

# PERSONEN MET EEN MIGRATIEACHTERGROND NAAR GENDER OP DE ARBEIDSMARKT IN BELGIË

STUDIE 2023

# COLOFON

---

## Studie “Personen met een migratieachtergrond naar gender op de arbeidsmarkt in België”

Cette publication est également disponible en français sous le titre : « Les personnes issues de l’immigration sur le marché du travail en Belgique : une analyse selon le genre »

Een uitgave van de Koning Boudewijnstichting  
Brederodestraat 21, 1000 Brussel

### Auteur(s)

Brett Binst, VUB  
Tuba Bircan, VUB  
Kevin Pineda Hernandez, ULB  
Damina Purkayastha, VUB  
François Rycx, ULB  
Mélanie Volral, UMONS

### Vertaling

BeTranslated International

### Coördinatie vanuit de Koning Boudewijnstichting

Françoise Pissart, Directeur  
Caroline George, Senior Programma Coordinator  
Cassandra Fraenkel, Project Coordinator  
Zoë Kalala, Project Coordinator  
Isabelle Fol, Project & Knowledge Manager

Wettelijk depot D/2893/2023/27

Referentienummer 3944

December 2023

Met de steun van de Nationale Loterij

Deze uitgave kan ((gratis) online besteld of) gedownload worden van onze website [www.kbs-frb.be](http://www.kbs-frb.be)

# INHOUD

---

1. Inleiding
2. Werkgelegenheid, werkloosheid en inactiviteit – de belangrijkste arbeidsmarktindicatoren
3. Arbeidskwaliteit en jobtevredenheid
4. Combinatie van werk en gezin
5. Verschillen in menselijk kapitaal en (on-)geschiktheid van vaardigheden
6. Samenvatting en bespreking

## Voorwoord

Een op de drie Belgen heeft een migratieachtergrond. Hoewel de werkgelegenheid van personen met een migratieachtergrond in België aanzienlijk is gestegen in de afgelopen twee decennia, blijft de kloof in vergelijking met personen van Belgische herkomst een belangrijke uitdaging voor ons land. Deze kloof behoort tot één van de grootste binnen de Europese Unie, voornamelijk voor vrouwen van buitenlandse herkomst en personen met een niet-EU herkomst.

In een periode van aanzienlijke tekorten op de Belgische arbeidsmarkt, leidt het gebrek aan inclusie tot onderbenutting van een groot potentieel aan talenten, vaardigheden en diversiteit. Tegelijkertijd is de toegang tot werk van cruciaal belang in de strijd tegen armoede en voor de duurzaamheid van ons socialezekerheidsstelsel. Bovendien heeft de toegang tot werk voor de betrokken personen een directe invloed op het vermogen om te voorzien in hun eigen levensonderhoud of om hun levensomstandigheden te verbeteren.

De Koning Boudewijnstichting zet zich al jaren in voor het thema van toegang tot werk voor mensen met een migratieachtergrond. Ze bevordert de dialoog tussen betrokken partijen en streeft naar een dieper begrip van de menselijke, economische en maatschappelijke uitdagingen die hiermee gepaard gaan. In dit verband werd in 2021, op initiatief van de Koning Boudewijnstichting, een interuniversitair team opgericht om deze studie te realiseren, met specifieke aandacht voor vrouwen. Geconfronteerd met een dubbel nadeel op de arbeidsmarkt, heeft deze studie tot doel de specifieke uitdagingen die zij tegenkomen in hun toegang tot werk beter te begrijpen en te objectiveren.

Hoewel er al heel wat wetenschappelijke literatuur is over dit onderwerp, verdiept, verduidelijkt en nuanceert deze studie de bevindingen. Door zich te richten op generatieverschillen en de redenen te onderzoeken die van invloed zijn op de arbeidsparticipatie van vrouwen met een migratieachtergrond, draagt ze bij aan een uitgebreidere analyse van de arbeidsmarkt in België. Bovenal stelt deze studie in staat om gegevens en analyses te verspreiden die in overeenstemming zijn met de realiteit van de betrokken personen, en draagt ze zo bij aan een beter geïnformeerd debat, ver verwijderd van vruchteloze generalisaties.

De Stichting dankt oprecht de onderzoeksteams van de ULB, de UMons en de VUB, evenals de leden van het leescomité die deze studie hebben begeleid.

# 1. Inleiding

## Context

Hoewel de werkgelegenheidsgraad van personen van buitenlandse herkomst in België de afgelopen 20 jaar aanzienlijk is gestegen<sup>1</sup>, blijft de kloof ten opzichte van personen met een Belgische herkomst groot (EMN, 2018; Biegel et al., 2021). Verschillende onderzoeken tonen aan dat personen met een Belgische herkomst een hogere activiteits- en werkgelegenheidsgraad kennen dan personen met een migratieachtergrond. Deze kloof behoort tot een van de grootste binnen de Europese Unie (Piton & Rycx, 2020).

Personen met een migratieachtergrond worden immers nog steeds geconfronteerd met belemmeringen die een gelijkwaardige deelname aan de arbeidsmarkt in de weg staan (De Cuyper et al., 2019; Purkayastha & Bircan, 2023). Dit vormt een probleem voor de Belgische economie als geheel, aangezien hierdoor de talenten, vaardigheden en het potentieel van deze diverse groep mensen niet benut kunnen worden.

De positie van vrouwen op de arbeidsmarkt is minder gunstig dan die van mannen. Deze kloof in arbeidsmarktparticipatie is nog groter voor vrouwen met een migratieachtergrond. Zij vertonen de laagste werkgelegenheidsgraad en de hoogste inactiviteitsgraad, in vergelijking met zowel vrouwen als mannen, ongeacht hun migratieachtergrond (Maes et al., 2021). Zo bedraagt de werkgelegenheidsgraad voor vrouwen met een niet-EU-migratieachtergrond van de eerste generatie 42,4%. Hierbij tekent zich een verschil af van 21,8 procentpunten in vergelijking met hun mannelijke tegenhangers (64,2%). Deze genderkloof is groter onder de 1<sup>ste</sup> generatie migrantenvrouwen dan onder de 2<sup>de</sup> generatie.

Daarnaast blijkt dat vrouwen met een migratieachtergrond die werken vaker laagbetaalde banen, tijdelijke contracten, onregelmatige werktijden hebben en dat ze vaker deeltijds werken (Piton & Rycx, 2021; Gonne, 2022). Bovendien toont onderzoek aan dat de genderloonkloof voor deze groep vrouwen aanzienlijk groter is dan het gemiddelde (FOD WOSA & Unia, 2022 ; Pineda-Hernandez et al., 2022). Deze kloof is niet alleen het gevolg

---

<sup>1</sup> <https://statbel.fgov.be/nl/nieuws/arbeidsmarktsituatie-volgens-herkomst-nationaliteit>

van genderongelijkheid, maar wordt ook vergroot door de combinatie van discriminatie op basis van zowel migratieachtergrond als gender. Dit fenomeen staat bekend als het 'dubbele nadeel'.

Hoewel de literatuur uitgebreid ingaat op de uitdagingen waarmee personen met een migratieachtergrond worden geconfronteerd op de arbeidsmarkt, is er behoefte aan meer diepgaande inzichten in genderongelijkheden. Deze studie gaat ook verder dan de traditionele dichotomie tussen personen met enerzijds Belgische en anderzijds buitenlandse herkomst. Ze belicht dan ook de verschillen tussen 1<sup>ste</sup> en 2<sup>de</sup> generatie personen met een migratieachtergrond. Ook wordt een dieper en genuanceerd inzicht gegeven in de arbeidsmarktparticipatie van vrouwen met migratieachtergrond. Ze draagt bij aan een meer inclusieve analyse van de dynamiek op de arbeidsmarkt in België.

### **Bestaande literatuur over de huidige perspectieven op arbeidsmarktparticipatie van mensen met een migratieachtergrond in België**

Hoewel de literatuur over de arbeidsmarktparticipatie van personen met een migratieachtergrond in België omvangrijk is, heeft het zich vooral gericht op de verschillen tussen personen met een Belgische herkomst en personen met een migratieachtergrond. Recente literatuur erkent echter steeds meer het belang van gender en gezinssamenstelling bij het begrijpen van de arbeidsmarktparticipatie van personen met een migratieachtergrond (FADO WASO & Unia, 2020; Gabrielli & Impicciatore, 2022; Jacobs et al., 2022).

Ondanks de algemene en voortdurende stijging van de arbeidsparticipatie van vrouwen in de afgelopen decennia, zijn het nog steeds voornamelijk vrouwen die onevenredig belast worden met huishoudelijke taken, zorgtaken en de organisatie van kinderopvang in vergelijking met mannen (IGVM, 2016). Hierdoor ervaren vrouwen een grotere druk bij het combineren van werk en hun gezin/privéleven (Maes et al., 2022). Dit laatste is ook uitgebreid in verband gebracht met de lagere arbeidsparticipatie van vrouwen en met deeltijds werk. Bovendien wijzen arbeidsmarktindicatoren en onderzoek uit dat de werkgelegenheidskloof tussen vrouwen met een Belgische herkomst en vrouwen met een migratieachtergrond groter is bij vrouwen met kinderen (FADO WASO & Unia, 2020). Dit suggereert dat moederschap en zorgtaken een grotere invloed hebben op de

arbeidsmarktparticipatie van vrouwen met een migratieachtergrond dan die van vrouwen met een Belgische herkomst (Wood et al., 2017; Ünver et al., 2018; IGVM, 2020; Marynissen et al., 2021).

Een ander onderzoek (Maes et al., 2021) wijst uit dat de lagere arbeidsparticipatie van tweede generatie migrantenvrouwen met kinderen verband houdt met hun reeds beperkte arbeidsparticipatie vóór de geboorte van hun eerste kind. Dit onderstreept dat de oplossingen niet louter in genderemancipatie of kinderopvang liggen, en dat causale verbanden tussen zorgtaken en arbeidsparticipatie genuanceerder zijn dan vaak wordt aangenomen. Bovendien blijkt uit onderzoek dat de tweede generatie vrouwen met een migratieachtergrond minder gebruikmaken van formele kinderopvangsystemen (Maes et al., 2023) en minder toegang hebben tot ouderschapsverlof dan vrouwen met een Belgische herkomst (Marynissen et al., 2021). Dit komt omdat ouderschapsverlof wordt toegekend op basis van werkgelegenheid, waardoor een aanzienlijk deel van de moeders - met name jonge, alleenstaande, kortopgeleide moeders en moeders met een migratieachtergrond – niet aan deze criteria voldoet en daardoor minder toegang heeft tot ouderschapsverlof in België (Marynissen et al., 2021).

Naast de rol van huishoudelijke en zorgtaken spelen diverse andere factoren een rol in de arbeidsmarktparticipatie van vrouwen met een migratieachtergrond, evenals personen met een migratieachtergrond in het algemeen. Deze factoren omvatten een lager opleidingsniveau (Baert et al., 2016) en minder sociaal kapitaal (netwerken) (Verhaeghe et al., 2013, 2015). Voor migranten van de eerste generatie bevat dit een lagere taalvaardigheid (NBB, 2020) en het niet erkennen van een buitenlands diploma in het gastland (Chakkar & De Cuyper, 2019; De Cuyper et al., 2019).

Naast de bovengenoemde factoren gerelateerd aan de aanbodzijde, is het belangrijk om ook naar de vraagzijde te kijken. Opleiding, ervaring en talenkennis spelen een belangrijke rol bij de aanwervingscriteria. Uit het onderzoek blijkt echter dat migranten gemiddeld genomen een lager opleidingsniveau hebben, problemen ondervinden bij de erkenning van hun diploma's, geconfronteerd worden met discriminatie en taalbarrières moeten overwinnen.



## Methodologie

De studie omvat een verkennende analyse van de Belgische enquête naar de arbeidskrachten (EAK), die in 2021 een specifieke ad-hocmodule over migranten bevatte. Hierbij wordt onderscheid gemaakt tussen verschillende soorten migratieachtergronden: migranten van de eerste en tweede generatie, migranten met EU- en niet-EU herkomst. Er wordt rekening gehouden met de zelfgerapporteerde redenen voor (niet-)participatie aan de arbeidsmarkt en voor het opnemen van zorgtaken. Daarnaast voorziet de ad-hocmodule van de enenquête naar arbeidskrachten aanvullende gegevens over obstakels voor de arbeidsmarktparticipatie, overkwalificatie, talenkennis, erkenning van buitenlandse diploma's, opleidingsniveau van de ouders, arbeidstevredenheid en beroepsvaardigheden. De EAK wordt uitgevoerd op een representatieve steekproef uit het Belgisch Rijksregister en biedt naast demografische kenmerken en gedetailleerde informatie over de arbeidssituatie (activiteit, statuut, sector, ...), ook inzicht in de kwaliteit van de werkgelegenheid, de redenen om geen werk te hebben en over het opnemen van zorgtaken.

Voor dit rapport werd de EAK 2021 gekoppeld aan het Rijksregister om zo over meer demografische achtergrondinformatie van de respondenten te beschikken, waaronder herkomst (gebaseerd op de eerste nationaliteit van de personen en de eerste nationaliteit van hun ouders). We maken de volgende indeling van de respondenten uit de enquête naar arbeidskrachten:

- Personen met een Belgische herkomst: geboren in België met twee in België geboren ouders.
- Eerste generatie migranten (1G): geboren in het buitenland, ongeacht hun nationaliteit.
- Tweede generatie migranten (2G)<sup>2</sup>: geboren in België met ten minste één in het buitenland geboren ouder.

---

<sup>2</sup> Om de herkomst van migranten van de tweede generatie te bepalen, wordt gebruik gemaakt van volgende gangbare praktijk (Corluy et al., 2015; Kampelmann & Rycx, 2016; Grinza et al., 2020; FOD WASO & Unia, 2017): de volgorde van prioriteit is gebaseerd op het geboorteland van de vader (cf. Piton et Rycx (2021) voor meer uitleg). Met andere woorden, het geboorteland van de vader wordt gebruikt om de herkomst van een migrant van de tweede generatie te bepalen, behalve wanneer de vader geboren is in België en de moeder in het buitenland. In dat geval wordt het geboorteland van de moeder weerhouden om de herkomst te bepalen.

- Andere: in het buitenland geboren en waarvan beide ouders in België zijn geboren.

Onder de migranten van 1G en 2G maken wij een eerste geografische indeling als volgt:

- EU-27<sup>3</sup>: personen die in een EU-27-land zijn geboren of van wie ten minste één ouder in een EU-27-land is geboren.
- Buiten de EU-27: personen die in een land buiten de EU-27 zijn geboren of van wie ten minste één ouder buiten de EU-27 is geboren.

De verdeling van de respondenten naar herkomst, generatie en gender staan in Tabel 1.1.

**Tabel 1.1**

**Verdeling naar herkomst, generatie en gender in 2021**

Onder de bevolking tussen 20 en 64 jaar in België

		Totaal		Vrouwen		Mannen	
		N	%	N	%	N	%
Personen met een Belgische herkomst		13.887	64,2	6.984	63,4	6.898	65,7
EU-27	Eerste generatie	1.839	8,5	961	8,7	879	8,3
	Tweede generatie	1.513	7,0	768	7,0	745	7,0
Niet EU-27	Eerste generatie	2.801	12,9	1.480	13,4	1.324	12,5
	Tweede generatie	1.363	6,3	694	6,3	669	6,3
Overige		234	1,1	121	1,1	113	1,1
Totaal		21.637		11.008		10.410	

Bron: STATBEL, 2021.

Van de 21.637 individuen in onze steekproef, allemaal tussen 20 en 64 jaar oud, blijkt dat 64,2% van hen een Belgische herkomst heeft, 21,4% in het buitenland is geboren (migranten van de 1e generatie) en 13,3% in België is geboren maar ten minste één ouder heeft die in het buitenland is geboren (migranten van de 2e generatie). Ongeveer 60% van de migranten van de 1e generatie is geboren in een land buiten de EU. Wat betreft de migranten van de 2e generatie komt ongeveer de helft uit niet-EU-landen. De

<sup>3</sup> EU-27 omvat de volgende landen: Duitsland, Oostenrijk, Bulgarije, Cyprus, Kroatië, Denemarken, Spanje, Estland, Finland, Frankrijk, Griekenland, Hongarije, Ierland, Italië, Letland, Litouwen, Luxemburg, Malta, Nederland, Polen, Portugal, Tsjechië, Roemenië, het Verenigd Koninkrijk, Slowakije, Slovenië en Zweden. Vanaf 31 januari 2020 maakt het Verenigd Koninkrijk geen deel meer uit van de Europese Unie. Alle Britten (eerste en tweede generatie) die vóór 1 januari 2021 in België zijn aangekomen, genieten echter dezelfde rechten en plichten als burgers van de Europese Unie.

beschrijvende statistieken per gender en herkomst zijn vrij gelijkaardig. Van de mannen heeft 65,7% personen een Belgische herkomst, 20,8% is migrant van de 1e generatie, en 13,3% is migrant van de 2e generatie. Onder de vrouwen heeft 63,4% van de personen een Belgische herkomst, 22,1% is in het buitenland geboren en 13,3% is in België geboren met ten minste één ouder die in het buitenland is geboren.

In dit rapport baseren we ons op de definities zoals vastgelegd<sup>4</sup> in de EAK 2021. Hier volgt een overzicht van de gebruikte definities:

**Werkende personen:** Personen die tijdens de referentieweek arbeid hebben verricht, ofwel 'tegen betaling' of met als doel 'winst te maken', ongeacht hoe lang ze hebben gewerkt, zelfs als het slechts voor één uur was. Dit omvat ook personen die een job hadden maar tijdelijk afwezig waren om redenen zoals vakantie, ziekte, technische of economische redenen. Meewerkende familieleden vallen ook onder deze categorie.

**Werklozen:** Personen die: (a) tijdens de referentieweek geen werk hadden; (b) beschikbaar waren voor werk binnen twee weken na de referentieweek; (c) actief op zoek waren naar werk of werk hadden gevonden en binnen maximaal drie maanden zouden beginnen.

**Beroepsbevolking:** Een groep die zowel uit werkenden als werklozen bestaat.

**Niet-actieven:** Personen die niet gecategoriseerd worden als werkende personen of als werklozen.

**Laaggeschoolden:** Personen die maximaal een diploma hebben van het lager secundair onderwijs.

**Middengeschoolden:** Personen die een diploma hebben van het hoger secundair onderwijs, maar geen diploma van het hoger onderwijs.

**Hooggeschoolden:** Personen die in het bezit zijn van een diploma van het hoger onderwijs.

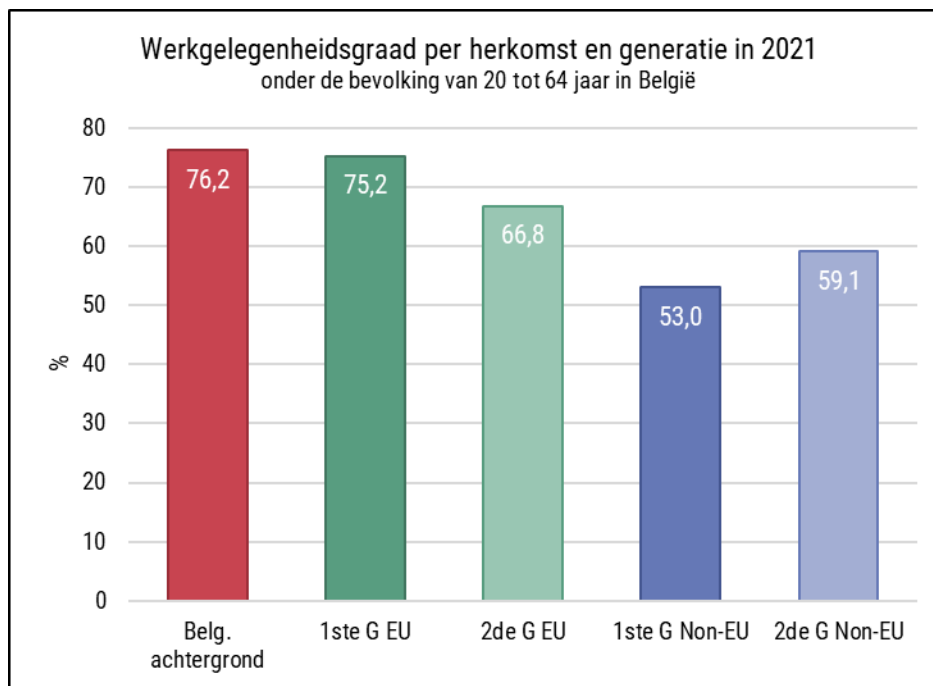
---

<sup>4</sup> <https://statbel.fgov.be/nl/themas/werk-opleiding/arbeidsmarkt/werkgelegenheid-en-werkloosheid#documents>

## 2. Werkgelegenheid, werkloosheid en inactiviteit – De belangrijkste arbeidsmarktindicatoren

### 2.1. Werkgelegenheid (werknemers en zelfstandigen), werkloosheid en inactiviteit

**Figuur 2.1**



Bron: STATBEL, 2021

De werkgelegenheidsgraad van de bevolking van 20-64 jaar verschilt aanzienlijk naar gelang van de herkomst.<sup>5</sup> Onder mensen van Belgische herkomst bedraagt deze ongeveer 76%.

<sup>5</sup> In dit rapport presenteren we beschrijvende statistieken voor immigranten van de eerste en tweede generatie en voor personen van Belgische herkomst (zie definities in de inleiding). Ons doel is om te analyseren hoe een reeks variabelen die verband houden met de arbeidsmarkt gecorreleerd zijn met de herkomst van mensen, en of de verschillen ten opzichte van personen van Belgische herkomst meer of minder uitgesproken zijn voor immigranten van de eerste en tweede generatie (respectievelijk afkomstig van de EU-27 of van derde landen). We maken deze vergelijkingen op een bepaald moment in de tijd, d.w.z. op basis van gegevens voor het jaar 2021. Deze benadering vergelijkt niet expliciet de situatie van de ouders (immigranten van de eerste generatie) met die van hun kinderen (immigranten van de tweede 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. Door de gemiddelde situatie van de immigranten van de eerste en tweede generatie op een bepaald moment te vergelijken, is onze benadering echter consistent met die in de bestaande literatuur die de intergenerationale evolutie van de situatie van immigranten op de arbeidsmarkt in België beoogt te documenteren (Corluy et al., 2015; Piton en Rycx, 2021; Pineda-Hernandez et al., 2022; SPF ETCS en Unia, 2022). Er moet echter worden benadrukt dat de resultaten van een dergelijke benadering met de nodige voorzichtigheid moeten worden geïnterpreteerd, aangezien ze gebaseerd zijn op een transversale analyse (met alle vertekeningen van dien) en niet op een longitudinale studie (die het mogelijk zou maken om de intergenerationale veranderingen binnen gezinnen echt te traceren volgens hun herkomst).

Onder mensen uit de Europese Unie (EU-27) schommelt de werkgelegenheidsgraad tussen 75,2% en 66,8%, naargelang het gaat om immigranten van de eerste of de tweede generatie.<sup>6</sup> Onder niet-EU-onderdanen is de werkgelegenheidsgraad aanzienlijk lager. Het is 53% voor immigranten van de eerste generatie en ongeveer 59% voor immigranten van de tweede generatie.<sup>7</sup>

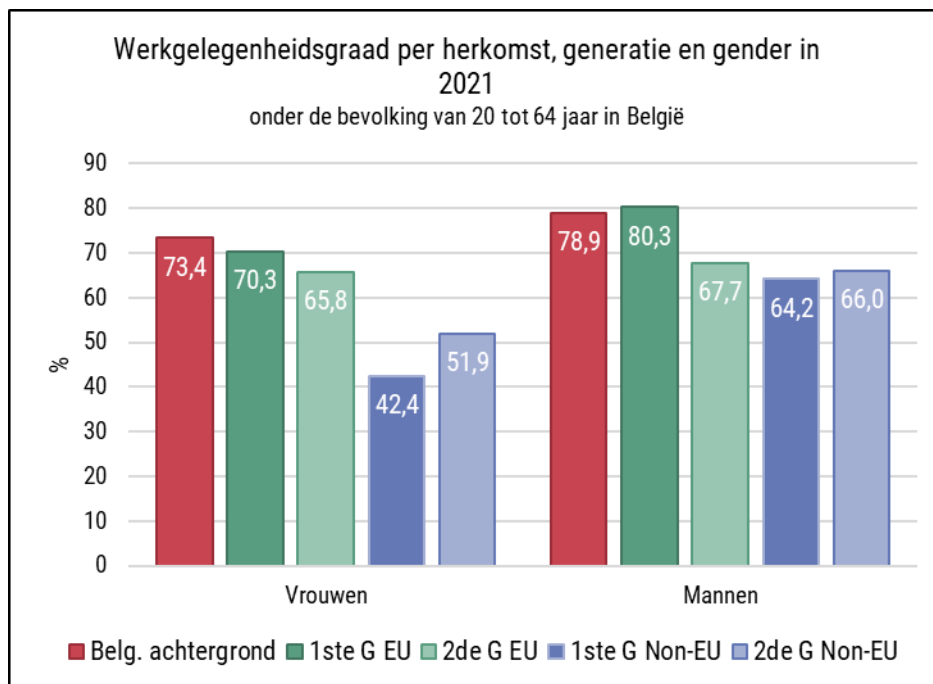
Er moet echter worden opgemerkt dat de tweede generatie niet-EU-immigranten gemiddeld jonger is dan andere bevolkingsgroepen. Als we ons toespitsen op de bevolking van 25-64 jaar, die minder vaak nog onderwijs volgt, verbetert de werkgelegenheidsgraad van de tweede generatie niet-EU-immigranten zowel in absolute als in relatieve termen (zie bijlage 2.1). Deze stijgt namelijk met 9,7 procentpunten (tot 68,8%), terwijl de stijging voor personen van Belgische herkomst slechts 4,1 procentpunten bedraagt (tot 80,3%).

---

<sup>6</sup> Het feit dat de werkgelegenheidsgraad hoger is onder EU-immigranten van de eerste generatie dan onder EU-immigranten van de tweede generatie is met name toe te schrijven aan verschillen in opleidingsniveau. Immigranten van de eerste generatie zijn hoger opgeleid dan immigranten van de tweede generatie. Zoals de beschrijvende statistieken in hoofdstuk 5 van dit rapport laten zien, heeft bijna 50% van de EU-immigranten van de eerste generatie (tussen 25 en 64 jaar) een diploma hoger onderwijs (kort of lang), vergeleken met iets minder dan 40% van de immigranten van de tweede generatie. Bovendien, zoals blijkt uit de analyse van Piton en Rycx (2021), is een aanzienlijk deel van de immigranten van de eerste generatie uit de EU (bijna 25%) economische migranten. Ze zijn dus naar België gekomen om te werken, wat hun werkgelegenheidsgraad waarschijnlijk verhoogt. Het rapport van de SPF ECTS en Unia (2022) laat ook een bijzonder hoge werkgelegenheidsgraad zien onder immigranten die geboren zijn in oostelijke EU-landen (EU-13), ondanks hun lagere gemiddelde opleidingsniveau. Velen van hen zijn tewerkgesteld in de bouwsector en in de sector van de huishoudhulp.

<sup>7</sup> De hogere werkgelegenheidsgraad onder niet-EU immigranten van de tweede generatie dan onder niet-EU-immigranten van de eerste generatie wordt deels verklaard door verschillen in opleidingsniveau. Het aandeel afgestudeerden van het hoger onderwijs stijgt van circa 35% naar 41% tussen de eerste en tweede generatie (zie hoofdstuk 5). Er moet ook worden opgemerkt dat immigranten die buiten de EU zijn geboren vaak moeilijkheden ondervinden om hun kwalificaties in België te laten erkennen (zie hoofdstuk 5), wat in principe niet het geval is voor de tweede generatie. Wat de redenen voor migratie betreft, geven volgens Piton en Rycx (2021), in vergelijking met immigranten die in de EU geboren zijn, degenen die buiten de EU geboren zijn verhoudingsgewijs minder economische redenen op (15%) en zijn ze vaker naar België gekomen omwille van gezinshereniging (45%) en humanitaire redenen (15%). Dit verklaart ook waarom de werkgelegenheidsgraad van immigranten die buiten de EU geboren zijn zo laag is. De resultaten voor België tonen inderdaad aan dat de werkgelegenheidsgraad tijdens de eerste jaren van verblijf in België ceteris paribus het laagst is bij vluchtelingen, middelmatig bij gezinsmigranten en het hoogst bij economische migranten (Piton en Rycx, 2021). Kennis van de Belgische nationale talen (die volgens de studie van Piton en Rycx (2021) significant lager is bij immigranten die buiten de EU geboren zijn dan bij degenen die in de EU geboren zijn) verklaart ook waarom de werkgelegenheidsgraad van niet-EU-immigranten verbetert tussen de eerste en tweede generatie. Naast andere factoren (zoals sociaal kapitaal, professionele netwerken en voorkeuren) vormt ook discriminatie van mensen die buiten de EU zijn geboren (zoals aangetoond in hoofdstuk 3 van dit rapport) een deel van de verklaring (Corluy et al., 2015; Piton en Rycx, 2021).

**Figuur 2.2**



Bron: STATBEL, 2021

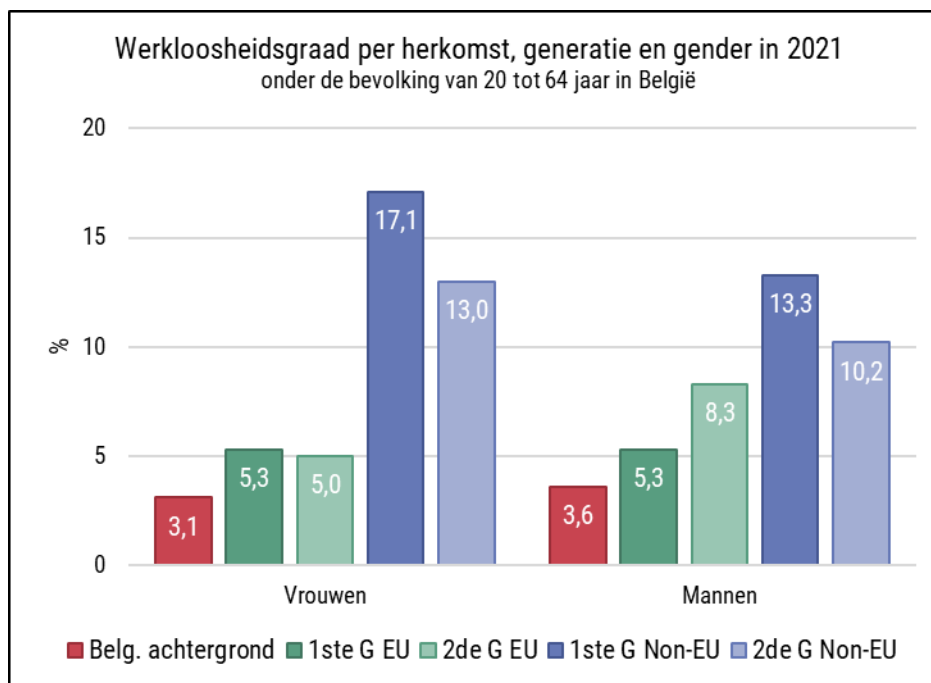
Uit een genderperspectief blijkt dat de werkgelegenheidsgraad van vrouwen van 20-64 jaar systematisch lager is dan die van mannen, ongeacht hun herkomst. Bij mensen van Belgische herkomst bedraagt het verschil tussen mannen en vrouwen 5,5 procentpunten (73,4 vs. 78,9%). Bij de in het buitenland geborenen is de kloof veel groter: 10 procentpunten onder EU-immigranten (70,3 vs. 80,3%) en 21,8 procentpunten onder niet-EU-immigranten (42,4 vs. 64,2%). In het algemeen is de genderkloof minder uitgesproken bij immigranten van de tweede generatie, hoewel hij nog steeds 14,1 procentpunten bedraagt bij mensen uit niet-EU-landen (51,9 vs. 66%).<sup>8</sup>

Als we een onderscheid maken tussen werk in loondienst en werk als zelfstandige (zie bijlage 2.2), vinden we werkgelegenheidsgraad naar herkomst met een structuur vrijwel vergelijkbaar met die hierboven beschreven. Net als de werkgelegenheidsgraad van loontrekkenden is het

<sup>8</sup> Deze resultaten lijken compatibel met die van eerdere studies (Corluy et al., 2015; Piton en Rycx, 2021) die aantonen dat immigrantenvrouwen in België geconfronteerd worden met een dubbele benadeling wat betreft toegang tot werk (gelinkt aan hun gender en herkomst) wanneer ze afkomstig zijn uit de EU en een nog zwaardere benadeling wanneer ze afkomstig zijn uit niet-EU-landen. Deze intersectionaliteit is ook benadrukt voor andere West-Europese landen (Lee et al., 2020; Meurs en Pailhé, 2008). Het lijkt, ten minste gedeeltelijk, het gevolg te zijn van de meer traditionele genderrollen die immigrantenvrouwen van buiten de EU aannemen en, als gevolg daarvan, hun lagere activiteitsgraad (Athari et al., 2019). De literatuur suggereert echter dat naast andere factoren (zoals sociaal kapitaal, professionele netwerken of toegang tot en gebruik van kinderopvang en ouderschapsverlof (Kil et al., 2018)) ook verklaringen aan de vraagzijde (waaronder discriminatie) een belangrijke rol spelen in het begrip van deze situatie (Piton et Rycx, 2021).

aandeel zelfstandigen onder de werkenden hoger voor personen van Belgische herkomst (10,5%) dan voor mensen van buitenlandse herkomst (met uitzondering van de in de EU-27 geboren, 10,6%), en voor mensen uit de EU-27 dan voor mensen uit derde landen. Evenzo heeft de tweede generatie van EU-immigranten een iets lager aandeel zelfstandigen dan de eerste generatie (8,6 vs. 10,6%), maar het omgekeerde geldt voor niet-EU-immigranten (7,3 vs. 5,2%). Bovendien is het aandeel zelfstandigen onder de werkenden, ongeacht hun herkomst, hoger voor mannen dan voor vrouwen. Wat de werkgelegenheidsgraad van de loontrekkenden betreft, is het beeld meer gemengd. Het is hoger voor vrouwen van Belgische herkomst en vrouwen uit de EU, maar hoger voor mannen uit niet-EU-landen.

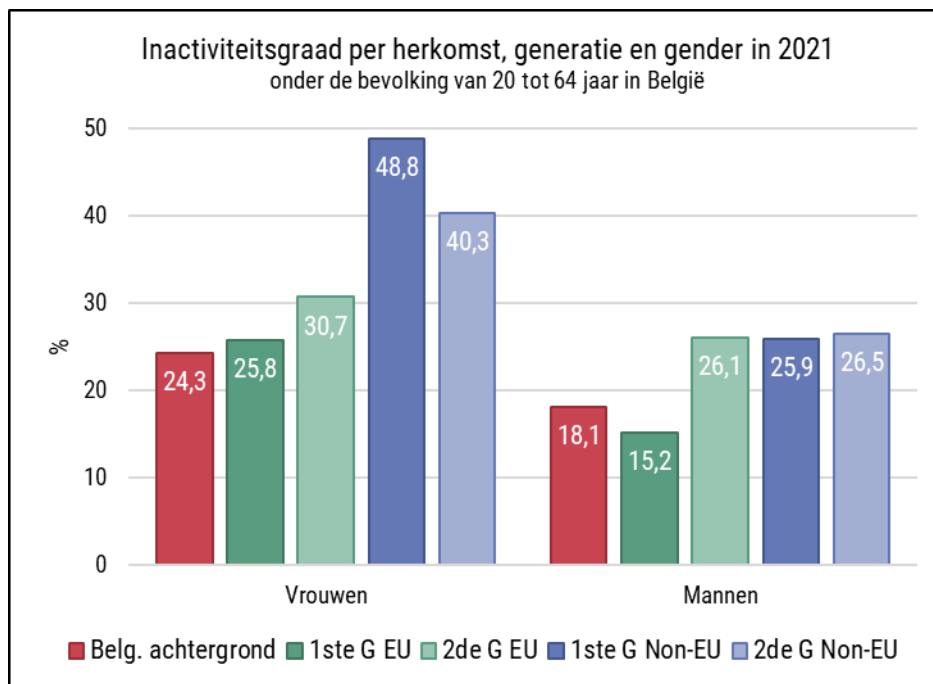
**Figuur 2.3**



Bron: STATBEL, 2021

De werkloosheidsgraad onder de actieve bevolking van 20-64 jaar verschilt ook sterk naar herkomst en gender. Voor mannen van Belgische herkomst en vrouwen ligt hij rond 3%. Onder EU-immigranten schommelt hij tussen ongeveer 5% (onder vrouwen van beide generaties en mannen van de eerste generatie) en 8,3% (onder mannen van de tweede generatie). Bij niet-EU-immigranten zijn de percentages hoger, maar ze dalen tussen de eerste en tweede generatie (van ongeveer 17% naar 13% voor vrouwen en van 13% naar 10% voor mannen).

