

OVER.WERK

Tijdschrift van het Steunpunt Werk

2/2023 Halfjaarlijks tijdschrift 33e jaargang

EEN GREEP UIT DE INHOUD

Flexibele arbeid - monitoring en onderzoeksbijdragen

Weekendwerk, nacht- en avondwerk, en ploegenarbeid in Vlaanderen: een stand van zaken
Deeltijds werk als verklarende factor voor de verborgen genderkloof op de Vlaamse arbeidsmarkt
De federale arbeidsdeal: een risicoanalyse van gecombineerde werkschema's
Op een flexibele en legale manier bijklussen: de dynamiek van de flexi-jobs in België
De link tussen kinderopvang en tewerkstelling van ouders
De ervaringen en voorkeuren van jongeren en werkgevers t.a.v. flexibele contracten in Nederland

Flexibele arbeid - open debat

De visie van ABVV, ACLVB, ACV, VOKA, UNIZO, Zorgnet-Icuro en GO! op flexibele arbeid
Hoe valt de standaardarbeidsverhouding te rijmen met de behoefte aan flexibiliteit?
Vorming van uitzendkrachten: pleidooi voor een betere samenwerking tussen actoren

Gepubliceerd

Oekraïense nieuwkomers en hun zoektocht naar werk
Circulaire economie en de toekomst van werk: uitdagingen en kansen voor de arbeidsmarkt
Wat is de meerwaarde van motiverende gespreksvoering bij re-integratie op de arbeidsmarkt?

Inhoud

FLEXIBELE ARBEID - MONITORING

**ZOEKEN NAAR EEN EVENWICHT
TUSSEN ECONOMISCHE EN
WERKNEMERSBELANGEN.
EEN ONDERZOEK NAAR HET
VOORKOMEN VAN FLEXIBELE
ARBEIDSVORMEN BIJ LOON-
TREKKENDEN IN VLAANDEREN** 5

Sarah Vansteenkiste, Romy Debroey, Ines Penders

**EEN VERBORGEN GENDERKLOOF:
DE ROL VAN DEELTIJDS WERK IN
DE ARBEIDSMARKTPARTICIPATIE
VAN VROUWEN EN MANNEN** 20

Ines Penders, Romy Debroey, Sarah Vansteenkiste

FLEXIBELE ARBEID - ONDERZOEKSBIJDRAGEN

**FLEXIBILITEIT VANUIT
ONDERNEMINGSPERSPECTIEF** 38

Hendrik Delagrange, Stefanie Notebaert

**FREELANCERS OP DE VLAAMSE
ARBEIDSMARKT** 47

Katrien Penne

**EEN RISICOANALYSE VAN
GECOMPRIJMEERDE WERKSCHEMA'S
IN DE FEDERALE ARBEIDSDEAL** 56

Kristen du Bois, Claudia Rooman, Philippe Sterkens,
Louis Lippens, Stijn Baert, Eva Deros

**GEEN EXTRA WERKNEMERS,
WEL EXTRA JOBS? DYNAMIEK VAN
DE FLEXI-JOBS IN BELGIË IN
DE PERIODE 2015-2022** 65

Thomas Boogaerts, Tim Goesaert, Ludo Struyven

**KINDEROPVANG VOOR BABY'S
EN PEUTERS EN DE LINK MET
DE TEWERKSTELLING VAN
DE OUDERS** 73

Kathy Goffin, Daphné Valsamis, Marieke Carpentier,
Kristof Faes, Nick Verhaeghe

**BESCHERMD OF KWETSBAAR?
NEDERLANDSE JONGVOLWASSENEN
EN WERKGEVERS OVER FLEXIBELE
ARBEIDSCONTRACTEN** 82

Lin Rouvroye

FLEXIBELE ARBEID - OPEN DEBAT

**INVESTEREN IN UITZEND-
KRACHTEN: EEN GEDEELDE
VERANTWOORDELIJKHEID** 93

Vincent Vandenamee

**DE STRIJD OM DE
STANDAARDNORM** 99

Jan Denys

**DE VISIE VAN ABVV OP
FLEXIBELE ARBEID** 106

Caro Van der Schueren

**DE VISIE VAN ACLVB OP
FLEXIBELE ARBEID** 111

Justine Scholiers

DE VISIE VAN ACV OP FLEXIBELE ARBEID 115

Maarten Gerard, Piet Van den Bergh

DE VISIE VAN UNIZO OP FLEXIBELE ARBEID 119

Philippe Van Wallegghem, Joris Renard, Johan Bortier

DE VISIE VAN VOKA OP FLEXIBELE ARBEID 126

Sonja Teughels, Gianni Duvillier

DE VISIE VAN ZORNET-ICURO OP FLEXIBELE ARBEID 132

Klaartje Theunis, Sylvie Slangen

DE VISIE VAN GO! OP FLEXIBELE ARBEID 137

Koen Pelleriaux, Jan Fransen, Joachim Van Tilburg

GEPUBLICEERD

TEWERKSTELLING VAN OEKRAÏENSE NIEUWKOMERS 143

Nathalie Schuerman, Yanne Bogaerts

ACTIEBEREIDHEID EN DREMPELS NAAR WERK BIJ LANGDURIG WERKZOEKENDEN 151

Heidi Knipprath, Yanne Bogaerts, Nathalie Schuerman

MOTIVERENDE GESPREKSVOERING ALS HEFBOOM VOOR RE-INTEGRATIE-GESPREKKEN TIJDENS ARBEIDSONGESCHIKTHEID 160

Isha Rymenans, Charlotte Vanovenberghe, Emelien Lauwerier, Marc Du Bois, Anja Van den Broeck

AAN DE SLAG MET DE CIRCULAIRE ECONOMIE: VAARDIGHEDEN EN KANSENGROEPTWERKSTELLING BIJ CIRCULAIRE START-UPS 169

Lize Borms, Wim Van Opstal

Flexibele arbeid - monitoring

ZOEKEN NAAR EEN EVENWICHT TUSSEN ECONOMISCHE EN WERKNEMERSBELANGEN. EEN ONDERZOEK NAAR HET VOORKOMEN VAN FLEXIBELE ARBEIDSVORMEN BIJ LOONTREKKENDEN IN VLAANDEREN	5
Flexibele arbeidsvormen: zoeken naar een evenwicht tussen economische en werknemersbelangen	5
Het voorkomen van de flexibele arbeidsvormen in Vlaanderen vergeleken met de gewesten, EU-27 en de buurlanden	6
Flexibel werken in Vlaanderen: een decennium van verandering in sectoren	10
Evolutie van de flexibele arbeidsvormen naar achtergrondkenmerken tussen 2000 en 2022	12
Conclusie	16
EEN VERBORGEN GENDERKLOOF: DE ROL VAN DEELTIJDS WERK IN DE ARBEIDSMARKTPARTICIPATIE VAN VROUWEN EN MANNEN	20
De feminisering en de (verborgen) genderkloof op de Vlaamse arbeidsmarkt	20
De genderkloof in Vlaanderen: sterke aanwezigheid van deeltijds werk bij vrouwen in Vlaanderen	22
De Vlaamse genderkloof Europees vergeleken	25
Wie werkt er deeltijds? De Vlaamse genderkloof naar achtergrondkenmerken	26
De evolutie van deeltijds werk naar leeftijdsgroepen	27
Deeltijds werk omwille van (vrijwillige) zorgtaken belangrijkste reden bij vrouwen	29
Deeltijds werken is niet steeds een vrijwillige keuze	30
Conclusie	32

Zoeken naar een evenwicht tussen economische en werknemersbelangen. Een onderzoek naar het voorkomen van flexibele arbeidsvormen bij loontrekkenden in Vlaanderen

Sarah Vansteenkiste, Romy Debroey, Ines Penders - Steunpunt Werk - KU Leuven

ABSTRACT

De roep om meer flexibele arbeidsvormen, zoals weekendwerk, avondwerk, nachtwerk en ploegenarbeid, komt regelmatig naar voren vanuit werkgeverskant. Het is volgens deze zijde een noodzaak om de economie draaiende te houden, en jobs niet verloren te laten gaan. Anderzijds wijzen vakbondsvertegenwoordigers vaak op de nefaste gevolgen die deze stelsels kunnen hebben op de individuele gezondheid. In deze bijdrage onderzoeken we hoe diverse vormen van flexibele arbeid aanwezig zijn onder loontrekkenden in Vlaanderen. We bekijken hoe dit zich verhoudt tot de andere gewesten, het EU-27-gemiddelde en onze buurlanden. We gaan ook in op een sectoraal perspectief en analyseren zo het voorkomen van de flexibele arbeidsvormen en hun evolutie tijdens het laatste decennium in zes grote sectoren: de commerciële diensten, de gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening, de industrie, het onderwijs en de openbare besturen. Tot slot richten we ons ook op het individuele perspectief, waar we voor de voorbije twee decennia nagaan in welke mate het voorkomen van de flexibele arbeidsvormen bij loontrekkenden verschilt naar geslacht, opleidingsniveau, leeftijd en migratieachtergrond.

