

# Inburgeraars op de arbeidsmarkt. Een analyse van arbeidsmarkttrajecten van inburgeraars in Vlaanderen

Wets, J., & De Cuyper, P. (2016). *Inburgeraars op de arbeidsmarkt. Een analyse van de socio-economische trajecten van inburgeraars*. Antwerpen: Steunpunt Inburgering en Integratie /HIVA - KU Leuven.

***Vlaanderen ontvangt jaarlijks tussen de 30 000 en 40 000 nieuwkomers. Vanuit de human capital theorie wordt gesteld dat verschillen in werkzaamheidsgraad, maar ook lonen tussen nieuwkomers en de autochtone populatie uitvlakken naarmate de tijd verstrijkt en nieuwkomers onder meer de taal eigen zijn en professionele expertise hebben verworven (Chiswick, Lee, & Miller, 2005). Vraag is of dit ook in Vlaanderen het geval is en in welke mate inburgeringstrajecten hiertoe bijdragen. Deze vragen werden beantwoord via onderzoek binnen het Steunpunt Inburgering en Integratie, waarbij een cohorte nieuwkomers gedurende vijf tot zeven jaar werd opgevolgd.***

waardoor geen evoluties kunnen geschetst worden op individueel niveau. Daarnaast wordt geen rekening gehouden met de kwaliteit van de arbeid. Via een deelonderzoek binnen het Steunpunt Inburgering en Integratie werd daarom de arbeidsmarktpositie van een cohorte inburgeraars die in 2007, 2008 en 2009 in België zijn aangekomen en zich hebben aangemeld in het onthaalbureau doorheen de tijd opgevolgd tot einde 2013/2014. Naast hun arbeidsmarktpositie

werden ook hun lonen en sector van tewerkstelling in kaart gebracht. Het gaat om personen op beroepsactieve leeftijd die mogen werken. Dit impliceert dat asielzoekers en personen met een aanvraag statuut slachtoffer mensenhandel niet werden weerhouden. Vluchtelingen en geregulariseerde asielzoekers werden daarentegen wel onderzocht.

## Situering en methodologie

---

Ondanks de grote instroom van nieuwkomers en de beleidsinspanningen om deze doelgroep op de arbeidsmarkt te integreren, is er geen algemeen zicht op hun arbeidsmarktintegratie. Recent werd de arbeidsmarktpositie van personen van buitenlandse herkomst in kaart gebracht (Djait, 2015), maar niet deze van nieuwkomers. Bovendien wordt in een onderzoek dat de arbeidsmarktpositie van nieuwkomers of andere deelgroepen in kaart brengt, vaak gewerkt met 'cross sectionele' analyses en wordt geen longitudinaal perspectief gehanteerd,

Om de vragen te beantwoorden werd een koppeling gemaakt tussen de Kruispuntbank Inburgering (KBI), de databank van de Vlaamse dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding (VDAB) en de kruispuntbank van de Sociale Zekerheid (KSZ). De analyse vond plaats op een 66% steekproef van de volledige populatie en bevat 37 986 aangemelde nieuwkomers.

## Onderzoeksbevindingen

Tijd is een belangrijke, maar niet allesverklarende factor voor arbeidsmarktintegratie

In figuur 1 is de evolutie van de arbeidsmarktpositie van de inburgeraars weergegeven die zich in 2007, 2008 en 2009 in een onthaalbureau hebben aangemeld. De tijd die in de figuur gebruikt wordt is niet de kalendertijd, maar de evolutie per kwartaal dat men al in het land aanwezig is