**Figuur 2.4**



Bron: STATBEL, 2021

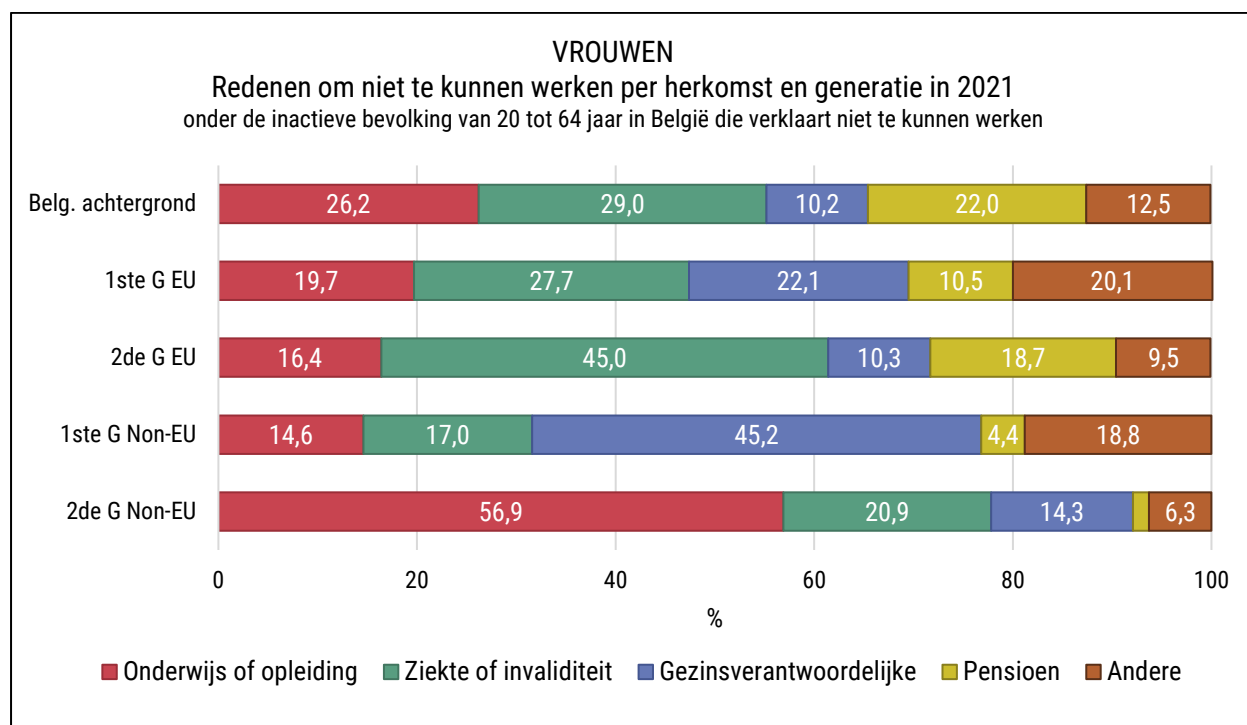
De inactiviteitsgraad onder de bevolking van 20-64 jaar is ook hoger onder niet-EU-immigranten. Voor mannen uit niet-EU-landen bedraagt de inactiviteitsgraad ongeveer 26% voor beide generaties. Voor vrouwen van dezelfde herkomst daalt hij van ongeveer 49 naar 40% van de eerste naar de tweede generatie.

De inactiviteitsgraad onder EU-immigranten is lager. Anderzijds neemt hij toe tussen de eerste en de tweede generatie, zowel voor vrouwen (van ongeveer 26% tot 31%) als voor mannen (van ongeveer 15% tot 26%). Bij de personen van Belgische herkomst bedraagt de inactiviteitsgraad 24,3% voor vrouwen en 18,1% voor mannen.

Van de inactieven verklaart 10,3% te kunnen werken, hoewel zij niet op zoek zijn naar een baan (zie bijlage 2.3). Met andere woorden, na uitsluiting van het non-responspercentage (2,2%) blijkt uit de resultaten dat 87,5% van de inactieven niet kan werken.

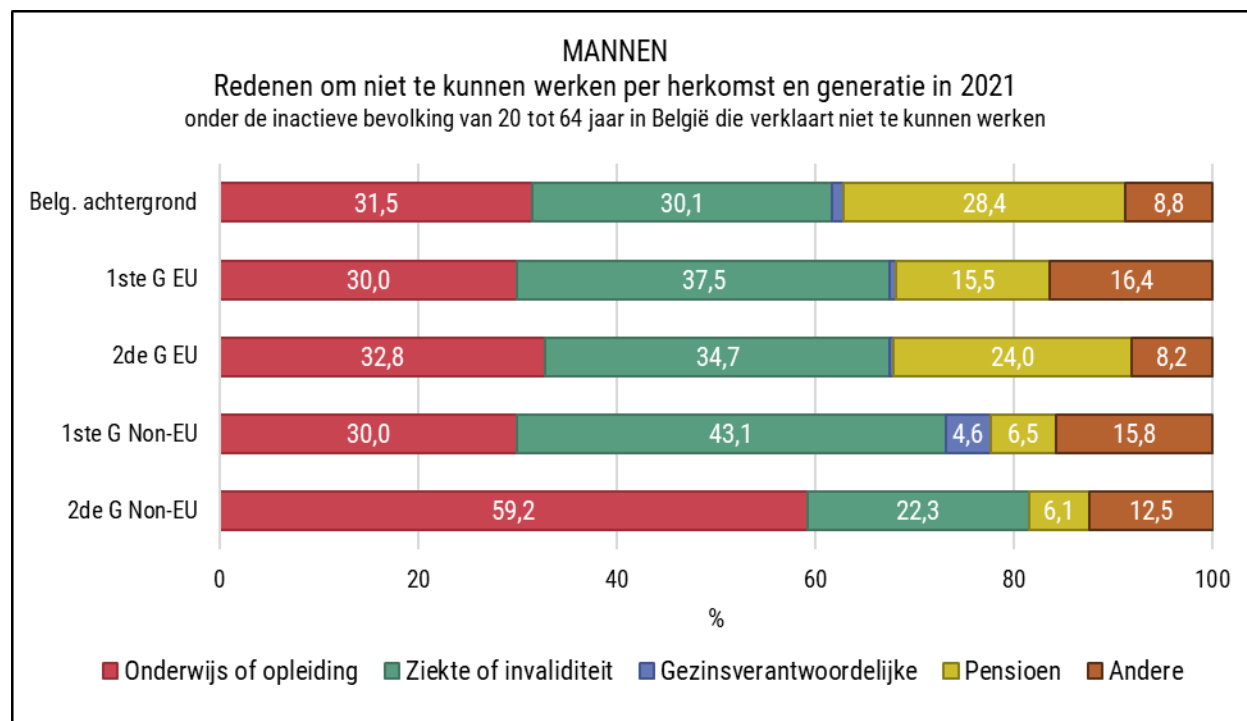


**Figuur 2.5**



Bron: STATBEL, 2021

**Figuur 2.6**



Bron: STATBEL, 2021

De redenen waarom deze mensen niet kunnen werken verschillen aanzienlijk per gender en herkomst. Veel inactieven kunnen niet werken omdat ze onderwijs of een opleiding volgen. Dit geldt met name voor niet-EU-immigranten van de tweede generatie van beide gender.<sup>9</sup> Ziekte en invaliditeit verklaren ook waarom een groot deel van de inactieven niet kunnen werken.<sup>10</sup> De gezinsredenen worden bijna uitsluitend door vrouwen aangehaald. Onder vrouwen van Belgische herkomst noemt ongeveer 10% deze reden. Onder vrouwen uit de EU-27 is het percentage dat deze reden aanvoert gehalveerd tussen de eerste en tweede generatie (22,1 vs. 10,3%). Onder vrouwen uit derde landen is dit aandeel is met drie gedeeld (van 45,2 tot 14,3%).<sup>11,12</sup> Ten slotte kan worden opgemerkt dat meer mannen en vrouwen van Belgische herkomst hun pensioen noemen als reden om niet te kunnen werken.

---

<sup>9</sup> Studies voor België (Corluy et al., 2015; Piton en Rycx, 2021; SPF ECTS en Unia, 2022) tonen aan dat onderwijs en opleiding de toegang tot werk voor mensen van buitenlandse herkomst aanzienlijk verbeteren, in het bijzonder voor de tweede generatie niet-EU-immigranten. Onderwijs en opleiding verklaren echter niet alles (Corluy en Verbist, 2014). Uit de resultaten blijkt namelijk ook dat nakomelingen van buiten de EU geboren immigranten met een hogeronderwijsdiploma nog steeds benadeeld worden wat betreft toegang tot werk in vergelijking met personen van Belgische herkomst. Bovendien blijkt dat hoogopgeleide immigranten, in vergelijking met personen van Belgische herkomst, een grotere kans hebben om te werken in een baan waarvoor ze overgeschoold zijn (Jacobs et al., 2021, 2023) en dat het loonnadeel dat samenhangt met overscholing groter is voor immigranten dan voor personen van Belgische herkomst (Jacobs et al., 2022). Naast onderwijs en opleiding lijken dus ook andere belangrijke factoren (zoals netwerken, zelfvertrouwen, technieken om werk te zoeken en discriminatie) de integratie van personen van buitenlandse herkomst op de Belgische arbeidsmarkt aanzienlijk te belemmeren (De Cuyper et al., 2018; Fays et al., 2021; Grinza et al., 2020; Kampelmann en Rycx, 2016). Het Carrefour Interculturel Wallon (2005 : 195) stelt in zijn "Evaluation des dispositifs et des pratiques d'intégration des réfugiés et des demandeurs d'asile en Région wallonne" een aanvullende analyse voor. De auteurs zijn het erover eens dat de opleiding van laaggeschoolde vluchtelingen en asielzoekers "gerechtvaardigd is en deel uitmaakt van een werkgelegenheidsstrategie op middellange of lange termijn". Wanneer het er daarentegen op aankomt om gekwalificeerde of zelfs hooggekwalificeerde vluchtelingen en asielzoekers aan te moedigen om socio-professionele integratiecursussen te volgen of verder te studeren, beschouwen de auteurs dit niet langer als een tewerkstellingsstrategie, maar eerder als een "lapmiddel". Bovendien vragen ze zich af of het feit dat veel vluchtelingen en asielzoekers de neiging hebben om de ene cursus na de andere te volgen "niet wijst op een vorm van vlucht naar voren", waar "in plaats van inactief te zijn of zich op een gesloten of discriminerende arbeidsmarkt te bevinden, eindeloze opleidingen en studies het enige vooruitzicht blijven".

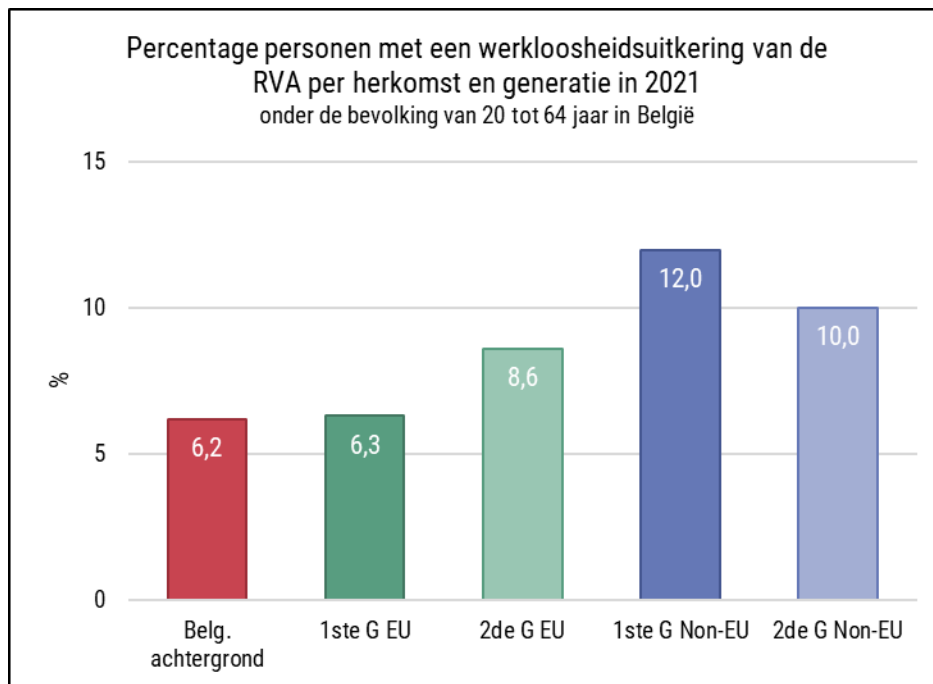
<sup>10</sup> Deze redenen worden vaker aangehaald door immigranten van de eerste generatie, vooral uit derde landen. Dit resultaat kan worden verklaard door het feit dat ze gemiddeld zwaardere banen en meer preciaire levensomstandigheden hebben (Pineda-Hernandez et al., 2022).

<sup>11</sup> Als we ons richten op de bevolking tussen 25 en 45 jaar, die de meeste kans heeft om jonge kinderen te hebben (zie bijlagen 2.4 en 2.5), zijn de resultaten per gender en herkomst relatief gezien vergelijkbaar met die voor de bevolking tussen 20 en 64 jaar. Ongeacht de herkomst is het percentage vrouwen dat gezinsverantwoordelijkheden aanhaalt als reden om niet te kunnen werken in dit geval echter aanzienlijk hoger.

<sup>12</sup> Deze resultaten weerspiegelen in het bijzonder de evolutie van de gendernormen tussen generaties. Bovendien werpen ze, zoals aangegeven door Corluy et al. (2015), Marx et al. (2022) en SPF ECTS en Unia (2017), de vraag op naar het gebruik, de toegankelijkheid, de kwaliteit en de kosten van kinderopvang voor immigrantenmoeders om hun kansen op het vinden van een baan te verbeteren. De vraag doet zich ook voor bij ouderschapsverlof. Uit het onderzoek van Kil et al. (2018) blijkt inderdaad dat moeders van buitenlandse herkomst minder gebruik maken van ouderschapsverlof, omdat ze vaak niet voldoen aan de criteria om in aanmerking te komen, gezien het feit dat ze oververtegenwoordigd zijn in onzekere banen op de arbeidsmarkt.

## 2.2. Begunstigden van werkloosheids- en sociale uitkeringen

**Figuur 2.7**



Bron: STATBEL, 2021

Het percentage personen tussen 20 en 64 jaar dat een werkloosheidsuitkering ontvangt, varieert ook naar gelang van de herkomst. Onder mensen van Belgische herkomst is het percentage begunstigden ongeveer 6%. Hetzelfde geldt voor mensen die in de EU-27 zijn geboren. Onder de tweede generatie EU-immigranten bedraagt het percentage echter 8,6%. Onder niet-EU-immigranten is de incidentie hoger, maar zij daalt met 2 procentpunten tussen de eerste en de tweede generatie (van 12 tot 10%). In het algemeen zijn er weinig genderverschillen, behalve onder niet-EU-immigranten (zie bijlage 2.6). Onder mensen die buiten de EU-27 zijn geboren, is het percentage begunstigden ongeveer 3 procentpunten hoger onder mannen dan onder vrouwen (13,5 tegen 10,6%). Onder de tweede generatie van niet-EU-immigranten is de incidentie daarentegen aanzienlijk hoger onder vrouwen (11,4 vs. 8,6%).

**Tabel 2.1****Percentage personen met een sociale uitkering per herkomst, generatie en gender in 2021**

onder de bevolking van 20 tot 64 jaar in België

		Leefloon of financiële bijstand (gelijkwaardig aan leefloon)			Uitkering wegens ziekte, arbeidsongeschiktheid of beroepsziekte			Inkomensvervangende- of integratietegemoetkoming voor mensen met een handicap		
		Totaal	Vrouwen	Mannen	Totaal	Vrouwen	Mannen	Totaal	Vrouwen	Mannen
Belg achtergrond		1.0	1.0	0.9	6.1	7.3	4.9	2.1	2.1	2.2
EU	1 <sup>ste</sup> generatie	1.4	1.8	0.9	6.2	7.5	4.8	1.5	1.1	1.9
	2 <sup>de</sup> generatie	1.2	1.4	1.1	10.0	12.5	7.5	3.5	4.5	2.4
Non-EU	1 <sup>ste</sup> generatie	5.9	6.4	5.3	8.2	7.8	8.5	1.5	1.2	1.8
	2 <sup>de</sup> generatie	1.7	2.0	1.4	7.0	7.3	6.6	3.0	2.0	4.1

Bron: STATBEL, 2021.

Ongeveer 1% van de mensen van Belgische herkomst van 20-64 jaar ontvangt een leefloon. Onder EU-immigranten is het percentage begunstigten ook laag. Het is 1,4% bij immigranten van de eerste generatie en 1,2% bij immigranten van de tweede generatie. Onder niet-EU-immigranten van de eerste generatie is het aandeel van begunstigten 5,9%. Onder de tweede generatie niet-EU-immigranten is dit aandeel echter gedeeld door drie (1,7%). Voor alle herkomstgroepen samen is het percentage begunstigten hoger onder vrouwen dan onder mannen. Behalve bij personen van Belgische herkomst, waar de incidentie vergelijkbaar is (1,0 vs. 0,9%), schommelen de genderverschillen bij de bevolking van buitenlandse herkomst tussen 0,3 en 1,1 procentpunt. Voor zowel vrouwen als mannen neemt het percentage begunstigten echter af van de eerste naar de tweede generatie<sup>13</sup>, vooral onder niet-EU-immigranten.

Het percentage mensen dat een uitkering ontvangt wegens ziekte, arbeidsongeschiktheid, of beroepsziekte is ongeveer 6% onder personen van Belgische herkomst van 20-64 jaar. Hetzelfde geldt voor de eerste generatie EU-immigranten. Onder de tweede generatie EU-immigranten is dat echter 10%. Onder niet-EU-immigranten is het percentage 8,2% voor de eerste generatie en 7% voor de tweede generatie. Behalve onder niet-EU-immigranten van de eerste generatie hebben vrouwen verhoudingsgewijs meer kans om dit soort uitkering te ontvangen. De grootste genderkloof wordt waargenomen bij de tweede generatie EU-immigranten, waar deze 5 procentpunten bedraagt (12,5 tegenover 7,5%).

<sup>13</sup> Behalve bij mannelijke EU-immigranten, waar het percentage begunstigten vergelijkbaar is voor de eerste en tweede generatie.

Ongeveer 2% van de mensen van Belgische herkomst van 20-64 jaar ontvangt inkomensvervangende- of integratietegemoetkoming voor mensen met een handicap. Het percentage begunstigen is iets lager (1,5%) onder immigranten van de eerste generatie (EU en niet-EU) en iets hoger (tussen 3,0 en 3,5%) onder immigranten van de tweede generatie (niet-EU en EU). Behalve onder de tweede generatie EU-immigranten ontvangen mannen vaker dit type uitkering dan vrouwen.

### 2.3. Gewestelijke verschillen in werkgelegenheid, werkloosheid en inactiviteit

**Tabel 2.2**

**Werkgelegenheidsgraad per herkomst, generatie en gender in 2021**  
onder de bevolking van 20 tot 64 jaar in België

	Brussel			Vlaanderen			Wallonië			
	Totaal	Vrouwen	Mannen	Totaal	Vrouwen	Mannen	Totaal	Vrouwen	Mannen	
Belg achtergrond	71.1	70.5	71.7	79.5	77.4	81.5	69.9	65.4	74.2	
EU	1 <sup>ste</sup> generatie	77.7	75.6	79.9	78.4	71.2	85.7	68.2	63.3	73.5
	2 <sup>nd</sup> generatie	62.5	57.0	66.5	71.2	71.6	70.9	64.7	63.2	66.1
Non-EU	1 <sup>ste</sup> generatie	47.2	38.3	56.3	60.3	47.9	74.1	47.3	37.3	57.2
	2 <sup>nd</sup> generatie	52.0	43.4	60.2	67.1	62.6	71.3	53.7	44.8	63.2

Bron: STATBEL, 2021.

In de drie gewesten wordt de hoogste werkgelegenheidsgraad waargenomen bij personen van Belgische herkomst, gevolgd (gemiddeld) door immigranten uit de EU-27 en ten slotte door mensen uit derde landen.<sup>14</sup> Bovendien is de werkgelegenheidsgraad van EU-immigranten van de eerste generatie hoger dan die van de tweede generatie. Onder niet-EU-immigranten daarentegen doet de tweede generatie het beter dan de eerste.

<sup>14</sup> In het Brussels Hoofdstedelijk Gewest heeft de eerste generatie EU-immigranten echter een hogere werkgelegenheidsgraad dan personen van Belgische herkomst (77,7 tegenover 71,1%).

Ondanks deze overeenkomsten zijn er belangrijke verschillen tussen gewesten.<sup>15</sup> De werkgelegenheidsgraad in Vlaanderen is hoger, ongeacht herkomst en gender.<sup>16</sup> Zo bedraagt de werkgelegenheidsgraad van mannen met een Belgische herkomst 81,5% in Vlaanderen, 74,2% in Wallonië en 71,7% in Brussel. Voor vrouwen van Belgische herkomst zijn deze percentages 77,4% in Vlaanderen, 65,4% in Wallonië en 70,5% in Brussel.

De gewestelijke verschillen in werkgelegenheidsgraden zijn bijzonder groot bij mensen uit niet-EU-landen. Voor mannen die buiten de EU zijn geboren, is de werkgelegenheidsgraad in Vlaanderen ongeveer 74%, tegen ongeveer 57% in de twee andere gewesten van het land. De werkgelegenheidsgraad is in Vlaanderen ook hoger voor de tweede generatie mannen uit derde landen. Hij bedraagt ongeveer 71%, terwijl hij in Wallonië en Brussel respectievelijk ongeveer 63% en 60% bedraagt. Terwijl de werkgelegenheidsgraad van mannelijke niet-EU-immigranten tussen de eerste en de tweede generatie verbetert in Brussel (met ongeveer 4 procentpunten) en in Wallonië (met 6 procentpunten), daalt deze in Vlaanderen (met ongeveer 3 procentpunten).

Bij vrouwen afkomstig van niet-EU landen verbetert de werkgelegenheidsgraad tussen de eerste en tweede generatie, ongeacht het gewest. Hij stijgt met bijna 15 procentpunten in Vlaanderen (van 47,9 naar 62,6%), met ongeveer 5 procentpunten in Brussel (van 38,3 naar 43,4%) en met ongeveer 8 procentpunten in Wallonië (van 37,3 naar 44,8%).

---

<sup>15</sup> Gewestelijke verschillen in de tewerkstellingsgraad naar herkomst en gender weerspiegelen grotendeels de relatieve werkgelegenheidsprestaties van de verschillende gewesten van het land. Het aandeel en de kenmerken van mensen van buitenlandse herkomst verschillen echter aanzienlijk tussen gewesten. In combinatie met gewestelijke economische kenmerken hebben deze verschillen een aanzienlijke invloed op de gewestelijke tewerkstellingscijfers naar herkomst (en op andere arbeidsmarktindicatoren, zoals werkloosheid en (in)activiteitscijfers). Zoals blijkt uit bijlage 2.7 is het aandeel personen van Belgische herkomst veel lager in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest (20,7%) dan in Vlaanderen (74,5%) en Wallonië (63%). Dit is voornamelijk te wijten aan het feit dat 58,5% van de Brusselaars in het buitenland geboren is (waarvan 25,4 procentpunten in de EU en 33,1 procentpunten buiten de EU), tegenover respectievelijk 16,2% en 18,9% in Vlaanderen en Wallonië. Bovendien heeft 54% van de Brusselaars die buiten de EU geboren zijn, ten hoogste een diploma hoger secundair onderwijs. Daarentegen heeft 59,3% van de Brusselaars die geboren zijn in de EU-27 een diploma hoger onderwijs. Tot slot is het aandeel immigranten van de tweede generatie twee keer zo hoog in Brussel (20,9%) en Wallonië (18,9%) als in Vlaanderen (9,3%). In Brussel is bijna 70,8% afkomstig uit niet-EU-landen, terwijl in Wallonië de meerderheid afkomstig is uit EU-landen (63,5%).

<sup>16</sup> De enige uitzondering is de werkgelegenheidsgraad van vrouwen geboren in de EU-27, die in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest hoger is dan in Vlaanderen.

**Tabel 2.3****Werkloosheidsgraad per herkomst, generatie en gender in 2021**

onder de bevolking van 20 tot 64 jaar in België

	Brussel			Vlaanderen			Wallonië			
	Totaal	Vrouwen	Mannen	Totaal	Vrouwen	Mannen	Totaal	Vrouwen	Mannen	
Belg achtergrond	4.8	3.0	6.4	1.6	1.4	1.7	4.6	4.1	5.1	
EU	1 <sup>ste</sup> generatie	5.0	5.7	4.3	3.4	3.1	3.7	4.5	3.2	5.8
	2 <sup>nd</sup> generatie	10.9	15.6	7.4	2.5	1.4	3.7	5.3	3.1	7.4
Non-EU	1 <sup>ste</sup> generatie	13.2	10.4	16.1	6.1	5.4	6.8	10.5	12.8	8.2
	2 <sup>nd</sup> generatie	12.2	14.3	10.2	6.1	4.2	7.9	6.0	7.3	4.5

Bron: STATBEL, 2021.

Wat de werkloosheidscijfers per gewest betreft, is het beeld vergelijkbaar. In alle drie gewesten van het land is de werkloosheid gemiddeld het hoogst onder niet-EU-immigranten, gevolgd door EU-immigranten en ten slotte personen van Belgische herkomst. In het algemeen geldt dit zowel voor vrouwen als voor mannen. Onder niet-EU-immigranten is de werkloosheidsgraad over het algemeen lager voor de tweede generatie dan voor de eerste generatie.<sup>17</sup> Voor EU-27 immigranten hangt dit af van het beschouwde gewest: het daalt van de eerste naar de tweede generatie in Vlaanderen (van 3,4 naar 2,5%), maar stijgt in Wallonië (van 4,5 naar 5,3%) en vooral in Brussel (van 5,0 naar 10,9%).

Ongeacht herkomst en gender is de werkloosheidsgraad het laagst in Vlaanderen.<sup>18</sup> Onder personen van Belgische herkomst is de werkloosheidsgraad in Brussel en Wallonië ongeveer drie keer zo hoog als in Vlaanderen. Bovendien neemt het verschil ten gunste van Vlaanderen ten opzichte van de andere twee gewesten van het land toe bij de overgang van de eerste naar de tweede generatie EU-immigranten, maar neemt het af bij de overgang van de eerste naar de tweede generatie niet-EU-immigranten. In Brussel bedraagt de werkloosheidsgraad meer dan 10% onder vele categorieën immigranten (vrouwen van de tweede generatie uit de EU-27, vrouwen en mannen uit derde landen). Hetzelfde geldt in Wallonië voor vrouwen die buiten de EU zijn geboren (12,8%).

<sup>17</sup> Voor vrouwelijke niet-EU-immigranten die in Brussel wonen, stijgt de werkloosheidsgraad echter in twee generaties (van 10,4 naar 14,3%). Hetzelfde geldt voor mannelijke niet-EU-immigranten in Vlaanderen (van 6,8 naar 7,9%).

<sup>18</sup> De enige uitzondering is de werkloosheidsgraad van mannelijke niet-EU-immigranten, dat in Wallonië lager is dan in Vlaanderen (4,5 vs. 7,9%).

**Tabel 2.4****Inactiviteitsgraad per herkomst, generatie en gender in 2021**

onder de bevolking van 20 tot 64 jaar in België

		Brussel			Vlaanderen			Wallonië		
		Totaal	Vrouwen	Mannen	Totaal	Vrouwen	Mannen	Totaal	Vrouwen	Mannen
Belg achtergrond		24.1	26.5	21.9	18.9	21.2	16.7	25.5	30.4	20.7
EU	1 <sup>ste</sup> generatie	17.3	18.8	15.8	18.2	25.6	10.6	27.3	33.5	20.7
	2 <sup>nd</sup> generatie	26.6	27.3	26.1	26.3	27.0	25.5	30.0	33.7	26.5
Non-EU	1 <sup>ste</sup> generatie	39.5	51.3	27.6	33.7	46.7	19.1	42.2	49.9	34.5
	2 <sup>nd</sup> generatie	35.8	42.3	29.6	26.8	33.2	20.8	40.4	47.8	32.2

Bron: STATBEL, 2021.

De inactiviteitsgraad volgt een gelijkaardig patroon. Ongeacht gender is het gemiddeld hoger onder niet-EU-immigranten, vervolgens onder EU-immigranten en ten slotte onder personen van Belgische herkomst.<sup>19</sup> In alle drie gewesten is de inactiviteitsgraad (van mannen en vrouwen) lager onder de eerste generatie EU-immigranten dan onder de tweede generatie EU-immigranten. Bij niet-EU-immigranten daarentegen daalt hij over het algemeen tussen de eerste en tweede generatie.<sup>20</sup>

Ongeacht herkomst en gender is de inactiviteitsgraad hoger in Wallonië en Brussel dan in Vlaanderen.<sup>21</sup> Bij personen van Belgische herkomst bijvoorbeeld is de inactiviteitsgraad ongeveer 19% in Vlaanderen, 24% in Brussel en 26% in Wallonië. Onder EU-immigranten ligt de inactiviteitspercentage dicht bij elkaar in Brussel en Vlaanderen (ongeveer 18 en 26% voor immigranten van de eerste en tweede generatie), maar hij is hoger in Wallonië (respectievelijk tussen 27 en 30%). Onder niet-EU-immigranten (alle generaties samen) is de inactiviteitsgraad hoger in Brussel en Wallonië dan in Vlaanderen. Onder vrouwen die buiten de EU zijn geboren, bedraagt de inactiviteitsgraad bijna 50% in Brussel en Wallonië, en blijft deze boven de 40% onder de tweede generatie niet-EU-immigrantenvrouwen in deze twee gewesten.<sup>22</sup>

<sup>19</sup> In Brussel (zowel voor vrouwen als voor mannen) en in Vlaanderen (alleen voor mannen) is de inactiviteitsgraad onder EU-immigranten van de eerste generatie echter aanzienlijk lager dan bij personen van Belgische herkomst.

<sup>20</sup> Zowel in Brussel als in Vlaanderen wordt voor mannen echter de tegenovergestelde tendens waargenomen.

<sup>21</sup> Met uitzondering van vrouwen die in de EU-27 zijn geboren, die in Brussel minder inactief zijn dan in Vlaanderen.

<sup>22</sup> Het zou interessant zijn om deze analyse aan te vullen met statistieken over de omvang van zwartwerk in België, uitgesplitst naar gender en herkomst. Voor zover wij weten, bestaan er echter nog geen voldoende betrouwbare statistieken op dit gebied.

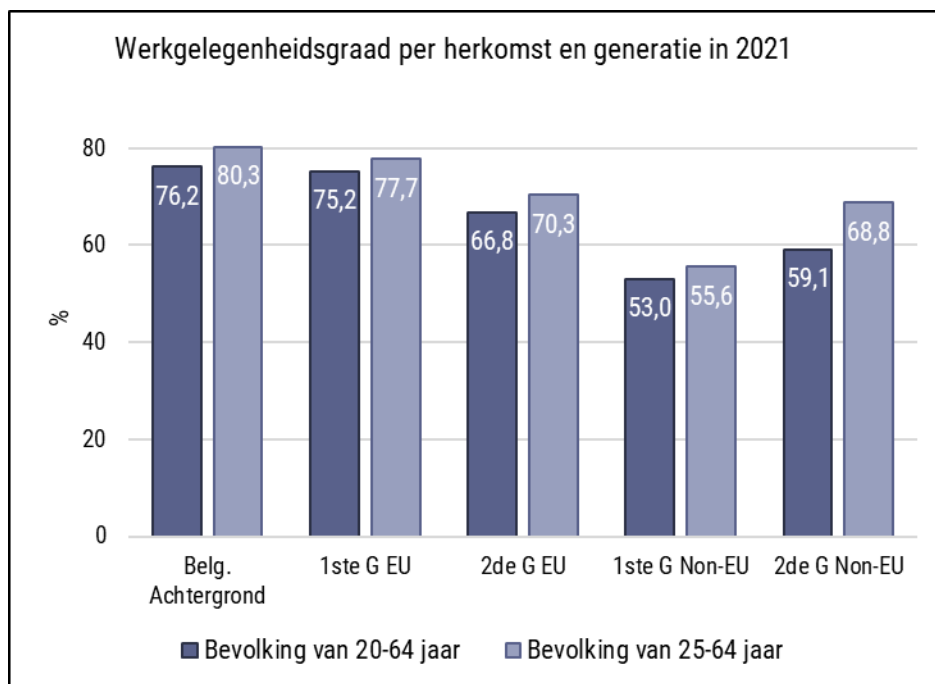


### Belangrijkste bevindingen:

- ✓ Personen van Belgische herkomst en de eerste generatie EU-immigranten (tussen 20 en 64 jaar) hebben een vergelijkbare tewerkstellingsgraad van meer dan 75%.
- ✓ De tewerkstellingsgraad van de tweede generatie EU-immigranten is lager dan die van de eerste, maar nog steeds vrij hoog.
- ✓ De tewerkstellingsgraad van niet-EU-immigranten is lager, maar neemt sterk toe tussen de eerste en tweede generatie.
- ✓ De tewerkstellingsgraad van vrouwen is systematisch lager dan die van mannen, ongeacht hun herkomst.
- ✓ Immigrantenvrouwen, vooral die uit niet-EU-landen, worden dubbel benadeeld wat betreft toegang tot werk omwille van hun gender en herkomst (intersectionaliteit).
- ✓ Werkloosheids- en inactiviteitspercentages naar herkomst en gender hebben een vergelijkbare structuur als tewerkstellingscijfers.
- ✓ Ongeacht herkomst en gender is de tewerkstellingsgraad hoger in Vlaanderen dan in de twee andere gewesten van het land. Het omgekeerde geldt voor de werkloosheids- en inactiviteitsgraad.
- ✓ Gewestelijke verschillen in de werkgelegenheids-, werkloosheids- en inactiviteitsgraad zijn bijzonder uitgesproken bij mensen afkomstig uit niet-EU-landen.
- ✓ Bij vrouwen afkomstig uit niet-EU-landen stijgt (daalt) de tewerkstellingsgraad (inactiviteitsgraad) tussen de eerste en tweede generatie in de drie gewesten van het land.
- ✓ Een aanzienlijk aantal inactieven, vooral uit niet-EU-landen, zeggen dat ze niet kunnen werken omdat ze studeren of een opleiding volgen, of wegens ziekte of invaliditeit.
- ✓ Het percentage vrouwen dat gezinsredenen aanvoert als reden om niet te kunnen werken, ligt aanmerkelijk lager bij immigrantenvrouwen van de tweede generatie (EU en niet-EU) dan bij immigrantenvrouwen van de eerste generatie.
- ✓ Het percentage personen dat een leefbaar loon ontvangt, daalt zeer sterk tussen de eerste en tweede generatie niet-EU-immigranten.