Flexibele arbeidsvormen: zoeken naar een evenwicht tussen economische en werknemersbelangen

Geregeld duikt een stevig debat op tussen werkgeversorganisaties en vakbonden over hoe flexibel de werknemer in Vlaanderen hoort te zijn. Getuige daarvan de ganse reeks persartikels in de kwaliteitskranten in 2019 toen we vanuit het Steunpunt Werk nieuwe cijfers publiceerden over het voorkomen van flexibele arbeidsvormen in Vlaanderen, oftewel het werken tijdens onregelmatige uren. Ook in dit Over.Werk-nummer tonen de visieteksten van de werkgeversorganisaties (Van Wallegghem et al., 2023; Teughels & Duvillier, 2023) en vakbonden (Van der Schueren, 2023; Scholiers, 2023; Gerard & Van den Bergh, 2023) tegengestelde standpunten. Volgens werkgeverszijde is het werken tijdens de onregelmatige uren, zij het op zaterdag, zondag, tijdens de avond, 's nachts of in ploegenstelsels, een absolute noodzaak om de economie draaiende te houden en jobs niet verloren te laten gaan, of net te kunnen inwinnen. Uit eerder onderzoek van Gijbrechts et al. (2022) blijkt inderdaad dat flexibiliteit een belangrijke rol speelt voor bedrijven om zich ergens te vestigen. Even belangrijk zelfs als de loonkosten, een thematiek waarrond werkgevers en vakbonden eveneens vaak diametraal tegenover elkaar staan.

Vooral de e-commerce, die zich al eens meer lijkt te vestigen in de buurlanden, staat vanuit werkgeverszijde symboliek voor het verloren gaan van jobs door de relatief strengere wetgeving in België en de relatief hogere loonkost die gepaard gaan met de premies voor onregelmatige arbeid. Maar ook in andere sectoren zijn flexibele arbeidsvormen niet weg te denken. Denk aan de gezondheidszorg, waar patiënten ook 's avonds, 's nachts en in het weekend verzorgd dienen te worden, aan de wetshandhaving, waar criminaliteit niet alleen ingedijkt dient te worden tijdens de gebruikelijke kantooruren, of aan de klein- en groothandel, waar velen van ons graag ook gaan winkelen na de reguliere werkdag of in het weekend.

Hoewel deze vormen van flexibele arbeid essentieel zijn vanuit maatschappelijk en economisch oogpunt om bepaalde sectoren draaiende te houden, rijst tegelijkertijd de vraag of meer dergelijke flexibiliteit wenselijk is voor de Vlaamse werknemers. Verschillende studies wijzen immers op de nadelen die onder meer nachtwerk of ploegenarbeid kan hebben op de individuele gezondheid, maar ook op de prestaties op de werkvloer (IARC, 2019; James et al., 2017; Kecklund en Axelsson, 2016, McHugh et al., 2020; Pallesen et al., 2021; Rivera et al., 2020; van de Ven et al., 2022; Godderis, 2021). Op individueel vlak verhoogt dit het risico op onder meer ernstige slaapstoornissen, vermoeidheid, diabetes type 2, hart- en vaatziekten, verschillende kankertypes, psychische aandoeningen en fertiliteits- en zwangerschapsaandoeningen. Maar er is ook een impact op de productiviteit, het verwerken van taken, het risico op fouten en ongelukken op het werk. Ondanks groeiend wetenschappelijk bewijs van de negatieve gevolgen, kiezen bepaalde werknemers toch zeer bewust voor flexibele arbeidsvormen. Zo zijn er immers ook financiële voordelen aan verbonden of hebben ze een passie voor de job (James et al., 2017). Daarnaast zouden bepaalde groepen, zoals jongeren of 'nachtraven' (personen die vooral 's avonds en 's nachts het beste presteren), beter bestand zijn tegen flexibiliteit (Godderis, 2021; Saksvik et al., 2010). Onderzoek wijst er bovendien op dat de duurtijd van het opnemen van de flexibele arbeidsvorm zoals nachtwerk de impact verhoogt op het ziekterisico (Godderis, 2021). Op die manier zou het afbouwen van flexibele arbeidsvormen op latere leeftijd de negatieve effecten ervan kunnen tegengaan.

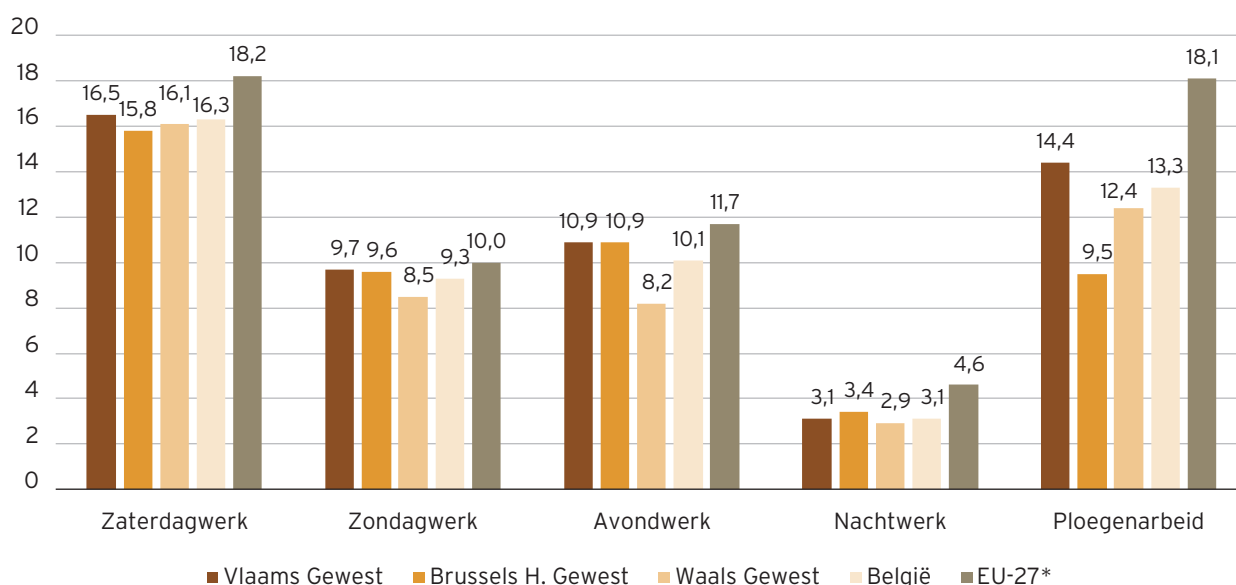
Uit het bovenstaande leiden we af dat een zekere mate aan flexibiliteit qua onregelmatige werkuren gewenst is in Vlaanderen vanuit economische en maatschappelijke overwegingen, maar dat te veel van dit type arbeidsflexibiliteit dan weer ongunstig is vanuit individueel oogpunt, zeker wanneer het te lang aanhoudt in de loopbaan. Uit eerdere berichtgeving rond onze cijfers op dit vlak in verschillende Vlaamse persmedia (onder andere in 2019 en 2020), bleek dat Vlaamse en Belgische werknemers minder 's avonds, 's nachts en in het weekend werken dan in de meeste andere Europese landen. In dit onderzoek maken we een nieuwe stand van zaken op over het voorkomen van deze flexibele arbeidsvormen, met een focus op de Vlaamse positie.

Het voorkomen van de flexibele arbeidsvormen in Vlaanderen vergeleken met de gewesten, EU-27 en de buurlanden

In deze sectie werpen we een blik op het gebruik van flexibele werkmethoden door loontrekkenden, zijnde avondwerk (tussen 19 en 23 uur), nachtarbeid (tussen 23 en 5 uur), zaterdagwerk, zondagwerk en ploegenarbeid. Ploegenarbeid wordt gedefinieerd als een werkorganisatie waarin verschillende teams elkaar opvolgen op de werkplek en dezelfde taken uitvoeren. Het werk wordt overgedragen van de ene ploeg naar de andere. Dit kan een ploegensysteem zijn met twee, drie, vier of meer opeenvolgende ploegen, of een systeem van onderbroken uurroosters, zoals de vroege en late shifts (Debroey et al., 2023). We hanteren voor onze analyse de microgegevens van de Enquête naar Arbeidskrachten (EAK) van Statbel of voor de Europese vergelijkingen de Labour Force Survey (LFS) van Eurostat. Deze bronnen zijn surveys en bevatten telkens een representatieve steekproef van de bevolking (meer bepaald loontrekkenden op arbeidsleeftijd in ons onderzoek). De mate waarin men dus werkt in een bepaalde flexibele arbeidsvorm is daarom zelfgerapporteerd: het gaat om hoe de respondent zelf aangeeft te werken tijdens onregelmatige uren.

In eerste instantie analyseren we de prevalentie van flexibele arbeidsvormen in Vlaanderen en vergelijken we deze met de situatie in de andere gewesten en het EU-27-gemiddelde. Daarnaast brengen we ook onze buurlanden in de beschouwing, met als doel de positie van België te bepalen. Het is belangrijk om op te merken dat de gegevens met betrekking tot de flexibele arbeidsvormen sinds 2021 niet meer jaarlijks beschikbaar zijn in de LFS (door een hervorming van de LFS-bevraging). In onze berekeningen in **FIGUUR 1** die we hieronder bespreken, hebben de buurlanden en het EU-27-gemiddelde daarom alleen betrekking op het jaar 2021, terwijl de Belgische cijfers van 2022 zijn. Voor meer gedetailleerde informatie over meerdere landen verwijzen we naar ons dashboard 'Vlaanderen binnen Europa', rubriek jobkenmerken.