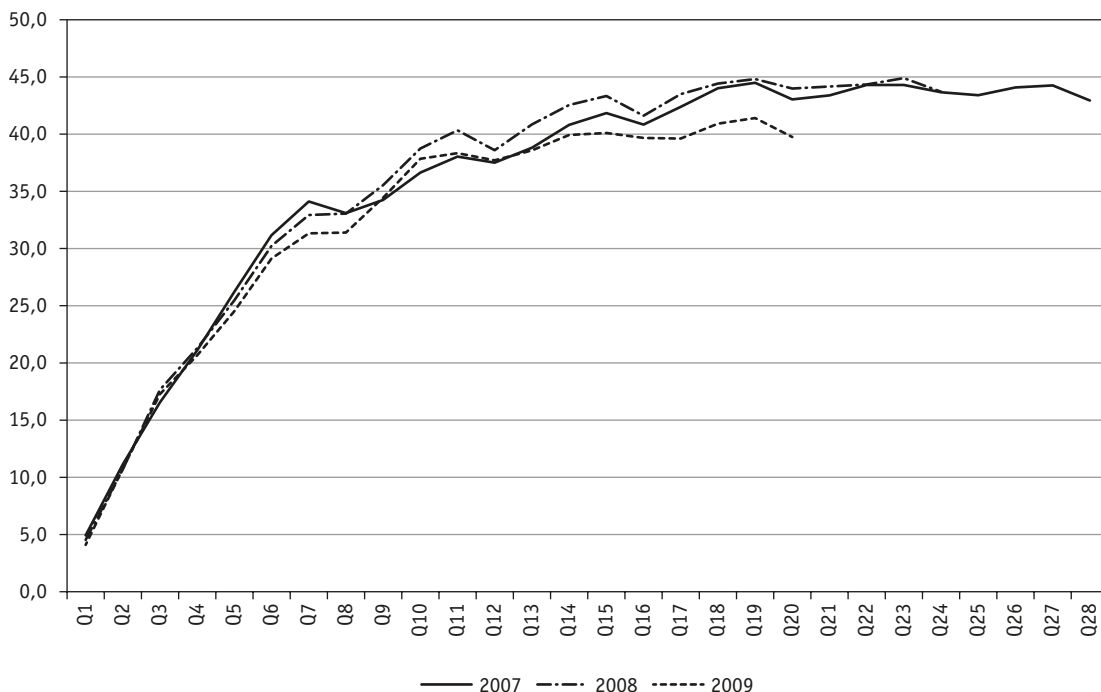
Een analyse van de tijdsreeksen leert dat de personen in de onderzoekspopulatie doorheen de tijd langzaam de weg naar de arbeidsmarkt vinden. Ongeveer vier à vijf procent van de nieuwkomers staat reeds in het eerste kwartaal geregistreerd als werkend. Dit aandeel groeit redelijk snel. Na zes à zeven kwartalen heeft meer dan dertig procent van de verschillende contingenten een plaats op de arbeidsmarkt gevonden. Nadien verloopt de stijging

minder snel. Na iets minder dan vijf jaren neemt het aandeel van de onderzoeksgroep dat als werkend geregistreerd staan niet meer toe. Het tewerkstellingspercentage blijft schommelen tussen de veertig en vijfenveertig procent.

Als we naar profielvariabelen kijken dan blijken zowel mannen als vrouwen allebei hun weg te vinden naar de arbeidsmarkt, alleen stijgt het aandeel mannen dat werk vindt sneller dan het aandeel vrouwen en klimt het ook hoger. Meer mannen dan vrouwen vinden dus een plaats op de arbeidsmarkt. Naar scholingsniveau blijkt dat zowel laag-, midden- als hogeschoolden systematisch meer werk vinden naarmate de tijd vordert. Opvallend is wel dat middengeschoolden gedurende de ganse tijdsperiode systematisch meer aan het werk zijn dan hogeschoolden en dat de verschillen tussen laag- en hogeschoolden eind 2013 niet erg groot zijn, de tewerkstellingspercentages bedragen respectievelijk 44,3% voor de hogeschoolden, 48,6% voor de middengeschoolden en 38,5% bij de laaggeschoolden.

**Figuur 1.**

De evolutie van de arbeidsmarktparticipatie van de contingenten 2007, 2008 en 2009 (in %)



We merken verder op dat voor een groot aandeel van de personen die zich aangemeld hebben, geen informatie voorhanden is over hun socio-economische positie. Dit betekent dat ze niet te vinden zijn in de RSZ-statistieken, niet in de RVA-statistieken, enzovoort. De groep die onbekend is, verkleint doorheen de tijd, maar het aantal onbekenden blijft met 44% erg hoog. Deze personen bevinden zich in het land, maar werken niet, zijn niet werkloos, hebben geen leefloon, zijn niet terug te vinden in de invaliditeit, ... Er zijn wel een aantal demografische kenmerken van deze mensen gekend. Veel meer vrouwen dan mannen zijn onbekend voor de KSZ. Het grootste aandeel van de onbekenden is geen gezinshoofd.