## Bijlagen – Hoofdstuk 2

### Bijlage 2.1



Bron: STATBEL, 2021

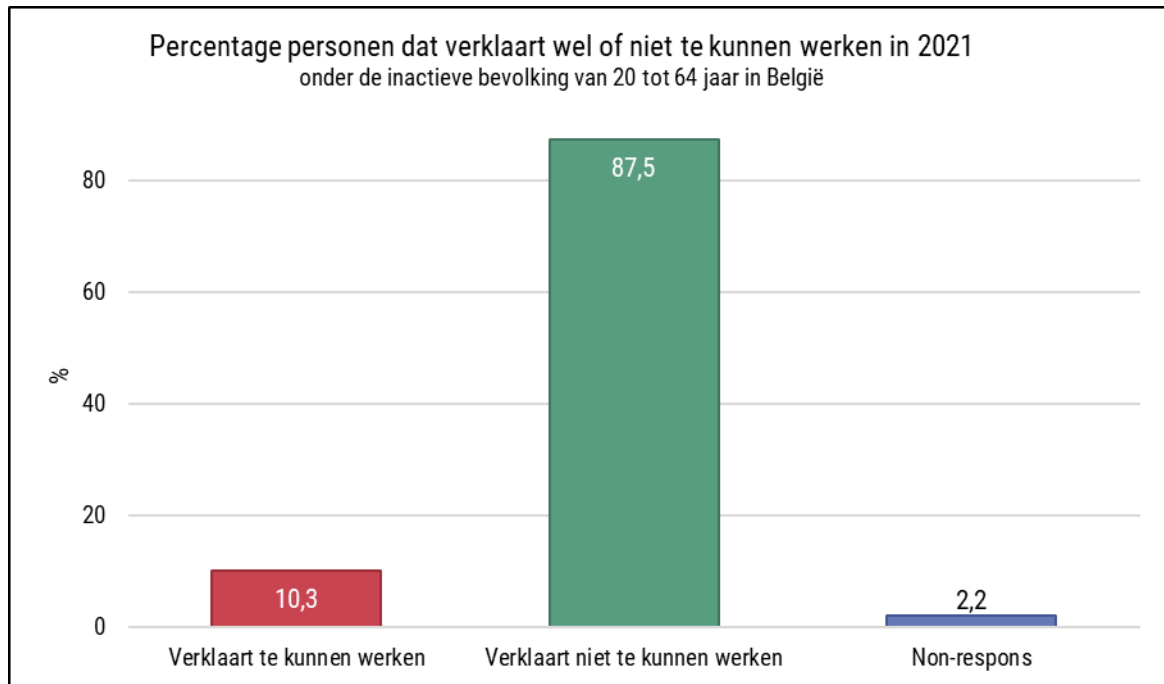
### Bijlage 2.2

**Werkgelegenheidsgraad (loontrekkenden en zelfstandigen) per herkomst, generatie en gender in 2021**  
 onder de bevolking van 20 tot 64 jaar in België

	Totaal		Vrouwen		Mannen		
	Loontrekkenden	Zelfstandigen	Loontrekkenden	Zelfstandigen	Loontrekkenden	Zelfstandigen	
Belg achtergrond	65.7	10.5	66.4	7.0	65.0	13.9	
EU	1 <sup>ste</sup> generatie	64.7	10.6	65.6	4.7	63.7	16.6
	2 <sup>nd</sup> generatie	58.2	8.6	59.3	6.5	57.2	10.5
Non-EU	1 <sup>ste</sup> generatie	47.8	5.2	40.3	2.1	55.8	8.4
	2 <sup>nd</sup> generatie	51.8	7.3	47.6	4.4	55.8	10.2

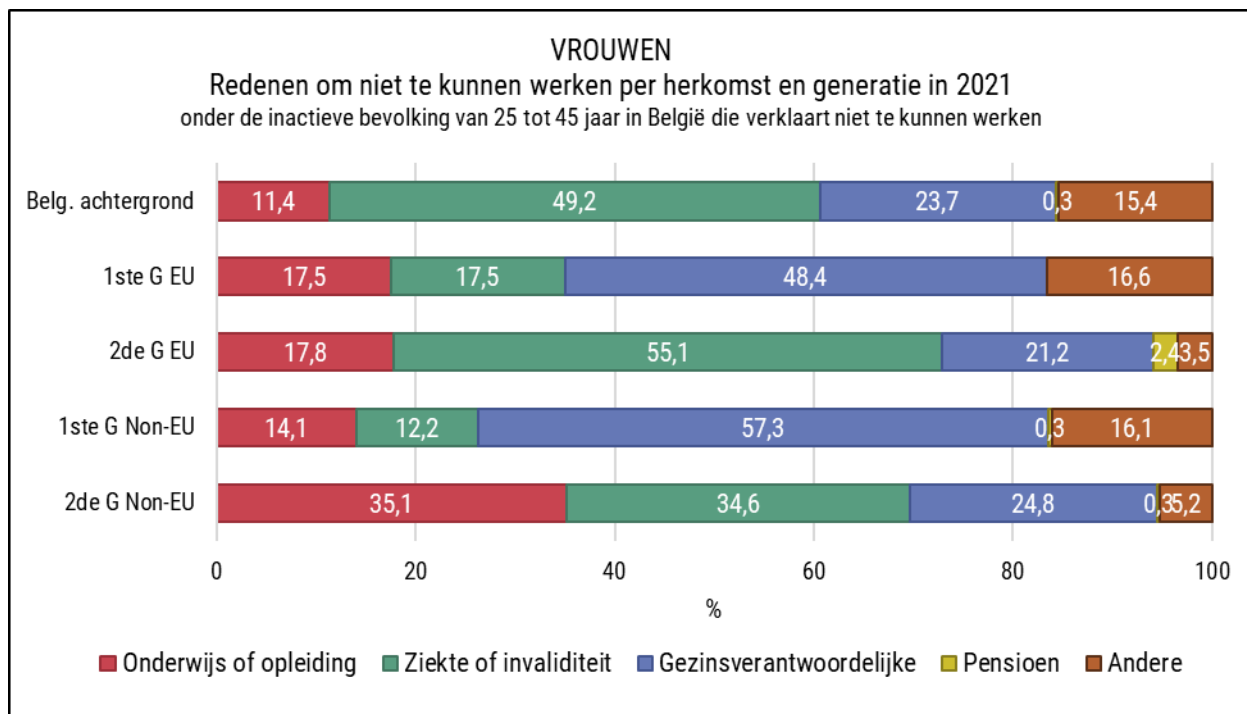
Bron: STATBEL, 2021.

### Bijlage 2.3



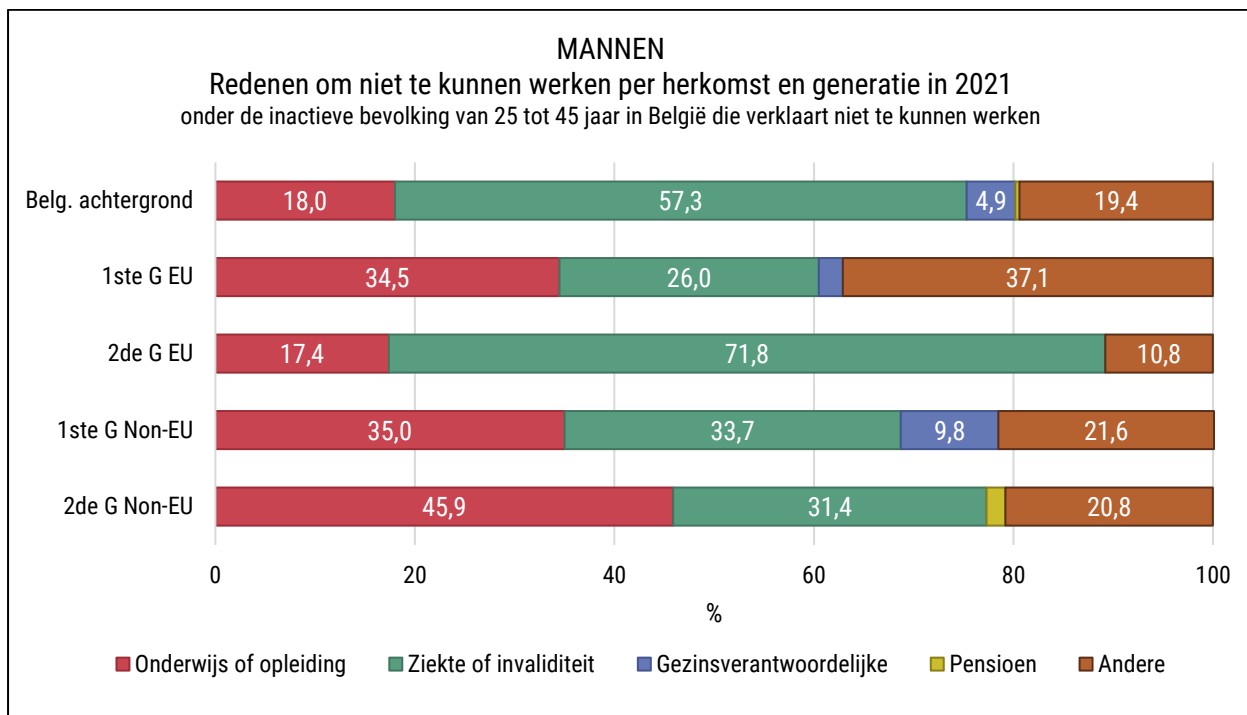
Bron: STATBEL, 2021

## Bijlage 2.4



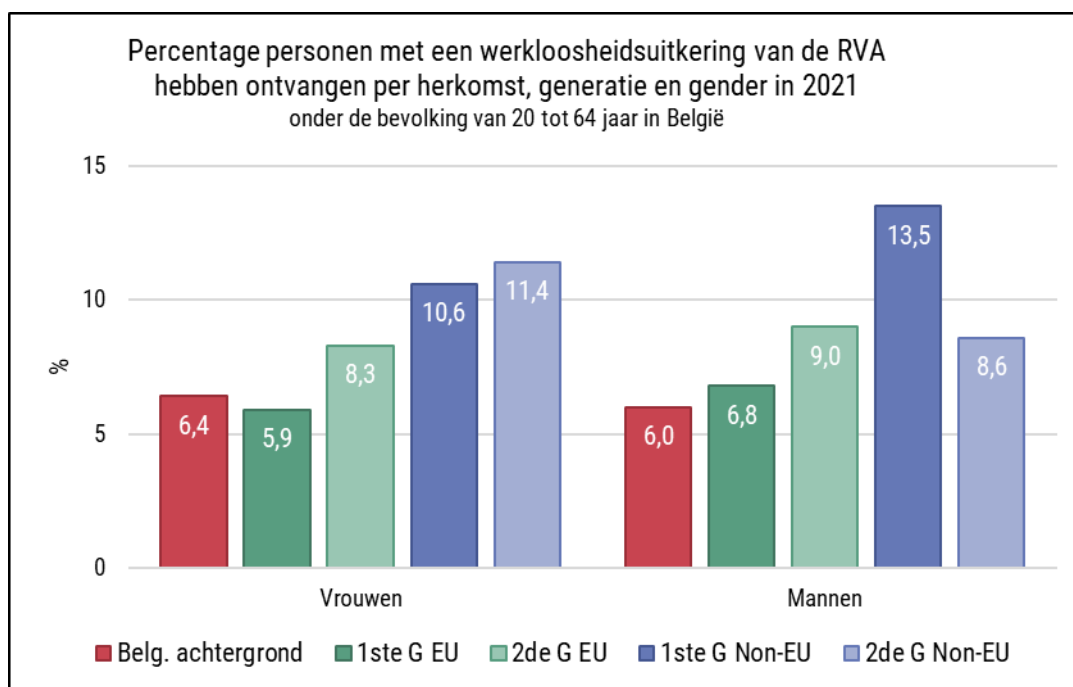
Bron: STATBEL, 2021

## Bijlage 2.5



Bron: STATBEL, 2021

## Bijlage 2.6



Bron: STATBEL, 2021

## Bijlage 2.7

Verdeling van de bevolking per gewest, herkomst, generatie en type kwalificatie in 2021 onder de bevolking van 20 tot 64 jaar in België

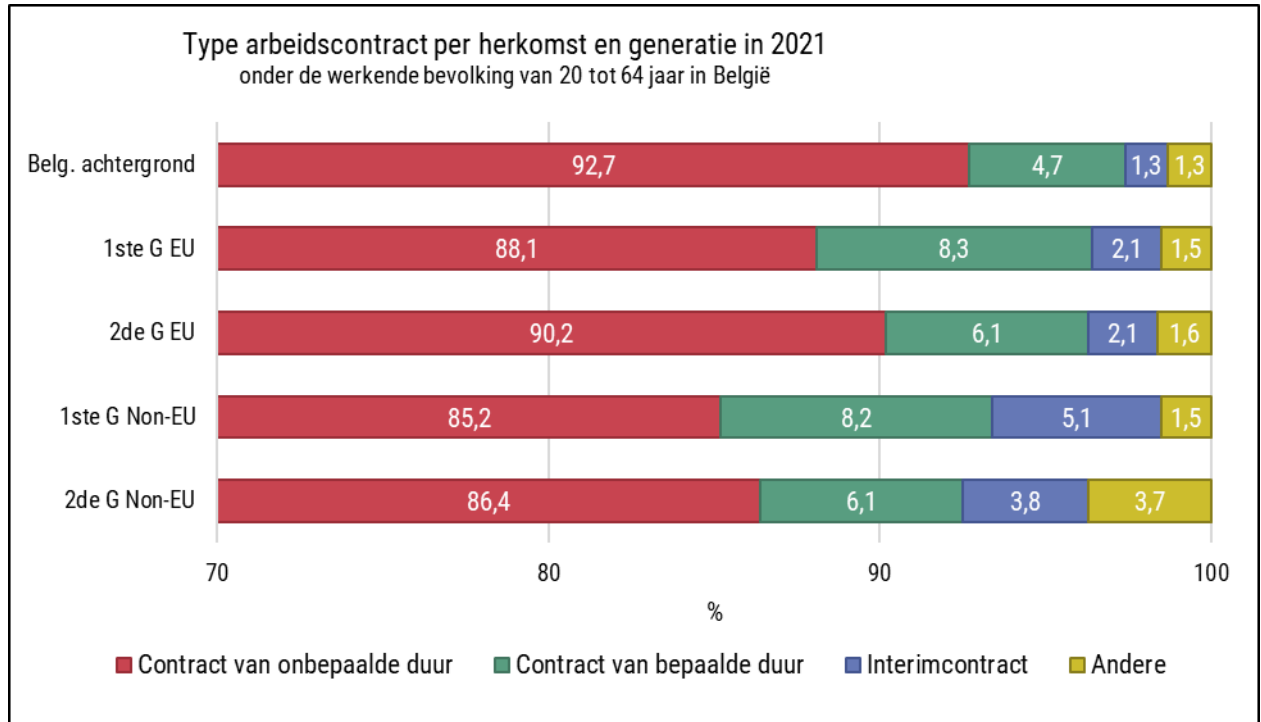
		Brussel			Vlaanderen			Wallonië		
		Totaal	Laag geschoold	Hoog geschoold	Totaal	Laag geschoold	Hoog geschoold	Totaal	Laag geschoold	Hoog geschoold
Autochtonen		20.7	34.5	65.5	74.5	51.2	49.8	63.0	57.6	42.4
EU	1ste generatie	25.4	40.7	59.3	5.9	55.2	44.8	7.6	59.9	40.1
	2nd generatie	6.1	43.0	57.0	4.4	57.7	42.3	12.0	67.0	33.0
Non-EU	1ste generatie	33.1	54.0	46.0	10.3	68.1	31.9	11.3	66.2	33.8
	2nd generatie	14.8	38.6	61.4	4.9	63.8	36.2	6.1	59.5	40.5
		100			100			100		

Noten : laag geschoold = ten hoogste een diploma hoger secundair onderwijs ; hoog geschoold = een diploma hoger onderwijs. Bron : STATBEL, 2021.

### 3. Arbeidskwaliteit en jobtevredenheid<sup>23</sup>

#### 3.1. Indicatoren van de arbeidskwaliteit

**Figuur 3.1**



Bron: STATBEL, 2021

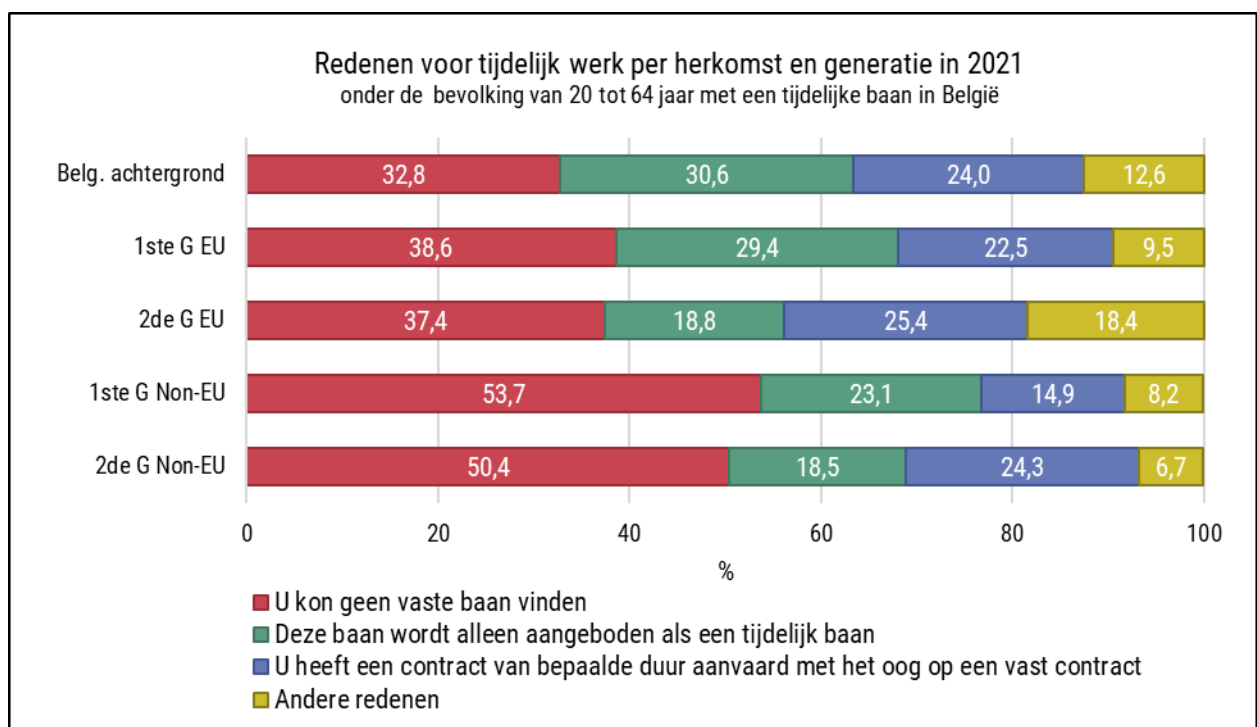
Bijna 93% van de werkende personen van Belgische herkomst van 20-64 jaar heeft een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur. Onder immigranten van de eerste en tweede generatie uit de EU-27 bedraagt dit percentage respectievelijk 88,1 en 90,2%. Onder immigranten die buiten de EU zijn geboren, ligt het percentage rond 85%, bijna 8 procentpunten onder dat van personen van Belgische herkomst. De kloof met mensen van Belgische herkomst is nog steeds meer dan 6 procentpunten als we kijken naar de tweede generatie. Het aandeel werknemers met een vast contract onder de tweede generatie niet-EU-immigranten bedraagt namelijk 86,4%.<sup>24</sup>

<sup>23</sup> In dit en volgende hoofdstukken worden korthedshalve alleen verschillen in statistieken tussen mannen en vrouwen gepresenteerd wanneer deze significant zijn.

<sup>24</sup> Deze bevinding moet echter worden genuanceerd door eraan te herinneren dat de tweede generatie niet-EU-immigranten jonger is (zie bespreking in hoofdstuk 2).

Minder vaste contracten bij werknemers van buitenlandse herkomst betekent logischerwijs meer contracten van bepaalde duur, uitzendcontracten en andere soorten tijdelijke contracten (seizoenjobs, studentenjobs, stages, enz.). Terwijl het percentage werknemers van Belgische herkomst met een tijdelijk contract 7,3% bedraagt, schommelt het onder werknemers van buitenlandse herkomst tussen ongeveer 10 en 15%. De situatie verbetert lichtjes tussen immigranten van de eerste en de tweede generatie. De kloof tussen immigranten van de tweede generatie en personen van Belgische herkomst blijft echter tussen ongeveer 2 en 6 procentpunten.<sup>25</sup>

**Figuur 3.2**



Bron: STATBEL, 2021

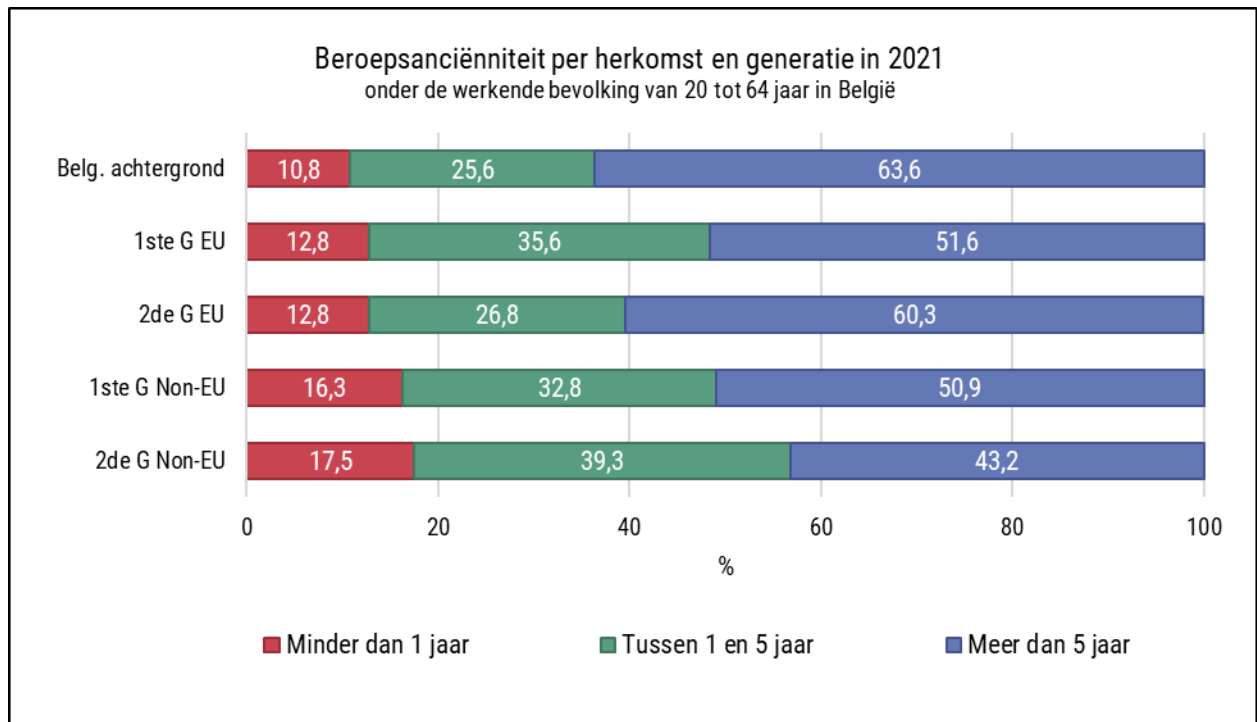
Voor de meeste werknemers lijken tijdelijke banen eerder een beperking dan een keuze te zijn. Ongeveer 63% van de personen van Belgische herkomst met een tijdelijk contract zegt dit soort contract te hebben aanvaard "bij gebrek aan beter", namelijk omdat zij geen vaste baan hebben kunnen vinden of omdat het werk dat zij doen niet beschikbaar is op permanente basis. Gemiddeld is het percentage tijdelijke werknemers uit de EU-27 dat deze redenen opgeeft, vergelijkbaar met dat van werknemers van Belgische herkomst. Het daalt echter met

<sup>25</sup> Zoals verderop in dit verslag wordt aangegeven, blijven immigranten van de tweede generatie (voornamelijk uit niet-EU-landen) bovendien oververtegenwoordigd in meer precare banen, en met name in laagbetaalde sectoren. Zie ook de analyse van Pineda-Hernandez et al. (2022) over deze kwestie.

meer dan 10 procentpunten tussen de eerste en de tweede generatie (68 vs. 56,2%). Onder immigranten die buiten de EU zijn geboren, noemt 76,8% deze redenen. Hoewel de situatie van generatie op generatie verbetert, zegt nog bijna 69% van de tweede generatie niet-EU-immigranten met een tijdelijk contract dat ze met deze beperkingen te maken hebben.

We stellen ook vast dat ongeveer een kwart van de tijdelijke werknemers dit type overeenkomst lijkt te hebben aanvaard met het oog op een vaste aanstelling, met uitzondering van de eerste generatie niet-EU immigranten, voor wie deze reden slechts door één op de zes tijdelijke werknemer wordt opgegeven. Dit resultaat moet worden gezien in het licht van het feit dat meer dan 75% van hen verklaart dit type contract te hebben aanvaard "bij gebrek aan beter".

**Figuur 3.3**



Bron: STATBEL, 2021

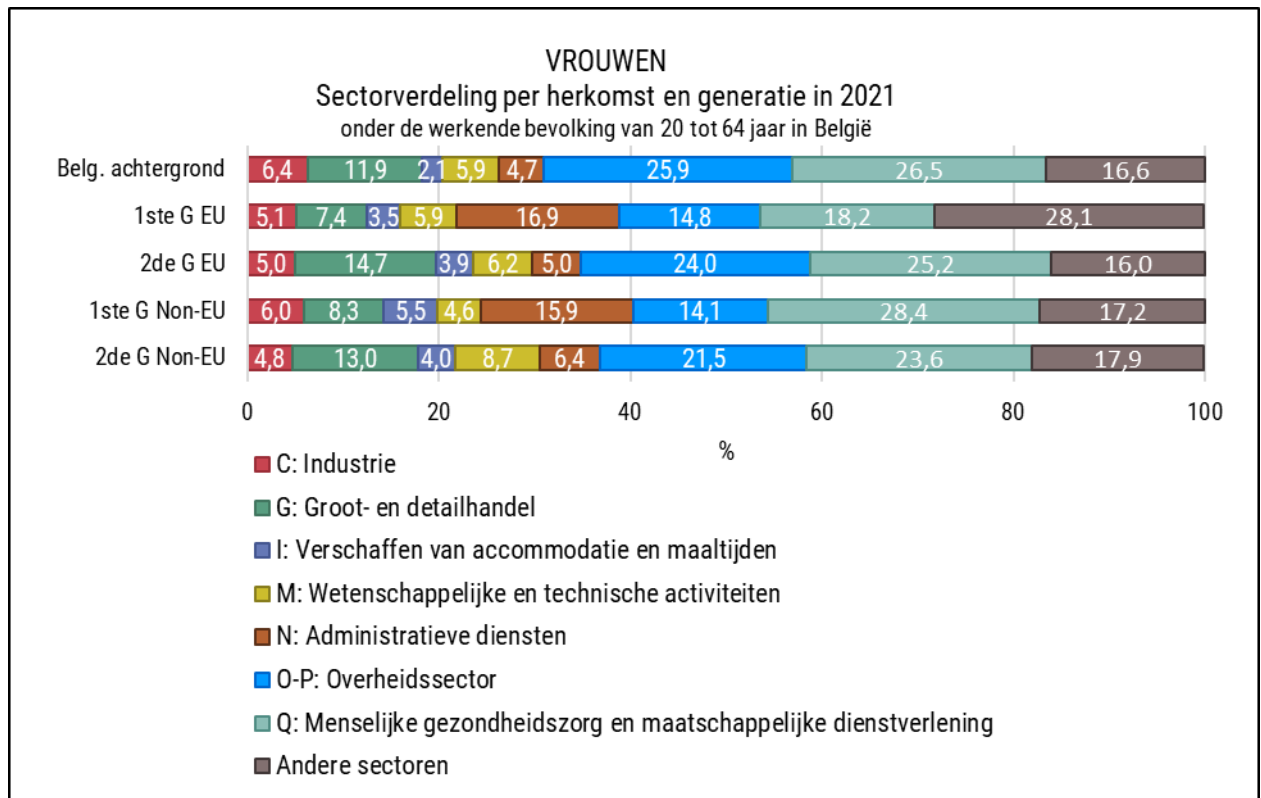
Het aantal jaren beroepsanciënniteit varieert aanzienlijk naar gelang van de herkomst van de personen.<sup>26</sup> Onder de werkende personen van Belgische herkomst heeft bijna 64% meer dan 5 jaar anciënniteit. Onder immigranten van de eerste generatie (EU en niet-EU) is dit

<sup>26</sup> Hoewel beroepsanciënniteit kan worden gezien als een indicator van werktevredenheid, moet deze interpretatie voorzichtig worden gehanteerd aangezien beroepsanciënniteit ook het voortzetten van een preciaire baan kan weerspiegelen, 'bij gebrek aan beter', of kan worden beïnvloed door het aantal jaren verblijf in België.



percentage slechts ongeveer 51%. De situatie van immigranten van de tweede generatie is daarentegen gemengd. Terwijl de werkstabiliteit van mensen uit de EU-27 dicht bij die van personen van Belgische herkomst ligt (60,3% van hen werkt al meer dan 5 jaar voor dezelfde werkgever), lijkt de situatie onstabiel voor mensen uit niet-EU-landen (slechts 43,2% van hen heeft meer dan 5 jaar anciënniteit).<sup>27</sup>

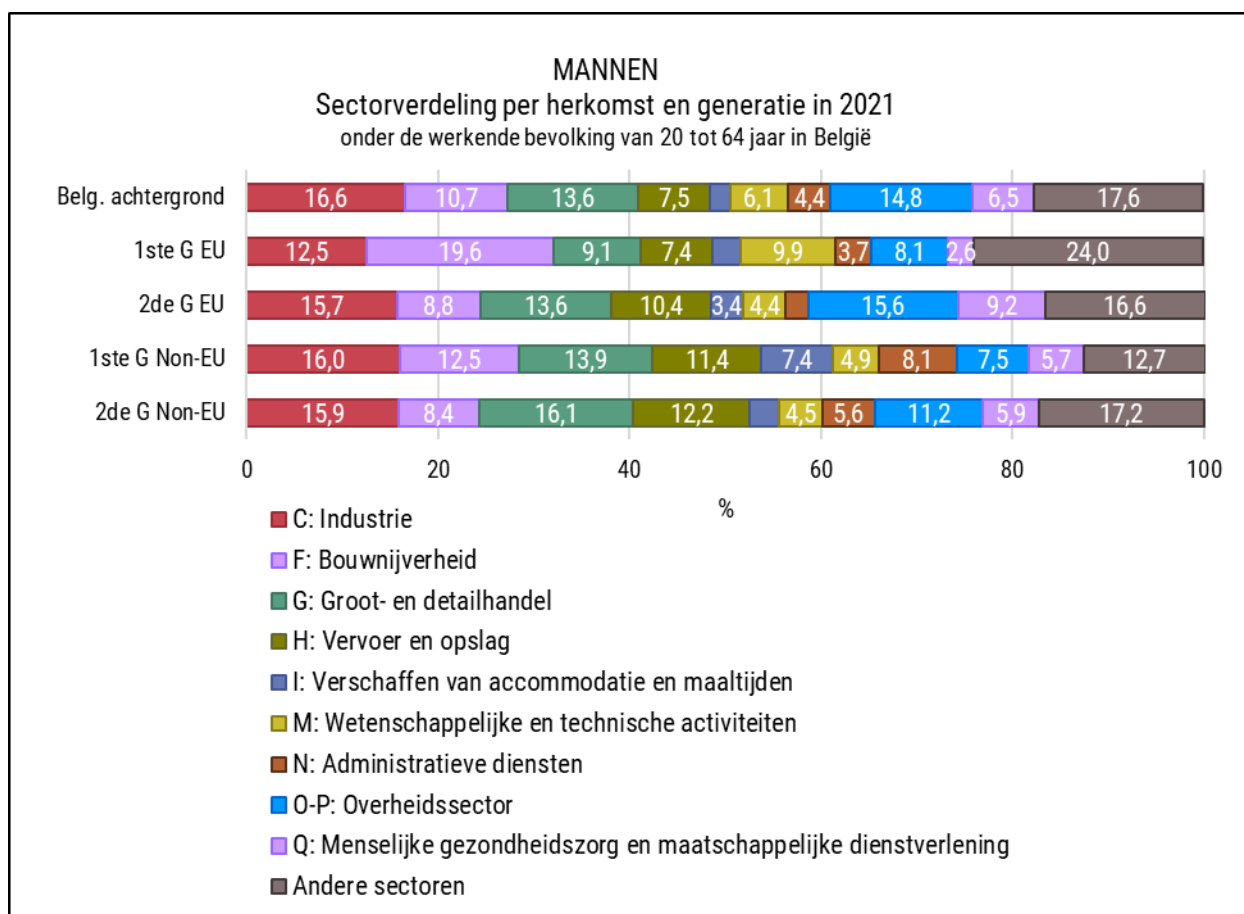
**Figuur 3.4**



Bron: STATBEL, 2021

<sup>27</sup> Zie de tweede voetnoot in dit hoofdstuk.

**Figuur 3.5**



Bron: STATBEL, 2021

Wat de sectorale verdeling van de werkgelegenheid betreft, werken vrouwen (ongeacht hun herkomst) vooral in de sector menselijke gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening (Q) en in de overheidssector (O-P) - sectoren waarin zij ook oververtegenwoordigd zijn ten opzichte van mannen - en in mindere mate in de handel (G) en de administratieve diensten (N). In totaal werkt tussen 57 en 69% van de werkende vrouwen in deze vier sectoren.

Het percentage vrouwelijke immigranten dat werkzaam is in de overheidssector (O-P) neemt aanzienlijk toe tussen de eerste en de tweede generatie. Naargelang zij afkomstig zijn uit derde landen of uit de EU-27 bedraagt de stijging respectievelijk ongeveer 7 en 9 procentpunten. Tussen de eerste en de tweede generatie is er ook een daling van ongeveer 10 procentpunten in het aandeel vrouwen die werkzaam zijn in de administratieve diensten (N) en een stijging van ongeveer 5 à 7 procentpunten in het aandeel vrouwen die werkzaam

zijn in de handel (G).<sup>28</sup> De sectorale verdeling van de werkgelegenheid van immigrantenvrouwen van de tweede generatie (alle herkomsten samen) is vrij gelijklopend met die van vrouwen van Belgische herkomst.

De verdeling van de werkgelegenheid voor mannen naar sector verschilt sterk van die voor vrouwen. Ongeveer één op de zes werkende mannen werkt in de industrie (C). Ook in de groot- en detailhandel (G) en de overheidssector (O-P) werken veel mannen. In totaal varieert het aandeel van de mannelijke werkgelegenheid in deze sectoren van ongeveer 17 tot 29%. Dit wordt gevolgd door respectievelijk de bouwsector (F) en vervoer en opslag (H).

Vanuit een intergeneratieel perspectief is er een sterke toename van het aandeel van de werkgelegenheid voor mannen in de overheidssector (O-P), vooral onder EU-27-immigranten, alsook in de handelssector (G) en in vervoer en opslag (H). Daarentegen daalt het percentage mannelijke werkgelegenheid tussen de eerste en tweede generatie in de bouwsector (F), vooral onder EU-immigranten.