FIGUUR 1 \ Aandeel (%) loontrekkenden (20-64 jaar) in flexibele arbeidsvormen | 2022 (België en de gewesten), 2021 (EU-27)*



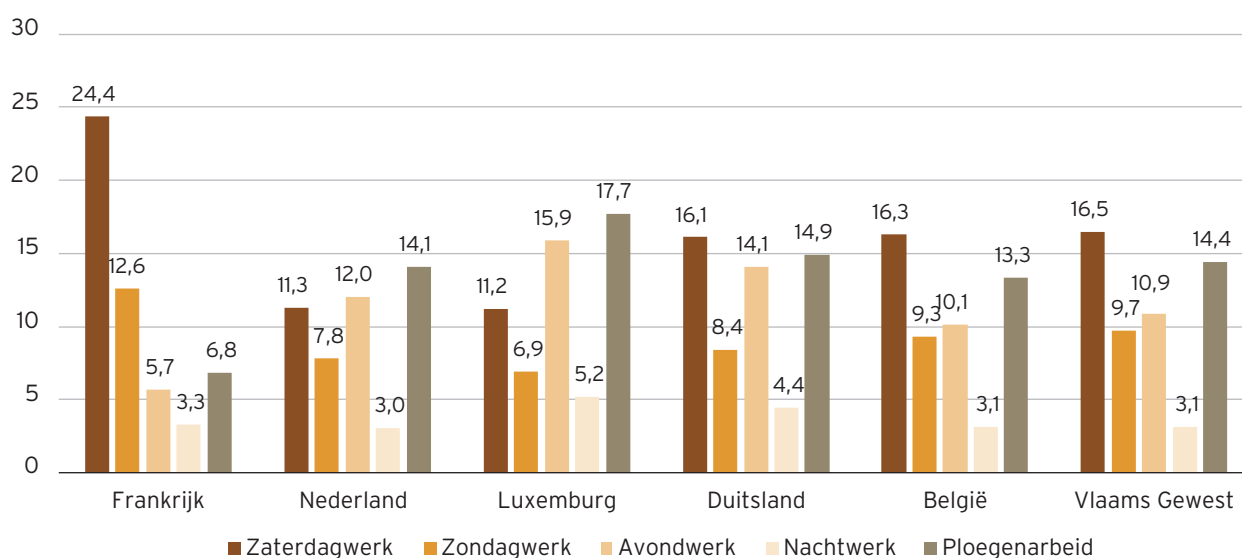
Noot: * De cijfers met betrekking tot flexibele arbeidsvormen zijn vanaf de hervorming van de LFS-bevraging in 2021 niet meer jaarlijks beschikbaar. Deze variabelen worden op Europees niveau enkel nog in oneven jaren bevestigd, vandaar dat het EU-27-gemiddelde over 2021 gaat.

Bron: Steunpunt Werk op basis van Statbel (Algemene Directie Statistiek - Statistics Belgium) - EAK, Eurostat - LFS

In Vlaanderen is zaterdagwerk de meest gangbare vorm van flexibele arbeid, met 16,5% van de Vlaamse loontrekkenden die eraan deelnemen. In vergelijking met de andere gewesten blijkt dat loontrekkenden in zowel het Brussels H. Gewest (15,8%) als het Waalse Gewest (16,1%) iets minder betrokken zijn bij zaterdagwerk, al zijn de verschillen klein. Zaterdagwerk is er eveneens de meest voorkomende vorm van flexibele arbeid. Wat zondagwerk betreft, toont **FIGUUR 1** dat 9,7% van de Vlaamse loontrekkenden eraan deelneemt, vergeleken met 9,6% in het Brussels H. Gewest en 8,5% in het Waalse Gewest. Ploegenarbeid staat op de tweede plaats als meest beoefende vorm van flexibel werk in het Vlaamse Gewest, met een percentage van 14,4%. In het Waalse Gewest is 12,4% van de loontrekkenden betrokken bij ploegenarbeid, terwijl loontrekkenden in het Brussels H. Gewest met 9,5% het minst vaak ploegenarbeid uitvoeren. Bij avondwerk is er geen verschil tussen het Vlaamse en het Brussels H. Gewest, waar 10,9% van de loontrekkenden 's avonds werkt, tegenover 8,2% van de Waalse loontrekkenden. Nachtwerk wordt van alle flexibele arbeidsvormen het minst frequent uitgevoerd in Vlaanderen, met een percentage van 3,1%. Er zijn wederom geen grote verschillen waarneembaar tussen de gewesten onderling, hoewel het Waalse Gewest opnieuw het laagste aandeel heeft. Zo werkt 3,4% van de Brusselse loontrekkenden 's nachts, terwijl dit bij de Waalse loontrekkenden op 2,9% ligt.

Hoe flexibel is Vlaanderen nu ten opzichte van de andere Europese landen? De verschillende flexibele arbeidsvormen komen in Vlaanderen telkens minder vaak voor dan gemiddeld in de EU-27. Vooral qua ploegenarbeid en nachtwerk zijn de verschillen relatief gezien het grootst. Waar in Vlaanderen 14,4% van de loontrekkenden ploegenarbeid beoefent en 3,1% nachtwerk, is dat gemiddeld in de EU-27 respectievelijk 18,1% en 4,6%. Het voorkomen van zondagwerk of avondwerk is minder verschillend tussen Vlaanderen of de EU-27. Ondanks dat er nog verschillen zijn, vertoont Vlaanderen in 2022 meer aansluiting met de EU-27 in vergelijking met een decennium eerder (niet weergegeven in de figuur, maar raadpleegbaar via het dashboard 'Vlaanderen binnen Europa', rubriek jobkenmerken!). Zo bedroeg de kloof tussen Vlaanderen en de EU-27 in 2012 voor het voorkomen van ploegenarbeid en nachtwerk nog respectievelijk 9,7 en 4,2 procentpunten (ppt), waar deze verschillen in 2022 nog steeds het meest uitgesproken zijn, maar wel gereduceerd tot 3,7 en 1,5 procentpunten. In de EU-27 valt op dat nachtwerk er sterker afgenomen is bij haar loontrekkenden het voorbije decennium dan in Vlaanderen. De aanwezigheid van ploegenarbeid is dan weer eerder gestabiliseerd in de EU-27, gemiddeld gesproken, waar het in Vlaanderen toch een beduidende toename kende (zie ook verder). In 2012 waren er eveneens aanzienlijke verschillen in zaterdagwerk (6,8 ppt), zondagwerk (3,1 ppt) en avondwerk (8,3 ppt) tussen Vlaanderen en gemiddeld in de EU-27, waar deze in 2022 beduidend kleiner zijn geworden (respectievelijk nog 1,7 ppt, 0,3 ppt en 0,8 ppt). De prevalentie van werken tijdens het weekend (zowel op zaterdag als zondag) of 's avonds, is dan ook afgenomen in de EU-27, waar het in Vlaanderen is toegenomen (zie ook verder).

FIGUUR 2 \ Aandeel (%) loontrekkenden (20-64 jaar) in flexibele arbeidsvormen | 2022 (België en Vlaams Gewest), 2021 (Frankrijk, Nederland, Luxemburg, Duitsland)



Bron: Steunpunt Werk op basis van Statbel (Algemene Directie Statistiek - Statistics Belgium) - EAK, Eurostat - LFS

Als we de vergelijking maken tussen Vlaanderen en de buurlanden anno 2022, komt er een gemengd beeld naar voren afhankelijk van het type flexibele arbeidsvorm (**FIGUUR 2**). Deze analyse blijft ook overeind wanneer we België als geheel zouden nemen, in plaats van de regio Vlaanderen.

Zoomen we in op weekendwerk, dan valt op dat er in Frankrijk beduidend meer op zaterdag (24,4%) of zondag (12,6%) gewerkt wordt in vergelijking met Vlaanderen of België. In Nederland (11,3% en 7,8%) en Luxemburg (11,2% en 6,9%) is weekendwerk dan weer minder typisch dan bij ons. In Duitsland komt zaterdagwerk met 16,1% ongeveer even vaak voor, maar zondagwerk is er wat minder vertegenwoordigd (8,4%) dan in Vlaanderen of België. Wanneer we de wetgevingen van de desbetreffende landen opzoeken met betrekking tot flexibele arbeidsvormen, vallen belangrijke verschillen op, die mee de resultaten kunnen verklaren.

Op het vlak van zondagwerk hebben bepaalde buurlanden regelgeving waarin werknemers recht hebben op een vastgesteld aantal vrije zondagen per jaar of een specifieke vergoeding. Zo hebben werknemers in Nederland recht op minimaal dertien vrije zondagen per jaar. Ze hebben echter geen recht op extra loon of extra vrije uren (Rijksoverheid, z.d.). In Duitsland schrijft de wet voor dat er minstens vijftien vrije zondagen per jaar moeten zijn (Bundesministerium der Justiz, 2022). In België heeft een zondagwerker recht op een dag inhaalrust binnen de volgende zes dagen (FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, z.d.-e). Hoewel het gewone loon wordt uitbetaald, bevatten veel cao's wel een loontoeslag (Acerta, 2023b). In Luxemburg geldt zowel het principe van inhaalrust als een specifieke beloning voor zondagwerk. Werkgevers moeten voor elke gewerkte zondag ofwel het normale uurloon plus een verhoging van 70% voor elk gewerkt uur betalen, ofwel compenserende rust en een toeslag van 70% voor elk gewerkt uur aanbieden (Guichet.lu, z.d.-c).

In onze contreien is avondwerk dan weer minder kenmerkend dan in Luxemburg (15,9%), Duitsland (14,1%) of Nederland (12,0%). Waar weekendwerk in Frankrijk nog het sterkst aanwezig was van alle buurlanden, is avondwerk dat verhoudingsgewijs dan weer helemaal niet, met slechts 5,7%. Qua nachtwerk scoren Luxemburg (5,2%) en Duitsland (4,4%) opnieuw hoger dan Vlaanderen of België. In Frankrijk (3,3%) en Nederland (3,0%) vinden we vrij gelijkaardige percentages terug. De positie van Nederland is daarbij opvallend, ondanks de strengere arbeidswetgeving in België, en de eerdere persberichten dat veel e-commerce in België hierdoor verloren gaat aan Nederland. Ter vergelijking, in 2012 bedroeg de kloof tussen Nederland en België volgens onze cijfers nog 5,5 procentpunten¹. In 2018 was dit zelfs gestegen naar 6,3 procentpunten, met respectievelijk 9,3% Nederlandse nachtwerkers en 3,0% Belgische nachtwerkers. Navraag bij het Nederlandse Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) leert ons dat ze deze afname vooral toewijzen aan een verandering in methodologie van de gebruikte bevraging. Vanaf 2021 werden de mogelijke antwoordcategorieën voor respondenten gewijzigd op de vragen rond onder andere nachtwerk, en dit is voor hen de belangrijkste reden waarom er zo'n sterke daling is in het geobserveerde percentage nachtwerk in Nederland.