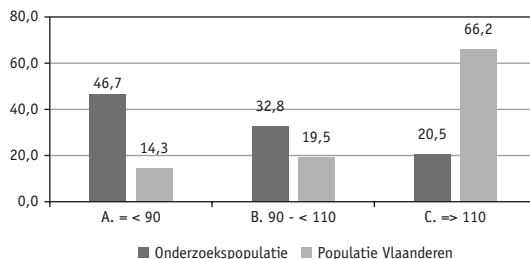
### Lonen liggen ver onder het Vlaamse gemiddelde

Wat de lonen betreft, blijkt dat de gemiddelde jaarlijkse groei van het loon van de werkende nieuwkomers over de periode 2007-2014 2,1% bedraagt. De gemiddelde jaarlijkse inflatie was voor deze periode 2%. De lonen van de onderzoekspopulatie stijgen dus, maar de evolutie betekent geen reële stijging van de koopkracht. Wanneer we de

loonklassen van de nieuwkomers die eind 2014 aan het werk zijn, vergelijken met deze van de Vlaamse populatie merken we erg grote verschillen.

**Figuur 2.**

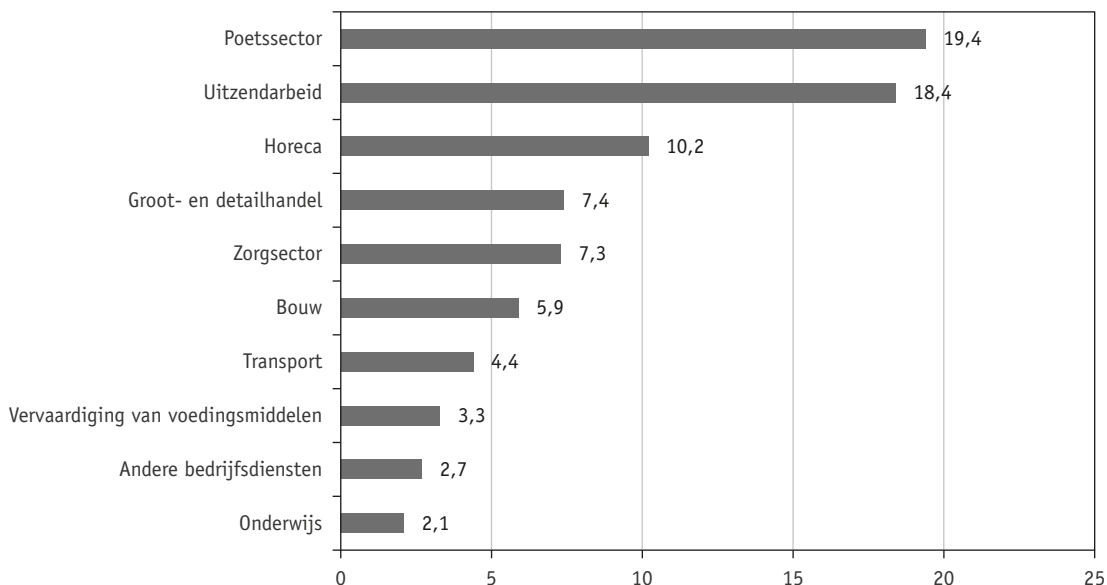
Bruto dagloonklassen van de werkende populatie vergeleken met de Vlaamse populatie (in %)



Uit figuur 2 wordt duidelijk dat de lonen van nieuwkomers ver onder het Vlaamse gemiddelde liggen. De laagste bruto dagloonklasse van de driedeling bevat bijna de helft van alle nieuwkomers, maar minder dan vijftien procent van de werkende bevolking in Vlaanderen. Ongeveer een derde van de onderzoekspopulatie die werkt is terug te vinden in

**Figuur 3.**

De tien belangrijkste sectoren van tewerkstelling vierde kwartaal 2014 (in %; n = 17 594)



de categorie die tussen 90 euro en 110 euro per dag verdient, tegenover een vijfde van de Vlaamse bevolking. De hoogste looncategorie van de driedeling bevat een vijfde van de nieuwkomers en twee derde van de Vlaamse bevolking. Bijna één op drie van de Vlaamse bevolking heeft een dagloon dat boven de 150 euro ligt. Van de nieuwkomers verdient maar 3,8% een dergelijk bedrag op dagbasis.