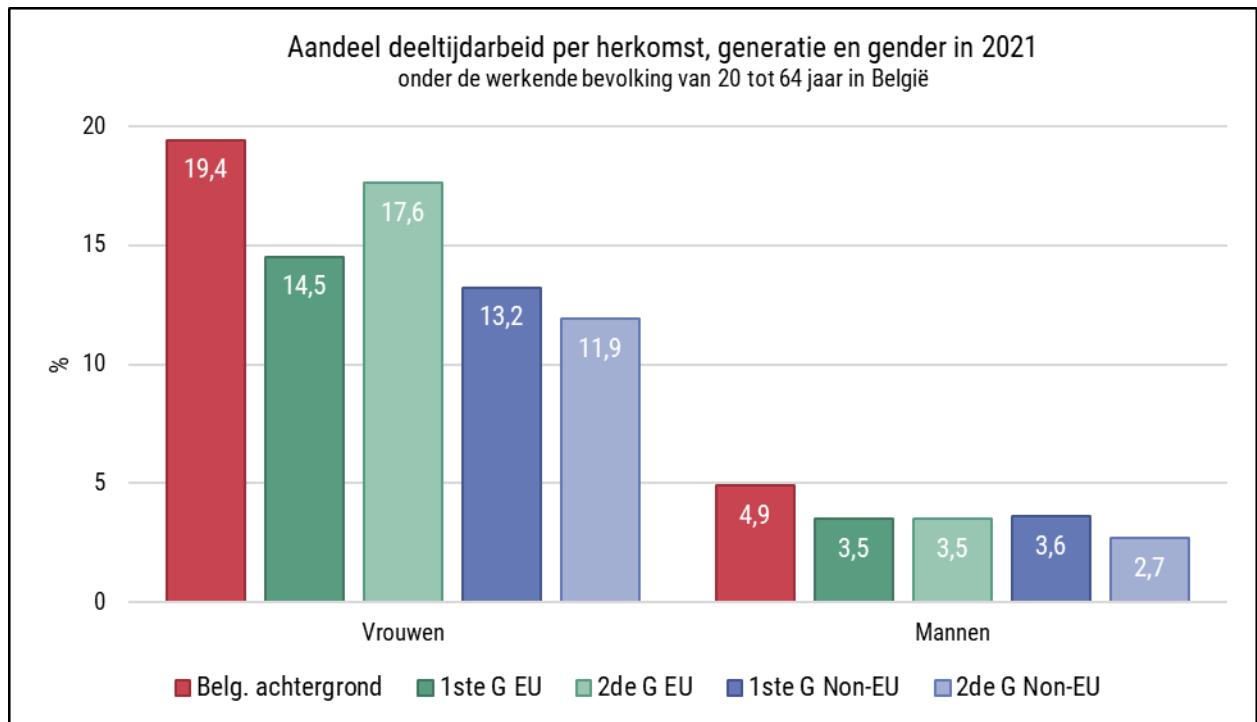
In vergelijking met personen van Belgische herkomst zijn mannelijke immigranten van de tweede generatie oververtegenwoordigd: i) in vervoer en opslag (H), ii) degenen uit de EU-27 in gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening (Q), en iii) degenen uit derde landen in de handel (G). Mannelijke immigranten van de tweede generatie zijn daarentegen ondervertegenwoordigd in de bouwsector (C) en in wetenschappelijke en technische activiteiten (M), en degenen uit derde landen in de overheidssector (O-P).<sup>29</sup>

---

<sup>28</sup> Bij vrouwen uit derde landen is er tussen de eerste en tweede generatie ook een aanzienlijke stijging (van 4,6 tot 8,7%) van het percentage vrouwen die werkzaam zijn in wetenschappelijke en technische activiteiten (M).

<sup>29</sup> De intergeneratiele verschuiving in de tewerkstellingsverdeling van mensen van buitenlandse herkomst, vooral van buiten de EU, naar meer geschoolde en beter betaalde sectoren (waar personen van Belgische herkomst over het algemeen oververtegenwoordigd zijn) kan worden toegeschreven aan verschillende factoren, waaronder het feit dat: i) tweede generatie niet-EU-immigranten hoger opgeleid zijn dan de eerste generatie (cf. hoofdstuk 5), en ii) tweede generatie immigranten in principe geen problemen hebben om hun kwalificaties erkend te krijgen (op voorwaarde dat ze in België werden behaald), de nationale talen beter beheersen, over betere netwerken beschikken en meer diepgaande kennis hebben van de Belgische arbeidsmarkt dan mensen die buiten België geboren zijn.

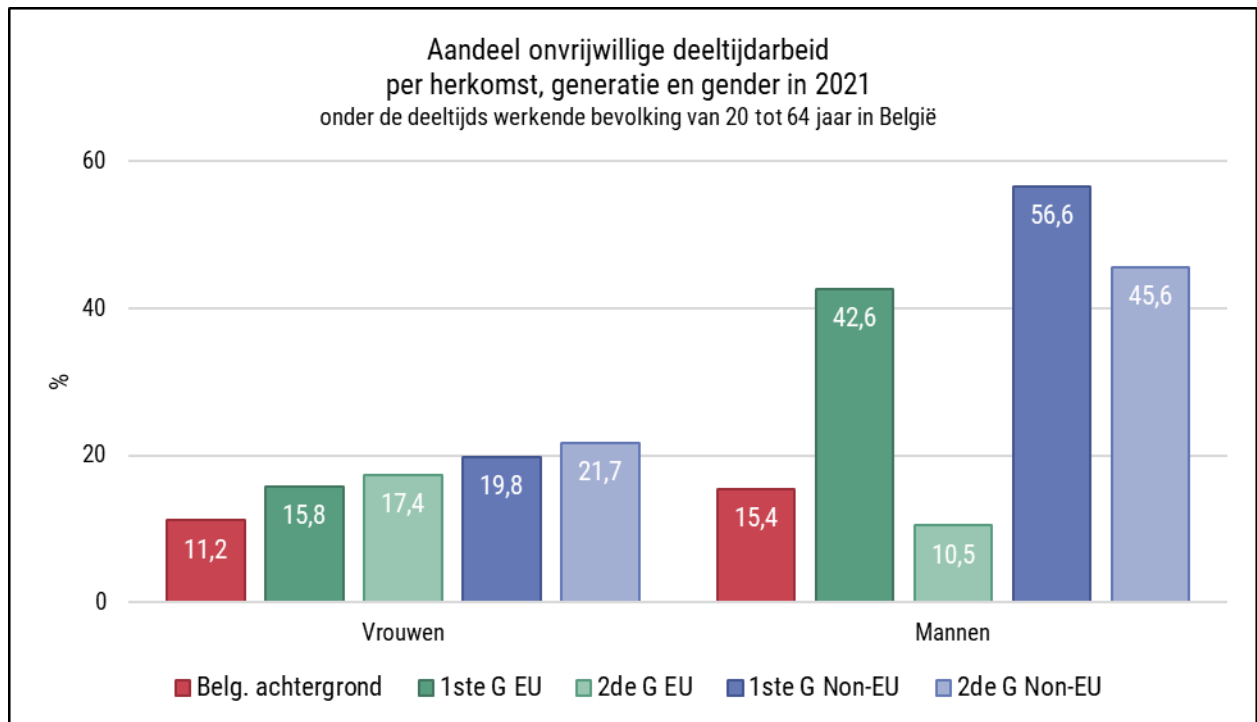
**Figuur 3.6**



Bron: STATBEL, 2021

Het percentage deeltijdarbeid verschilt aanzienlijk naar gender. Alle herkomsten samen is het percentage vrouwen dat minder dan 30 uur per week werkt ongeveer 4 tot 5 keer hoger dan het percentage mannen. De incidentie van deeltijds werk bij mannen varieert van 2,7 tot 4,9%. De verschillen naar herkomst zijn voor vrouwen groter dan voor mannen. Ongeveer 19% van de vrouwen van Belgische herkomst werkt in deeltijd. Onder vrouwen uit de EU-27 stijgt dit aandeel met ongeveer 3 procentpunten (van 14,5 tot 17,6%) tussen de eerste en de tweede generatie. Onder vrouwen van buiten de EU daarentegen daalt het aandeel van generatie op generatie licht (van 13,2 tot 11,9%).

**Figuur 3.7**



Bron: STATBEL, 2021

Hoe hoog is het percentage onvrijwillige deeltijdse werkers? Met andere woorden, welk deel van de deeltijdse werkers zegt meer uren te willen werken en is daarvoor beschikbaar? Hoewel de incidentie van deeltijds werk aanzienlijk hoger is bij vrouwen en personen van Belgische herkomst, is onvrijwillige deeltijdarbeid meer uitgesproken bij mannen enerzijds en bij immigranten anderzijds.<sup>30</sup> Bij personen van Belgische herkomst is de genderkloof vrij klein (11,2% onvrijwillige deeltijdse werkers bij vrouwen tegen 15,4% bij mannen). Bij immigranten zijn de verschillen tussen mannen en vrouwen echter groter. Van de mannen (vrouwen) die respectievelijk in de EU-27 en in derde landen zijn geboren, zegt ongeveer 43 en 57% (16 en 20%) onvrijwillig in deeltijd te werken. Bij immigrantenmannen van de tweede generatie zijn de resultaten afhankelijk van de herkomst. Terwijl de incidentie bij die uit de EU-27 slechts ongeveer 11% bedraagt, blijft zij bij die uit derde landen boven de 45%. Bij vrouwelijke immigranten van de tweede generatie varieert het percentage onvrijwillige deeltijdse werkers van 17,4% tot 21,7%, afhankelijk van de vraag of zij al dan niet uit de EU afkomstig zijn.

<sup>30</sup> Behalve bij mannen van de tweede generatie uit de EU-27, waar de incidentie van onvrijwillige deeltijdarbeid het laagst is (10,5%).

**Tabel 3.1**

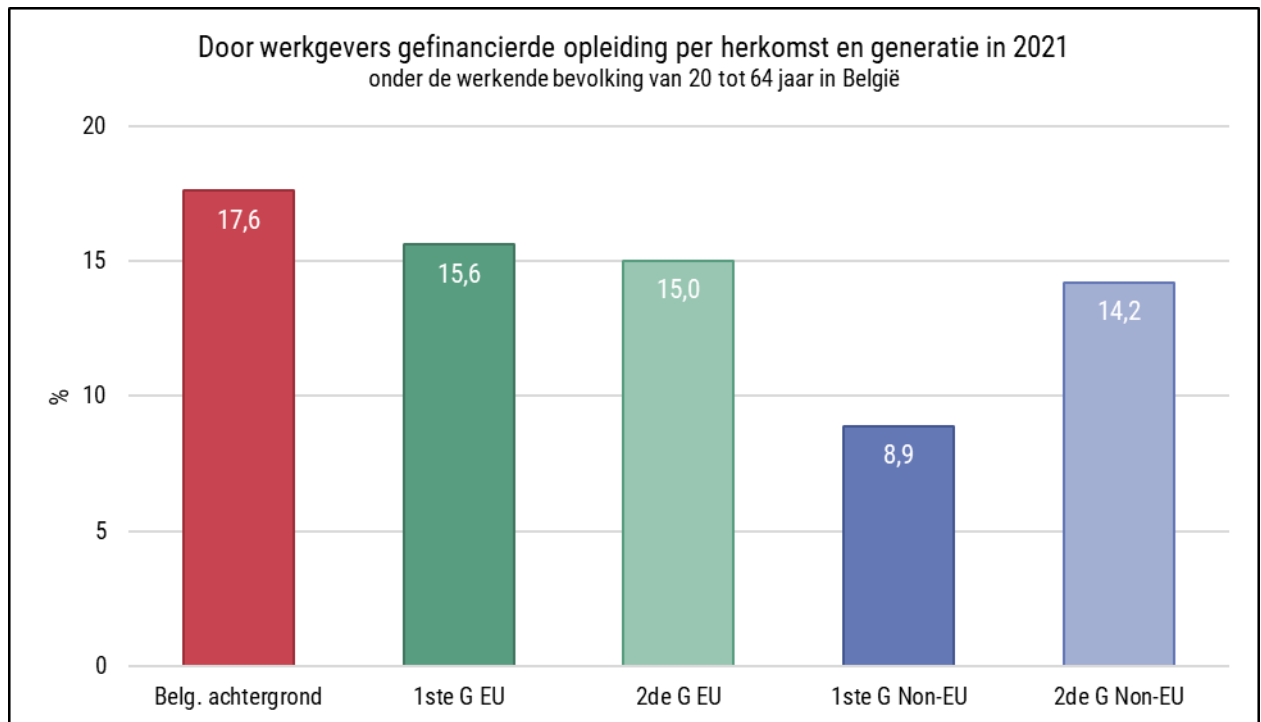
**Aandeel ploegenarbeid of arbeid met flexibel uurroosters per herkomst, generatie en gender in 2021**  
 onder de werkende bevolking van 20 tot 64 jaar in België

		Ploegenarbeid			Avondwerk			Nachtwerk			Zaterdagwerk			Zondagwerk		
		Totaal	Vrouwen	Mannen	Totaal	Vrouwen	Mannen	Totaal	Vrouwen	Mannen	Totaal	Vrouwen	Mannen	Totaal	Vrouwen	Mannen
Belg achtergrond		13.0	11.6	14.5	38.0	33.8	41.7	10.2	7.0	13.0	36.8	35.9	37.5	22.1	22.2	22.0
EU	1 <sup>ste</sup> generatie	8.4	7.7	9.2	34.1	31.1	36.7	8.3	5.6	10.5	30.4	30.1	30.7	17.7	19.9	15.8
	2 <sup>de</sup> generatie	13.7	10.5	16.9	36.7	32.6	40.4	11.3	7.2	14.9	43.1	43.9	42.4	25.7	27.1	24.5
Non-EU	1 <sup>ste</sup> generatie	18.4	14.3	21.5	32.8	28.8	35.4	11.3	9.1	12.8	33.6	32.1	34.6	20.1	21.8	19.0
	2 <sup>de</sup> generatie	17.3	14.7	19.7	37.7	32.1	42.2	13.9	6.7	19.6	38.9	40.4	37.8	20.7	21.7	20.0

Bron: STATBEL, 2021.

De percentages mensen die ploegenarbeid verrichten of werken met een flexibel uurrooster ('s avonds, 's nachts of in het weekend) verschillen niet sterk naar herkomst, hoewel een hogere incidentie van ploegenarbeid kan worden vastgesteld bij immigranten uit derde landen. Wat gender betreft, alle herkomsten samen, werken mannen vaker in ploegendienst dan vrouwen, 's avonds en 's nachts, terwijl het omgekeerde geldt voor werk op zondag. Ook kan worden vastgesteld dat deze vormen van arbeidstijdregelingen gemiddeld vaker voorkomen bij immigranten van de tweede generatie dan bij immigranten van de eerste generatie (al dan niet uit de EU-27).

**Figuur 3.8**

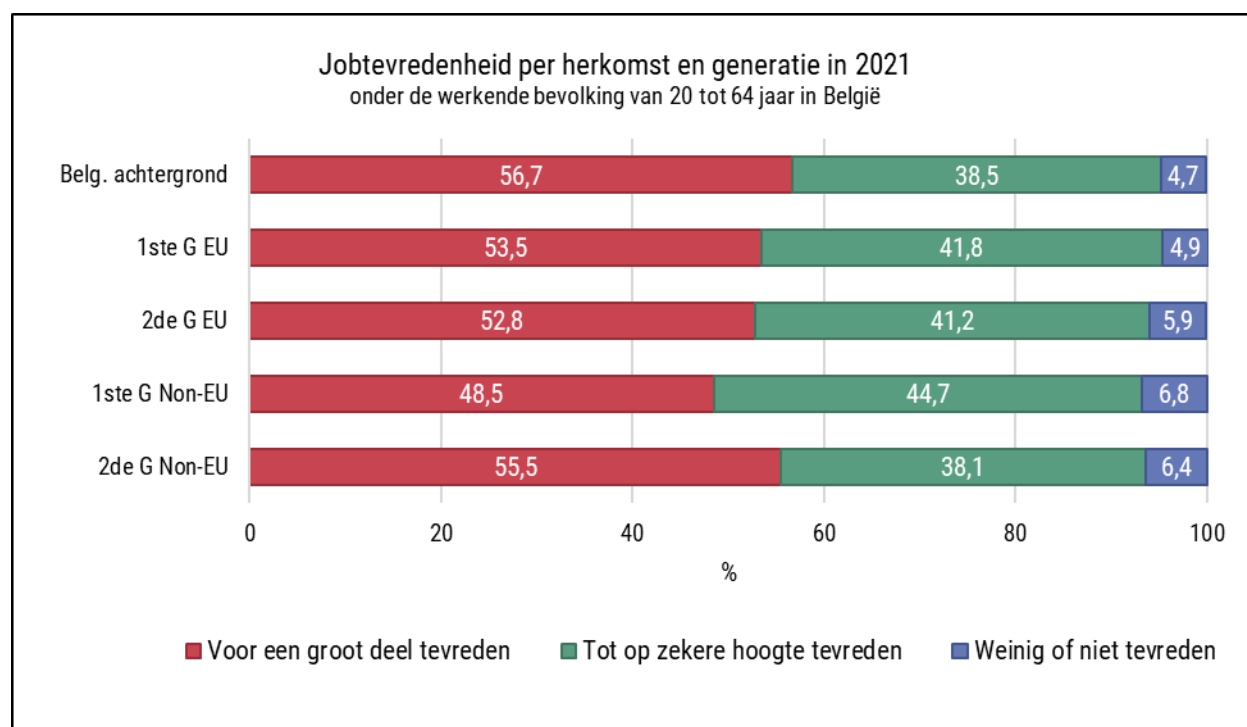


Bron: STATBEL, 2021

Het percentage werknemers dat een door de werkgever gefinancierde opleiding ontvangt, is iets hoger onder personen van Belgische herkomst (ongeveer 18%) dan onder EU-immigranten (15-16% afhankelijk van de beschouwde generatie). Van de werknemers die buiten de EU zijn geboren, krijgt minder dan 9% een dergelijke opleiding. Bij niet-EU-immigranten van de tweede generatie is de incidentie echter hoger (ongeveer 14%).

## 3.2 Indicatoren van jobtevredenheid en afwezigheid

**Figuur 3.9**



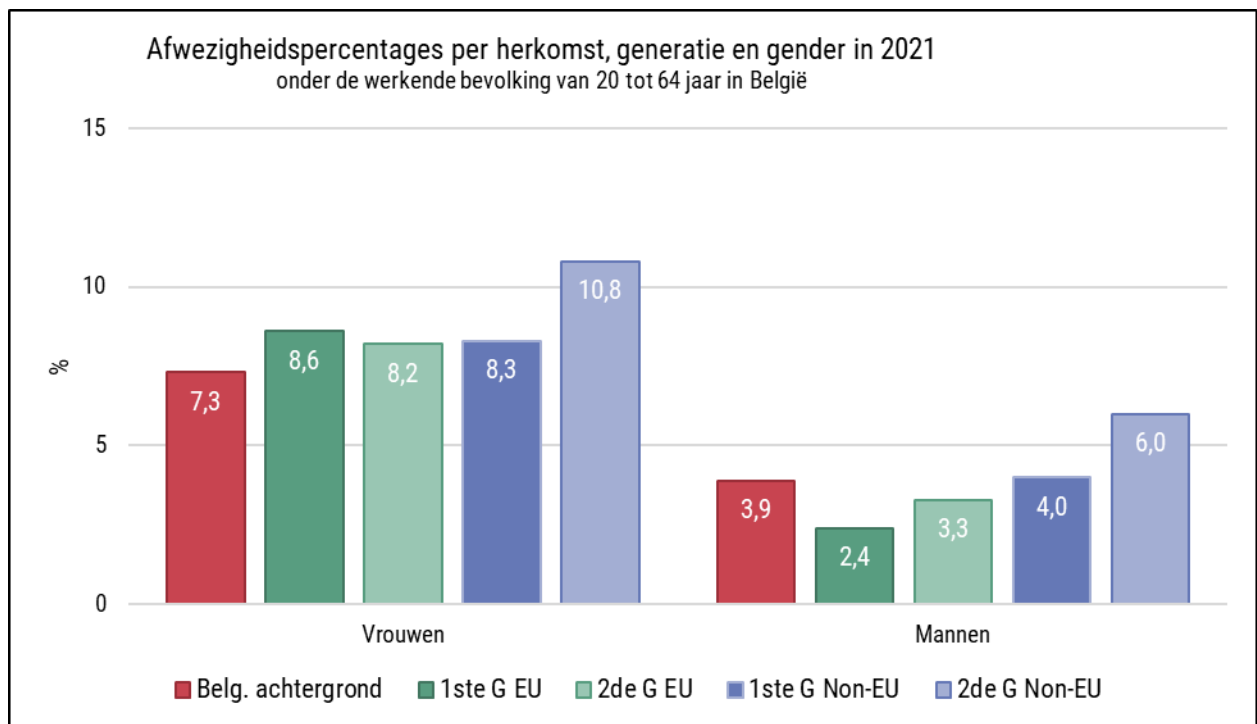
Bron: STATBEL, 2021

Wat betreft de jobtevredenheid, zijn de resultaten grotendeels vergelijkbaar naar gelang van de herkomst. Gemiddeld zegt 53,4% van de werknemers "in hoge mate" tevreden te zijn met hun baan en 40,9% "in zekere mate".<sup>31</sup> Het aandeel werknemers dat "in hoge mate tevreden" is iets hoger onder personen van Belgische herkomst dan onder EU-immigranten (alle generaties samen) en niet-EU-immigranten van de tweede generatie. Anderzijds is het veel hoger onder personen van Belgische herkomst dan onder niet-EU-migranten van de eerste generatie (56,7 vs. 48,5%). Het aandeel "weinig tevreden" of "niet tevreden" werknemers varieert van ongeveer 5% (bij personen van Belgische herkomst en de eerste generatie van EU-immigranten) tot 7% (bij de eerste generatie van niet-EU-immigranten).

<sup>31</sup> Deze statistieken tonen ongewogen gemiddelden van tevredenheidspercentages naar herkomst.



**Figuur 3.10**

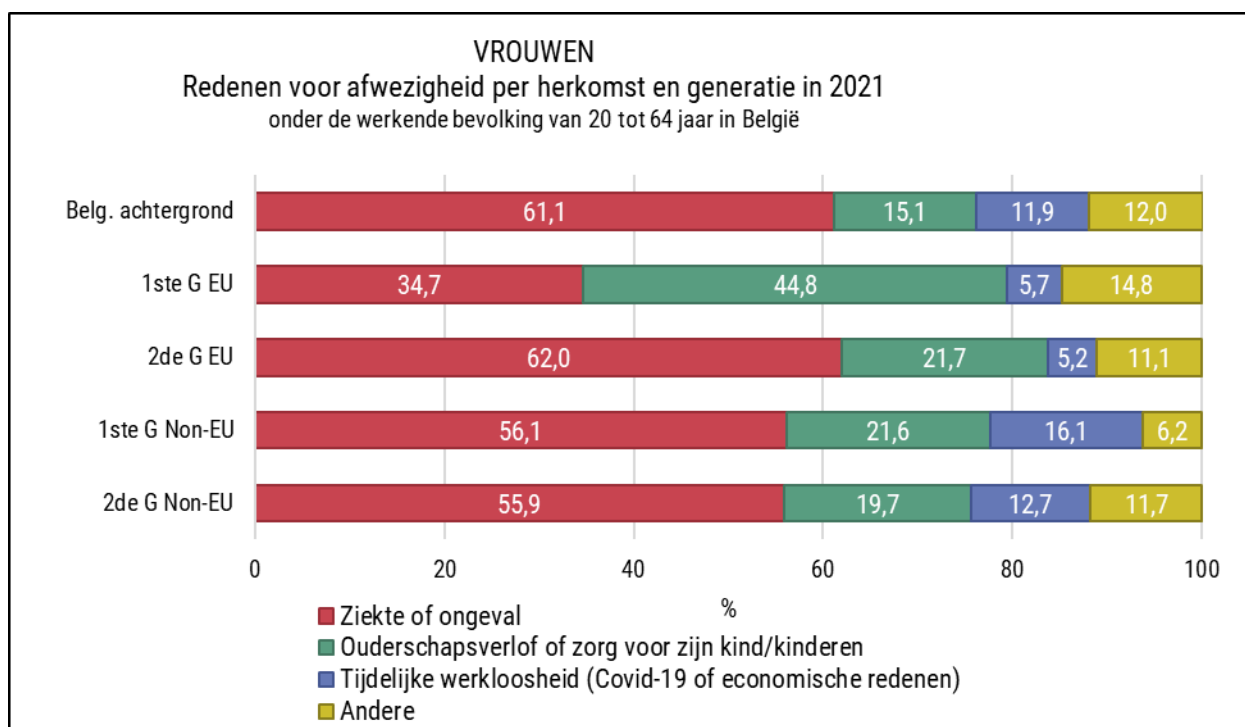


Bron: STATBEL, 2021

Het afwezigheidspercentage is aanzienlijk hoger voor vrouwen dan voor mannen.<sup>32</sup> Anderzijds hangt het relatief weinig af van de herkomst van de werknemers. Mannen en vrouwen samen genomen hebben werknemers van Belgische herkomst een vrij vergelijkbaar afwezigheidspercentage als EU-immigranten (eerste en tweede generatie) en niet-EU-immigranten van de eerste generatie. Niet-EU-immigranten van de tweede generatie hebben een aanzienlijk hoger afwezigheidspercentage dan personen van Belgische herkomst (10,8 vs. 7,3% voor vrouwen; 6 vs. 3,8% voor mannen).

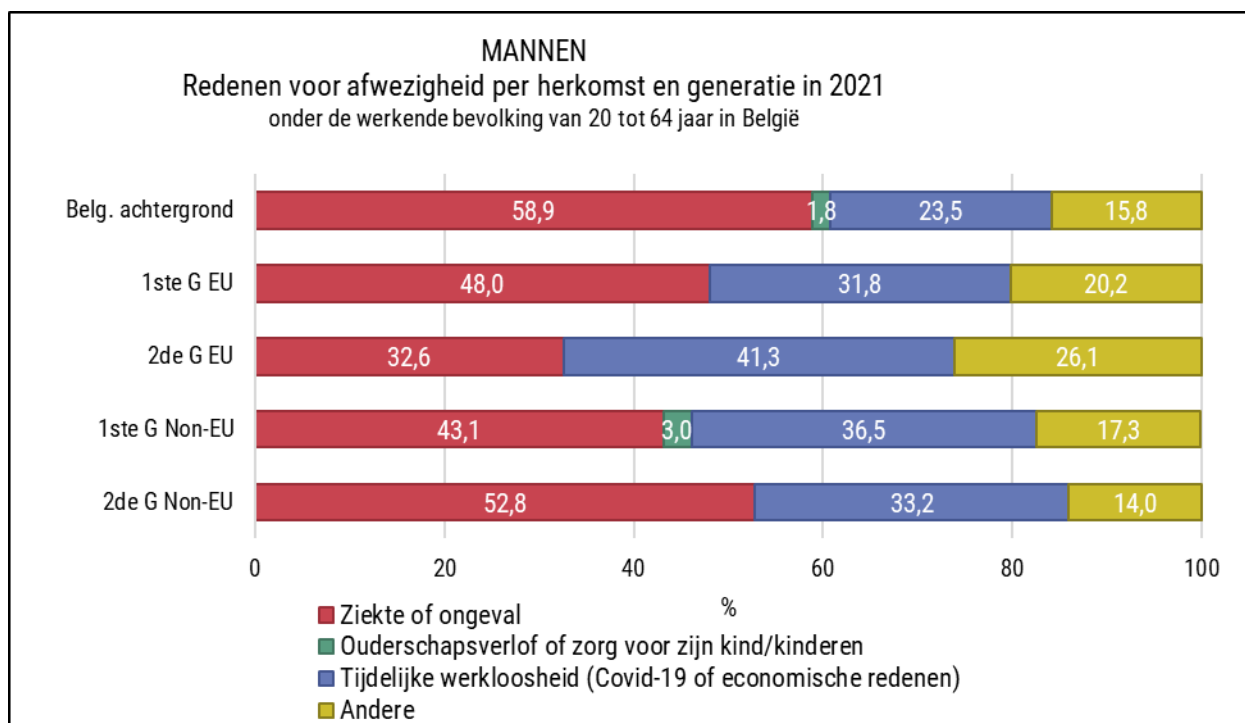
<sup>32</sup> De vraag over afwezigheid in de LFS luidt als volgt: "Tijdens de referentieweek, had uw een job die u om welke reden dan ook niet deed?".

**Figuur 3.11**



Bron: STATBEL, 2021

**Figuur 3.12**

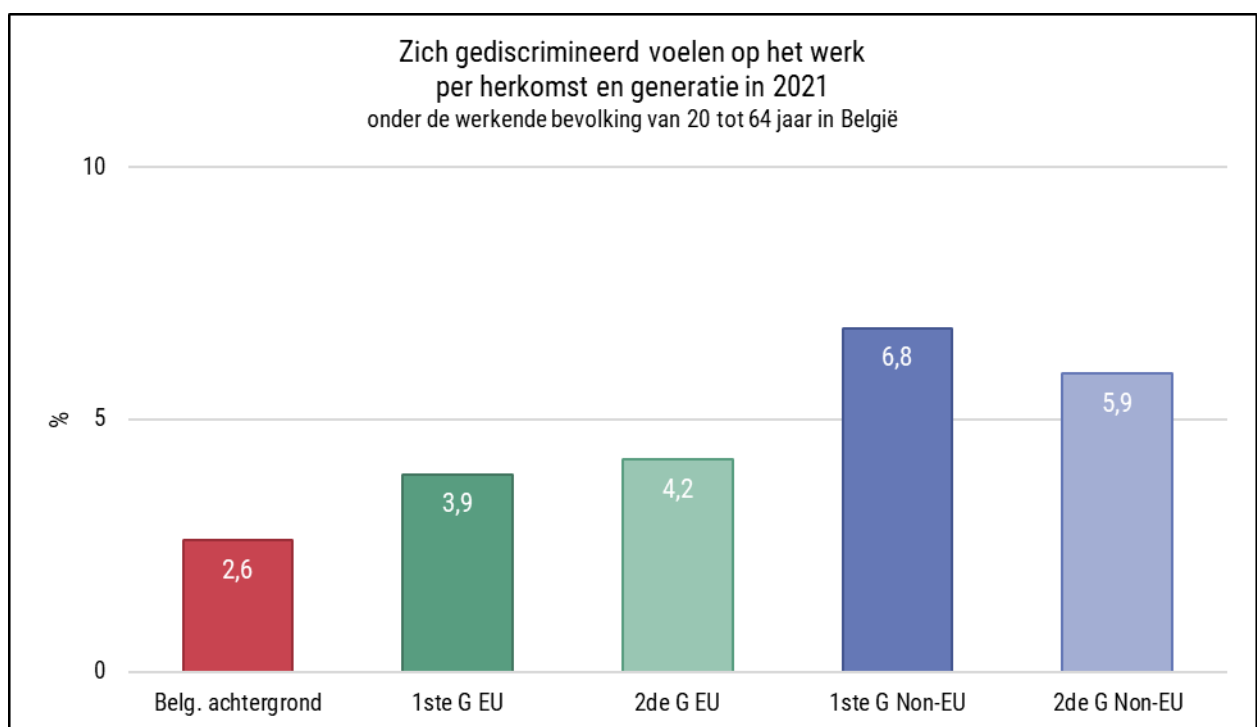


Bron: STATBEL, 2021

Onder de belangrijkste oorzaken van afwezigheid overheersen ziekten en ongevallen bij zowel vrouwen als mannen.<sup>33</sup> De andere redenen verschillen meer per gender. Terwijl een aanzienlijk deel van de vrouwen (van alle herkomsten) verklaart afwezig te zijn wegens ouderschapsverlof of om voor hun kinderen te zorgen, wordt deze reden bijna nooit door mannen opgegeven. Bovendien wordt deze reden bij vrouwen het vaakst opgegeven door degenen die in de EU-27 zijn geboren (44,8%) en het minst vaak door vrouwen van Belgische herkomst (15,1%). Anderzijds, alle herkomsten samen, is het percentage werknemers dat afwezig is wegens tijdelijke werkloosheid als gevolg van COVID-19 of om economische redenen aanzienlijk hoger bij mannen dan bij vrouwen. Bij mannen komt deze oorzaak van afwezigheid minder vaak voor bij personen van Belgische herkomst (23,5%) dan bij mensen van buitenlandse herkomst, vooral bij EU-immigranten van de tweede generatie (41,3%). Bij vrouwen zijn het vooral degenen die buiten de EU zijn geboren die deze reden opgeven (16,1%).

### 3.3 Discriminatie op de werkplaats

**Figuur 3.13**

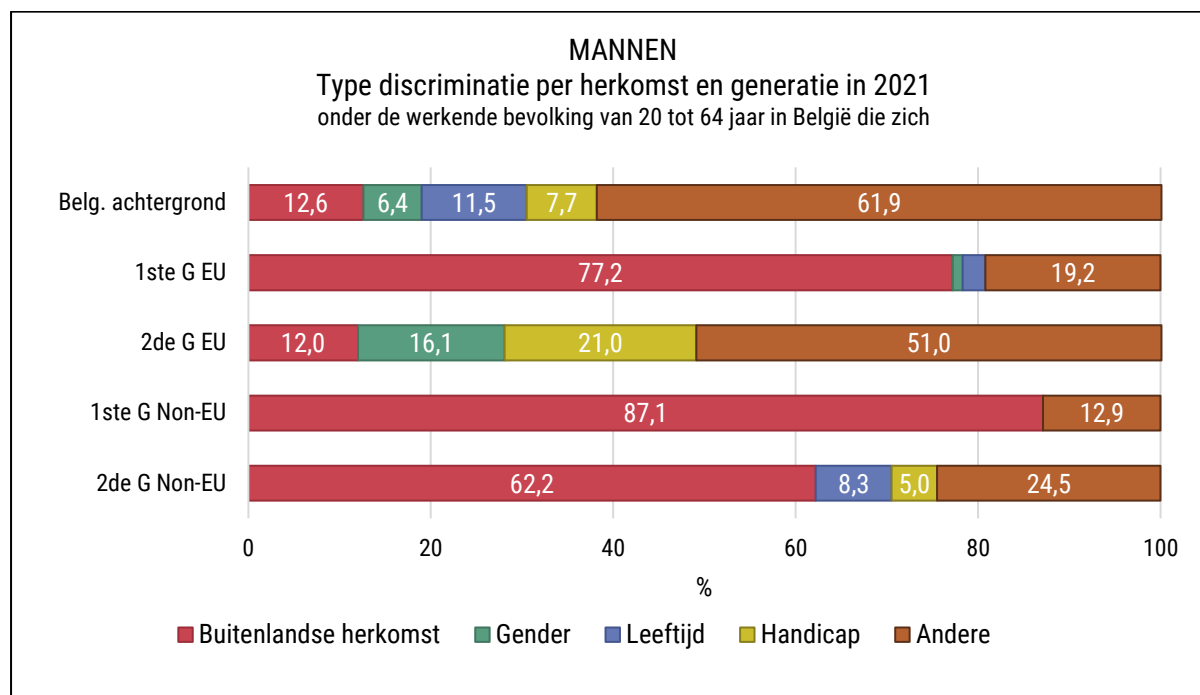


Bron: STATBEL, 2021

<sup>33</sup> De vraag over de redenen van afwezigheid, die in de LFS wordt gesteld, luidt als volgt: "Wat is de belangrijkste reden waarom u tijdens de referentieweek niet heeft gewerkt?".