In België, Frankrijk en Luxemburg vertoont de wetgeving met betrekking tot nachtarbeid gelijkenissen, wat betreft de maximumduur van nachtarbeid, waarbij de start- en einduren de voornaamste verschillen zijn. Volgens de 'Arbeidswet van 16 maart 1971' (FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, z.d.-a) mag nachtarbeid in België plaatsvinden van 20 uur tot 06 uur (FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, z.d.-b). In Frankrijk begint en eindigt nachtwerk volgens de 'Code du Travail' een uur later, tussen 21 uur en 07 uur (République Française, 2016). Volgens de Luxemburgse 'Code du Travail' (Le Gouvernement Du Grand-Duché De Luxembourg, 2023) geldt nachtarbeid tussen 22 uur en 06 uur (voor de horeca tussen 23 uur en 06 uur). Zowel binnen België, Frankrijk en Luxemburg mag het aantal uren nachtarbeid de acht uren niet overschrijden (FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, z.d.-b; Guichet.lu, z.d.-a; République Française, 2022). Duitsland en Nederland hanteren daarentegen iets soepelere regels met betrekking tot nachtarbeid. Volgens de Duitse 'Arbeitszeitgesetz' geldt nachtarbeid er tussen 23 uur en 06 uur, met een maximum van acht uren per dag, maar dit kan verhoogd worden tot tien uren zolang de gemiddelde dagelijkse arbeidsduur over een kalendermaand niet meer is dan acht uren (Bundesministerium der Justiz, 2022). In Nederland, volgens de 'Arbeidstijdenwet', valt nachtwerk tussen middernacht en 06 uur, met een maximale duur van tien uren. Deze nachtdienst kan worden verlengd tot twaalf uren, maar wel slechts 22 keer per jaar (Overheid.nl, 2022; Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, z.d.).

In vergelijking met de buurlanden valt het op dat België zich kenmerkt door zijn opmerkelijk vroege starttijd voor nachtarbeid, namelijk om 20 uur. Daarnaast stelt de wet in België dat elke werknemer die nacht- en ploegenarbeid verricht, wordt beschouwd als een werknemer die een risicovolle activiteit uitoefent (FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, z.d.-c). Belgische werkgevers moeten dan ook een specifieke procedure volgen alvorens nachtarbeid toe te passen, waaronder overleg met werknemers, ondernemingsraad of vakbonden, en het indienen van een verslag bij het desbetreffende paritair comité (Acerta, 2023a).

Om nachtwerk in de e-commerce-industrie tussen 20 uur en middernacht te vergemakkelijken, heeft de Belgische arbeidsdeal van november 2022 enkele maatregelen genomen. De procedure is vereenvoudigd: enkel de goedkeuring van één vakbond is voortaan vereist, zonder dat het arbeidsreglement aangepast hoeft te worden. Hiernaast hebben werkgevers die nog geen nachtwerk hebben kunnen implementeren, de optie om een eenmalig proefproject op te starten (Acerta, 2022). Mogelijk kan dit de toekomstige cijfers rond nachtwerk wel opwaarts beïnvloeden.

Bij de laatste flexibele arbeidsvorm, ploegenarbeid, sluit Vlaanderen aan bij de scores van Nederland (14,1%) en Duitsland (14,9%). Luxemburg kent wat vaker ploegenarbeid bij haar loontrekkenden (17,7%), terwijl Frankrijk (6,8%) net zoals bij avondwerk een duidelijk lagere score laat optekenen. In België is ploegenarbeid toegestaan voor maximaal elf opeenvolgende uren, met een wekelijks maximum van 50 uren. Om ervoor te zorgen dat de normale wekelijkse arbeidsduur van 38 uren niet wordt overschreden, is inhaalrust verplicht (FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, z.d.-d). In Frankrijk is ploegenarbeid niet specifiek gedefinieerd in de wet; het volgt echter de Europese richtlijn van 4 november 2003 betreffende de organisatie van de arbeidstijd. De Franse wet geeft ruimte aan collectieve onderhandelingen, waardoor de regels voor ploegenarbeid verschillend kunnen voorkomen in cao's van bedrijven (Ministère Du Travail, Du Plein Emploi Et De L'insertion, 2021). In Duitsland gelden dezelfde regels voor zowel nacht- als ploegenarbeid. Ploegenarbeid mag maximaal acht uur duren, met de mogelijkheid tot uitbreiding naar tien uur, zolang de gemiddelde dagelijkse arbeidsduur over een kalendermaand niet meer is dan acht uur (Bundesministerium der Justiz, 2022). In Luxemburg zijn de normale werkuren acht uur per dag en 40 uur per week, tenzij anders bepaald in een cao. De werkgever kan een periode vaststellen waarin werknemers buiten deze grenzen mogen werken, mits hij een werkorganisatieplan of een flexibel uurrooster opstelt. De maximale arbeidstijd mag echter niet meer zijn dan tien uren per dag of 48 uren per week, en de werkgever moet voldoende rusttijden garanderen (Guichet.lu, z.d.-b). In Nederland mogen ploegendiensten volgens de Arbeidstijdenwet niet langer dan twaalf uren duren, en het gemiddelde aantal werkuren over zestien weken mag 48 uren niet overschrijden. In een drieploegenrooster mag de werktijd niet langer zijn dan tien uren per nacht (Overheid.nl, 2022).

Flexibel werken in Vlaanderen: een decennium van verandering in sectoren

In het vorige deel lag onze focus op het vergelijken van flexibele arbeidsvormen tussen Vlaanderen, de gewesten en haar buurlanden. In dit onderdeel richten we ons enkel op Vlaanderen en onderzoeken we de aanwezigheid van de flexibele arbeidsvormen in verschillende sectoren, alsook of er veranderingen hebben plaatsgevonden in de periode van 2012 tot en met 2022. De sectoren die we bespreken, omvatten de commerciële diensten, gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening, industrie, onderwijs en openbare besturen. Onder de commerciële diensten vallen zowel de groothandel als de detailhandel, financiële, administratieve en ondersteunende diensten, de horeca, en vergelijkbare sectoren. De energie- en landbouwsector konden we niet opnemen in de tabel vanwege te kleine aantallen. Daarnaast zijn er nog een aantal kleinere sectoren in Vlaanderen, zoals de kunst- en recreatiesector, die we door te kleine aantallen eveneens niet nader onderzoeken.

Uit **TABEL 1** blijkt dat zaterdagwerk in 2022 het meest gangbaar is binnen de commerciële diensten (21,4%), het onderwijs (18,5%), en de gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening (17,6%) en dat deze drie sectoren hoger scoren dan het algemene Vlaamse gemiddelde voor alle sectoren (16,5%). Ook zondagwerk vinden we voornamelijk terug binnen de gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening (15,7%) en het onderwijs (15,5%), en opnieuw sterker dan gemiddeld in Vlaanderen (9,7%). Logischerwijs, met onder andere de beperktere openingsregelingen op zondag, is zondagwerk minder sterk vertegenwoordigd in de commerciële diensten (8,7%) dan het geval is voor zaterdagwerk.

TABEL 1 \ Evolutie (%) flexibele arbeidsvormen bij loontrekkenden (20-64 jaar) naar sector | Vlaams Gewest, 2012-2022

	Zaterdagwerk		Zondagwerk		Avondwerk		Nachtwerk		Ploegenarbeid	
	2012	2022	2012	2022	2012	2022	2012	2022	2012	2022
Bouw	nb	nb	nb	nb	nb	nb	nb	nb	nb	5,9
Commerciële diensten	20,5	21,4	8,0	8,7	8,7	9,0	3,0	2,4	5,0	11,1
Gezondheidszorg en Maatschappelijke diensten	19,4	17,6	17,8	15,7	8,9	8,6	4,7	3,9	11,2	23,0
Industrie	7,3	9,8	5,2	7,3	12,4	20,9	4,7	6,6	22,6	30,1
Onderwijs	14,5	18,5	10,8	15,5	14,2	15,0	nb	nb	nb	nb
Openbare besturen	9,1	9,5	7,0	8,0	4,2	6,5	nb	nb	nb	9,8
Vlaamse gemiddelde	15,4	16,5	8,9	9,7	9,0	10,9	3,0	3,1	8,1	14,4

Noot: a. 'Nb' wijst op een niet-betrouwbaar gegeven wegens te kleine celaantallen.

b. De energie- en landbouwsector zijn niet opgenomen in de tabel vanwege te kleine aantallen in elke cel.

Bron: Steunpunt Werk op basis van Statbel (Algemene Directie Statistiek - Statistics Belgium) - EAK

De hoge score van de onderwijssector voor zowel zaterdag- als zondagwerk is dan wel weer opvallend, aangezien weekendwerk er in principe niet deel uitmaakt van het standaardcontract van de meeste personeelsleden. Door een belangrijk deel van hen wordt er desondanks toch over gerapporteerd. Weekendwerk kent een stijging in bijna alle sectoren, met de meest opvallende toename binnen het onderwijs en de industrie. In de onderwijssector nemen zaterdag- en zondagwerk toe van respectievelijk 14,5% en 10,8% in 2012 naar 18,5% en 15,5% in 2022. In de industrie zijn deze flexibele arbeidsvormen wat minder sterk aanwezig, maar kennen ze toch ook een beduidende groei: van 7,3% en 5,2% in 2012 naar 9,8% en 7,3% in 2022. In de gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening komt weekendwerk dan weer iets minder voor vergeleken met 2012, met 1,8 procentpunten minder zaterdagwerk en 2,1 procentpunten minder zondagwerk.