### Poetssector, horeca en uitzendsector zijn de voornaamste sectoren van tewerkstelling

De lage lonen houden verband met de functies en sectoren waarin de inburgeraars tewerkgesteld zijn. Voor diegenen die eind 2014 aan het werk waren, zijn we aan de hand van de NACE codes nagegaan in welke sectoren de onderzoekspopulatie actief is.

Voor de onderzoekspopulatie is de sector waarin de meeste mensen aan de slag zijn de onderhoudssector, gevolgd door de uitzendsector en de horeca. Bijna één op vijf van de werkende personen in de onderzoekspopulatie is actief in de onderhoudssector (20%); iets minder mensen zijn actief in de uitzendsector (19%). De horeca volgt met

tien procent tewerkstelling al op enige afstand. Een analyse van de sectoren van tewerkstelling doorheen de tijd leert dat de interimsector de sector is waar de nieuwkomers in de eerste jaren het meest aan de slag kunnen. Uitzendarbeid lijkt de eerste opstap naar een plaats op de arbeidsmarkt. Pas in de laatste kwartalen van de bestudeerde periode is het aandeel personen dat in het onderhoud actief is groter dan het aandeel in de uitzendsector, al blijft de tewerkstelling van nieuwkomers in de uitzendsector vijf tot zeven jaar na aanmelding in het onthaalbureau erg hoog.

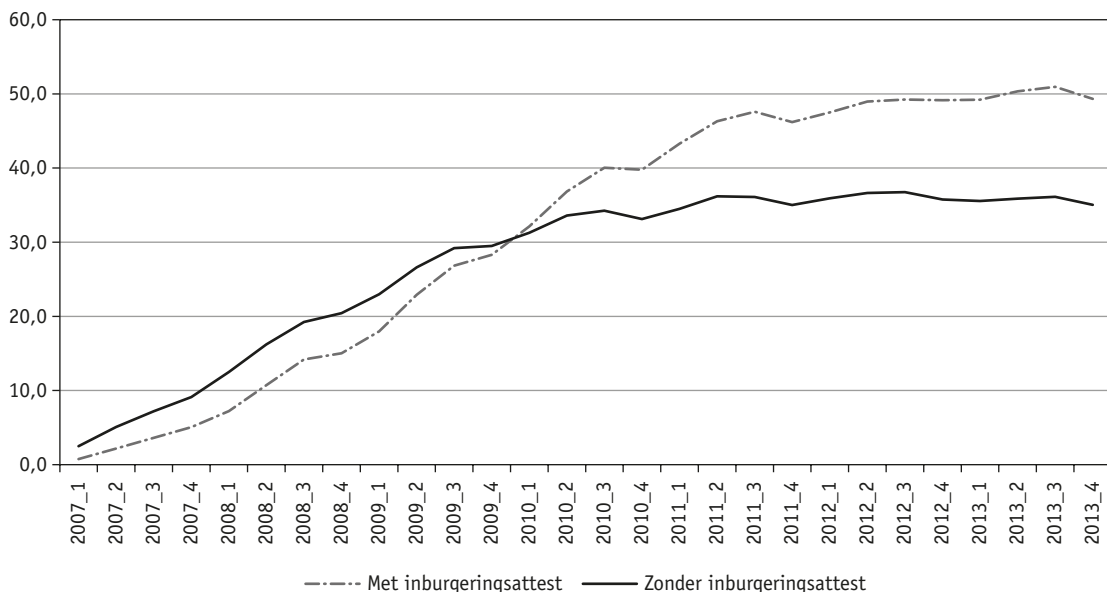
### Is er een verband tussen inburgeringstrajecten en tewerkstelling?