Het percentage mensen tussen 20 en 64 jaar dat zich op het werk gediscrimineerd voelt, verschilt aanzienlijk naar gelang hun herkomst. Het is 2,6% onder personen van Belgische herkomst. Onder mensen uit de EU-27 is het daarentegen ongeveer 4% en bereikt het respectievelijk 6,8 en 5,9% bij immigranten van de eerste en tweede generatie uit derde landen.<sup>34</sup>

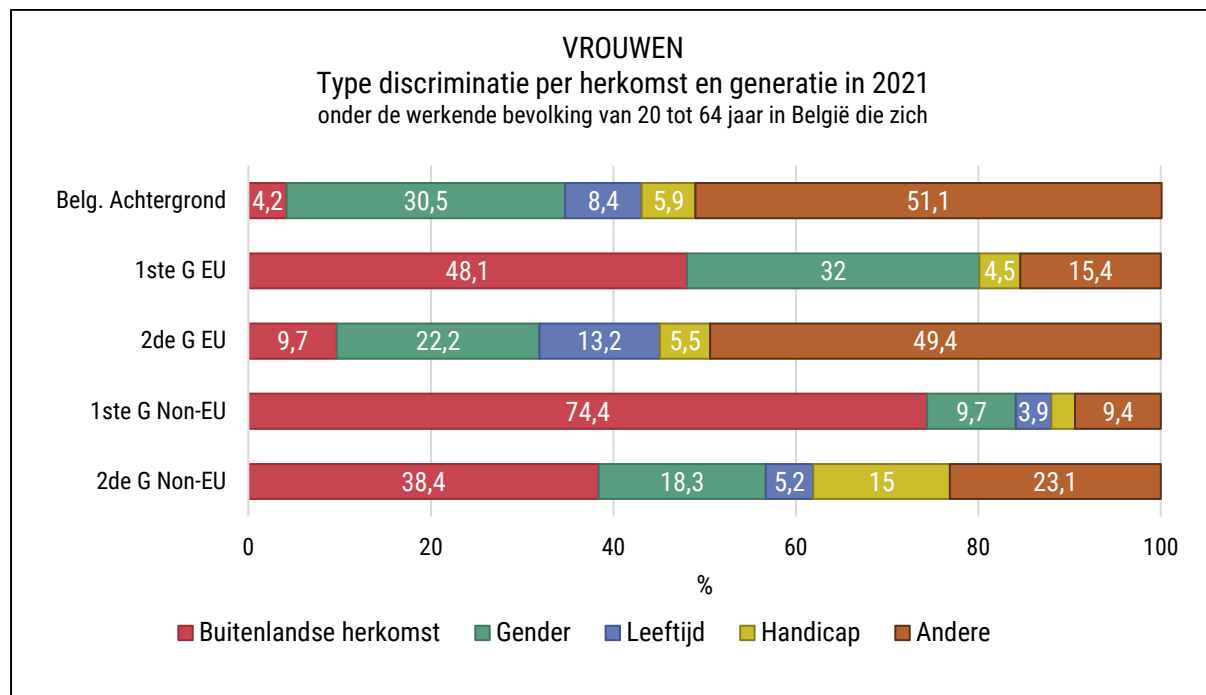
**Figuur 3.14**



Bron: STATBEL, 2021

<sup>34</sup> De vraag in de LFS luidt als volgt: "Bent u gediscrimineerd in uw huidige baan?". Gezien de formulering van deze vraag hebben de resultaten de neiging om de mate van discriminatie van mensen van buitenlandse herkomst te onderschatten. Aangezien de baan die deze mensen hebben zelf het resultaat kan zijn van een discriminerend proces, belichten de LFS-resultaten waarschijnlijk slechts een deel van de discriminatie, namelijk de discriminatie in de huidige baan en niet de discriminatie tijdens bijvoorbeeld het zoeken naar een baan.

**Figuur 3.15**



Bron: STATBEL, 2021

Voor mensen van buitenlandse herkomst houdt discriminatie op het werk heel vaak verband met hun geboorteland of dat van hun ouders. Mannen die buiten de EU (in de EU-27) zijn geboren, noemen in bijna 90% (80%) van de gevallen hun herkomst als reden voor discriminatie. Niet-EU-immigrantenmannen van de tweede generatie noemen deze reden nog steeds in meer dan 60% van de gevallen, maar slechts 12% noemt deze reden wanneer zij uit de EU-27 afkomstig zijn. Bij vrouwen van buitenlandse herkomst is de situatie vergelijkbaar. Minder vrouwen met een migratieachtergrond dan mannen met een migratieachtergrond noemen echter herkomst als reden voor discriminatie. Onder vrouwen die buiten de EU (in de EU-27) zijn geboren, is het aandeel bijna 75% (50%) en onder de tweede generatie is het ongeveer 38% (10%). Tussen 10 en 32% van de vrouwelijke immigranten geeft echter aan te zijn gediscrimineerd op grond van hun gender, een reden die zelden door mannen wordt genoemd. Aangezien in de enquête slechts één discriminatiegrond kon worden opgegeven, kan niet worden uitgesloten dat sommigen van hen ook vanwege hun herkomst zijn gediscrimineerd.<sup>35</sup> Uiteindelijk moet men dus voorzichtig zijn met het relatieve belang van de

<sup>35</sup> Piton en Rycx (2021) tonen aan dat in België vrouwen van buitenlandse herkomst (vooral niet-EU) dubbel benadeeld worden wat betreft toegang tot werk omwille van hun herkomst en gender. Met andere woorden, vrouwen van buitenlandse herkomst hebben ceteris paribus meer moeite om een baan te vinden dan vrouwen van Belgische herkomst, die zelf een kleinere kans hebben op toegang tot werk dan hun mannelijke alter ego's. Volgens de studie van Pineda-Hernandez et al. (2022) verdienen niet-EU-immigrantenvrouwen van de eerste en tweede generatie in

herkomst bij de verklaring van discriminatie van vrouwen en mannen van buitenlandse herkomst.

#### **Belangrijkste bevindingen:**

- ✓ Mensen van buitenlandse herkomst (EU en niet-EU) hebben vaker een tijdelijk arbeidscontract dan mensen van Belgische herkomst.
- ✓ Voor de meeste werknemers, en in het bijzonder voor immigranten van buiten de EU, blijkt tijdelijk werk eerder een beperking dan een keuze te zijn.
- ✓ Ongeacht herkomst verschilt de verdeling van de werkgelegenheid voor mannen per sector aanzienlijk van die voor vrouwen.
- ✓ Vanuit een intergenerationeel perspectief neigt de sectorale verdeling van de tewerkstelling van immigrantenvrouwen (immigrantenmannen) te convergeren naar die van vrouwen van Belgische herkomst (mannen van Belgische herkomst).
- ✓ Ongeacht hun herkomst is het aandeel van vrouwen die deeltijd werken aanzienlijk hoger dan dat van mannen.
- ✓ Van de deeltijd werknemers zeggen mensen van buitenlandse herkomst het vaakst dat ze meer uren willen werken.
- ✓ Het percentage werknemers dat een door de werkgever gefinancierde opleiding ontvangt is aanzienlijk lager onder mensen die buiten de EU geboren zijn. De kloof met werknemers van Belgische herkomst is kleiner voor de andere categorieën van mensen van buitenlandse herkomst.
- ✓ De jobtevredenheid is hoger onder mensen van Belgische herkomst dan onder mensen die buiten de EU geboren zijn. Het verschil tussen mensen van Belgische herkomst en andere groepen van mensen van buitenlandse herkomst is kleiner.
- ✓ Een aanzienlijk deel van de vrouwen (van alle herkomstcategorieën) zegt afwezig te zijn vanwege ouderschapsverlof of om voor hun kinderen te zorgen. Mannen geven deze reden daarentegen bijna nooit op. Bij de vrouwen wordt deze reden het vaakst opgegeven door degenen die geboren zijn in de EU-27 en het minst vaak door vrouwen van Belgische herkomst.
- ✓ Niet-EU-immigranten (van de eerste en tweede generatie) voelen zich meer gediscrimineerd op het werk dan mensen uit de EU. Immigrantenmannen (vooral niet-EU) noemen in overgrote meerderheid herkomst als reden voor discriminatie. Bij immigrantenvrouwen komt het gevoel van discriminatie ook grotendeels voort uit hun herkomst, maar ook uit hun gender, wat aansluit bij het begrip intersectionaliteit.

---

België bovendien een veel lager uurloon dan vrouwen van Belgische herkomst, die op hun beurt veel minder verdienen dan mannen van Belgische herkomst.

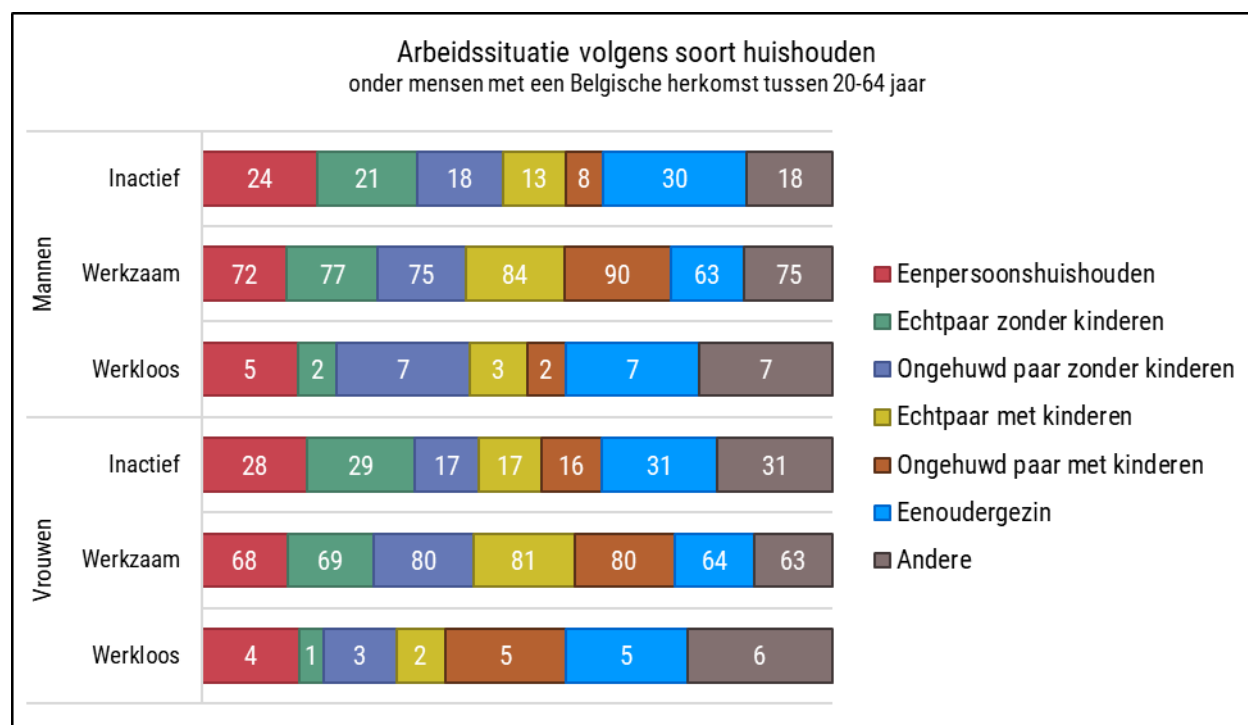
## 4. Combinatie van werk en gezin

### 4.1 Verschillen in werkgelegenheid en werkloosheid naar samenstelling van het huishouden en gender

Figuur 4.1. illustreert de werkgelegenheidssituatie gebaseerd op gender en migratieachtergrond voor de bevolking van 20-64 jaar, met gegevens afkomstig uit de arbeidskrachtenenquête van 2021. Op de X-as worden categorieën van individuen weergegeven volgens hun migratieachtergrond en gender. De Y-as toont de percentages van werklozen, werkenden en inactieven. Ter referentie: in huishoudens van een ongehuwd paar met kinderen, is bij de mannen met een Belgische herkomst 2% werkloos, 90% werkzaam, en 8% inactief (niet op zoek naar werk). Anderzijds, bij de vrouwen met een Belgische herkomst in huishoudens van een ongehuwd paar met kinderen zijn deze percentages respectievelijk 5% (werkloos), 80% (werkzaam) en 16% (inactief).

Figuur

4.1



Bron: STATBEL, 2021

Als we personen met een Belgische herkomst als referentie nemen om de vergelijking te maken, zien we dat de verschillende huishoudsamenstellingen een vergelijkbaar patroon kennen voor mannen en vrouwen. Hoewel de werkloosheidscijfers voor de verschillende samenstellingen van huishoudens niet significant verschillen, zien we de hoogste

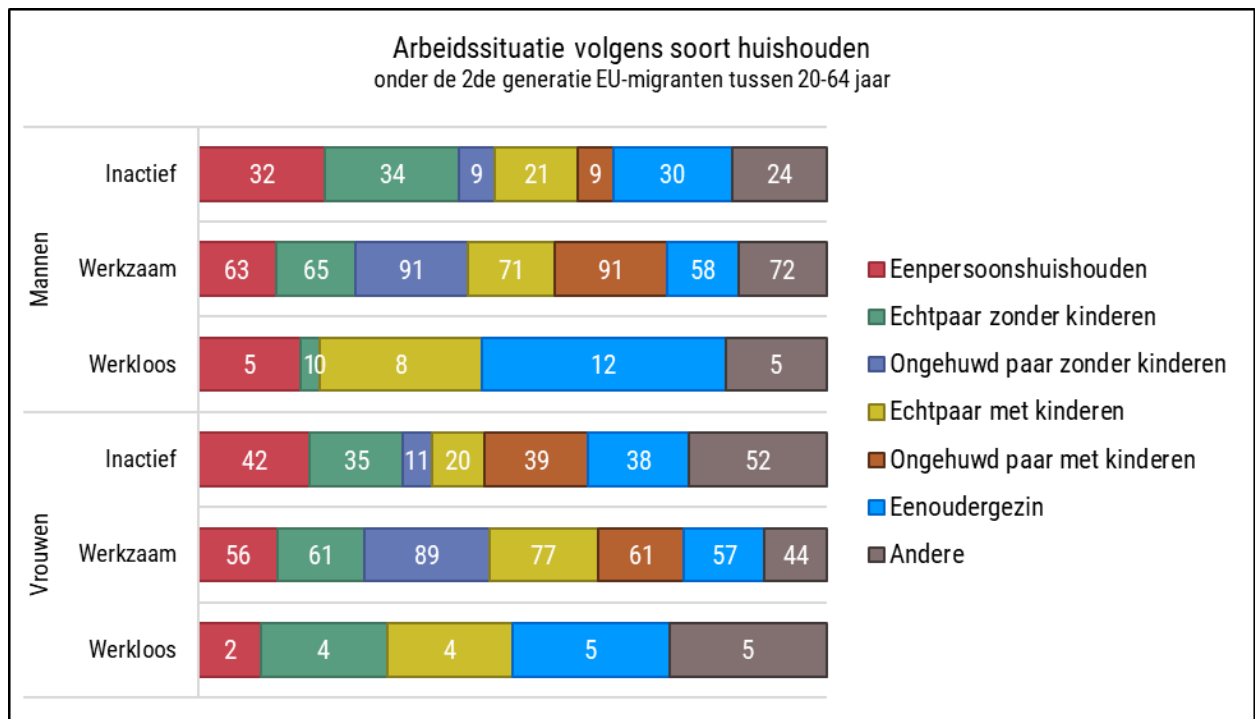
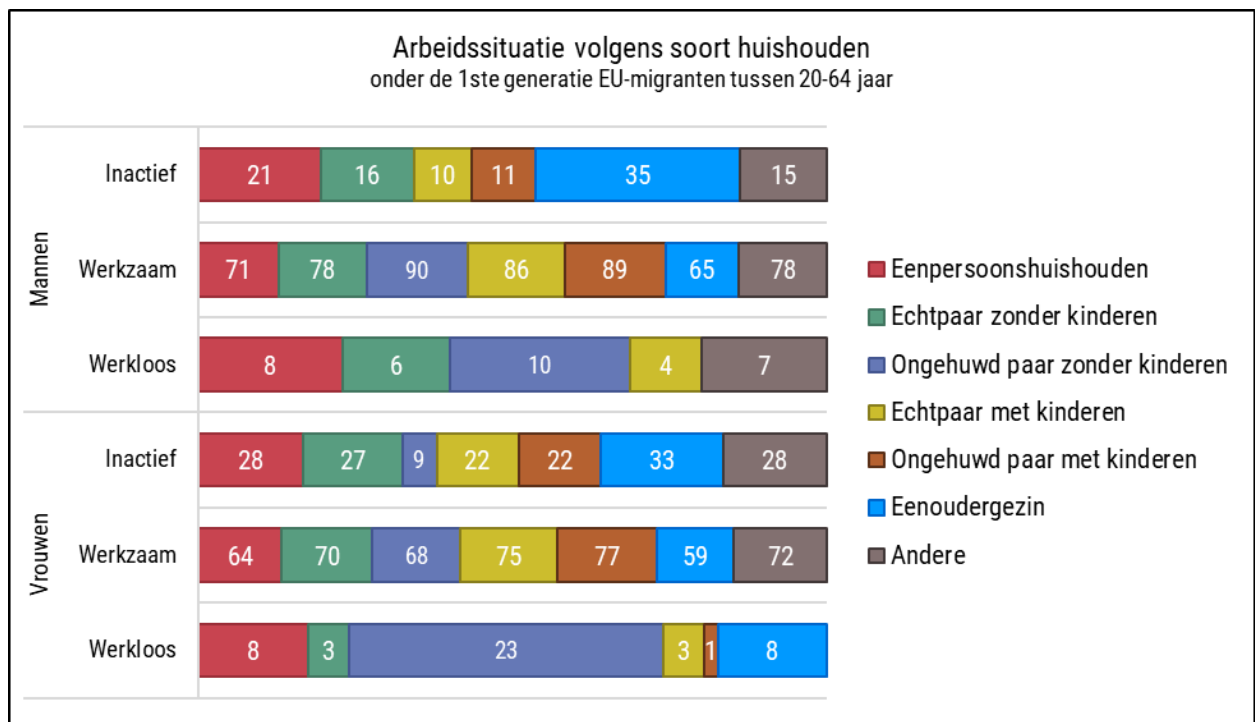
inactiviteitspercentages onder eenoudergezinnen, namelijk 30% voor mannen en 31% voor vrouwen.

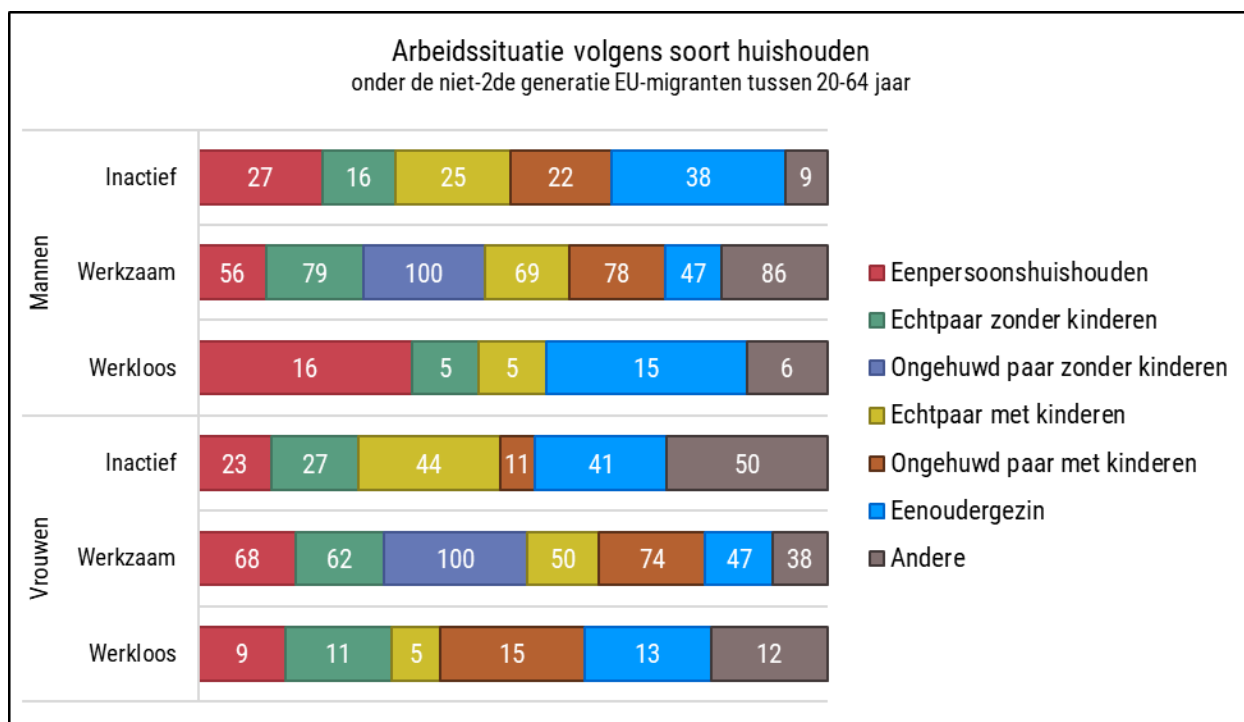
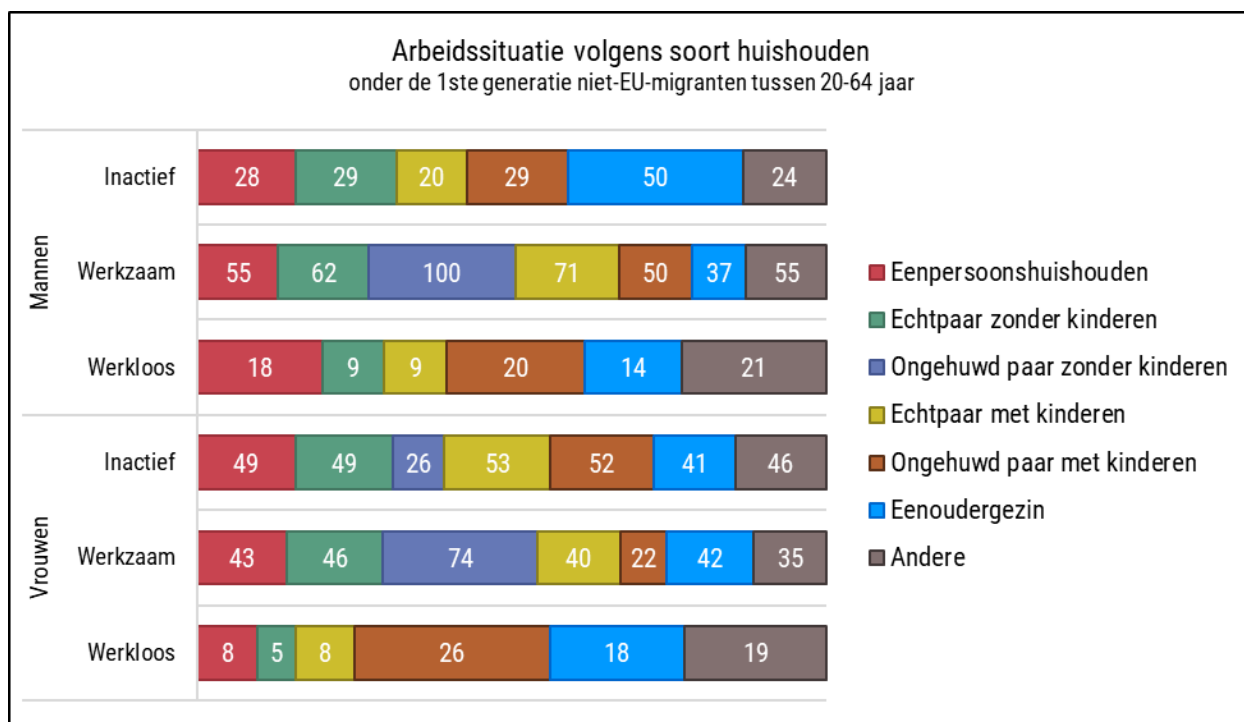
Figuur 4.2 illustreert een soortgelijke vergelijking voor verschillende categorieën van personen met een migratieachtergrond. Vrouwen van de eerste generatie, zowel EU- als niet-EU-migranten, hebben relatief hogere werkloosheidspercentages in vergelijking met de 2e generatie migranten, met name voor ongehuwde paren zonder kinderen (23% voor 1e generatie EU-migrantenvrouwen), ongehuwde paren met kinderen (26% voor 1e generatie niet-EU-migrantenvrouwen), eenoudergezinnen (8% voor 1e generatie EU-migrantenvrouwen en 18% voor 1e generatie niet-EU-migrantenvrouwen). Hoewel de werkloosheidspercentages voor 2e generatie EU- en niet-EU-migrantenvrouwen niet erg hoog waren en varieerden tussen de verschillende soorten huishoudens, zijn de inactiviteitspercentages hoger dan die van de 1e generatie voor EU-migranten, met een significant genderverschil voor ongehuwde paren met kinderen (39%-vrouwen), eenoudergezinnen (38%-vrouwen) en andere samenstellingen van huishoudens (52%-vrouwen). De verschillen in inactiviteitspercentages bij de 1e en 2e generatie niet-EU-migranten zijn niet zo opvallend, maar de inactiviteitspercentages onder vrouwen zijn significant hoog voor elke huishoudcategorie, waar vrouwen in gezinnen met kinderen, al dan niet gehuwd, meer dan 50% inactiviteitspercentages hebben. Zowel de 1e als 2e generatie niet-EU-migrantenvrouwen die in andere soorten huishoudens wonen, hebben zeer hoge inactiviteitspercentages, respectievelijk 46% en 50%. Deze laatste categorie omvat mogelijk ook meergezinshuishoudens.

Wanneer we de werkgelegenheidsstatus vergelijken op basis van gender en de samenstelling van huishoudens met een migratieachtergrond hebben vrouwen minder vaak werk in alle categorieën van migratieachtergrond, maar vooral bij 1e generatie niet-EU-migranten. De verschillen vallen vooral op bij personen met een migratieachtergrond die samen met hun partner en kinderen in een huishouden wonen.



**Figuur 4.2**

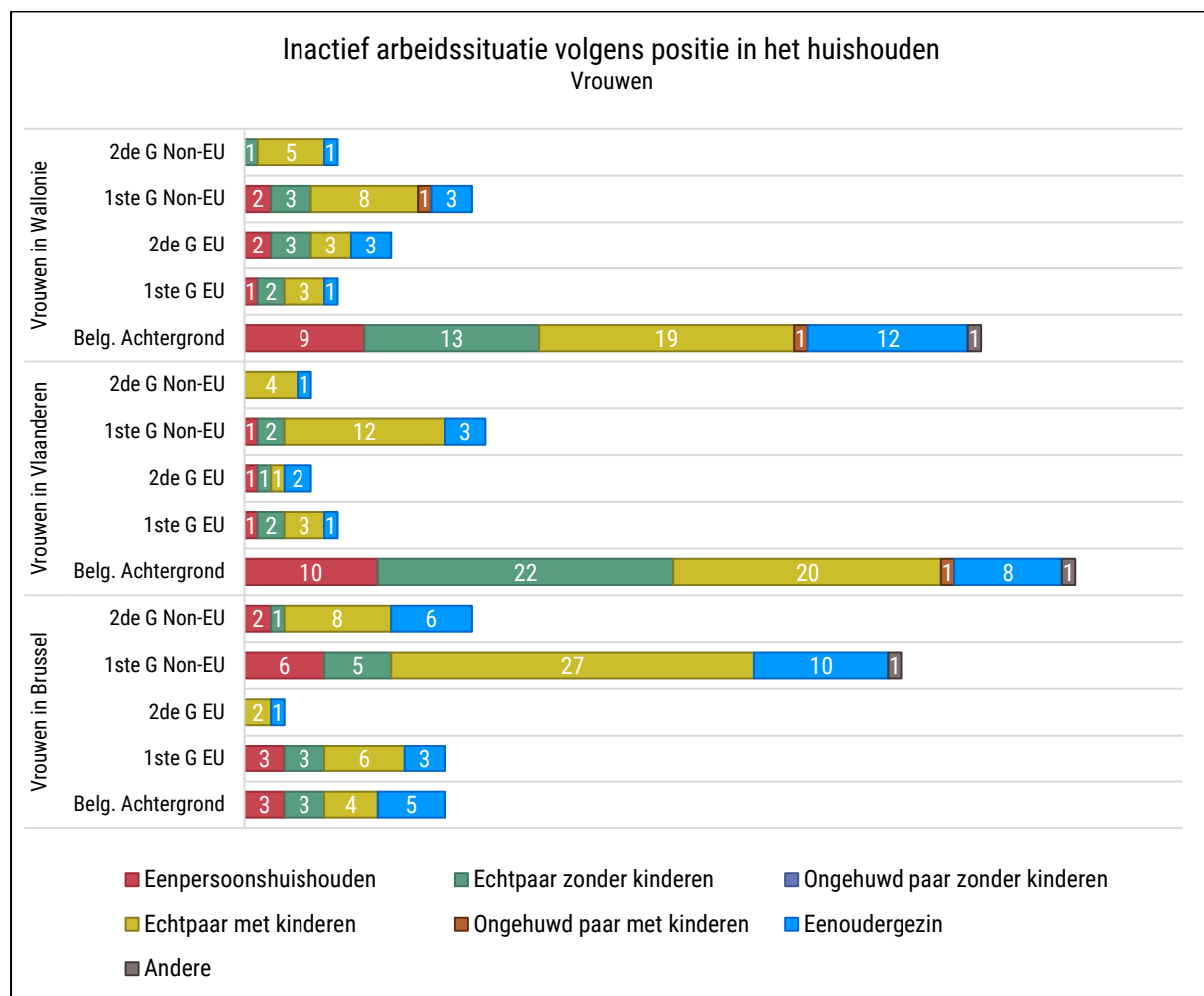




Bron: STATBEL, 2021

Om een gedetailleerd beeld te krijgen van de inactiviteitsgraad (niet actief op zoek naar werk) onder de vrouwen met een migratieachtergrond, geeft figuur 4.3 de regionale verschillen weer voor inactieve vrouwen met verschillende migratieachtergronden. De inactiviteitsgraad in het Brussels Gewest verschilt aanzienlijk naargelang de migratieachtergrond. 1e generatie niet-EU-migrantenvrouwen die officieel samenwonen met een partner en kinderen hebben een hoge inactiviteitsgraad (27%) in Brussel, maar in Vlaanderen daalt dit cijfer tot 12% en in Wallonië tot 8%. 2e generatie niet-EU-migrantenvrouwen die in eenoudergezinnen wonen kennen in Brussel de hoogste inactiviteitsgraad (10%) in vergelijking met de andere twee gewesten. Voor de 2e generatie niet-EU-migrantenvrouwen met partner en kinderen is de inactiviteitsgraad laag in Vlaanderen (4%) en Wallonië (5%), maar iets hoger in Brussel (8%).

**Figuur 4.3**

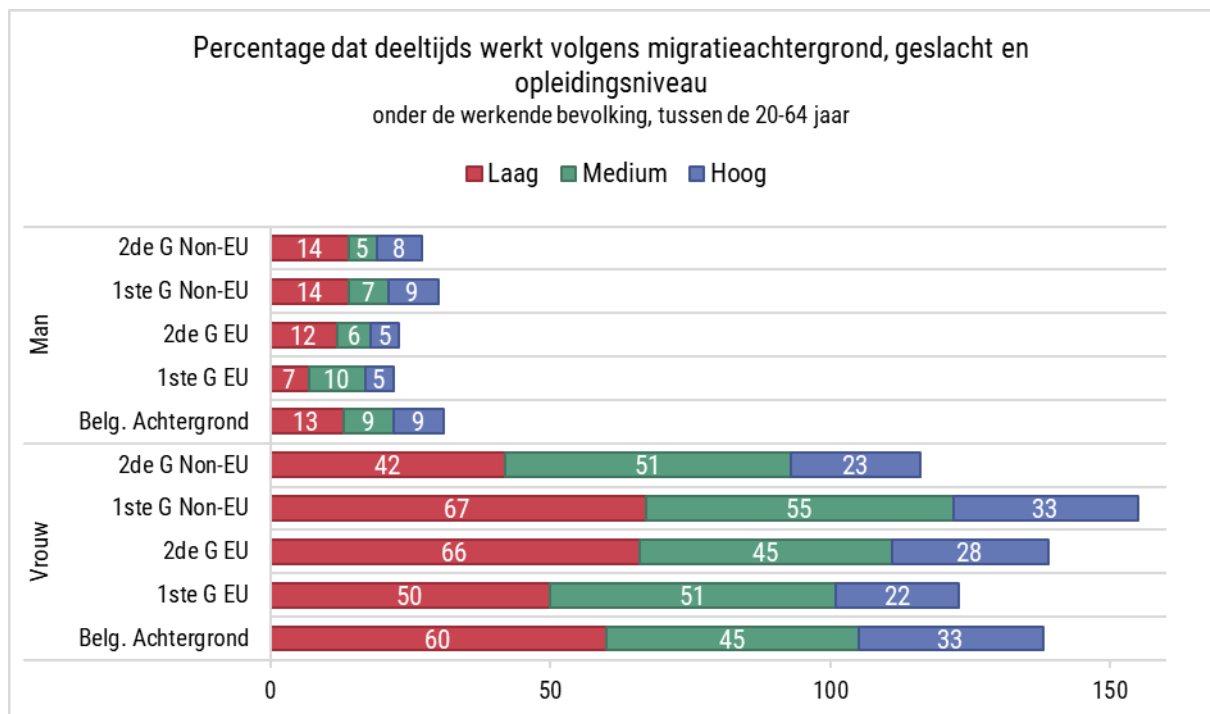


Bron: STATBEL, 2021

## 4.2 Verschillen in arbeidsregimes naar opleidingsniveau en gender

Figuur 4.4 toont het percentage deeltijds werkenden naar migratieachtergrond, gender en opleidingsniveau. Uit hoofdstuk 3 bleek al dat vrouwen vaker deeltijds werken dan mannen, en dit voor alle migratieachtergronden. Wanneer er wordt gecontroleerd op opleidingsniveau, zien we geen significante verschillen tussen mannen en vrouwen met een migratieachtergrond. Als we rekening houden met een interactie-effect tussen opleiding en gender, dat zeer significant is, werken hoogopgeleide vrouwen met een migratieachtergrond minder vaak deeltijds dan vrouwen met een Belgische herkomst (33%), met uitzondering van 1e generatie niet-EU-migrantenvrouwen die hetzelfde percentage vertonen als vrouwen met een Belgische herkomst.