Naast weekendwerk, vinden we ook avondwerk relatief vaak terug in de onderwijssector (15,0%) en sterker dan gemiddeld in Vlaanderen (10,9%). In de industriesector is avondwerk nog sterker gangbaar, met ongeveer één op de vijf loontrekkenden (20,9%) die het opnemen in hun arbeidsregime. Avondwerk heeft eveneens aan belang gewonnen in bijna alle sectoren. Vooral binnen de industrie wordt aanzienlijk meer 's avonds gewerkt dan een decennium eerder (+8,5 ppt), maar ook binnen de openbare besturen (+2,3 ppt) en het onderwijs (+0,8 ppt) is deze trend merkbaar, zij het minder uitgesproken. Alleen in de gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening is er, net zoals we constateerden voor weekendwerk, een lichte afname van avondwerk (-0,3 ppt) merkbaar.

Wat betreft nachtwerk kunnen we alleen betrouwbare conclusies trekken voor de commerciële sector, gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening, en de industrie. In de andere sectoren zijn er te kleine celaantallen om betrouwbare uitspraken te kunnen doen. Nachtwerk is het meest gangbaar binnen de industrie, met een percentage van 6,6%, dat dubbel zo hoog ligt als het Vlaamse gemiddelde van 3,1%. Opmerkelijk is dat in 2012 nachtwerk in gelijke mate werd uitgevoerd in de gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening en de industrie. Echter, de industrie vertoont sindsdien een toename in nachtwerk (+1,9 ppt), terwijl de gezondheidszorgsector een afname kent (-0,8 ppt). Ook binnen de commerciële sector wordt er iets minder 's nachts gewerkt (-0,6 ppt) vergeleken met tien jaar geleden.

Ploegenarbeid komt met 30,1% opnieuw prominent naar voren in de industrie, waar het net als nachtwerk, dubbel zo hoog ligt als gemiddeld bij de loontrekkenden in Vlaanderen (14,4%). Ook in de gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening (23,0%) is ploegenarbeid uitgesproken aanwezig. Wat opvalt is dat ploegenarbeid het afgelopen decennium sterk is toegenomen binnen de gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening (+11,8 ppt) en de industrie (+7,5 ppt).

Evolutie van de flexibele arbeidsvormen naar achtergrondkenmerken tussen 2000 en 2022

In het vorige onderdeel gingen we in op het sectorperspectief van het voorkomen van de flexibele arbeidsvormen. In dit onderdeel diepen we het individuele perspectief verder uit, en bespreken we het voorkomen van de flexibele arbeidsvormen naar de achtergrondkenmerken geslacht, leeftijd, geboorteland en onderwijsniveau. We bekijken daarbij de evolutie van de voorbije twee decennia, tussen 2000 en 2022. De data laten toe om hier een ruimere tijdspanne op te nemen dan bij het sectorperspectief. Waar relevante bevindingen zijn, zullen we ook gecombineerde achtergrondkenmerken meegeven, terwijl we bepaalde combinaties achterwege laten als er geen opvallende bevindingen zijn.

TABEL 2 \ Evolutie (%) flexibele arbeidsvormen bij loontrekkenden (20-64 jaar) naar achtergrondkenmerken | Vlaams Gewest, 2000-2022

	Zaterdagwerk		Zondagwerk		Avondwerk		Nachtwerk		Ploegenarbeid	
	2000	2022	2000	2022	2000	2022	2000	2022	2000	2022
Totaal	12,1	16,5	7,0	9,7	12,0	10,9	4,8	3,1	10,4	14,4
GESLACHT										
Man	10,8	15,6	6,7	9,3	14,0	13,1	6,4	4,4	12,7	17,3
Vrouw	14,0	17,4	7,5	10,1	9,3	8,5	2,5	1,8	7,4	11,5
LEEFTIJD										
20-24 jaar	16,6	27,4	9,8	13,1	15,5	16,7	7,1	nb	14,5	20,5
25-54 jaar	11,8	16,3	6,8	9,7	11,9	10,9	4,6	3,5	10,3	14,5
55-64 jaar	9,5	12,8	5,9	8,0	8,0	8,3	nb	2,3	nb	11,5
GEBORTELAND										
België	12,1	16,6	7,0	10,1	11,9	10,7	4,6	3,1	10,4	13,2
EU-27	nb	14,1	nb	6,9	nb	9,6	nb	nb	nb	20,7
Buiten EU-27	nb	16,9	nb	7,8	nb	12,9	nb	nb	nb	21,0
Buiten België	12,9	15,7	8,3	7,4	15,2	11,4	nb	3,2	9,7	20,9
ONDERWIJSNIVEAU*										
Kortgeschoold	11,5	17,8	6,3	7,3	13,8	13,0	5,7	3,9	14,3	21,0
Middengeschoold	13,9	19,3	7,8	11,4	11,9	12,4	5,0	4,4	11,4	20,2
Hooggeschoold	9,4	12,1	6,0	8,2	9,4	8,1	2,9	2,1	4,4	7,1

Noot: a. *Voor de opsplitsing naar onderwijsniveau wordt de bevolking van 25 tot 64 jaar bekeken, omdat jongeren hun studies doorgaans nog niet hebben afgerond. Voor alle andere groepen gaat het om de 20- tot 64-jarigen.

b. 'Nb' wijst op een niet-betrouwbaar gegeven wegens te kleine celaantallen.

c. "Geboren buiten België" verwijst naar personen die zijn geboren in landen zowel binnen als buiten de EU-27, exclusief België.

Bron: Steunpunt Werk op basis van Statbel (Algemene Directie Statistiek - Statistics Belgium) - EAK

Weekendwerk

De eerste flexibele arbeidsvorm die we opnemen in onze analyse is weekendwerk. In vergelijking met het jaar 2000 constateren we dat steeds meer Vlaamse loontrekkenden (20- tot 64-jarigen) aan weekendwerk doen. Terwijl in 2000 respectievelijk 12,1% en 7,0% van hen op zaterdag en zondag werkten, is dit in 2022 aanzienlijk gestegen tot 16,5% voor zaterdagwerk en 9,7% voor zondagwerk. Zoals we eerder benadrukten, is weekendwerk het meest vertegenwoordigd in commerciële diensten (hier dan voornamelijk zaterdagwerk), onderwijs en de gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening. Uit onze data blijkt dat dit relatief grote sectoren zijn, die bovendien in de afgelopen decennia zijn toegenomen wat betreft tewerkstelling. Deze tewerkstellingstoename kan mee een verklaring bieden voor de toename in weekendwerk.

Wanneer we de flexibele arbeidsvormen in relatie tot achtergrondkenmerken analyseren, komen enkele interessante bevindingen naar voren. Vrouwen verrichten iets vaker weekendwerk dan mannen. Van de vrouwelijke loontrekkenden werkt 17,4% anno 2022 op zaterdag, terwijl dit percentage bij mannelijke loontrekkenden 15,6% bedraagt. Voor zondagwerk is het verschil beperkter, met respectievelijk 10,1% voor vrouwen en 9,3% voor mannen. Dit verschil kan mee verklaard worden doordat vrouwen sterk vertegenwoordigd zijn in de sector van het onderwijs (71,4% is vrouw in 2022), en de sector gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening (82,0% is vrouw in 2022), twee sectoren die net hoger dan gemiddeld scoren op vlak van zaterdagwerk en zondagwerk. Zowel mannen als vrouwen werken meer in het weekend in vergelijking met 2000 (TABEL 2).

Een groter genderverschil komt naar voren wanneer we de gegevens naar geslacht opsplitsen naar leeftijd (niet in tabel). Vrouwelijke jongeren (20- tot 24-jarigen) verrichten aanzienlijk meer zaterdagwerk dan hun mannelijke leeftijdsgenoten. Zo geeft in 2022 iets meer dan één op de drie (34,2%) van de jonge vrouwen aan op zaterdag te werken, terwijl dit bij de mannen eerder over één op de vijf gaat (20,9%). Over zondagwerk kunnen we geen betrouwbare conclusies trekken vanwege te kleine aantallen bij de mannelijke jongeren. Van de vrouwen tussen de 20 en 24 jaar werkt 18,3% op zondag. In de leeftijdsgroepen van 25 tot 54 jaar en 55-plussers zijn geen opvallende genderverschillen merkbaar.

Verder blijkt dat jongeren (20- tot 24-jarigen) vaker betrokken zijn bij weekendwerk in vergelijking met 25- tot 54-jarigen en 55-plussers. Zo werkt in 2022 27,4% van de Vlaamse jongeren op zaterdag, tegenover respectievelijk 16,3% en 12,8% bij de 25- tot 54-jarigen en 55-plussers. Hoewel deze verschillen iets minder uitgesproken zijn bij zondagwerk, nemen jongeren nog steeds de leiding met 13,1%, terwijl dit bij de 25- tot 54-jarigen 9,7% bedraagt en 8,0% voor de 55-plussers. Jongeren vertoonden ook de sterkste stijging in weekendwerk, vooral bij zaterdagwerk. Waar in 2000 nog 16,6% van de jongeren op zaterdag werkte, is dit in 2022 met 10,8 procentpunten gestegen naar 27,4%.

Wanneer we de opsplitsing naar geboorteland maken, valt op dat personen met een Belgisch geboorteland vaker werken op zondag (10,1%) in vergelijking met personen geboren buiten België (7,4%) of buiten EU-27 (6,9%). Ook hier kan de sterkere vertegenwoordiging van personen met België als geboorteland in de sector onderwijs, en de sector gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening mee een verklaring bieden. Dat aandeel is bovendien toegenomen (+3,1 ppt) in vergelijking met twee decennia eerder, waar het percentage met geboorteland buiten België (-0,9 ppt) net afgenomen is. Qua zaterdagwerk zijn de verschillen minder uitgesproken, met 16,6% bij personen geboren in België, en 15,7% en 16,9% bij personen geboren buiten België of buiten EU-27. Hier merken we op dat zowel het percentage personen geboren binnen België (+4,5 ppt) als personen geboren buiten België (+2,8 ppt) dat op zaterdag werkt, is gestegen in vergelijking met 2000.