Naast de vraag naar de evolutie van de arbeidsmarktpositie van inburgeraars werd nagegaan of er een verband is tussen het behalen van een inburgeringsattest en de arbeidsmarktpositie van de inburgeraars. Van de bestudeerde populatie behaalde 47,3% een attest.

Uit figuur 4 blijkt dat de personen zonder attest de eerste jaren proportioneel iets meer aan het werk

**Figuur 4.**

De evolutie van het aandeel werkenden van de contingenten 2007, 2008 en 2009 naar attest (in %)



zijn dan deze die wel een attest hebben. Het kantelmoment ligt in het vierde kwartaal van 2009. Een mogelijke verklaring hiervoor is het *lock-in effect*. Uit evaluatiestudies met betrekking tot integratiebeleid in verschillende landen (Gonzalez Garibay & De Cuyper, 2013) blijkt dat een deelname aan inburgeringsinitiatieven het zoeken naar een betrekking vertraagt en daardoor een negatieve impact heeft op de arbeidsmarktintegratie van nieuwkomers. Op lange termijn is het effect echter positief.

Als we eind 2013 naar de arbeidsmarktpositie van de inburgeraars kijken, dan blijkt dat van de personen die in de loop van de tijd een attest behaald hebben, ongeveer de helft op het laatste kwartaal van 2013 aan het werk is. Van de groep die geen attest behaald heeft, is maar 35% aan de slag. Dit verband blijft standhouden onder controle van andere variabelen zoals leeftijd, opleidingsniveau, geslacht, enzoverder. We kunnen dus concluderen dat er een positief verband is tussen het succesvol afronden van een inburgeringstraject en het hebben van werk. Wat we niet kunnen concluderen, is dat het hebben van werk een gevolg is van het succesvol afronden van het inburgeringstraject; op heel wat variabelen, zoals bijvoorbeeld motivatie, hebben we immers geen zicht.

## Conclusies en uitleiding

---

De hypothese dat verschillen in arbeidsmarktpositie en lonen tussen de nieuwkomers en de autochtone bevolking na verloop van tijd zal vervagen doordat nieuwkomers meer landenspecifiek 'human capital' verwerven, blijkt maar gedeeltelijk op te gaan voor Vlaanderen. De arbeidsmarktparticipatie stijgt inderdaad geleidelijk, maar stagneert dan op een niveau dat ver onder het Vlaamse gemiddelde ligt. De werkzaamheidsgraad in Vlaanderen bedraagt in 2014 voor 20- tot 65-jarigen 75,6%. Deze van de onderzoekspopulatie ligt daar erg ver onder met een arbeidsmarktparticipatie tussen de 40 en de 45%. Een mogelijke verklaring is dat niet iedereen de intentie heeft om te werken. Op basis van de geanalyseerde data blijkt dat veel meer vrouwen dan mannen onbekend blijven voor de sociale zekerheid. Zij werken niet, zijn niet werkloos en ontvangen geen uitkeringen. Meer dan negen op de tien (93%) van de vrouwen voor wie de arbeidsmarktinfo ontbreekt, is geen gezinshoofd. Mogelijk wordt

geopteerd voor thuiswerk (zorg voor de kinderen, huishouden, enzoverder). Mogelijk is dit ten dele een verklaring voor de lage arbeidsmarktparticipatie. Om de werkzaamheidsgraad van deze deelgroep te bevorderen, lijkt aandacht voor het bereiken en activeren van 'niet-actieven' dan ook noodzakelijk. Maar ook als we kijken naar de inburgeraars die expliciet aangeven te willen werken (professioneel perspectief) zien we dat de arbeidsmarktparticipatie schommelt rond de 55%. Ook voor deze groep blijft de arbeidsmarktparticipatie dus laag.

Bovendien merken we dat diegenen die werken vaak in het secundaire segment van de arbeidsmarkt terechtkomen. Veel nieuwkomers werken in sectoren zoals de onderhoudssector, de uitzendsector en de horeca. Een beperkt aantal nieuwkomers werkt aan loonvoorwaarden die kunnen vergeleken worden met deze van de Vlaamse bevolking, maar de overgrote meerderheid werkt aan lage lonen.