**Figuur 4.4**



Bron: STATBEL, 2021

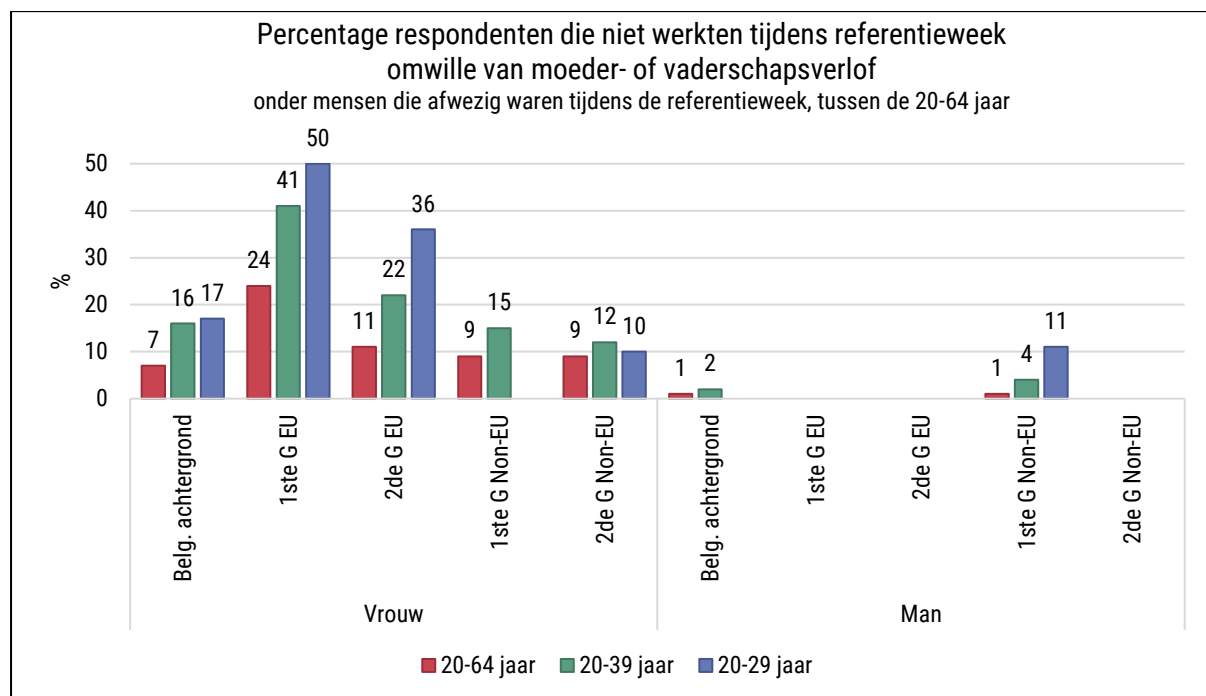
## 4.3 Verschillen in loopbaanonderbreking en opname van ouderschapsverlof

Het is van essentieel belang te verduidelijken dat de resultaten van deze paragraaf met grote voorzichtigheid moeten worden geïnterpreteerd. De vragen in de arbeidskrachtenenquête over ouderschapsverlof hebben specifiek betrekking op de referentieweek waarin de enquête werd gehouden. Daarom is het aantal respondenten dat deze vragen heeft beantwoord

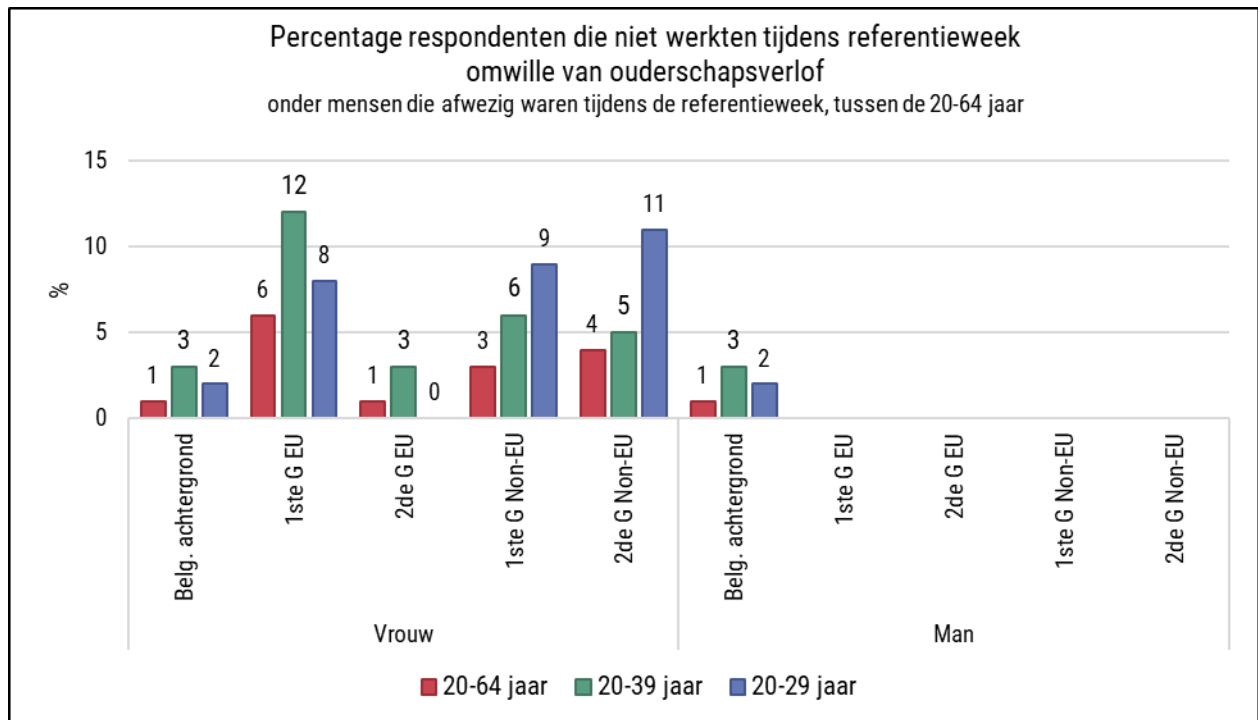
(1.893) aanzienlijk lager dan bij andere vragen. Slechts 30% daarvan (566) had een migratieachtergrond.

Wanneer we het gebruik van loopbaanonderbrekingen en ouderschapsverlof vergelijken naar gender, leeftijdsgroep en migratieachtergrond, zijn de verschillen tussen mannen en vrouwen duidelijk zichtbaar in figuur 4.6. Ongeacht hun migratieachtergrond nemen mannen bijna nooit loopbaanonderbreking in verband met gezin/kinderen. Opmerkelijk is de uitzondering bij jonge 1e generatie niet-EU-migranten: 11% gebruikt het vaderschapsverlof bij de geboorte van een pasgeboren of geadopteerd kind. Onder migrantenvrouwen is ouderschapsverlof minder gebruikelijk dan moederschapsverlof, dat schommelt tussen 9% en 50%. Jongere Eu-migrantenvrouwen maken meer gebruik van moederschapsverlof dan oudere EU-migrantenvrouwen. Niet-EU-migrantenvrouwen maken echter minder vaak gebruik van moederschapsverlof.

**Figuur 4.6**



Bron: STATBEL, 2021

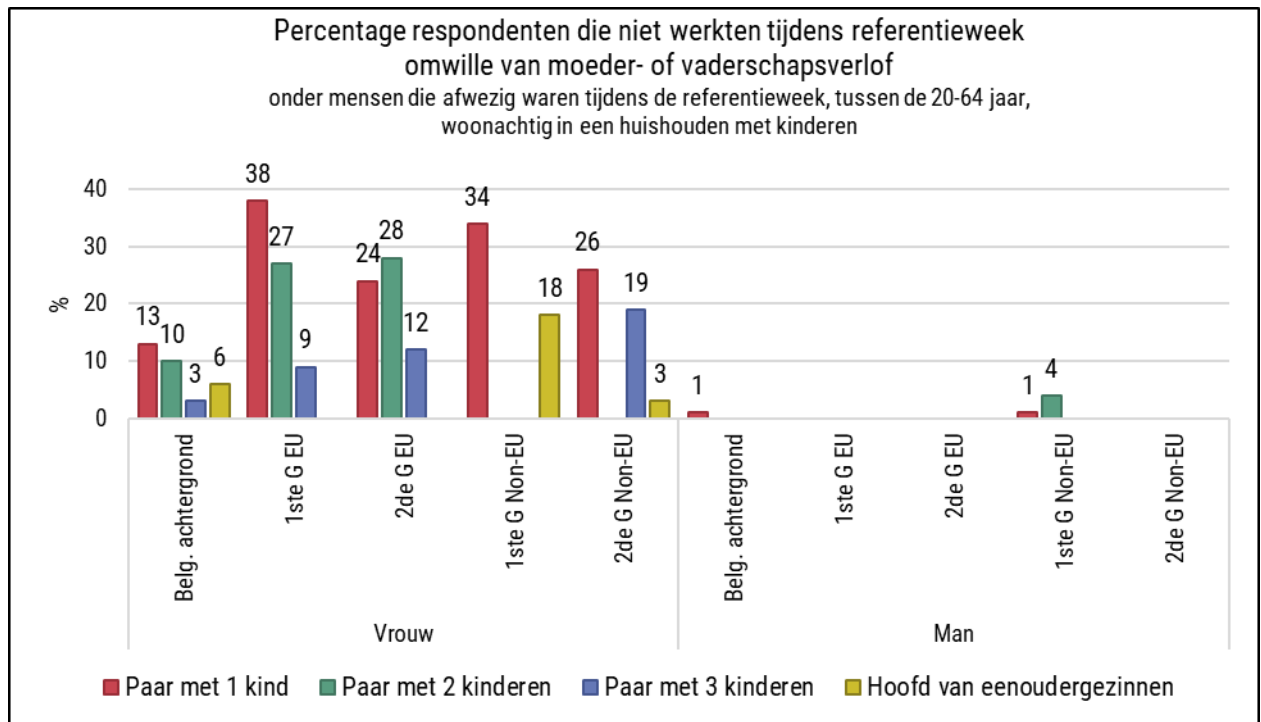


Bron: STATBEL, 2021

### Belangrijkste bevindingen:

- ✓ Er bestaan significante verschillen in werkgelegenheid en werkloosheid gerelateerd aan de samenstelling van het huishouden en gender, waarbij eenoudergezinnen de hoogste inactiviteitspercentages hebben.
- ✓ Vrouwen met een Belgische herkomst in huishoudens van een ongehuwd paar met kinderen zijn meer werkloos en inactief in vergelijking met mannen in dezelfde gezinssamenstelling.
- ✓ 1e generatie migrantenvrouwen, zowel uit de EU als daarbuiten, kennen hogere werkloosheidscijfers en inactiviteitspercentages dan 2e generatie migrantenvrouwen, vooral binnen bepaalde huishoudtypen.
- ✓ Er zijn duidelijke genderverschillen in de arbeidsstatus bij personen met een migratieachtergrond, waarbij vrouwen consequent lagere werkgelegenheidscijfers hebben dan mannen.
- ✓ Inactiviteitspercentages onder vrouwen met een migratieachtergrond verschillen sterk per regio, met opmerkelijk hoge percentages in het Brussels Gewest.
- ✓ Hoogopgeleide vrouwen met een migratieachtergrond werken minder vaak deeltijds in vergelijking met vrouwen met een Belgische herkomst, behalve bij 1e generatie niet-EU-migrantenvrouwen.
- ✓ Mannen, ongeacht hun migratieachtergrond, nemen zelden loopbaanonderbreking in verband met gezin/kinderen, terwijl onder migrantenvrouwen het gebruik van ouderschapsverlof en moederschapsverlof varieert naar leeftijd en herkomst.

## Bijlage 4.1

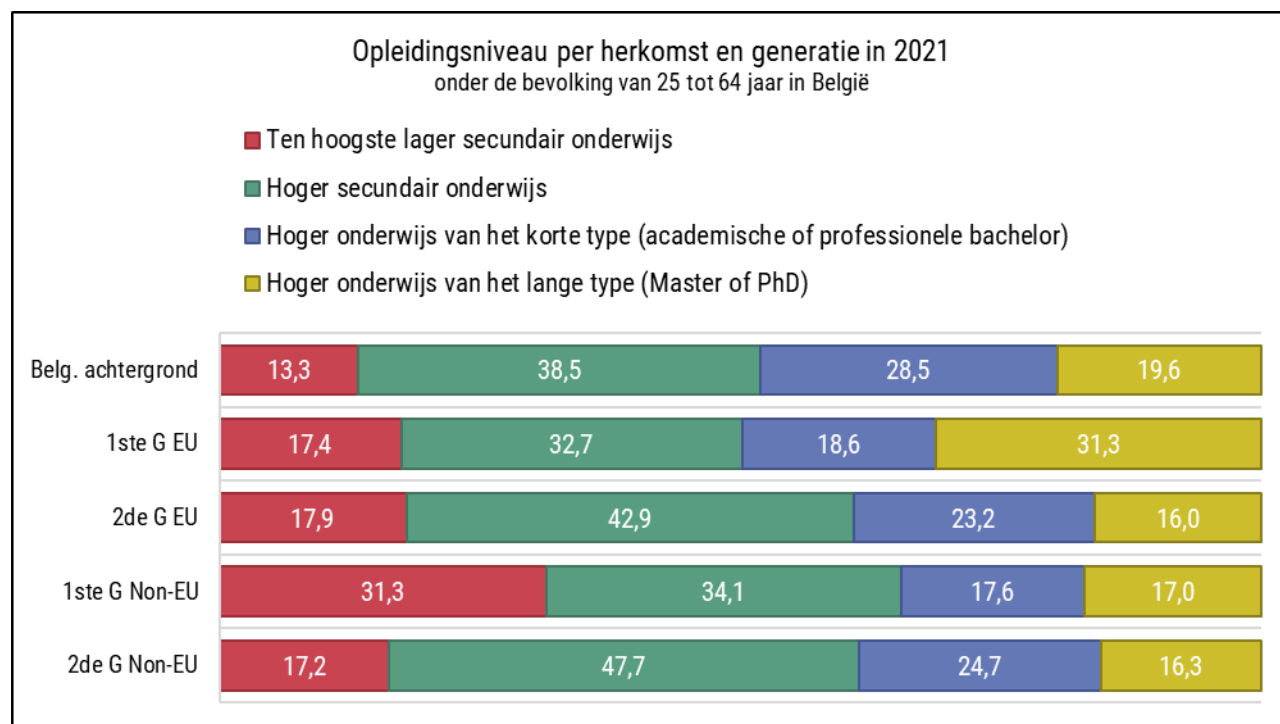


Bron: Enquête naar de arbeidskrachten, 2021

## 5. Verschillen in menselijk kapitaal en (mismatch in) vaardigheden

### 5.1. Verschillen in opleidingsniveaus

Figuur 5.1



Bron: STATBEL, 2021

Het opleidingsniveau van de bevolking van 25-64 jaar verschilt aanzienlijk naar gelang van de herkomst.<sup>36,37</sup> Terwijl ongeveer 13% van de personen van Belgische herkomst niet verder heeft gestudeerd dan lager secundair onderwijs, ligt dit percentage iets hoger dan 17% voor mensen uit de EU-27, alle generaties samen. Voor niet-EU-immigranten is dat iets meer dan 31% voor de eerste generatie en 17% voor de tweede.

Bijzonder opvallend is dat het percentage mensen met een hogeronderwijsdiploma (kort of lang) hoger is onder mensen van Belgische herkomst (48,1%) dan onder mensen met een migratieachtergrond, met uitzondering van mensen die in de EU-27 zijn geboren (49,9%). Het

<sup>36</sup> De bevolking tussen 25 en 64 jaar wordt in aanmerking genomen in plaats van die tussen 20 en 64 jaar, om de meeste mensen die nog onderwijs volgen uit te sluiten van de analyse.

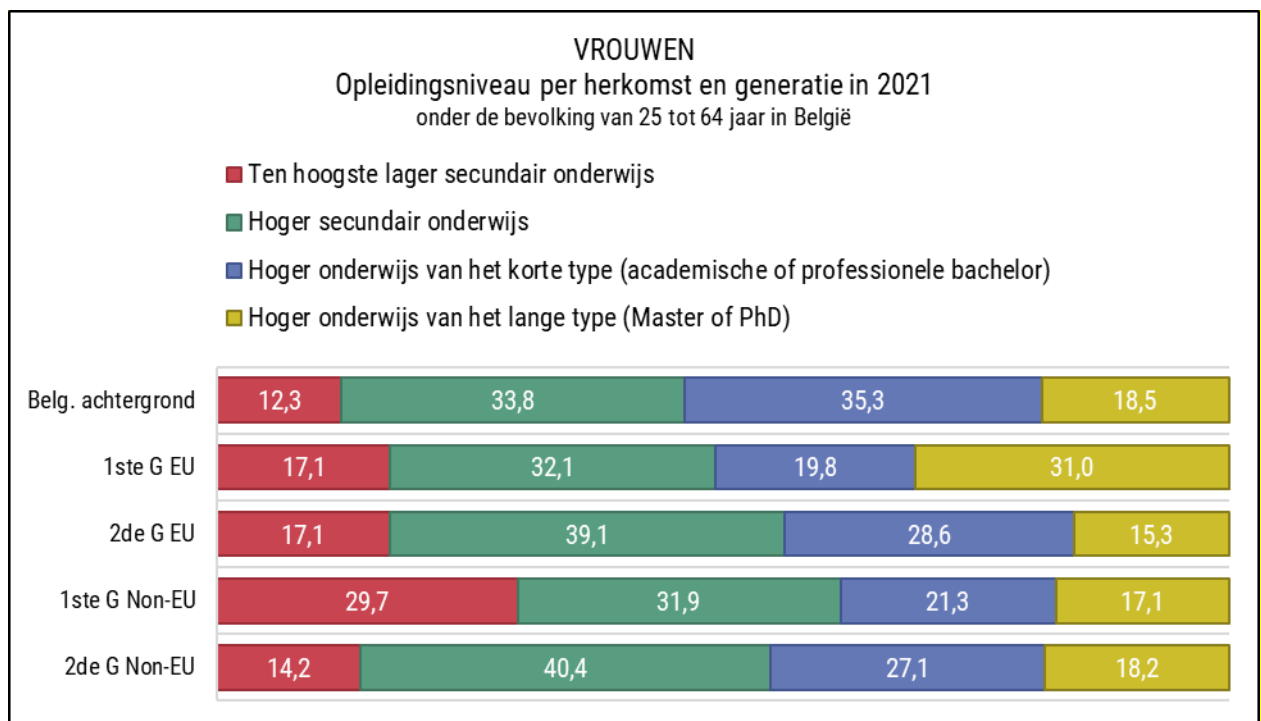
<sup>37</sup> De vraag over het opleidingsniveau in de LFS is als volgt geformuleerd: "Wat is het hoogste onderwijsniveau dat u met succes hebt afgerond?". De statistieken in dit deel hebben dus betrekking op de hoogst behaalde kwalificatie zoals opgegeven door de respondent, ongeacht of deze in België of in het buitenland werd behaald en, in het laatste geval, ongeacht of deze door België werd erkend of niet.



laagste percentage wordt waargenomen bij niet-EU-immigranten van de eerste generatie (34,6%). Bij de tweede generatie niet-EU-immigranten daarentegen is dat 41%, wat iets meer is dan bij de tweede generatie EU-immigranten (39,2%).

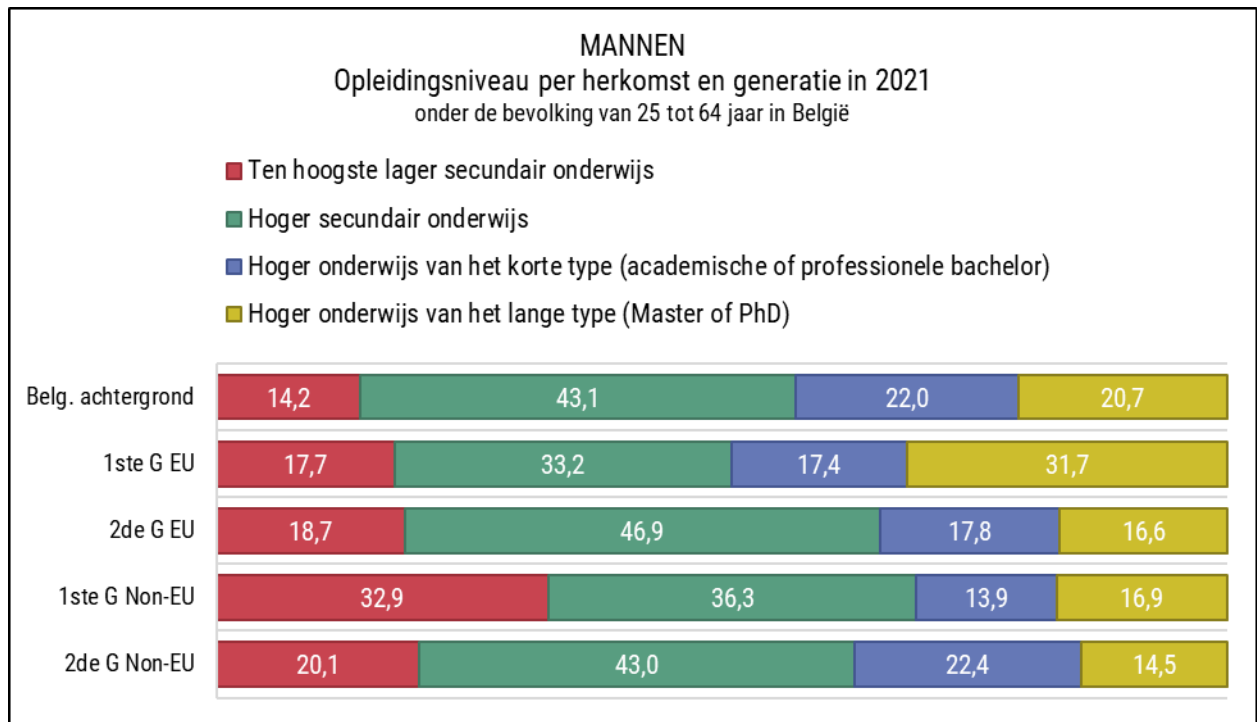
Onder de afgestudeerden in het hoger onderwijs van Belgische herkomst heeft ongeveer 59% een bachelorsdiploma en 41% een master- of doctoraatsdiploma (zie bijlage 5.1). Zowel onder EU- als niet-EU-immigranten neemt het percentage houders van een bachelorsdiploma toe van de eerste naar de tweede generatie, terwijl de tegenovergestelde trend wordt waargenomen voor houders van een master- of doctoraatsdiploma (vooral onder EU-immigranten).

**Figuur 5.2**



Bron: STATBEL, 2021

**Figuur 5.3**

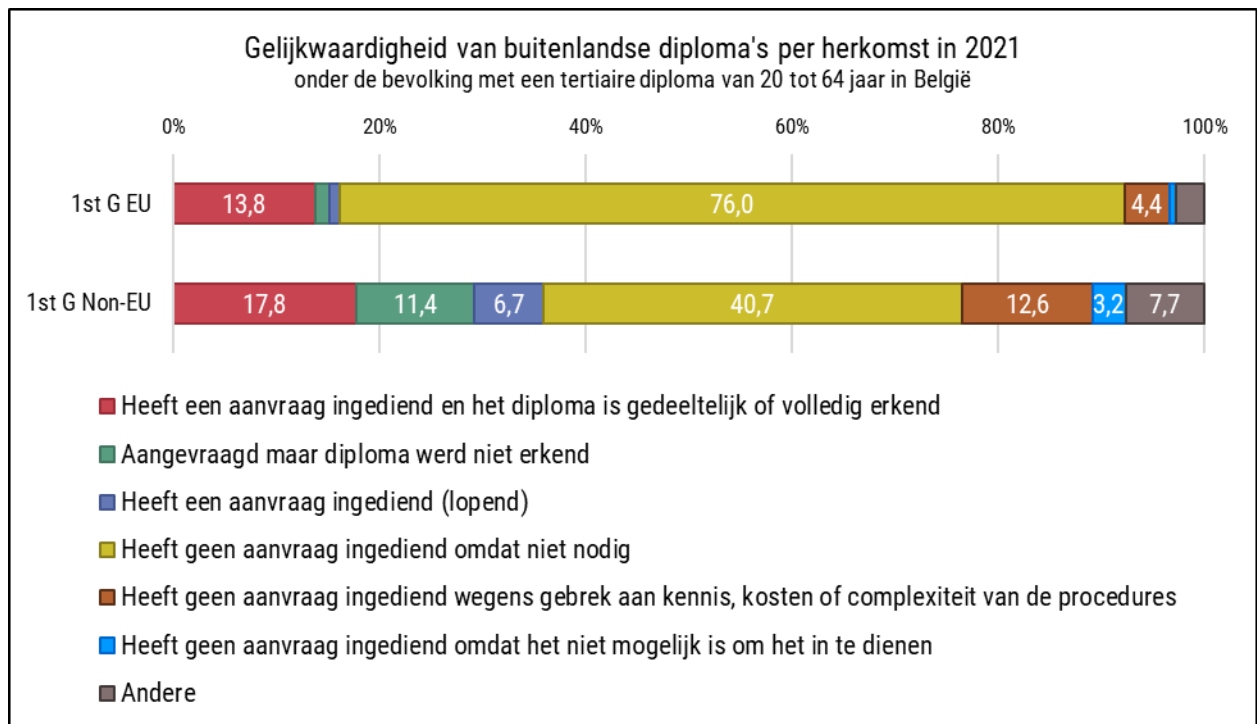


Bron: STATBEL, 2021

Het patroon van opleidingsniveaus uitgesplitst naar gender is vrij gelijkaardig aan dat hierboven beschreven. Interessant is dat vrouwen vaker een hogeronderwijsdiploma hebben dan hun mannelijke tegenhangers, ongeacht hun herkomst en generatie. Het verschil ten gunste van vrouwen is het grootst bij mensen van Belgische herkomst, waar het 11,1 procentpunten bedraagt. Bij immigranten van de eerste generatie varieert het van 1,7 (EU-27) tot 7,6 procentpunten (niet-EU-27), en stijgt het tot 8,4 (niet-EU-27) en 9,5 procentpunten (EU-27) bij immigrantes van de tweede generatie. Er zij echter opgemerkt dat van de afgestudeerden in het hoger onderwijs (zie de bijlagen 5.2 en 5.3) mannen vaker dan vrouwen een diploma van het lange type hebben (met uitzondering van de tweede generatie niet-EU-immigranten), zodat de hierboven beschreven genderkloof vooral het gevolg is van een groter aandeel vrouwen met hogeronderwijsdiploma van het korte type.

## 5.2. Verschillen in de erkenning van buitenlandse diploma's

Figuur 5.4



Bron: STATBEL, 2021

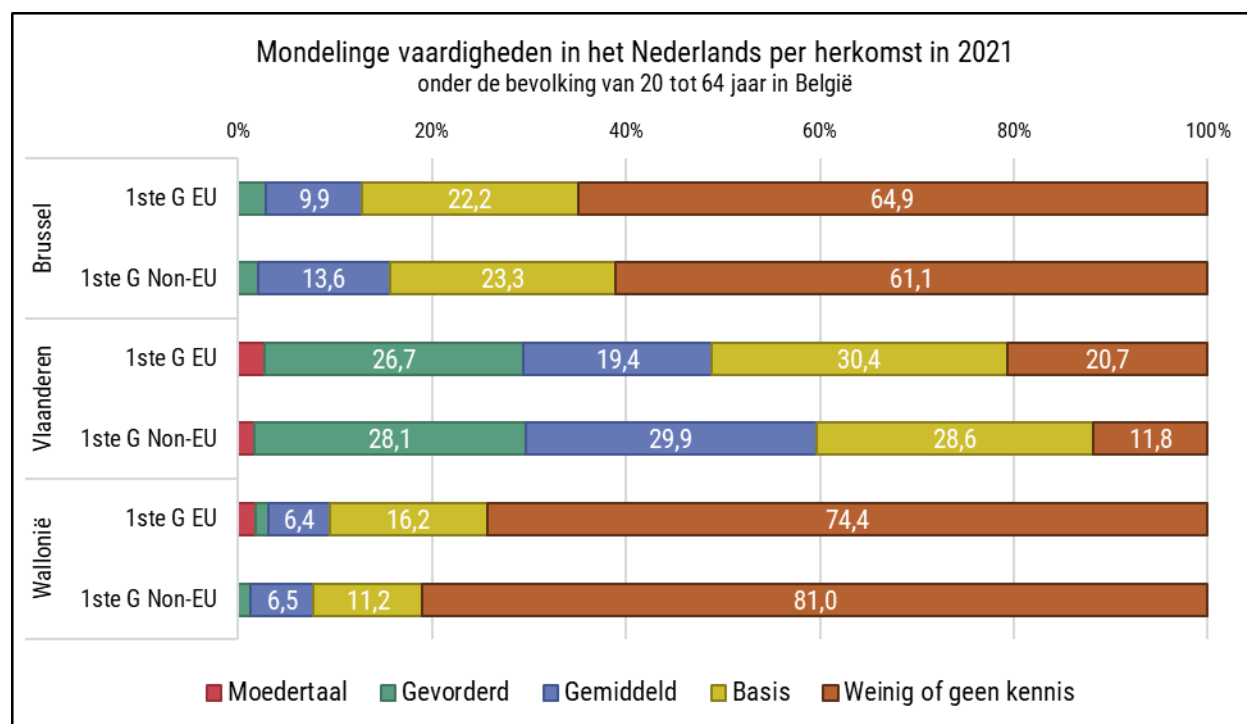
De geboortestreek is van grote invloed op het streven naar gelijkwaardigheid van hun buitenlandse hogeronderwijsdiploma. Terwijl bijna 36% van de buiten de EU geboren afgestudeerden in het hoger onderwijs dergelijke stappen heeft ondernomen, heeft slechts ongeveer 16% van de in de EU-27 geboren afgestudeerden dat gedaan. Dit resultaat is niet verrassend gezien de overeenkomsten binnen de EU inzake de erkenning van diploma's. Driekwart van degenen die in de EU-27 zijn geboren, verklaart geen aanvraag te hebben ingediend omdat het niet nodig was. Verder blijkt dat de overgrote meerderheid (85,2%) van de verzoeken om gelijkstelling van diploma's van personen die in de EU-27 zijn geboren, geheel of gedeeltelijk zijn ingewilligd (zie bijlage 5.4). Voor aanvragen van mensen die buiten de EU zijn geboren, is de situatie heel anders: slechts 49,6% werd geheel of gedeeltelijk ingewilligd, 31,8% werd afgewezen en 18,7% is nog in behandeling.

De bevinding dat bijna twee derde van de buiten de EU geboren immigranten met een hogeronderwijsdiploma geen erkenning van hun buitenlandse kwalificaties heeft aangevraagd, is confronterend. De verklaring die deze mensen het vaakst geven is dat zij het niet nodig vinden om dit te doen. Daarna volgen redenen in verband met gebrek aan kennis,

kosten of complexiteit van de procedures. Ten slotte vermelden sommigen de onmogelijkheid om een aanvraag in te dienen. Hoewel deze drie verklaringen onderling verband kunnen houden en afhangen van de interpretatie van de respondenten,<sup>38</sup> moet worden opgemerkt dat de tweede reden, namelijk gebrek aan kennis, kosten en complexiteit van de procedures, een veel belangrijker belemmering lijkt te zijn voor immigranten uit derde landen dan voor hun in de EU-27 geboren tegenhangers.<sup>39</sup>

### 5.3. Verschillen in kennis van de talen van het gastland

**Figuur 5.5**

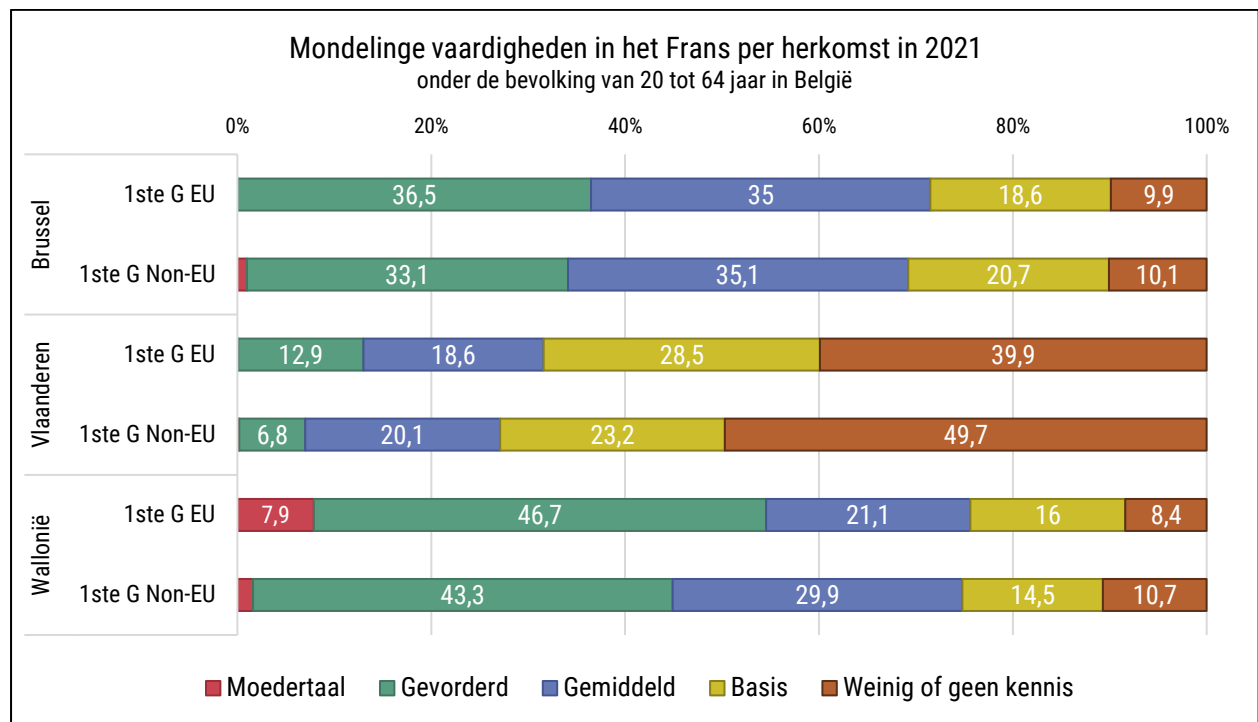


Bron: STATBEL, 2021

<sup>38</sup> De vraag is bijvoorbeeld of het gebrek aan behoefte te wijten is aan het feit dat de betrokkene in België werkt in een beroep dat overeenstemt met zijn kwalificatieniveau, zelfs zonder erkenning van zijn buitenlands diploma, dan wel aan het feit dat de betrokkene zich niet bewust is van de mogelijke voordelen van een dergelijke erkenning.

<sup>39</sup> Het artikel "Equivalences de diplômes, parcours d'obstacles", dat in 2022 in *Alter Echos* verscheen, illustreert dat deze cijfers de realiteit op het terrein weerspiegelen, zoals uit de volgende passage blijkt: "Veel vreemdelingen stuiten op een procedure die door de mensen die op het terrein werken, wordt vergeleken met een hindernissenparcours en waarvan ze de "rigiditeit" aanklagen, zoals (de) (...) coördinator van de afdeling "Werk, gelijkwaardigheid en opleiding" van Ciré (Coördinatie en initiatieven voor vluchtelingen en vreemdelingen) heeft opgemerkt. (...) Een indrukwekkend cijfer, meegedeeld door Actiris, toont aan dat er veel op het spel staat. In 2021 waren 35.689 van de 88.260 niet-werkende werkzoekenden bij Actiris in het bezit van een diploma dat ze in het buitenland hadden behaald en dat hier in België niet werd erkend". In zijn rapport "Quelle place pour les personnes peu diplômées sur le marché du travail en Belgique" wijst de Hoge Raad voor de Werkgelegenheid (2021) ook op de omslachtige procedures voor de erkenning van buitenlandse diploma's, met name voor immigranten die de Belgische officiële talen of het Engels niet beheersen.

