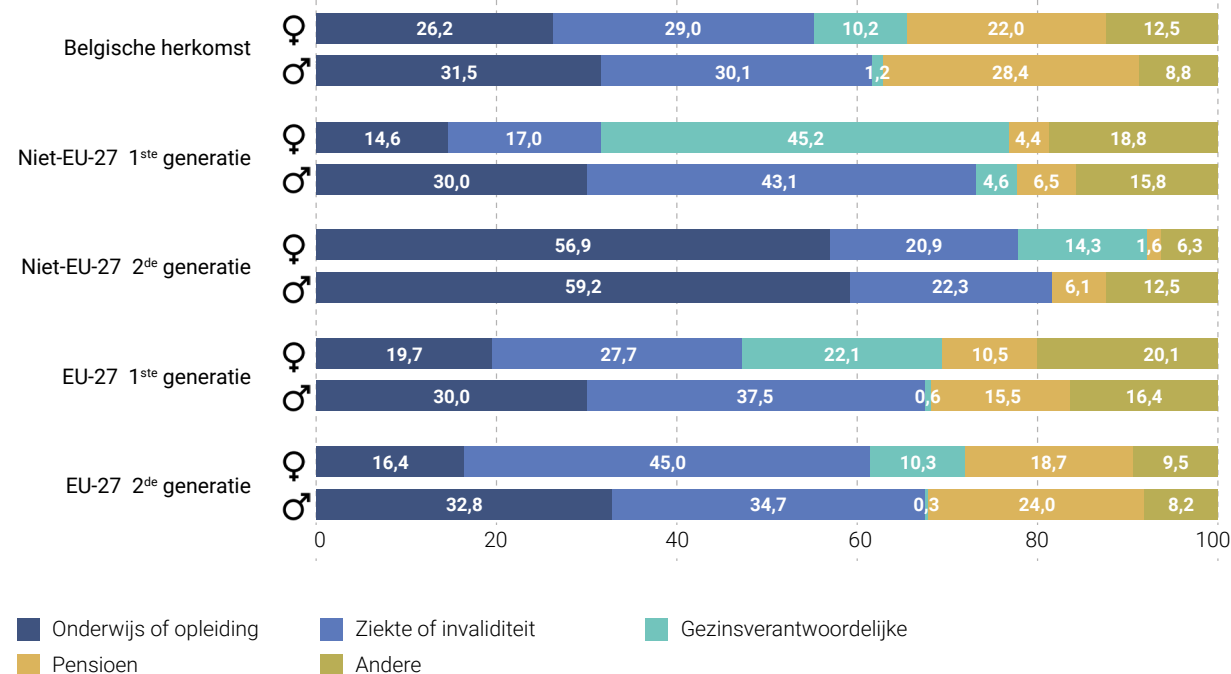
De redenen waarom mensen niet werken en ook niet op zoek zijn naar werk (inactiviteit) verschillen aanzienlijk per gender en herkomst. Zo zien we dat bij alle bevolkingsgroepen **gezinsredenen** voornamelijk door vrouwen aangehaald worden. Deze reden daalt substantieel in belang als we eerste en tweede

generatie vergelijken, zowel bij vrouwen met een EU-herkomst (eerste generatie 22,1%, tweede generatie 10,3%) en niet-EU-herkomst (eerste generatie 45,2%, tweede generatie 14,3%).

Onderwijs en opleiding vormen een belangrijke reden voor beroepsinactiviteit, vooral onder niet-EU migranten van de tweede generatie². Deze ontwikkeling is meer uitgesproken bij vrouwen.

Wat **ziekte of invaliditeit** betreft, valt de sterke stijging bij de tweede generatie EU-vrouwen op, alsook de significante daling bij tweede generatie niet-EU-mannen.

Redenen van 'inactiviteit' per herkomst en generatie in 2021 (in %) (onder de inactieve bevolking van 20 tot 64 jaar in België die verklaart niet te kunnen werken)



Bron: STATBEL, 2021

Ook bij de beroepsactieve bevolking zien we terugkomende tendensen en redenen wat afwezigheid betreft. Het afwezigheidspercentage is

merkelijk hoger voor vrouwen dan voor mannen, onafhankelijk van de herkomst van personen. Vrouwen doen dit, ongeacht hun herkomst, voornamelijk vanwege

ouderschapsverlof of zorg voor hun kinderen. Deze reden wordt echter bijna nooit door mannen opgegeven.

2. Er moet echter worden opgemerkt dat de tweede generatie niet-EU-immigranten gemiddeld jonger is dan andere bevolkingsgroepen.

OPLEIDINGSNIVEAU

Het opleidingsniveau blijkt niet doorslaggevend voor personen met een migratieachtergrond. Wat opvalt is dat **vrouwen met een migratieachtergrond vaker een hoger opleidingsniveau hebben dan mannen**, ongeacht de afkomst. Lage tewerkstellingsgraden kunnen dus niet verklaard worden enkel op basis van opleidingsniveau.