Als het gaat om het onderwijsniveau, valt op dat vooral midden- en kortgeschoolden (25- tot 64-jarigen) op zaterdag werken. Zo geeft 19,3% van de middengeschoolden in Vlaanderen aan op zaterdag te werken, terwijl dit percentage 17,8% bedraagt voor kortgeschoolden en 12,1% voor hooggeschoolden. Kort- en middengeschoolden zijn sterker aanwezig bij de commerciële diensten en de gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening, waarin relatief vaker op zaterdag gewerkt wordt. Het aandeel kortgeschoolden (+6,3 ppt), middengeschoolden (+5,4 ppt) en hooggeschoolden (+2,7 ppt) dat op zaterdag werkt, is sinds 2000 toegenomen.

Bij zondagwerk zijn deze verschillen wat beperkter, met respectievelijk 11,4% voor middengeschoolden, 7,3% voor kortgeschoolden en 8,2% voor hooggeschoolden. Ook hier werken kortgeschoolden (+1,0 ppt), middengeschoolden (+3,6 ppt) en hooggeschoolden (+2,2 ppt) vaker op zondag in vergelijking met twee decennia eerder.

Avond- en nachtwerk

Als tweede vorm van flexibele arbeid, gaan we in op avond- en nachtwerk. Zoals **TABEL 2** toont, kent enkel avond- en nachtwerk een afname in Vlaanderen de voorbije decennia. De deelname aan weekendwerk en ploegenarbeid is daarentegen toegenomen. In 2000 was nog 12,0% van de Vlaamse loontrekkenden betrokken bij avondwerk, terwijl dit in 2022 is afgenomen tot 10,9%. Iets meer dan één op de tien loontrekkenden werkt dus nog 's avonds. Qua nachtwerk is er een daling van 4,8% naar 3,1%. Nachtwerk maakt op die manier slechts voor een beperkt deel van de loontrekkenden deel uit van hun arbeidsregime.

TABEL 1 geeft aan dat avondwerk in bijna elke sector is toegenomen, maar desondanks is er een algemene afname van avondwerk in heel Vlaanderen. Deze afname kan mede worden toegeschreven aan de veranderende samenstelling van de sectoren wat betreft relatieve werkgelegenheid, maar ook een gewijzigde samenstelling van de loontrekkendenpopulatie in de voorbije decennia. Zo zijn de sectoren waar er typisch minder avondwerk wordt verricht, zoals de commerciële diensten en de gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening, de voorbije jaren toegenomen in relatief tewerkstellingsbelang. Dit terwijl de sector waar avondwerk het prominentst aanwezig is, de industrie, aan tewerkstellingsbelang heeft ingeboet. Anderzijds is het zo dat de loontrekkende populatie de voorbije decennia sterk vergrijsd is, terwijl 55-plussers minder avondwerk verrichten dan jongere leeftijden (zie verder). Ook bij de algemene daling van nachtwerk die we vaststellen in Vlaanderen, speelt de sectorale samenstelling haar rol. Nachtwerk is minder belangrijk geworden in de commerciële diensten en in de gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening, twee groeiende sectoren qua tewerkstelling, terwijl het in de industrie juist is gestegen, een sector die gekrompen is qua tewerkstellingsbelang.

We maken ook hier terug opsplitsingen naar achtergrondkenmerken. Zo blijkt uit **TABEL 2** dat avond- en nachtwerk sterker deel uitmaakt van de werkwereeld van mannen dan van vrouwen. Deze arbeidsvormen komen dan ook vooral voor in de meer door mannen bevolkte industriële sector, zoals geïllustreerd werd in **TABEL 1**. In 2022 werkt respectievelijk 13,1% en 4,4% van de mannelijke loontrekkenden 's avonds of 's nachts, tegenover 8,5% en 1,8% bij vrouwen. Verder merken we een algemene daling op in de deelname aan avond- en nachtwerk in vergelijking met 2000.

Een consistente trend is dat jongeren meer avondwerk verrichten dan oudere loontrekkenden. We observeerden dit patroon al in 2000 en vinden het opnieuw in 2022. Opvallend is dat jongeren in 2022 (16,7%) toch wat vaker avondwerk opnemen in hun werkweek dan twee decennia eerder (15,5%). Deze stijging wordt verklaard doordat vrouwelijke jongeren nu meer 's avonds werken in vergelijking met 2000 (+4,7 ppt), terwijl mannen juist minder 's avonds werken dan twee decennia geleden (-2,0 ppt). Ook bij 55-plussers vinden we een lichte toename terug, van 8,0% in 2000 naar 8,3% in 2022. De globale afname in avondwerk is zo helemaal toe te schrijven aan de afname bij de 25- tot 54-jarigen (van 11,9% naar 10,9%). Wanneer we de cijfers voor 2022 verder uitdiepen naar geslacht en leeftijd, verdwijnt het verschil tussen de twee jongste leeftijdsgroepen bij mannen grotendeels: 14,1% van de loontrekkende 20- tot 24-jarige mannen doet aan avondwerk, wat vrij sterk overeenstemt met de 13,8% bij de 25- tot 54-jarige mannen. Bij vrouwen is leeftijd dan wel weer een sterk onderscheidende factor: bijna één op de vijf van de 20- tot 24-jarige vrouwen werkt 's avonds (19,3%), tegenover minder dan één op de tien (respectievelijk 7,9% en 6,8%) van de 25- tot 54-jarige en 55- tot 64-jarige vrouwen.

Op vlak van nachtwerk kunnen we bij de jongeren en 55-plussers geen betrouwbare vergelijking maken omwille van te kleine celtaantallen in 2022 en 2000.

Als we inzoomen op geboorteland merken we dat avondwerk wat sterker voorkomt bij personen geboren buiten EU-27 (12,9%) dan bij personen geboren in België (10,7%) of personen geboren in EU-27 (9,6%).

Echter, in vergelijking met 2000 is het aandeel avondwerk bij loontrekkenden sterker afgenomen bij personen geboren buiten België (-3,8 ppt) dan bij personen met België als geboorteland (-1,2 ppt). Qua nachtwerk liggen de percentages voor personen geboren binnen en buiten België quasi gelijk (3,1% en 3,2%). Hier kunnen we geen verdere uitdieping maken, wegens te weinig betrouwbare cijfers.

Opmerkelijk is dat vooral kortgeschoolden met 13,0% deelnemen aan avondwerk, gevolgd door middengeschoolden met 12,4% en hooggeschoolden met 8,1%. Ook hier blijkt een stabiel patroon over de jaren heen. In het jaar 2000 waren kortgeschoolden eveneens het meest vertegenwoordigd in avondwerk (13,8%), gevolgd door middengeschoolden en hooggeschoolden (respectievelijk 11,9% en 9,4%). Wat betreft nachtwerk daarentegen, valt op dat in 2000 kortgeschoolden het vaakst 's nachts werkten (5,7%), gevolgd door middengeschoolden (5,0%) en hooggeschoolden (2,9%). Twee decennia later werken middengeschoolden nu echter het vaakst 's nachts (4,4%), gevolgd door kortgeschoolden (3,9%) en hooggeschoolden (2,1%).

Ploegenarbeid

We stelden reeds vast dat ploegenarbeid vaker uitgevoerd wordt in al de verschillende sectoren die we onderscheiden in **TABEL 1**. Als we het bekijken voor Vlaanderen als geheel, komt er dan ook een duidelijke toename naar voren in de laatste twee decennia. Waar in 2000 nog ongeveer één op de tien (10,4%) in het stelsel van ploegenarbeid werkte, is dit in 2022 opgelopen tot één op de zeven loontrekkenden (14,4%).

We merken relatief grote verschillen op in de aanwezigheid van ploegenarbeid tussen de geslachten, leeftijdsgroepen, migratieachtergronden en scholingsniveaus. Zoomen we in op geslacht, dan komt naar voren dat mannen in sterkere mate in ploegen werken (17,3%) in vergelijking met vrouwen (11,5%). Ploegenarbeid komt dan ook vaker voor in de industriële sector, waar mannelijke tewerkstelling oververtegenwoordigd is, dan in de gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening, waar vrouwen dan weer een oververtegenwoordiging hebben (**TABEL 1**). Dit verschil is in 2022 ook iets verder uitgediept in procentpunten in vergelijking met 2000. Dit genderverschil verdwijnt wel wanneer we de jongeren (20- tot 24-jarigen) nader bekijken. Hieruit blijkt dat jonge mannen en vrouwen in gelijke mate (20,5%) deelnemen aan ploegenarbeid.

Onze verdeling naar leeftijd toont aan dat jongeren in het algemeen vaker in ploegen werken in vergelijking met andere leeftijdsgroepen. Zo bedroeg dit bij de 25- tot 54-jarigen 14,5% en bij de 55-plussers 11,5%. Zowel jongeren als 25- tot 54-jarigen kennen een duidelijke toename in ploegenarbeid, maar bij jongeren is deze toename uitgesprokener. In 2000 was slechts 14,5% van hen werkzaam in ploegendiensten, terwijl dit percentage in 2022 is gestegen tot 20,5%, een toename van 6 procentpunten. Betrouwbare uitspraken over 55-plussers zijn niet mogelijk omwille van te kleine celaantallen in 2000.