**Figuur 5.6**



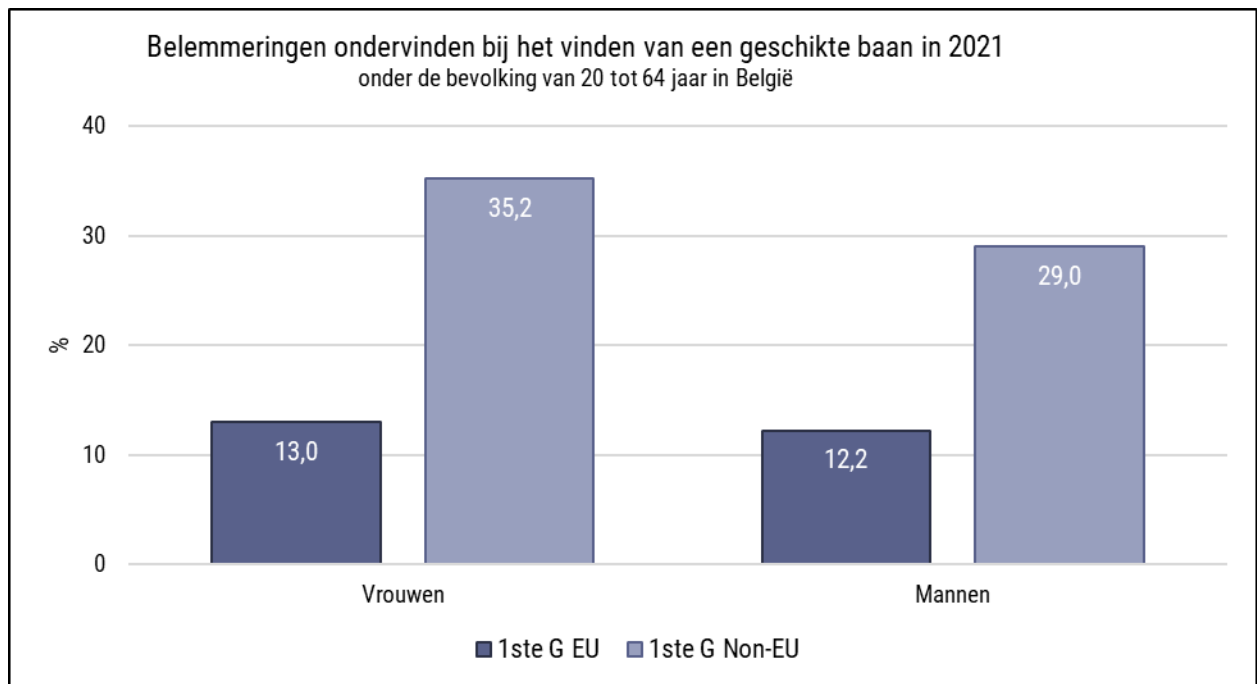
Bron: STATBEL, 2021

De beheersing van de officiële talen van België (Nederlands, Frans of Duits) bij de eerste generatie immigranten varieert aanzienlijk, afhankelijk van de taal en het verblijfsgebied naargelang de taal, maar ook naargelang het gewest van verblijf.<sup>40</sup> Daarentegen zijn ze relatief gelijkaardig voor immigranten uit de EU-27 en derde landen. In het Brussels Hoofdstedelijk Gewest verklaart ongeveer 70% van de immigranten (geboren in of buiten de EU) dat ze ten minste een gemiddeld niveau in het Frans hebben. Anderzijds heeft ongeveer 85% van hen in het beste geval slechts een basiskennis van het Nederlands. De kennis van het Frans door immigranten in Wallonië is iets beter dan in Brussel: 75% heeft minstens een gemiddelde kennis. Verhoudingsgewijs beheersen immigranten in Vlaanderen het Nederlands minder goed: tussen 40 en 50% van hen (naargelang ze al dan niet buiten de EU geboren zijn) verklaart hoogstens een basiskennis te hebben. Voor het Frans heeft ongeveer 30% ten minste een gemiddelde kennis, terwijl meer dan 90% van de immigranten in Wallonië ten hoogste een basiskennis van het Nederlands heeft. Wat tenslotte het Duits betreft (zie bijlage 5.5), antwoordde meer dan 85% van de immigranten, ongeacht het gewest, dat zij er hoogstens een basiskennis van hadden.

<sup>40</sup> In de LFS is informatie over de kennis van de talen van het gastland alleen beschikbaar voor mensen die buiten België zijn geboren.

## 5.4. Belemmeringen voor het verkrijgen van passend werk

**Figuur 5.7**

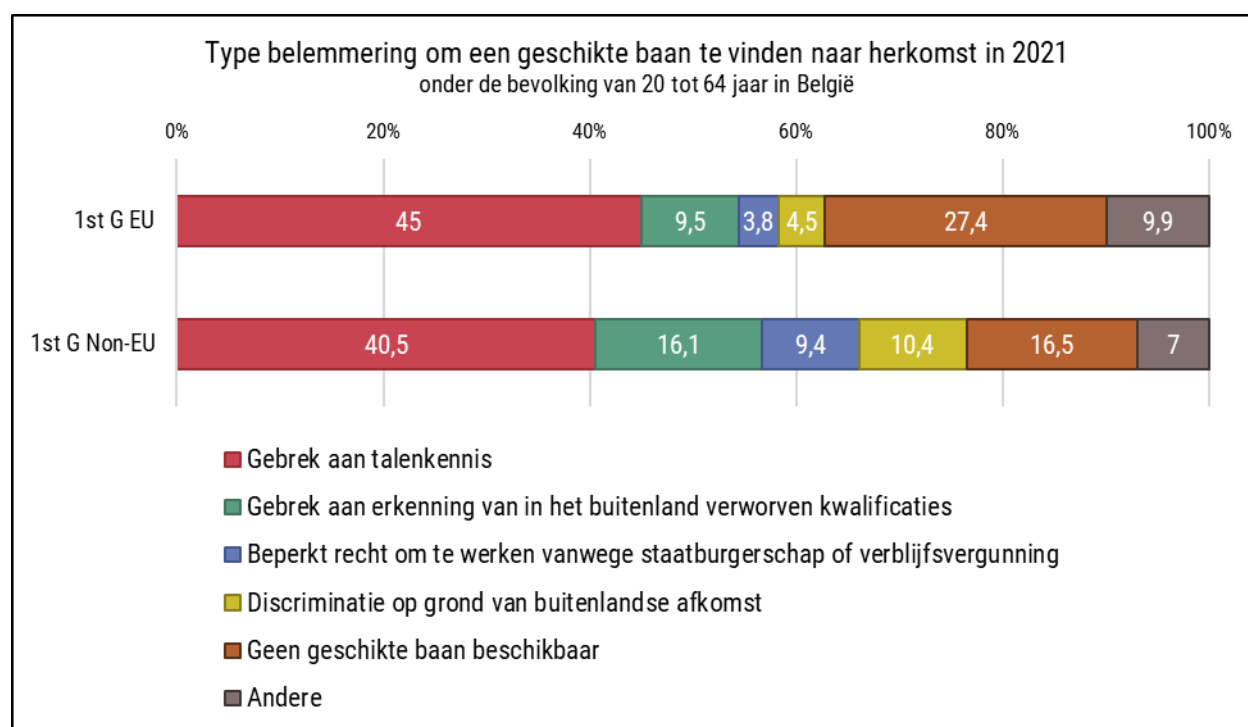


Bron: STATBEL, 2021

Het geboorteland is van grote invloed op de toegang tot passend werk. Ongeveer 35% van de vrouwen en 29% van de mannen die in derde landen zijn geboren, melden dat zij belemmeringen ondervinden bij het vinden van een geschikte baan. Onder mensen die in de EU-27 zijn geboren, is de incidentie lager. Het is 13% voor vrouwen en ongeveer 12% voor mannen.<sup>41</sup>

<sup>41</sup> In de LFS is informatie over mogelijke belemmeringen voor het vinden van een geschikte baan alleen beschikbaar voor mensen die buiten België zijn geboren.

**Figuur 5.8**



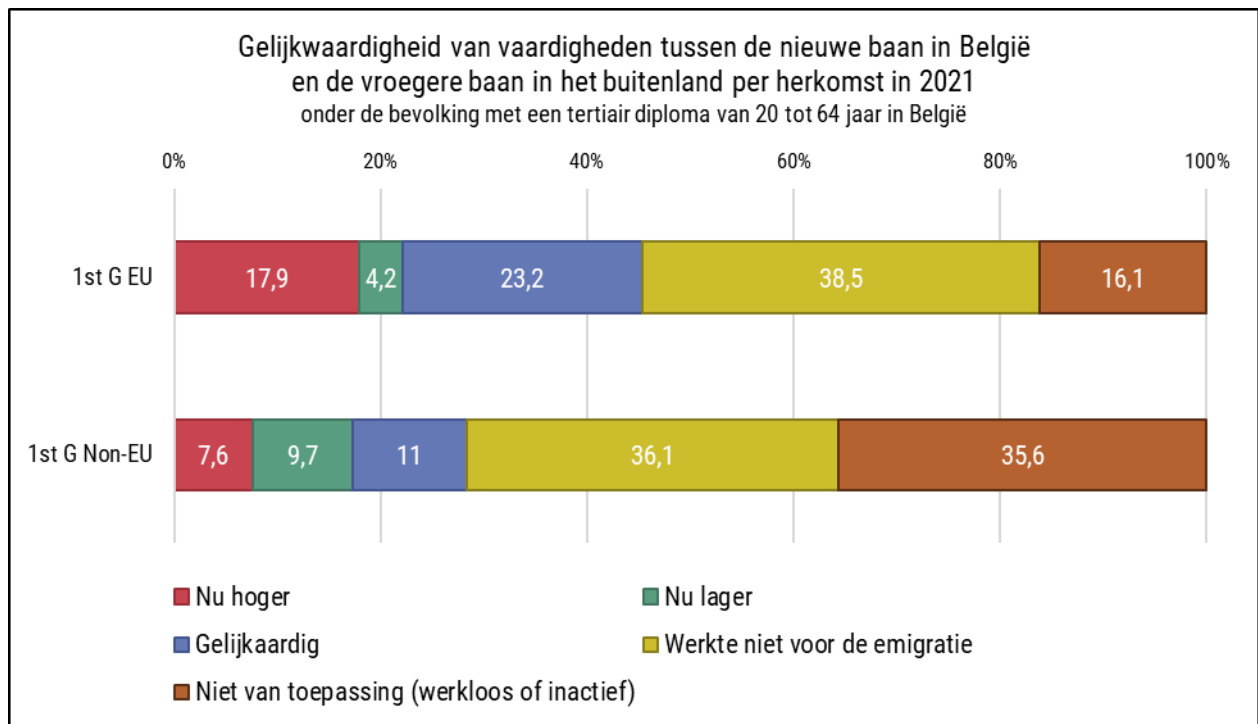
Bron: STATBEL, 2021

Een gebrek aan talenkennis is de belangrijkste belemmering voor het vinden van een geschikte baan, zowel voor mensen die in de EU-27 zijn geboren (45%) als voor die in derde landen zijn geboren (40,5%). De tweede meest genoemde belemmering voor EU- en niet-EU-immigranten is het ontbreken van een geschikte baan (respectievelijk 27,4% en 16,5%). Het gebrek aan erkenning van in het buitenland verworven kwalificaties is een andere vaak genoemde belemmering. Net als het beperkte recht om te werken als gevolg van het staatsburgerschap of de verblijfsvergunning, wordt dit vaker genoemd door mensen uit derde landen. Discriminatie op grond van buitenlandse herkomst wordt ook meer genoemd door mensen die buiten de EU zijn geboren (10,4 vs. 4,5%).<sup>42</sup>

<sup>42</sup> Zoals eerder in dit verslag vermeld (zie hoofdstuk 3), mag niet uit het oog worden verloren dat de formulering van de vragen over discriminatie in de LFS de omvang van het fenomeen waarschijnlijk onderschat. In dit geval heeft het feit dat respondenten slechts één type belemmering voor het vinden van een geschikte baan konden rapporteren, er waarschijnlijk toe geleid dat sommigen van hen discriminatie niet vermeldden. In de praktijk zijn de obstakels waarmee immigranten geconfronteerd worden vaak meervoudig.

## 5.5. (Mis)match in vaardigheden

**Figuur 5.9**



Bron: STATBEL, 2021

Benutten immigranten van de eerste generatie met een hogeronderwijsdiploma evenveel vaardigheden<sup>43</sup> in hun huidige baan als in hun vorige baan in het buitenland? Het antwoord op deze vraag varieert naar gelang de herkomst van de immigranten. Onder die in de EU-27 geboren zijn, tonen de resultaten aan dat ongeveer 39% geen werk had voordat ze emigreerden en dat 16% werkloos of inactief was in België op het moment van de enquête. Met andere woorden, ongeveer 45% van hen had werk: a) op het moment van de enquête, en b) voordat ze emigreerden. Van hen zegt ongeveer de helft (51%) dat de vaardigheden die in hun huidige baan vereist zijn, gelijkwaardig zijn aan die in hun vorige baan in het buitenland vereist waren (zie bijlage 5.6). Anderzijds zou ongeveer 40% (9%) van hen werken in banen met hogere (lagere) vaardigheidseisen dan in hun vorige baan in het buitenland.

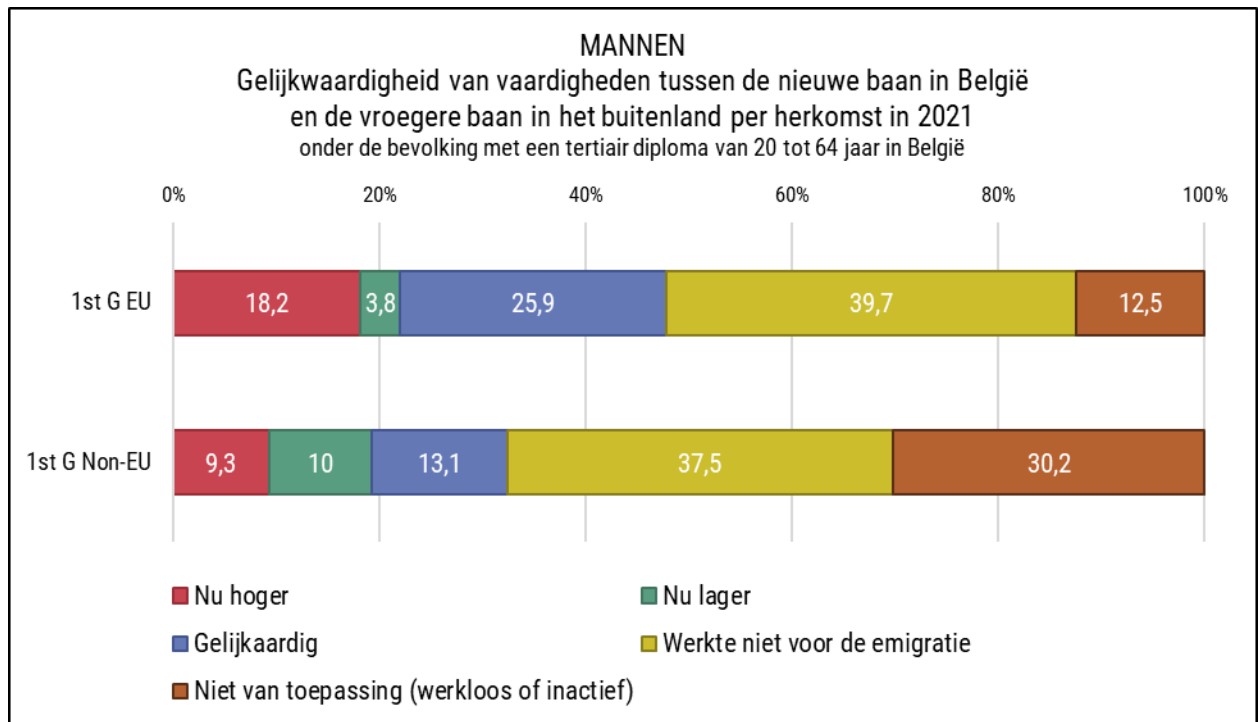
Van de niet in de EU geboren immigranten voldoet ongeveer 28% aan de dubbele voorwaarde dat zij een baan hadden op het moment van de enquête en vóór de emigratie. Van hen zegt ongeveer 39% dat de in hun huidige baan vereiste vaardigheden gelijkwaardig zijn aan die in

<sup>43</sup> De vraag die in de LFS wordt gesteld, gaat over kennis, vaardigheden en ervaring die op school, op het werk of in een opleiding zijn opgedaan.



hun vorige baan in het buitenland vereist waren, 27% dat de vereiste vaardigheden in hun huidige baan hoger zijn en 34% dat ze lager zijn (zie bijlage 5.6). In overeenstemming met de bestaande literatuur (zie bijvoorbeeld Jacobs et al., 2022) blijkt dus uit deze statistieken dat overkwalificatie een probleem is dat veel meer immigranten uit niet-EU-landen treft dan immigranten uit de EU-27.<sup>44</sup>

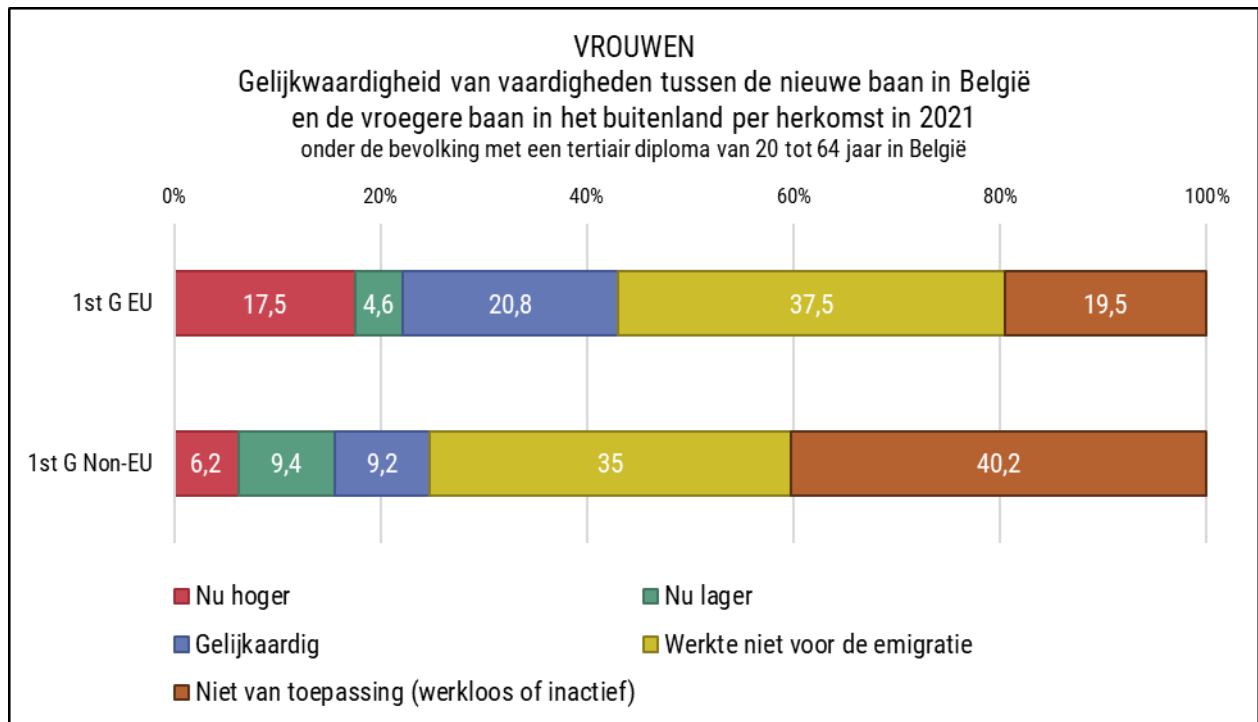
**Figuur 5.10**



Bron: STATBEL, 2021

<sup>44</sup> Vanuit theoretisch oogpunt worden over het algemeen twee redenen naar voren geschoven om te verklaren waarom immigranten uit derde landen vaker overgeschoold zijn dan immigranten uit de EU-27. De eerste reden houdt verband met de onvolmaakte overdraagbaarheid van menselijk kapitaal, waarbij het idee is dat hoe meer het land van herkomst en het gastland van elkaar verschillen (in sociaaleconomisch, taalkundig, cultureel en institutioneel opzicht), hoe moeilijker het voor immigranten zal zijn om hun diploma/kwalificatie erkend te krijgen in het gastland en hoe groter de kans dat ze overgeschoold zullen zijn voor het werk dat ze doen (Aleksynska en Tritah, 2013, Nielsen, 2011, Ramos et al., 2015). De tweede reden heeft te maken met zogenaamde 'statistische' (Phelps, 1972) en/of 'taste-based' (Becker, 1971) discriminatie. De intuïtie is als volgt: als niet-EU-immigranten lijden onder negatievere stereotypen dan EU-immigranten, of als werkgevers/collega's/klanten liever omgaan met EU-immigranten dan met niet-EU-immigranten, dan zullen laatstgenoemden het moeilijker vinden om een baan te vinden die overeenstemt met hun kwalificaties en zullen ze dus eerder geneigd zijn om een baan te moeten aanvaarden waarvoor ze overgeschoold zijn (Lindley, 2009).

**Figuur 5.11**



Bron: STATBEL, 2021

Tot slot vertonen de statistieken over de gelijkwaardigheid van vaardigheden tussen de nieuwe baan in België en de oude baan in het buitenland, opgesplitst per gender, een vrij gelijkaardige structuur als hierboven beschreven, of het nu gaat om mensen die in of buiten de EU geboren zijn. In feite gaf 54% (48%) van de 47,9% (42,9%) mannelijke (vrouwelijke) EU-immigranten die een baan hadden op het moment van de enquête en voordat ze emigreerden, aan dat ze een vergelijkbaar niveau van vereiste vaardigheden hadden voor hun baan in België als voor hun baan in het buitenland, 38% (41%) een hoger niveau van vereiste vaardigheden en 8% (11%) een lager niveau van vereiste vaardigheden. Van de 32,4% (24,8%) mannelijke (vrouwelijke) niet-EU-immigranten die een job hadden op het moment van de enquête en voor ze emigreerden, gaf 40% (37%) een vergelijkbaar niveau van vereiste vaardigheden aan, 29% (25%) een hoger niveau van vereiste vaardigheden en 31% (38%) een lager niveau van vereiste vaardigheden. Deze resultaten suggereren dat vrouwelijke immigranten vaker overgekwalificeerd zijn dan hun mannelijke tegenhangers, vooral wanneer ze geboren zijn in niet-EU-landen.<sup>45</sup>

<sup>45</sup> Deze resultaten per herkomst en gender komen overeen met die van andere studies voor België (Jacobs et al. 2021). Verschillende redenen kunnen helpen verklaren waarom de incidentie van overscholing meer uitgesproken is bij vrouwen, vooral afkomstig van uit de EU. De eerste reden houdt verband met factoren en geografische mobiliteit. Vrouwen zijn nog steeds meer dan mannen geneigd om hun professionele ambities op te offeren om

### Belangrijkste bevindingen :

- ✓ Het percentage afgestudeerden in het hoger onderwijs is hoger onder mensen van Belgische herkomst dan onder mensen van buitenlandse herkomst, met uitzondering van mensen die in de EU geboren zijn.
- ✓ De eerste generatie niet-EU-immigranten heeft het laagste percentage afgestudeerden in het hoger onderwijs.
- ✓ Het percentage afgestudeerden in het hoger onderwijs is iets hoger onder de tweede generatie niet-EU-immigranten dan onder de tweede generatie EU-immigranten.
- ✓ Verhoudingsgewijs hebben meer vrouwen dan mannen een diploma hoger onderwijs, ongeacht hun herkomst of generatie.
- ✓ Meer dan een derde van de afgestudeerden van het hoger onderwijs die buiten de EU geboren zijn, onderneemt stappen om de gelijkwaardigheid van hun buitenlandse kwalificatie in België te verkrijgen, tegenover slechts ongeveer een zesde van degenen die in de EU-27 geboren zijn.
- ✓ Terwijl de overgrote meerderheid van de aanvragen voor diploma-equivalentie van mensen die geboren zijn in de EU-27 geheel of gedeeltelijk wordt geaccepteerd, ligt dit percentage lager voor mensen die buiten de EU geboren zijn.
- ✓ Bijna twee derde van de immigranten met een diploma hoger onderwijs die buiten de EU geboren zijn, vraagt geen erkenning van hun buitenlandse kwalificaties aan, voornamelijk omdat ze het niet nodig vinden, maar ook (voor velen van hen) vanwege het gebrek aan kennis, de kosten en de complexiteit van de procedures.
- ✓ Mondelinge vaardigheden in de officiële talen van België zijn vrij gelijkaardig voor de eerste generatie immigranten geboren in en buiten de EU-27.
- ✓ Iets minder dan de helft van de immigranten van de eerste generatie (EU en niet-EU) die in Vlaanderen wonen, zegt dat ze minstens een gemiddeld niveau Nederlands hebben. Van degenen die in Brussel en Wallonië wonen, is het aandeel met ten minste een gemiddeld niveau Frans respectievelijk ongeveer 70 en 75%.
- ✓ Meer mensen die buiten de EU geboren zijn, zeggen belemmeringen te hebben ondervonden bij het vinden van een geschikte baan dan degenen die in de EU-27 geboren zijn.
- ✓ Gebrek aan talenkennis is volgens mensen die in en buiten de EU-27 geboren zijn de belangrijkste belemmering voor het vinden van een geschikte baan. Discriminatie op grond van buitenlandse herkomst wordt ook vaker genoemd door mensen die buiten de EU geboren zijn.

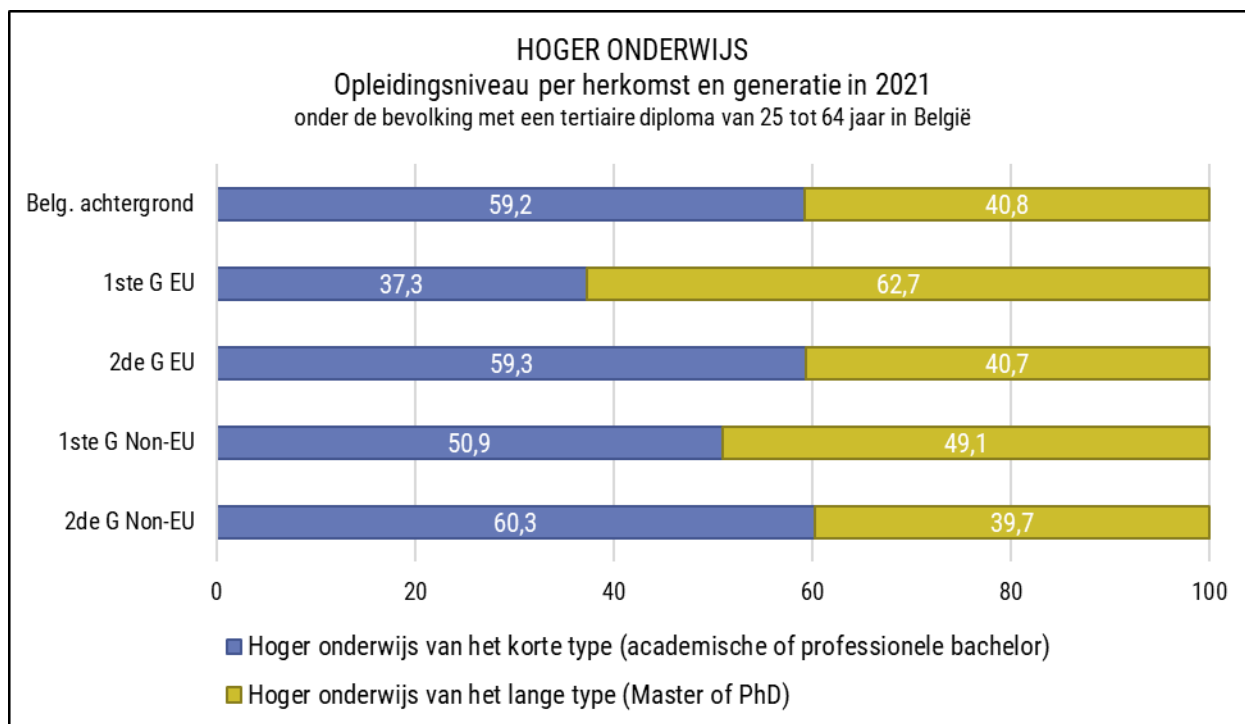
---

dichter bij huis te werken en voor hun gezin te zorgen. Bovendien verhoogt de discriminatie waarmee ze op de arbeidsmarkt worden geconfronteerd (zoals discriminatie bij aanwerving of het glazen plafond) ook de kans dat ze werken in jobs waarvoor ze overgekwalificeerd zijn.

- ✓ Mensen die buiten de EU geboren zijn, zijn vaker overgekwalificeerd dan mensen die in de EU-27 geboren zijn.
- ✓ Immigrantenvrouwen zijn vaker overgekwalificeerd dan hun mannelijke tegenhangers, vooral als ze geboren zijn in niet-EU-landen.