TYPE ARBEIDSCONTRACT

Het percentage **vrouwen** dat **deeltijds werkt** is beduidend hoger dan dat van mannen, ongeacht de herkomst. Vooral vrouwen met een Belgische achtergrond en vrouwen van de tweede generatie EU-herkomst werken deeltijds.

Voor personen met buitenlandse herkomst, en zeker voor personen met een niet-EU-achtergrond, is deeltijds werk vaak een **verplichting** meer dan een vrije keuze, vooral in vergelijking met personen met een Belgische achtergrond. Dit geldt vooral voor mannen.

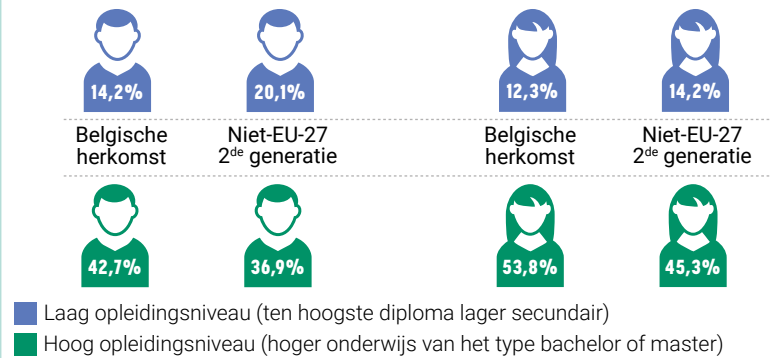
Een vergelijkbaar patroon doet zich voor bij **tijdelijk werk** dat ook vaak ervaren wordt als een **beperking** eerder dan een keuze, vooral door personen met een niet-EU-achtergrond.

GELIJKWAARDIGHEID VAN VAARDIGHEDEN

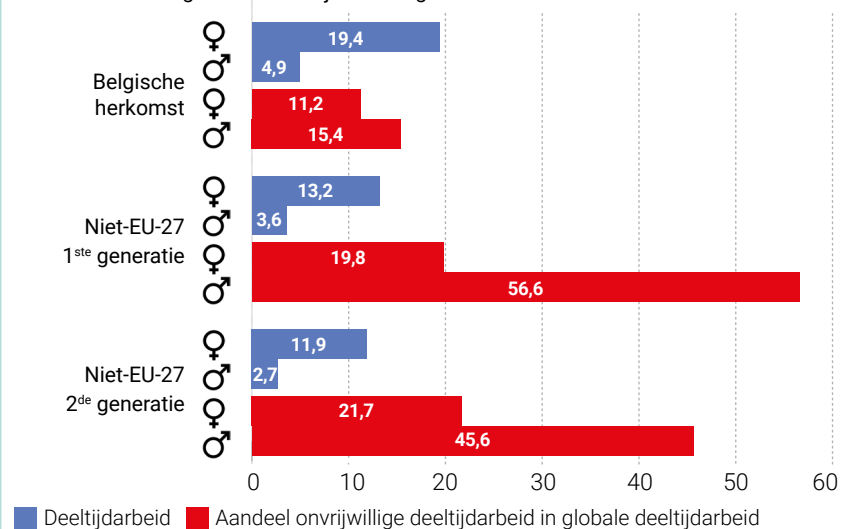
Cijfers tonen aan dat **overkwalificatie** een gegeven is voor niet-EU-migranten, vooral voor vrouwen.

64,2% van de EU-migranten en **83,9%** van de niet-EU-migranten die over een diploma hoger onderwijs beschikken, hebben **geen erkenning van hun diploma aangevraagd**.

Opleidingsniveau op basis van origine, generatie en gender in 2021 (in %), onder de actieve bevolking tussen 20 en 64 jaar in België

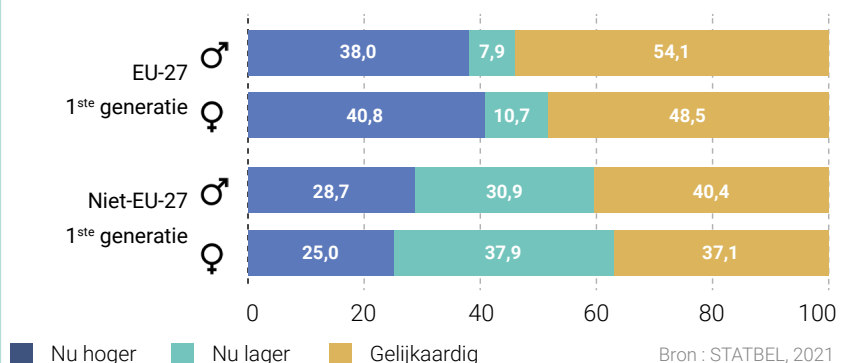


Aandeel deeltijdarbeid per herkomst, generatie en gender in 2021 (in %) onder de werkende bevolking van 20 tot 64 jaar in België



Bron : STATBEL, 2021

Gelijkwaardigheid van vaardigheden tussen de nieuwe baan in België en de vroegere baan in het buitenland per herkomst in 2021 (in %) onder een bevolking met een diploma hoger onderwijs van 20 tot 64 jaar in België en die voor emigratie werkte



Bron : STATBEL, 2021

De meest genoemde reden is het **gebrek aan noodzaak** om dit te doen. Daarna volgen redenen zoals gebrek aan **kennis, kosten** en de **complexiteit** van de procedures. Enkelen melden ook

de onmogelijkheid om een aanvraag in te dienen. Voor niet-EU-migranten vormen deze een veel belangrijker obstakel dan voor mensen afkomstig uit de EU.