Ook de opsplitsing naar geboorteland geeft sterke verschillen weer. Waar in 2000 het voorkomen van ploegenarbeid nog relatief in de buurt bleef van elkaar, met telkens rond de één op tien die ploegenarbeid uitvoerde (personen geboren in België (10,4%), personen geboren buiten België (9,7%)), zijn de kloven anno 2022 sterk uitgediept tussen personen geboren binnen en buiten België. Zowat één op vijf van de personen met geboorteland buiten België (20,9%) werkt nu in een ploegenstelsel, tegenover zowat één op acht (13,2%) bij de personen met België als geboorteland.

Een blik op het onderwijsniveau toont aan dat vooral kort- en middengeschoolden vaker ploegenarbeid verrichten. Zo bevinden 21,0% van de kortgeschoolden en 20,2% van de middengeschoolden zich in het stelsel van ploegenarbeid, terwijl dit bij hooggeschoolden slechts op 7,1% ligt in 2022. Deze verdeling vertoont gelijkenissen met wat we in het jaar 2000 vaststellen: ook toen waren kortgeschoolden met 14,3% opnieuw het meest aanwezig in ploegenarbeid, gevolgd door middengeschoolden (11,4%) en hooggeschoolden (4,4%). De toename in ploegenarbeid was echter het meest opmerkelijk bij middengeschoolden, zij kennen een stijging van 8,8 procentpunten.

Conclusie

Werken op onregelmatige arbeidsuren, in het weekend, 's avonds, 's nachts, of in een ploegenstelsel, is gewenst vanuit een economisch en maatschappelijk standpunt, maar vaak minder vanuit een individueel gezondheidsperspectief. In ons inleidend stuk bij dit artikel wezen we er dan ook op dat het een evenwicht zoeken is tussen beide perspectieven. Een evenwicht waarin flexibele arbeidsvormen hun bestaansrecht kunnen hebben, maar waarin tevens gewaakt wordt voor het niet doorschieten richting te veel flexibiliteit of te veel negatieve gevolgen voor het individueel welzijn. Naast het individueel welzijn toont wetenschappelijk onderzoek bovendien aan dat ook organisaties zelf gebaat zijn bij het begrenzen van werken tijdens onregelmatige arbeidsuren, aangezien het ook gevolgen kan hebben voor de productiviteit, het uitvoeren van taken, en het voorkomen van grote fouten of ongelukken.

In deze context gingen we in dit onderzoek na hoe er in Vlaanderen gewerkt wordt door loontrekkenden in de verschillende flexibele arbeidsvormen. Onze Europese vergelijking leert dat daar waar Vlaanderen (en België als geheel) een decennium geleden nog als buitenbeentje werd beschouwd, wegens weinig flexibel, dit anno 2022 veel minder het geval is. In de EU-27 valt op dat nachtwerk er sterker afgenomen is bij haar loontrekkenden het voorbije decennium dan in Vlaanderen, waardoor het verschil tussen beide beduidend is afgenomen. De aanwezigheid van ploegenarbeid is dan weer eerder gestabiliseerd in de EU-27, waar het in Vlaanderen toch een beduidende toename kende. Bovendien werd er steeds minder gewerkt tijdens het weekend (zowel op zaterdag als zondag) of 's avonds in de EU-27 de voorbije tien jaar, waar dit in Vlaanderen wel is toegenomen. Ook hier is Vlaanderen dus meer gaan opschuiven naar het Europese gemiddelde.

Onderliggend aan de Vlaamse evoluties, ligt een sectorale insteek. Zo is weekendwerk oververtegenwoordigd in het onderwijs en de gezondheidszorg en de maatschappelijke dienstverlening, en specifiek zaterdagwerk ook in de commerciële diensten. Dit zijn sectoren die de afgelopen jaren sterk zijn toegenomen in tewerkstellingsaandeel, en zo ook mee zorgen voor de algemene stijging in het voorkomen van weekendwerk bij loontrekkenden. Avondwerk is eveneens meer gangbaar geworden in de sectoren die we analyseerden, maar mede door sectorale samenstellingseffecten (relatief minder avondwerk in de commerciële diensten en de gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening), is het in Vlaanderen als geheel wel wat afgenomen in belang. Nachtwerk is dan weer minder belangrijk geworden in de commerciële diensten en in de gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening, twee groeiende sectoren qua tewerkstelling, terwijl het in de industrie juist is gestegen, een sector die gekrompen is qua tewerkstellingsbelang.

Naast sectorale verschillen hebben we in onze analyse ook geduid op individuele verschillen. Daarbij valt het op dat vooral jongeren en kort- en middengediplomen het meest tewerkgesteld zijn in een flexibele arbeidsvorm. Vrouwen werken dan weer wat vaker in het weekend, terwijl het voor mannen meer gangbaar is om 's avonds, 's nachts of in een ploegenstelsel te werken. Arbeidsvormen die we ook vaker terugvinden in de industrie, waarvan de tewerkstelling ook meer door mannen gedomineerd wordt.

Er zijn dus best wat verschillen te noteren qua voorkomen van flexibele arbeidsvormen in Vlaanderen. In dit onderzoek hebben we er vanuit een helikopterzicht al enkele benadrukt. We hebben ook een stand van zaken gegeven op basis van de meest recente gegevens die momenteel beschikbaar zijn. Onze flexibiliteit qua onregelmatige arbeidsuren is meer in lijn gekomen met gemiddeld in de EU-27 of de buurlanden. Dat kan positief of negatief onthaald worden, afhankelijk van het economisch of werknemersstandpunt dat ingenomen wordt. Het lijkt ons alvast nuttig om het opnemen van deze flexibele arbeidsvormen voldoende vanuit een loopbaanperspectief te benaderen. Een loopbaan hoeft niet stabiel te blijven bestaan uit dezelfde type jobinhoud (lees: flexibele arbeidsvorm).

Waar duidelijk is dat het negatieve gezondheidseffecten heeft, kan na een bepaalde duurtijd ook gekozen worden voor een loopbaanheroriëntering die voldoende op voorhand voorbereid en doorgesproken wordt. We verwijzen hierbij als voorbeeld naar Nederland, waar er een 'tweedeloopbaanbeleid' is uitgewerkt voor brandweperlui met een bezwarende functie: "functies met een hoge belasting door het frequent draaien van piket- of roosterdiensten" (Regioplan, 2023). Medewerkers worden er begeleid en aangemoedigd, met betrokkenheid van de werkgever, om preventief na te denken over een tweede loopbaanhelft in een andere, minder of niet-bezwarende functie, die start na twintig jaar in de bezwarende functie. Een dergelijk systeem van preventief denken over belastende werkomstandigheden (zij het hier nachtwerk, ploegenarbeid, of zelfs breder, andere fysieke of mentale belasting) vanuit een loopbaanverhaal, kan volgens ons helpen om het economische en individuele gezondheidsperspectief beter op elkaar af te stemmen wanneer het over het voorkomen van flexibele arbeidsvormen in Vlaanderen (of België) gaat. Het past ook helemaal in het meer preventieve loopbaandenken dat ook aangemoedigd wordt in de adviezen van de Vlaamse arbeidsmarktexpertengroep (zie bijvoorbeeld Vansteenkiste et al., 2021; De Vos et al., 2021).

BIBLIOGRAFIE

- Acerta. (2022). *Arbeidsdeal: overzicht van de maatregelen*. Geraadpleegd op 23 november 2022, van <https://www.acerta.be/nl/insights/blog/werkgevers/arbeidsdeal-overzicht-van-de-maatregelen>
- Acerta. (2023a). *Nachtarbeid*. Geraadpleegd op 22 november 2023, van <https://www.acerta.be/nl/insights/themas-en-dossiers/personeelsbeleid/nachtarbeid>
- Acerta. (2023b). *Werken op zon- en feestdagen*. Geraadpleegd op 22 november 2023, van <https://www.acerta.be/nl/insights/themas-en-dossiers/personeelsbeleid/werken-op-zon-en-feestdagen>
- Bundesministerium der Justiz. (2022) *Arbeitszeitgesetz*. Geraadpleegd op 22 november 2023, van <https://www.gesetze-im-internet.de/arbzg/BJNR117100994.html>
- Debroey, R., De Smet, R., Penders, I., & Vansteenkiste, S. (2023). *Vlaanderen binnen Europa. Methodologie op basis van de Enquête naar de Arbeidskrachten (EAK) en de Labour Force Survey (LFS). Methodologie vanaf 2023* (Methodologisch rapport). Leuven: Steunpunt Werk.
- De Vos, A., Vansteenkiste, S., Struyven, L., Marx, I., Baert, S., Van der Beken, W., & De Coen, A. (2021). *Naar een leer- en loopbaanoffensief. Tweede advies arbeidsmarktexperten*. Brussel: Departement Werk en Sociale Economie.
- FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. (z.d.-a). *Arbeidswet van 16 maart 1971*. Geraadpleegd op 22 november 2023, van <https://werk.belgie.be/nl/link/arbeidswet-van-16-maart-1971>
- FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. (z.d.-b). *Nachtarbeid*. Geraadpleegd op 22 november 2023, van <https://werk.belgie.be/nl/themas/arbeidsreglementering/arbeidsduur-en-rusttijden/nachtarbeid>
- FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. (z.d.-c). *Nachtarbeid en ploegenarbeid*. Geraadpleegd op 23 november 2023, van <https://werk.belgie.be/nl/themas/welzijn-op-het-werk/werkorganisatie-en-bijzondere-werknemerscategorieen/nachtarbeid-en>
- FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. (z.d.-d). *Werken in opeenvolgende ploegen*. Geraadpleegd op 22 november 2023, van <https://werk.belgie.be/nl/themas/internationaal/detachering/na-te-leven-arbeidsvoorwaarden-geval-van-detachering-naar-27>
- FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. (z.d.-e). *Zondagsrust*. Geraadpleegd op 22 november 2023, van <https://werk.belgie.be/nl/themas/arbeidsreglementering/arbeidsduur-en-rusttijden/zondagsrust>
- Gerard, M., & Van den Bergh, P. (2023). De visie van ACV op flexibele arbeid. *Over.Werk, Tijdschrift van het Steunpunt Werk*, 33(2), 115-118.
- Gijsbrechts, J., Boute, R. N., Disney, S. M., & Van Mieghem, J. A. (2022). Volume flexibility at responsive suppliers in reshoring decisions: Analysis of a dual sourcing inventory model. *Production and Operations Management*, 00, 1-20. <https://doi.org/10.1111/poms.13719>
- Godderis, L. (2021). De donkere kant van nachtwerk. *Samenleving & Politiek*, 28(7), 34-38.
- Guichet.lu. (z.d.-a). *Travail de nuit*. Geraadpleegd op 23 november 2023, van <https://guichet.public.lu/fr/entreprises/ressources-humaines/temps-travail/gestion/travail-nuit.html>
- Guichet.lu. (z.d.-b). *Organisation du temps de travail*. Geraadpleegd op 23 november 2023, van <https://guichet.public.lu/fr/entreprises/ressources-humaines/temps-travail/gestion/organisation.html>
- Guichet.lu. (z.d.-c). *Travail de dimanche*. Geraadpleegd op 23 november 2023, van <https://guichet.public.lu/fr/entreprises/ressources-humaines/temps-travail/gestion/travail-dimanche.html>
- IARC Monographs Vol 124 group. (2019). Carcinogenicity of night shift work. *The Lancet Oncology*, 20(8), 1058-1059.
- James, S. M., Honn, K. A., Gaddameedhi, S., & Van Dongen, H. P.A. (2017). Shift Work: Disrupted circadian rhythms and sleep - implication for health and well-being. *Sleep Medicine Reports*, 3(2), 104-112.