Mogelijk hebben nieuwkomers meer tijd nodig dan de bestudeerde periode voor economische assimilatie en zijn er drempels die het verwerven van landenspecifiek human capital belemmeren. Anderzijds mogen ook factoren eigen aan onze Vlaamse arbeidsmarkt niet onderschat worden. Vlaanderen kent een erg rigide arbeidsmarkt die het moeilijk maakt voor buitenstaanders om hun weg te vinden. De hoge mate van bescherming voor werknemers op de arbeidsmarkt bemoeilijkt de beslissingen omtrent aannemen en ontslaan, waardoor de kans om te worden aangenomen voor mensen met een vreemde herkomst kleiner wordt, en het dus voor werkgevers moeilijker is om hun menselijk en cultureel kapitaal naar waarde te schatten. Het is mogelijk niet toevallig dat Denemarken, het land dat gekend staat om zijn hoge graad van flexibiliteit, de hoogste graad van tewerkstelling heeft van derdelanders binnen de EU. Een flexibilisering van de arbeidsmarkt zou dus een optie kunnen zijn om meer nieuwkomers aan het werk te krijgen, al blijft aandacht voor de kwaliteit van jobs van belang. Denemarken toont aan dat dit niet evident is, het percentage overgekwalficeerde derdelanders is er hoog (32%), maar opvallend, toch nog altijd lager dan in België (38%).

Anderzijds is het ook belangrijk om het bestaande beleidsinstrumentarium af te stemmen op dit gegeven door niet enkel in te zetten op 'oude recepten'

(meer taalopleiding, meer beroepsopleiding en dergelijke) maar ook in te zetten op nieuwe werkvormen. Hierbij komt de nieuwkomer tijdens of na de begeleiding ook daadwerkelijk met de werkvloer en werkgevers in aanraking door middel van allerlei vormen van stages, mentoring of doorgroeitrajecten binnen bedrijven. Op die manier krijgen werkgevers de kans om deze doelgroep te leren kennen en hun potentieel in te schatten.

Tot slot schetst deze studie al bij al geen rooskleurig beeld van de arbeidsmarktpositie van nieuwkomers. Des te opvallender is daarom het gebrek aan longitudinale opvolging en monitoring van deze doelgroep zoals dat bijvoorbeeld in Nederland, Zweden en Canada het geval is. Nochtans wordt er heel wat gemonitord op verschillende beleidsniveaus en beleidsdomeinen, maar deze initiatieven zijn niet afgestemd op elkaar en kennen heel wat lacunes (niet longitudinaal, geen aandacht voor kwaliteit van werk, geen aandacht voor effectiviteit enzovoort). Bovendien zijn beschikbare data moeilijk toegankelijk. Een betere afstemming over beleidsdomeinen en niveaus heen, meer inhoudelijke focus en een gegarandeerde inzet van middelen lijkt noodzakelijk om tot een longitudinale

monitoring te komen voor deze doelgroep en is een noodzakelijk begin van een *evidence based* beleidsvoering. Dit zou ons (eindelijk) het noodzakelijke inzicht kunnen verschaffen in welke aanpak nu het best werkt om nieuwkomers op de arbeidsmarkt te integreren.

Johan Wets  
Peter De Cuyper  
HIVA, KU Leuven

## Bibliografie

---

- Chiswick, B.R., Lee, Y.L., & Miller, P.W. (2005). Immigrant earnings: a longitudinal analysis. *Review of Income and Wealth*, 51, 485-503.
- Djait, F. (2015). *Herkomstmonitor 2015. Arbeidsmarktpositie van personen met een buitenlandse herkomst op basis van administratieve gegevens*. Brussel: Departement Werk en Sociale Economie.
- Gonzalez Garibay, M., & De Cuyper, P. (2013). *The evaluation of integration policies across the OECD: a review*. Antwerpen: Steunpunt Inburgering en Integratie / HIVA - KU Leuven.