DISCRIMINATIE

Verschillende studies wijzen op discriminatie bij de toegang tot de arbeidsmarkt voor personen met een migratieachtergrond.

Discriminatie wordt ook ervaren op de werkvloer. Dit percentage is hoger bij niet- EU-burgers, maar

wordt iets minder ervaren bij de tweede generatie dan bij de eerste generatie.

87,1% van de mannelijke, eerste generatie niet-EU-migranten geeft 'herkomst' op als voornaamste bron van discriminatie. Hoewel dit cijfer daalt bij de tweede

generatie, blijft het opvallend hoog (62,2%).

Niet-EU-migrantenvrouwen geven zowel 'herkomst' (38,4%) als 'gender' (18,3%) op als voornaamste bron van discriminatie.

WELKE LESSEN KUNNEN WE TREKKEN?

De arbeidsparticipatie van vrouwen, ongeacht hun migratieachtergrond, blijft aanzienlijk lager dan die van mannen. Deze genderkloof is nog groter voor vrouwen met een migratieachtergrond, die de laagste werkgelegenheidspercentages kennen.

Vrouwen die actief zijn op de arbeidsmarkt hebben bovendien een grotere kans om geremd te worden in de toegang tot een job

wegens gezinsverantwoordelijkheden, op het krijgen van tijdelijke contracten en om overgekwalificeerd te zijn voor de jobs die ze uitoefenen.

Het verbeteren van de toegang tot werk voor zowel mannen als vrouwen met een migratieachtergrond is een belangrijke uitdaging voor onze economie, die lijdt onder de arbeidstekorten in verschillende

sectoren. Bovendien vormt het een essentieel onderdeel in de strijd tegen armoede, het streven naar gelijke kansen en het waarborgen van de duurzaamheid van ons socialezekerheidsstelsel.

Met het oog op een meer inclusieve samenleving, is het van belang om **aandacht te hebben en in te zetten op het wegnemen van zowel gender- als migratiegerelateerde obstakels.**

WAT DOET KBS

TRAMPOLINE: SALTO NAAR WERK

Sinds 2021 heeft de Koning Boudewijnstichting 36 projecten ondersteund voor een totaalbedrag van 800.000 euro. Deze initiatieven hebben tot doel het potentieel van vrouwen met een migratieachtergrond in de verf te zetten, hen te begeleiden in hun professionele traject en hun netwerk uit te breiden.

BUSINESS UNITING TALENTS 2030

Business Uniting Talents 2030 is een pilootproject van CSR Europe, het Prins Filipfonds en de Koning Boudewijnstichting dat zich richt op het aanpakken van ongelijkheden in de toegang tot werk en het verminderen van discrepanties tussen vaardigheden, talenten en beschikbare banen. BUT2030 streeft ernaar bedrijven en sectorfederaties te ondersteunen bij het aantrekken van diverse talenten en hun inclusiestrategie naar een hoger niveau te tillen.

MEER WETEN?

Het volledige rapport van *Personen met een migratieachtergrond naar gender op de Belgische arbeidsmarkt* is gratis beschikbaar op www.kbs-frb.be.

U vindt er ook:

De publicatie *Trampoline, sterk in vrijwillig werk!* : <https://kbs-frb.be/nl/trampoline-sterk-vrijwillig-werk-0>

Meer informatie over het project *Business Uniting Talents* : <https://kbs-frb.be/nl/business-uniting-talents-2030>

KONING BOUDEWIJNSTICHTING

De Koning Boudewijnstichting heeft als opdracht bij te dragen tot een betere samenleving. De Stichting is in België, in Europa en internationaal een actor van verandering en innovatie in dienst van het algemeen belang en van de maatschappelijke cohesie. Ze zet zich in om een maximale impact te realiseren door de competenties van organisaties en personen te versterken. Ze stimuleert doeltreffende filantropie bij personen en ondernemingen.

De Koning Boudewijnstichting is een stichting van openbaar nut. Ze werd opgericht in 1976, toen Koning Boudewijn 25 jaar koning was.

Dank aan de Nationale Loterij en haar spelers, en aan alle schenkers voor hun gewaardeerde steun.

Abonneer u op onze e-news: www.kbs-frb.be

Volg ons op     