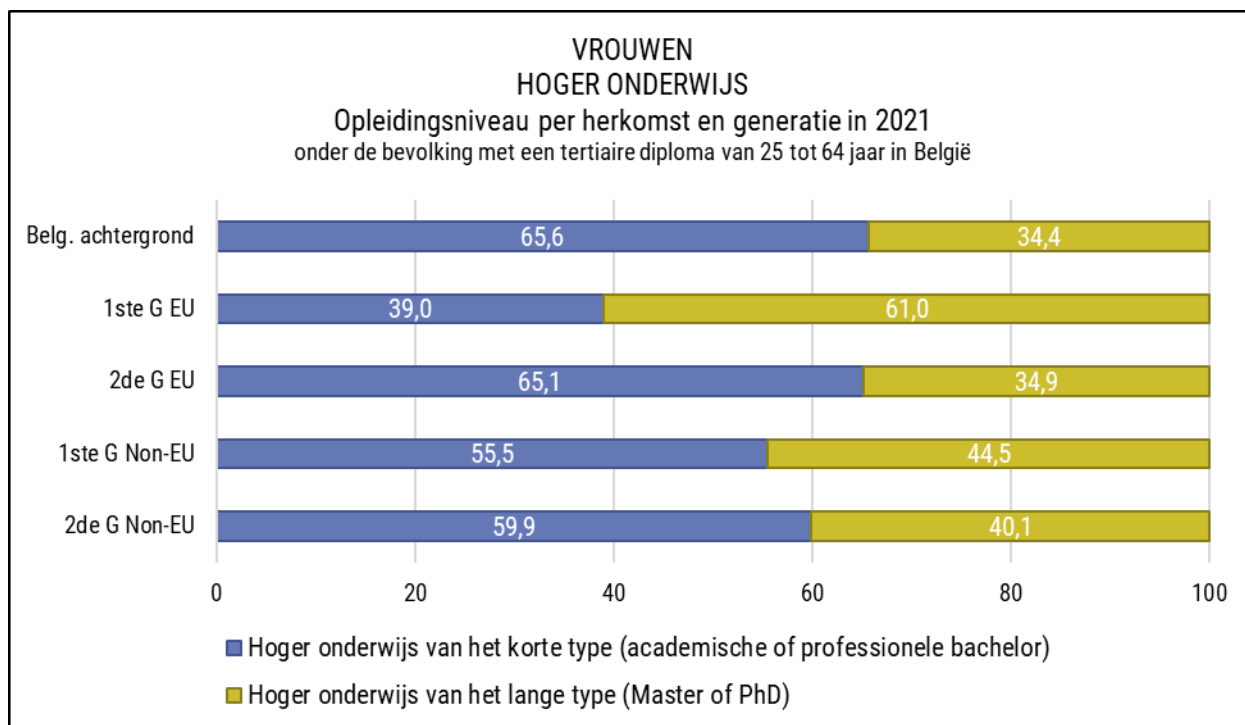
## Bijlagen – Hoofdstuk 5

### Bijlage 5.1



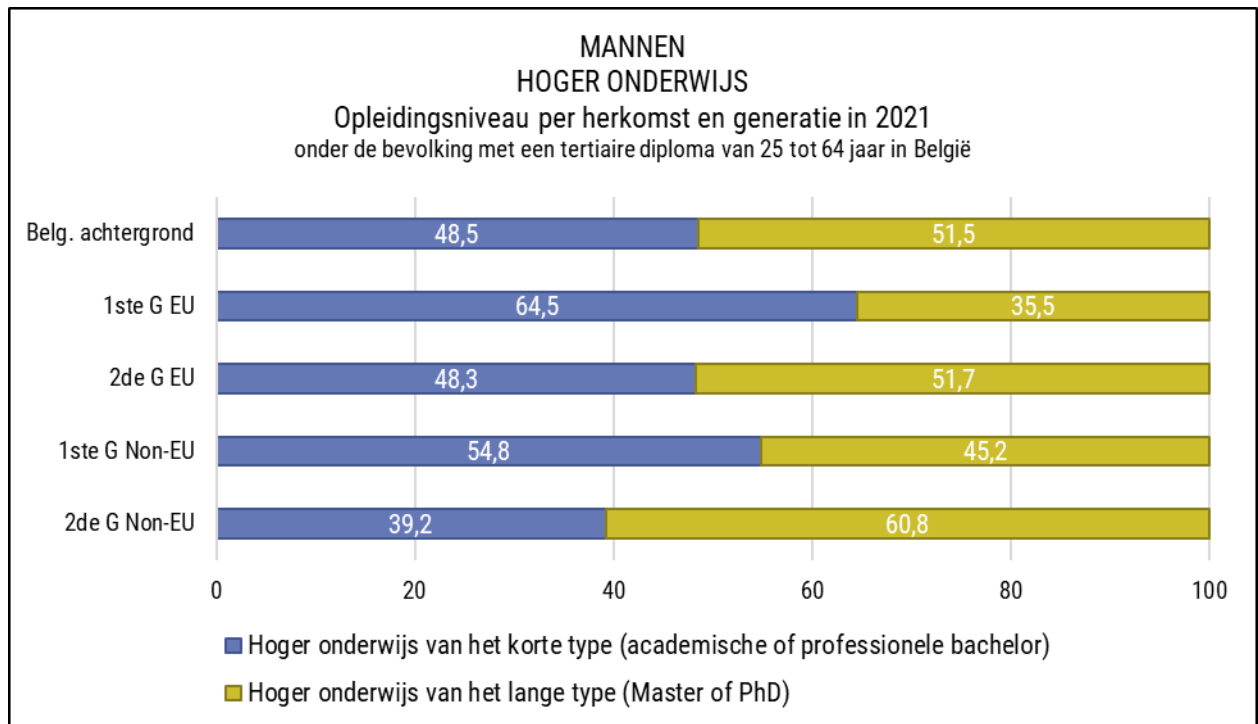
Bron: STATBEL, 2021

### Bijlage 5.2



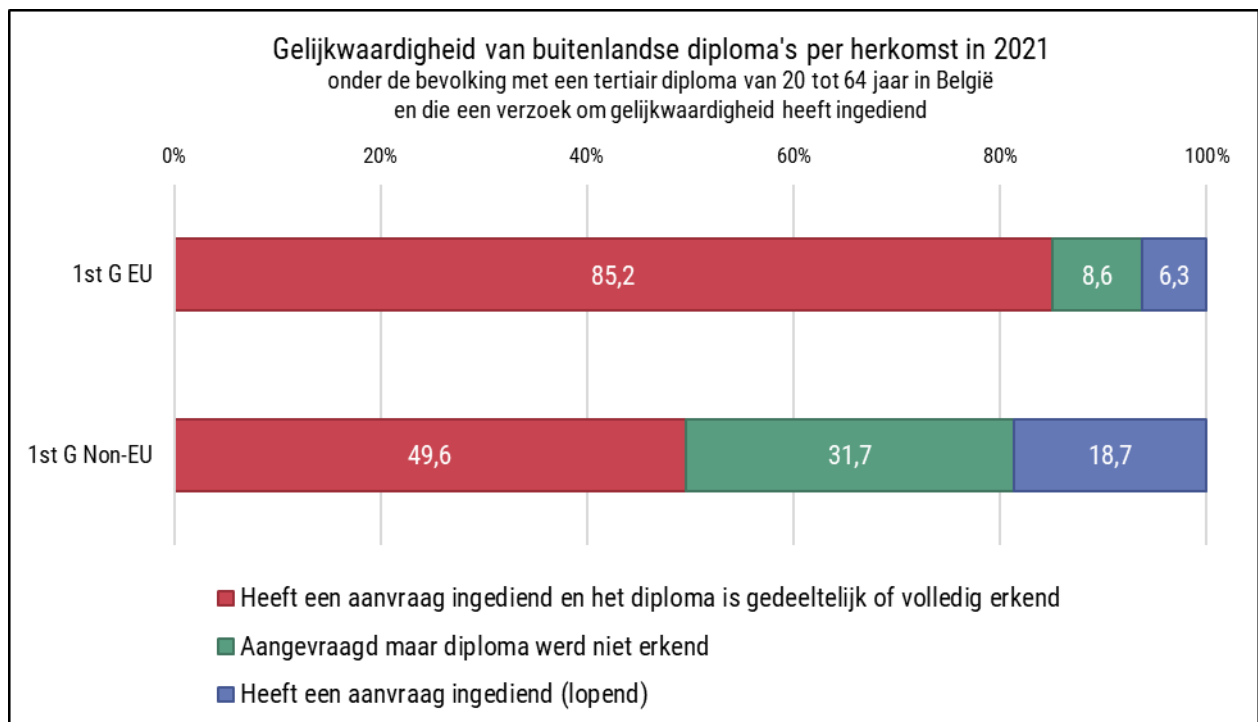
Bron: STATBEL, 2021

### Bijlage 5.3



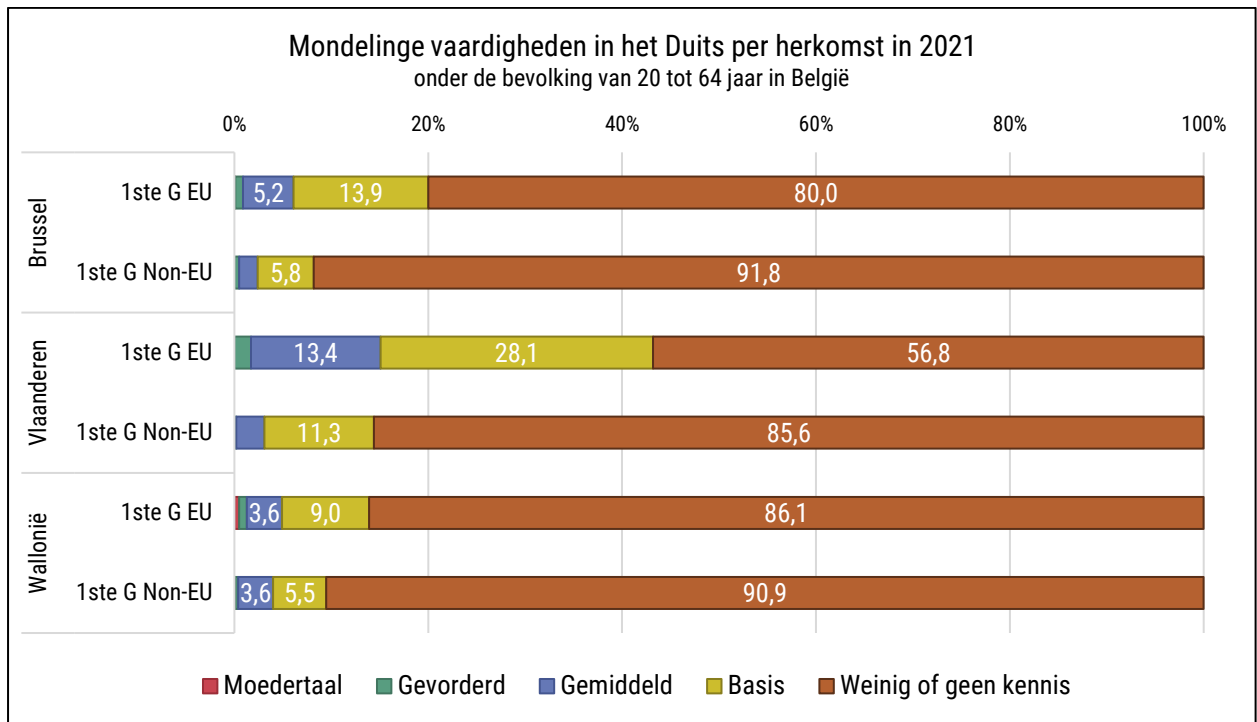
Bron: STATBEL, 2021

### Bijlage 5.4



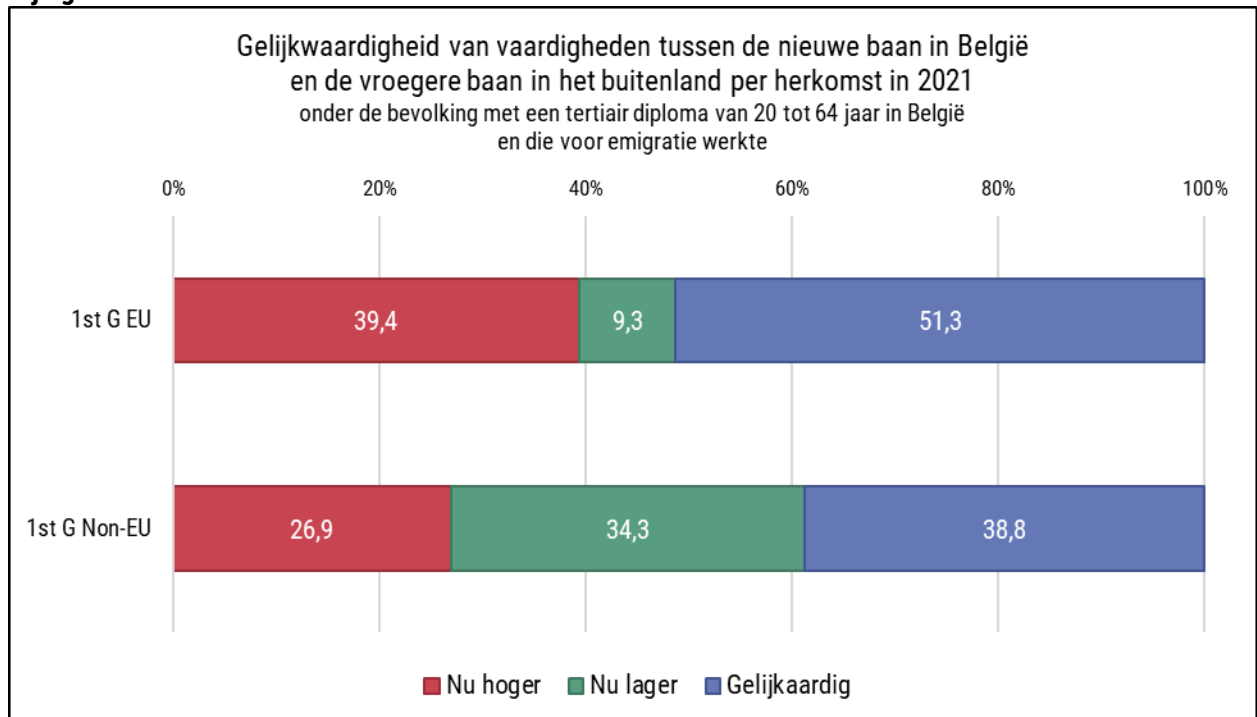
Bron: STATBEL, 2021

## Bijlage 5.5



Bron: STATBEL, 2021

## Bijlage 5.6



Bron: STATBEL, 2021

## 6. Samenvatting en bespreking

De afgelopen jaren heeft België aanzienlijke inspanningen geleverd om de integratie van personen met een migratieachtergrond te bevorderen, met investeringen in de toegang tot de arbeidsmarkt. Desondanks blijkt uit eerder genoemde gegevens en analyses dat personen met een migratieachtergrond nog steeds geconfronteerd worden met aanzienlijke barrières op de arbeidsmarkt, veelal door economische, sociale en culturele factoren.

Deze conclusie herneemt enkele opvallende elementen van de studie. Werkgelegenheid, de kwaliteit van arbeid en (de mismatch in) vaardigheden komen aan bod, met nadruk op genderongelijkheden en de vergelijking tussen eerste- en tweedegeratie-migranten ten opzichte van personen met Belgische herkomst.

### Arbeidsmarktindicatoren

De werkgelegenheidsgraad verschilt sterk afhankelijk van herkomst. Personen van Belgische herkomst en zij die in een ander EU-land geboren zijn, vertonen vergelijkbare tewerkstellingsgraden. De tewerkstellingsgraad van personen met een niet-EU herkomst is aanzienlijk lager, maar neemt sterk toe tussen de eerste en tweede generatie. Regionale gegevens tonen consistent hogere werkgelegenheidsgraden in Vlaanderen voor alle groepen, gevolgd door Wallonië en Brussel. Deze verschillen zijn het meest uitgesproken voor personen met een niet-EU herkomst.

De analyses gebaseerd op gender onthullen aanzienlijke verschillen. Ongeacht hun herkomst tonen vrouwen doorgaans een lagere werkgelegenheidsgraad dan mannen. Deze kloof is het grootst bij vrouwen met een niet-EU herkomst. Desondanks vertoont zich een positieve trend: tussen de eerste en tweede generatie neemt de tewerkstellingsgraad aanzienlijk toe. Werkloosheids- en inactiviteitspercentages variëren ook sterk op basis van herkomst en gender, waarbij vooral vrouwen met een niet-EU-herkomst hogere percentages tonen.

Ook de redenen voor beroepsinactiviteit vertonen vergelijkbare trends. Hoewel vaak wordt aangenomen dat vrouwen met een migratieachtergrond beroepsinactief zijn vanwege



zorgtaken, blijkt uit de gegevens dat opleiding vaker als reden wordt genoemd. Het percentage vrouwen dat gezinsredenen opgeeft halveert bij vrouwen met een EU-achtergrond tussen de eerste en tweede generatie, terwijl het bij vrouwen afkomstig uit niet-EU-landen met een factor drie afneemt.

Binnen de beroepsactieve bevolking blijven deze trends zich herhalen. Het afwezigheidspercentage is merkbaar hoger voor vrouwen, ongeacht hun herkomst, voornamelijk als gevolg van ouderschapsverlof of zorg voor hun kinderen. Deze reden wordt bijna nooit door mannen opgegeven.

Wat sociale uitkeringen betreft, varieert het percentage begunstigden (van werkloosheidsuitkeringen, leeflonen, uitkeringen wegens ziekte of arbeidsongeschiktheid en tegemoetkomingen voor mensen met een handicap) afhankelijk van herkomst en gender. Met uitzondering van niet-EU-immigranten van de eerste generatie hebben vrouwen verhoudingsgewijs meer kans om een uitkering wegens ziekte, arbeidsongeschiktheid, of beroepsziekte te ontvangen. De grootste genderkloof doet zich voor bij de tweede generatie EU-immigranten. Specifiek voor het leefloon merken we op dat het percentage ontvangers sterk daalt tussen de eerste en tweede generatie onder niet-EU-migranten.

### **Arbeidskwaliteit**

Personen van buitenlandse herkomst (zowel EU als niet-EU) hebben vaker een tijdelijk arbeidscontract dan personen van Belgische herkomst. Vooral voor personen met een niet-EU achtergrond blijkt tijdelijk werk eerder een beperking dan een bewuste keuze te zijn. We zien ook een variatie in arbeidsanciënniteit, afhankelijk van de herkomst van werknemers. Terwijl personen met een Belgische herkomst vaker kunnen rekenen op een stabiele carrière, ervaren personen van buitenlandse herkomst, vooral die van buiten de EU, een minder voorspelbaar carrièreverloop.

De oververtegenwoordiging van vrouwen in deeltijds werk, ongeacht hun herkomst, vooral onder kortgeschoolde vrouwen, is gekend. Opmerkelijk is dat hoogopgeleide vrouwen van de tweede generatie met een niet-EU herkomst minder vaak deeltijds werken dan hoogopgeleide vrouwen met een Belgische achtergrond. Voor personen met buitenlandse

herkomst is deeltijds werk vaker een verplichting dan een vrije keuze, dit geldt vooral voor mannen.

### **Menselijk kapitaal en vaardigheden**

Personen van buitenlandse herkomst, vooral buiten de EU, zijn over het algemeen korter geschoold dan personen met een Belgische herkomst. Deze kloof verkleint echter bij de tweede generatie migranten, wat wijst op een positieve intergenerationale verschuiving. Opmerkelijk is dat vrouwen hogere opleidingsniveaus behalen dan mannen. Mannen voltooien vaker een master of PhD, terwijl vrouwen vaker een academische of professionele bachelor behalen.

Bij de erkenning van buitenlandse diploma's, zien we aanzienlijke verschillen tussen EU- en niet-EU-migranten. Terwijl driekwart van de in de EU geboren migranten geen erkenning aanvraagt omdat het niet nodig lijkt, is dit het geval voor twee derde van de niet-EU migranten. Zij geven vaker redenen aan die verband houden met gebrek aan kennis, kosten, of complexiteit van de procedures.

Het taalniveau van eerste generatie migranten varieert sterk per gewest, met implicaties voor integratie en arbeidskansen. Ongeveer 50% van de migranten in Vlaanderen geeft aan ten minste een gemiddeld niveau Nederlands te beheersen, terwijl in Brussel en Wallonië respectievelijk ongeveer 70% en 75% aangeeft minstens en gemiddeld niveau Frans te hebben.

Analyse van de eerste generatie migranten met een hogeronderwijsdiploma toont aan dat de mate waarin hun vaardigheden in hun huidige baan worden benut sterk afhangt van hun geboorteregio (Europees of niet-Europees). Onder niet-EU migranten geven vooral vrouwen vaker aan overgekwalificeerd te zijn wat wijst op onderbenutting van hun vaardigheden in de Belgische arbeidsmarkt.

### **Besluit**

Deze studie bevestigt de complexiteit van de participatie en ervaringen van personen van buitenlandse herkomst op de Belgische arbeidsmarkt. Ondanks positieve trends, zoals hogere opleidingsniveaus bij de tweede generatie en bij vrouwen, blijven er aanzienlijke

uitdagingen bestaan, met name voor niet-EU-migranten. Deze barrières omvatten discriminatie, taalvaardigheid, onderwijskwalificaties, werkervaring, en sociale/culturele obstakels.

Vrouwen met een migratieachtergrond ervaren een nog ongunstigere situatie. Zij vertonen de laagste werkgelegenheidsgraad en de hoogste inactiviteitsgraad in vergelijking met vrouwen en mannen met of zonder migratieachtergrond. Bovendien blijkt dat werkende vrouwen met een migratieachtergrond vaker tijdelijke contracten hebben, vaker overgekwalificeerd zijn voor hun functie en vaker moeten stoppen met werken vanwege zorgtaken voor hun kinderen.

Het aanpakken van deze uitdagingen vereist een veelzijdige benadering, waarbij een effectiever werkgelegenheidsbeleid voor personen met een migratieachtergrond wordt gecombineerd met proactieve initiatieven op het gebied van onderwijs en beroepsopleiding. Tevens zijn inspanningen nodig om culturele diversiteit beter te integreren op de arbeidsmarkt. Het waarborgen van meer inclusieve en rechtvaardige kansen en praktijken voor personen van buitenlandse afkomst, vrouwen, en met name vrouwen met een migratieachtergrond buiten de EU, zou kunnen bijdragen aan het aanpakken van belangrijke uitdagingen, zoals het tekort aan werknemers in bepaalde sectoren en het verbeteren van de economische situatie van mensen met een migratieachtergrond en hun kinderen.

## Bronnen

- Ahmad Yar, A. W., & Bircan, T. (2021). Anatomy of a Misfit: International Migration Statistics. *Sustainability*, 13(7). <https://doi.org/10.3390/su13074032>
- Athari, E., Brinbaum, Y. et Lê, J. (2019), "Le rôle des origines dans la persistance des inégalités d'emploi et de salaire », In *Emploi, chômage, revenus du travail*, coll. Insee Références, 29-46.
- Aleksynska, M., & Tritah, A. (2013). Occupation-education mismatch of immigrant workers in Europe: Context and policies. *Economics of Education Review*, 36, 229–244.
- Alter Échos (2022), « Equivalences de diplômes, parcours d'obstacles », numéro 501, publié en ligne le 17-03-2022 ([www.alterechos.be](http://www.alterechos.be))
- Baert, S., Heiland, F. W., & Korenman, S. (2016). Native-Immigrant Gaps in Educational and School-to-Work Transitions in the 2nd Generation: The Role of Gender and Ethnicity. *De Economist*, 164(2), 159-186;
- Baert, S., Lamberts, M., & Verhaeghe, P. P. (2021). *Het terugdringen van arbeidsmarktdiscriminatie in de Vlaamse sectoren: Academische visie en instrumenten*.
- Becker, G. (1957). *The Economics of Discrimination*. Chicago: The University of Chicago Press.
- Beduschi, A. (2015). An Empty Shell? The Protection of Social Rights of Third-Country Workers in the EU after the Single Permit Directive. *European Journal of Migration and Law*, 17(2–3), 210–238. <https://doi.org/10.1163/15718166-12342078>
- Biegel, N., Wood, J., & Neels, K. (2021). Migrant-native differentials in the uptake of (in) formal childcare in Belgium: The role of mothers' employment opportunities and care availability. *Journal of Family Research*, 33(2), 467-508
- Boucher, A. (2014). *Gendering skilled immigration policies across the OECD: The GenderImmi Dataset" A report for the IOM Expert "Harnessing knowledge on the migration of highly skilled women: An expert group meeting."*
- Bourabain, D., & Verhaeghe, P.-P. (2022). Shiny on the Outside, Rotten on the Inside? Perceptions of Female Early Career Researchers on Diversity Policies in Higher Education Institutions. *Higher Education Policy*, 35(2), 542–560. <https://doi.org/10.1057/s41307-021-00226-0>
- Byrne, D., & McGuinness, S. (2014). Examining the Relationships between Labour Market Mismatches, Earnings and Job Satisfaction among Immigrant Graduates in Europe. *ESRI Working Paper No. 484*.
- Capéau, B., Eeman, L., Groenez, S., & Lamberts, M. (2012). *Wie heeft voorrang: jonge Turken of prille grijsaards?* Leuven: HIVA-KU Leuven.
- Carrefour Interculturel Wallon (2005), « Evaluation des dispositifs et des pratiques d'intégration des réfugiés et des demandeurs d'asile en Région wallonne », Rapport final à destination de Fédasil et du Ministère de la Région wallonne dans le cadre du projet FER 2004/1-B37, 277 pages.
- Chakkar, S., & De Cuyper, P. (2019). *De gepercipieerde waarde van diploma-erkenning op de arbeidsmarkt. Een analyse vanuit een werkgevers- en aanvragersperspectief*. Leuven: HIVA-KU Leuven.
- Conseil supérieur de l'emploi (2021), « Quelle place pour les personnes peu diplômées sur le marché du travail en Belgique », février.
- Corluy, V. (2014). *Labour market outcomes and trajectories of immigrants in Belgium*. Antwerp: University of Antwerp.
- Corluy, V., Haemels, J., Marx, I. & Verbist, G. (2015), "The labour market position of second-generation immigrants in Belgium", NBB Working Paper, 285, Brussels.
- Corluy, V. & Verbist, G. (2014), "Can education bridge the gap? Education and employment position of immigrants in Belgium", ImProVE Working Paper, 14-02, University of Antwerp, Antwerp.
- Dean, A., Venkataramani, A., & Kimmel, S. (2020). Mortality Rates From COVID-19 Are Lower In Unionized Nursing Homes. *Health Affairs (Project Hope)*, 39(11), 1993–2001. <https://doi.org/10.1377/hlthaff.2020.01011>
- De Bruyne S. & Van Pelt S. (2022) Trampoline: Uitdagingen en lessen na 1 jaar Lerend Network Trampoline. Koning Boudewijnstichting (November 2022) UC Leuven\_Limburg

- De Cuyper, P., & Chakkar, S. (2019). De gepercipieerde waarde van diploma-erkenning op de arbeidsmarkt. In *Over.Werk - Tijdschrift van het Steunpunt Werk* (Issue 2). Acco.
- De Cuyper, P., De Rick, K., Vandermeersch, H., Reidsma, M., & Vermeersch, L. (2019). *@level2work: naar een job op niveau voor hoogopgeleide anderstalige nieuwkomers. Lessen uit de AMIF proeftuinen*. Leuven: HIVA-KU Leuven.
- De Cuyper, P., Havermans, N. et Vandermeersch, H. (2018), "Labour market outcomes and activation of second generation jobseekers in Belgium", HIVA, KU Leuven, Leuven.
- De Cuyper, P., Vandermeersch, H. & Purkayastha, D. (2019). Migrant mentoring to work: defining an old-but-innovative instrument. *International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring*, 17(2), 108–121.
- Djait, F. (2015). Herkomstmonitor 2015. *Arbeidsmarktpositie van personen met een buitenlandse herkomst op basis van administratieve gegevens*. Brussel: Vlaamse overheid-Departement Werk & Sociale Economie.
- Dumitru, S. (2014). *From "brain drain" to "care drain": Women's labor migration and methodological sexism*. 47, 203–212.
- European Migration Network. (2018). *Labour Market Integration of Third-Country Nationals in Belgium. Study of the Belgian Contact Point of the European Migration network*. <https://emnbelgium.be/sites/default/files/publications/Standalone%20Belgian%20study%20on%20labour%20market%20integration.pdf>
- EUMC 2003 Migrants, Minorities and Employment in Belgium: Exclusion, discrimination and anti-discrimination *European Monitoring Centre on Racism and Xenophobia* [https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra\\_uploads/227-BE.pdf](https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/227-BE.pdf)
- Eurostat. (2022). Unemployment rates by sex, age and country of birth (%) (LFSA\_URGACOB) [Data set]; Eurostat. [https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa\\_urgacob&lang=en](https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa_urgacob&lang=en)
- Fays, V., Mahy, B., Rycx, F. et Volral, M. (2021), "Wage discrimination based on the country of birth: do tenure and product market competition matter?", *Applied Economics*, 53 (13): 1551-1571.
- Flechner, T. K., Neels, K., Wood, J., & Biegel, N. (2022). Exploring Women's Uptake of Active Labour Market Programmes: The Role of Household Composition Across Migrant Origin Groups. *Social Inclusion*, 10(2), 117–131. <https://doi.org/10.17645/si.v10i2.4931>
- FOD WASO & UNIA (2017). *Socio-economische monitoring: Arbeidsmarkt en origine*. Brussel: Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid en Sociaal Overleg en UNIA.
- FOD WASO & UNIA (2019). *Socio-economische monitoring: Arbeidsmarkt en Origine*. Brussel: Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid en Sociaal Overleg en UNIA.
- FOD WASO & UNIA (2022). *Socio-economische monitoring: Arbeidsmarkt en Origine*. Brussel: Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid en Sociaal Overleg en UNIA.
- Freitas, A., Levatino, A., & Pécoud, A. (2012). Introduction: New Perspectives on Skilled Migration. *Diversities (Formerly International Journal on Multicultural Societies)*, 14, 1–17.
- Gabrielli, G., & Impicciatore, R. (2022). Breaking down the barriers: educational paths, labour market outcomes and wellbeing of children of immigrants. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 48(10), 2305-2323.
- Gevaert, J., De Moortel, D., & Vanroelen, C. (2018). Working conditions: Employment status and job quality. Dublin: Eurofound.
- Gonne, N. (2022). Improving economic opportunities for all in Belgium. *OECD Economics Department Working Papers*, No. 1722, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/662d50d9-en>.
- Grinza, E., Kampelmann, S. et Rycx, F. (2020), "L'union fait la force ? Evidence for wage discrimination in firms with high diversity", *Journal of Economic Inequality*, 18 (2): 181-211.
- Hamedanian, F. (2022). Access to the European Labor Market for Immigrant Women in the Wake of the COVID Pandemic. *World*, 3(4), Article 4. <https://doi.org/10.3390/world3040054>
- Hillgren, E., Peltola, J., Yilmaz, F., Jinia, N. J. & Koivula, U-M. (2021) Networking To Work: Introduction to The New Models for Integrating Immigrants in Belgium and Finland. *Horizon Insights*, 2021:2, 11-19.

- Hoof, S. V., Nyssen, S., & Kanobana, S. (2020). "If they could, they would put them on a drip with Dutch": Language learning and the professional integration of migrants in Flanders. *International Journal of the Sociology of Language*, 2020(264), 73–94. <https://doi.org/10.1515/ijsl-2020-2094>
- IGVM (2016), *Gender en tijdsbesteding: De (on)wankelbaarheid van genderstereotypen (1999, 2005 en 2013)*, Instituut voor de Gelijikheid van Vrouwen en Mannen, p124.
- IGVM (2020), *Arbeid en gezin combineren, Factsheet 2020*, Instituut voor de Gelijikheid van Vrouwen en Mannen. [https://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/downloads/135-\\_factsheet\\_arbeid\\_en\\_gezin\\_combineren\\_0.pdf](https://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/downloads/135-_factsheet_arbeid_en_gezin_combineren_0.pdf).
- Jacobs, V., Mahy, B., Rycx, F. et Volral, M. (2021), "Over-education among immigrants: the role of demographics, time and firm characteristics", *Applied Economics*, 53 (1), 61-78.
- Jacobs, V., Pineda-Hernandez, K., Rycx, F. et Volral, M. (2023), "Does over-education raise productivity and wages equally? The moderating role of workers' origin and immigrants' background", *Education Economics*, à paraître.
- Jacobs, V., Rycx, F., & Volral, M. (2022). Wage effects of educational mismatch according to workers' origin: the role of demographics and firm characteristics. *De Economist*, 170(4), 459-501.
- Jacobs, C., Van De Mieroop, D., & Van Laar, C. (2022). 6 A reversed gender bias? Exploring intersectional identity work by Belgian women with a Turkish or Moroccan migration back ground. *Globalisation, Geopolitics, and Gender in Professional Communication*.
- Joonas, P., Gupta, N., & Wadensjö, E. (2014). Overeducation among Immigrants in Sweden: Incidence, Wage Effects and State Dependence. *IZA Journal of Migration*, 3(1), 9.
- Kampelmann, S. et Rycx, F. (2016), "Wage discrimination against immigrants: measurement with firm-level productivity data", *IZA Journal of Migration*, 5 (15): 1-24.
- Karakaya, G., Plasman, R., & Rycx, F. (2007). Overeducation on the Belgian Labour Market: Evaluation and Analysis of the Explanatory Factors through Two Types of Approaches. *Compare: A Journal of Comparative and International Education*, 37(4), 513–532.
- Kil, T., Wood, J., & Neels, K. (2018). Parental leave uptake among migrant and native mothers: Can precarious employment trajectories account for the difference? *Ethnicities*, 18(1), 106–141. <https://doi.org/10.1177/1468796817715292>
- Lee, T., Peri, G. et Viarengo, M. (2020), "The gender aspect of immigrants' assimilation in Europe", IZA Discussion Paper, 13922, Bonn.
- Lens, D. (2023). Does self-employment contribute to immigrants' economic integration? Examining patterns of self-employment exit in Belgium. *International Migration Review*, 57(1), 217-264.
- Lens, D., Marx, I., Oslejová, J., & Mussche, N. (2023). Nice work if you can get it: Labour market pathways of Belgian service voucher workers. *Journal of European Social Policy*, 33(1), 117–131. <https://doi.org/10.1177/09589287221128440>
- Lenaerts, K., & Vandekerckhove, S. (2020). Working conditions and social protection of platform workers in Belgium: Policy measures and stakeholder initiatives. Brussels: Commission Européenne - DG Emploi, affaires sociales et inclusion.
- Lindley, J. (2009). The over-education of UK immigrants and minority ethnic groups: Evidence from the Labour Force Survey. *Economics of Education Review*, 28(1), 80–89.
- Liu-Farrer, G., Yeoh, B. S., & Baas, M. (2021). Social construction of skill: An analytical approach toward the question of skill in cross-border labour mobilities. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 47(10), 2237–2251. <https://doi.org/10.1080/1369183X.2020.1731983>
- Luna, R. S. (2018). Immigration controls creating highly skilled precarious workers: South American migrant women's and men's professional trajectories in the care and academic sectors. In C. Timmerman, M. L. Fonseca, L. Van Praag, & S. Pereira (Eds.), *Gender and Migration* (pp. 63–94). Leuven University Press. <https://doi.org/10.2307/j.ctv4rfrqb.6>
- Maes, J., Neels, K., Biegel, N., & Wood, J. (2023). Uptake of formal childcare among second generation and native mothers in Belgium: can increasing local childcare availability narrow migrant-native gaps?. *Genus*, 79(1), 7.
- Maes, J., Wood, J., Marynissen, L., & Neels, K. (2022). The gender division of paid work over family formation: variation by couples' migration background. *Advances in Life Course Research*, 100497.

- Maes, J., Wood, J., & Neels, K. (2021). Path-Dependencies in employment trajectories around motherhood: Comparing native versus second-generation migrant women in Belgium. *Journal of International Migration and Integration*, 1-64.
- Marx, I., Verbist, G., Neels, K. et Rycx, F. (2022), *Improving the Labour Market Position of People with a Migration background in Belgium*, Final Report, Belgian Science Policy Office (BRAIN-be), Brussels, 95 p.
- Marynissen, L., Wood, J., & Neels, K. (2021). Mothers and parental leave in Belgium: Social inequalities in eligibility and uptake. *Social Inclusion*, 9(2), 325-337.
- McGoldrick, K., et Robst, J. (1996). Gender Differences in Overeducation: A Test of the Theory of Differential Overqualification. *American Economic Review* 86(2), 280–284.
- Meurs, D. et Pailhé, A. (2008), "Descendants d'immigrés en France : double vulnérabilité sur le marché du travail ? ", *Travail, Genre et Sociétés*, 20 (2) : 97-107.
- Moynihan, D., Gerzina, J., & Herd, P. (2022). Kafka's Bureaucracy: Immigration Administrative Burdens in the Trump Era. *Perspectives on Public Management and Governance*, 5(1), 22–35. <https://doi.org/10.1093/ppmgov/gvab025>
- Mussche, N., Corluy, V., & Marx, I. (2015). *Déterminer les pénuries de main-d'œuvre et les besoins en migration de travail depuis les pays tiers en Belgique: étude ciblée du rem 2015: Étude pour le Point de Contact National belge du Réseau européen des migrations (REM)*
- Nationale Bank België (NBB) (2020), *The economic impact of immigration in Belgium*. Economic Review special edition, November.
- Nielsen, C. (2007). Immigrant Overeducation: Evidence from Denmark. *Journal of Population Economics*, 24(2), 499-520.
- Noppe, J., Vanweddigen, M., Doyen, G., Stuyck, K., Feys, Y., & Buysschaert, P. (2018). Vlaamse Migratie-en Integratiemonitor 2018 [Observatoire flamand de la migration et de l'intégration 2018]. Vlaamse Overheid. <https://www.vlaanderen.be/publicaties/vlaamse-migratie-en-integratiemonitor-2018>
- OECD 2020 How to Strengthen the Integration of Migrant Women? *Migration Policy Debates* <https://www.oecd.org/migration/mig/migration-policy-debates-25.pdf>
- Padrosa, E., Vanroelen, C., Muntaner, C., Benach, J., & Julià, M. (2022). Precarious employment and mental health across European welfare states: A gender perspective. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 95(7), 1463–1480. <https://doi.org/10.1007/s00420-022-01839-7>
- Phelps, E. (1972). The statistical theory of racism and sexism. *American Economic Review*, 62, 659-661.
- Pineda-Hernandez, K., Rycx, F. et Volral, M. (2022), "Moving up the social ladder? Wages of first- and second-generation immigrants from developing countries", IZA Discussion Paper, 15770, Bonn.
- Piton, C., & Rycx, F. (2020). *The heterogeneous employment outcomes of first-and second-generation immigrants in Belgium* (No. 381). NBB Working Paper.
- Piton, C., & Rycx, F. (2021). A broken social elevator? Employment outcomes of first-and second-generation immigrants in Belgium. *De Economist*, 169(3), 319-365.
- Purkayastha, D., & Bircan, T. (2021). Present but not counted: Highly skilled migrant women in Belgium. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 0(0), 1–19. <https://doi.org/10.1080/1369183X.2021.2003187>
- Purkayastha, D., Vanroelen, C., Bircan, T., Vantighem, M. A., & Gantelet Adsera, C. (2021). *Work, Health and COVID-19: A Literature Review* (SSRN Scholarly Paper No. 3856915). <https://doi.org/10.2139/ssrn.3856915>
- Raghuram, P. (2021a). Interjecting the geographies of skills into international skilled migration research: Political economy and ethics for a renewed research agenda. *Population, Space and Place*, 27(5), e2463. <https://doi.org/10.1002/psp.2463>
- Raghuram, P. (2021b). Democratizing, Stretching, Entangling, Transversing: Four Moves for Reshaping Migration Categories. *Journal of Immigrant & Refugee Studies*, 19(1), 9–24. <https://doi.org/10.1080/15562948.2020.1837325>
- Ramos, R., Sanromá E., & Simón, H. (2015). Portability of human capital and immigrant overeducation in Spain. *Population Research and Policy Review*, 34(2), 223-241.

- Rea, A., & Wets, J. (2014). *The Long and Winding Road to Employment. An Analysis of the Labour Market Careers of Asylum Seekers and Refugees in Belgium*. Gent: Academia Press.
- Ronda Pérez, E., Benavides, F. G., Levecque, K., Love, J. G., Felt, E., & Van Rossem, R. (2012). Differences in working conditions and employment arrangements among migrant and non-migrant workers in Europe. *Ethnicity & Health*, 17(6), 563–577. <https://doi.org/10.1080/13557858.2012.730606>
- Ruhs, M. (2013). The Price of Rights: Regulating International Labor Migration. In *The Price of Rights*. Princeton University Press. <https://doi.org/10.1515/9781400848607>
- Safuta, A. (2018). Fifty shades of white: Eastern Europeans' 'peripheral whiteness' in the context of domestic services provided by migrant women. *Tijdschrift Voor Genderstudies*, 21(3), 217–231. <https://doi.org/10.5117/TVGN2018.3.002.SAFU>
- Seeber, M., Debacker, N., Meoli, M. et al. Exploring the effects of mobility and foreign nationality on internal career progression in universities. *High Educ* (2022).
- Sels, L., Vansteenkiste, S., & Knipprath, H. (2017). *Toekomstverkenningen arbeidsmarkt 2050*. Leuven: Steunpunt Werk, HIVA - KU Leuven.
- Timmerman, C., Martiniello, M., Rea, A., & Wets, J. (Eds.). (2015). *New Dynamics in Female Migration and Integration*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315885780>
- Triandafyllidou, A. (2022). Temporary migration: Category of analysis or category of practice? *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 48(16), 3847–3859. <https://doi.org/10.1080/1369183X.2022.2028350>
- Ünver, Ö., Bircan, T., & Nicaise, I. (2018). Perceived accessibility of childcare in Europe: A cross-country multilevel study. *International Journal of Child Care and Education Policy*, 12(1), 1-30.
- Ünver, Ö., & Nicaise, I. (2019). Interactive acculturation of Turkish-Belgian parents and children in Flanders: A case study of Beringen. *Migration Letters*, 16(3), 417-428.
- Vandermeersch, H., & Cuyper, P. (2020). *Mentoring to work for highly skilled immigrants. An effective tool against brain waste? An analysis of an innovative policy instrument*.
- Vandermeersch, H., De Cuyper, P., De Blander, R., Groenez, S. (2017). *Kritische succesfactoren in het activeringsbeleid naar mensen met een buitenlandse herkomst*. Leuven: HIVA-KU Leuven;
- Van Hoof, S., Nyssen, S., & Kanobana, S. (2020). "If they could, they would put them on a drip with Dutch": Language learning and the professional integration of migrants in Flanders. *International Journal of the Sociology of Language*, 2020(264), 73-94.
- Verhaeghe, P.-P., Van der Bracht, K., & Van de Putte, B. (2015). Inequalities in social capital and their longitudinal effects on the labour market entry. *Social Networks*, 40, 174-184
- Verhaeghe, P. P., Li, Y. J., & Van de Putte, B. (2013). Socio-economic and Ethnic Inequalities in Social Capital from the Family among Labour Market Entrants. *European Sociological Review*, 29(4), 683-694.
- Westerveen, L. (2022). Ethno-racial (in) equality: a typology of employment policy frames in Belgium. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 1-19.
- Wood, J. (2022). Childcare ideals among second generation Muslim Moroccan immigrants in Flanders. *Community, Work & Family*, 1-18.
- Wood, J., Neels, K., Elloukmani, S., Ou-Salah, L., Maes, J., Raeymaeckers, P., Vujić, S., Kasztan-Flechner, T., Horemans, J., & Ghysels, J. (2020). *Wegwijs naar werk. Longitudinale analyse en evaluatie van inburgerings- en activeringstrajecten in Vlaanderen, 2005-2016*. Antwerpen: Universiteit Antwerpen.
- Weatherburn, A., & De Hert, P. (2021). Creating Legal Migration Channels Alone is Not Sufficient to Minimise the Risk of Labour Exploitation. In I. Adam, T. Adefioye, S. D'Agostino, N. Schuermans, & F. Trauner (Eds.), *Migration, equality & racism* (pp. 117–120). VUBPRESS.
- Wets, J., & Rea, A. (2014). *The long and winding road to employment: An analysis of the labour market careers of asylum seekers and refugees in Belgium*. Academia Press.