- Kecklund, G., & Axelsson, J. (2016). Health consequences of shift work and insufficient sleep. *BMJ*, 355:i5210. <https://doi.org/10.1136/bmj.i5210>
- Le Gouvernement Du Grand-Duché De Luxembourg. (2023). Code du Travail. Geraadpleegd op 23 november 2023, van <https://legilux.public.lu/eli/etat/leg/code/travail/20230915>
- McHugh, M., French, D. D., Kwasny, M. M., Maechling, C. R., & Holl, J. L. (2020). The Impact of Shift Work and Long Work Hours on Employers' Health Care Costs. *Journal of occupational and environmental medicine*, 62(12), 1006-1010.
- Ministère Du Travail, Du Plein Emploi Et De L'insertion. (2021). *Equipes successives alternantes*. Geraadpleegd op 22 november 2023, van <https://travail-emploi.gouv.fr/sante-au-travail/prevention-des-risques-pour-la-sante-au-travail/autres-dangers-et-risques/article/equipes-successives-alternantes>
- Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. (z.d.). *Wat zegt de wet over nachtdiensten?* Geraadpleegd op 21 november 2023, van <https://www.arboportaal.nl/onderwerpen/werk-en-rusttijden-arbeidstijdenwet/nachtdienst/wat-zegt-de-wet-over-nachtdiensten>
- Overheid.nl. (2022). *Arbeidstijdenwet*. Geraadpleegd op 21 november 2023, van https://wetten.overheid.nl/BWBR0007671/2022-08-02/#Hoofdstuk5_Paragraaf5.2_Subparagraaf_6_Artikel5:8
- Pallesen, S., Bjorvatn, B., Waage, S., Harris, A., & Sagoe, D. (2021). Prevalence of Shift Work Disorder: A Systematic Review and Meta-Analysis. *Frontiers in Psychology*, 12: 638252. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.638252>
- République Française. (2016). *Code du Travail*. Geraadpleegd op 22 november 2023, van https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006072050/LEGISCTA000006189634/#LEGISCTA000033020193
- République Française. (2022). *Travail de nuit du salarié du secteur privé*. Geraadpleegd op 22 november 2023, van <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2212>
- Regioplan. (2023). *Tweedeloopbaanbeleid bij de brandweer*. Geraadpleegd op 24 november 2023, van <https://www.regioplan.nl/actueel/tweedeloopbaanbeleid-bij-de-brandweer/>
- Rijksoverheid. (z.d.). *Ben ik verplicht om op zondag te werken?* Geraadpleegd op 22 november 2023, van <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/werktijden/vraag-en-antwoord/ben-ik-verplicht-om-op-zondag-te-werken>
- Rivera, A.S., Akanbi, M., O'Dwyer, L.C., & McHugh, M. (2020). Shift work and long work hours and their association with chronic health conditions: A systematic review of systematic reviews with meta-analyses. *PLoS One*, 15(4): e0231037. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0231037>
- Saksvik, I. B., Bjorvatn, B., Hetland, H., Sandal, G. M., & Pallesen, S. (2010). Individual differences in tolerance to shift work - a systematic review. *Sleep Medicine Reviews*, 15(4), 221-235. <https://doi:10.1016/j.smrv.2010.07.002>
- Scholiers, J. (2023). De visie van ACLVB op flexibele arbeid. *Over.Werk, Tijdschrift van het Steunpunt Werk*, 33(2), 111-114.
- Teughels, S., & Duvillier, G. (2023). De visie van VOKA op flexibele arbeid. *Over.Werk, Tijdschrift van het Steunpunt Werk*, 33(2), 126-131.
- van de Ven, H., Hulsegge, G., & de Korte, E. (2022). Hoe maak je een ploegen rooster gezonder. *Tijdschrift voor HRM*, 1, 92-120.
- Van der Schueren, C. (2023). De visie van ABVV op flexibele arbeid. *Over.Werk, Tijdschrift van het Steunpunt Werk*, 33(2), 106-110.
- Vansteenkiste, S., De Vos, A., & De Coen, A. (2021). Naar actieve en duurzame loopbanen via een leer- en loopbaanoffensief. Aanbevelingen vanuit de Vlaamse arbeidsmarktexpertengroep. *Over.Werk. Tijdschrift van het Steunpunt Werk*, 31(2), 27-37.
- Van Walleghem, P., Renard, J., & Bortier, J. (2023). De visie van UNIZO op flexibele arbeid. *Over.Werk, Tijdschrift van het Steunpunt Werk*, 33(2), 119-125.

Een verborgen genderkloof: de rol van deeltijds werk in de arbeidsmarktparticipatie van vrouwen en mannen

Ines Penders, Romy Debroey, Sarah Vansteenkiste - Steunpunt Werk - KU Leuven

ABSTRACT

De sterke groei van de vrouwelijke arbeidsparticipatie in de afgelopen decennia heeft de werkzaamheidskloof tussen mannen en vrouwen aanzienlijk verkleind. Tegenover mannen, werken vrouwen echter ook in 2022 nog steeds in belangrijke mate deeltijds, zodat er uitgedrukt in arbeidsvolume nog steeds een belangrijk genderverschil bestaat. In deze bijdrage gaan we dieper in op het voorkomen van deeltijds werk bij mannen en vrouwen in Vlaanderen. We kaderen dit in een historisch perspectief, en maken ook de vergelijking met de andere gewesten, de EU-27 en de buurlanden. We diepen de verschillen die we constateren tussen de geslachten in Vlaanderen ook uit naar verdere achtergrondkenmerken (opleidingsniveau, leeftijd en migratieachtergrond) en redenen om deeltijds te werken. Ons onderzoek wijst onder meer uit dat deeltijds werken door vrouwen nog steeds in belangrijke mate gebeurt om zorgtaken op te nemen. Vaak is dit vrijwillig. Desalniettemin toont eerder onderzoek aan dat deeltijds werken niet zonder gevolgen kan zijn op individueel vlak voor de loopbaan, de financiële status, of het welzijn (Coenen en Morsink, 2018; Hoge raad voor de Werkgelegenheid, 2023). Ook voor de economie of samenleving zijn er implicaties, onder andere voor de sociale zekerheid of op vlak van veerkracht. In de conclusie staan we verder stil bij de implicaties van onze bevindingen.

De feminisering en de (verborgen) genderkloof op de Vlaamse arbeidsmarkt

Een van de meest markante evoluties op de arbeidsmarkt tijdens de voorbije decennia is ongetwijfeld de razendsnelle feminisering van de arbeidsmarkt. Door onder meer de tertiaïrisering van de arbeidsmarkt - met de opkomst van dienstverlenende bedrijven -, de evolutie van het kostwinnersgezin als ideaal naar een tweeverdienersmodel, en de toegenomen emancipatie, is de arbeidsparticipatie van vrouwen sterk toegenomen de voorbije vijftig jaar. Bijgevolg is de werkzaamheidskloof tussen mannen en vrouwen, dit is de verhouding tussen hun werkzaamheidsgraad, aanzienlijk verkleind (Herremans et al., 2015; Mullens & De Moortel, 2023). Zo werkte slechts vier op de tien (40,6%) vrouwen in 1985, waar dit in 2000 al toegenomen is naar zes op de tien (59,3%) en meer dan zeven op de tien (73,2%) in 2022. De werkzaamheidsgraad van de mannen bleef gans die periode vrij constant, met rond de acht op de tien mannen aan het werk (78,7% in 1985, 79,1% in 2000 en 80,2% in 2022).

De sterke vrouwelijke werkzaamheidsgroei is echter grotendeels gerealiseerd via een deeltijdse arbeidsregeling. De initiële opzet van deeltijds werk was nochtans niet bedoeld om meer vrouwen aan het werk te krijgen. Een verkorting van de arbeidstijd werd, naast een reeks andere maatregelen, in de jaren zeventig bijvoorbeeld ingezet om de zeer hoge werkloosheidscijfers tegen te gaan.

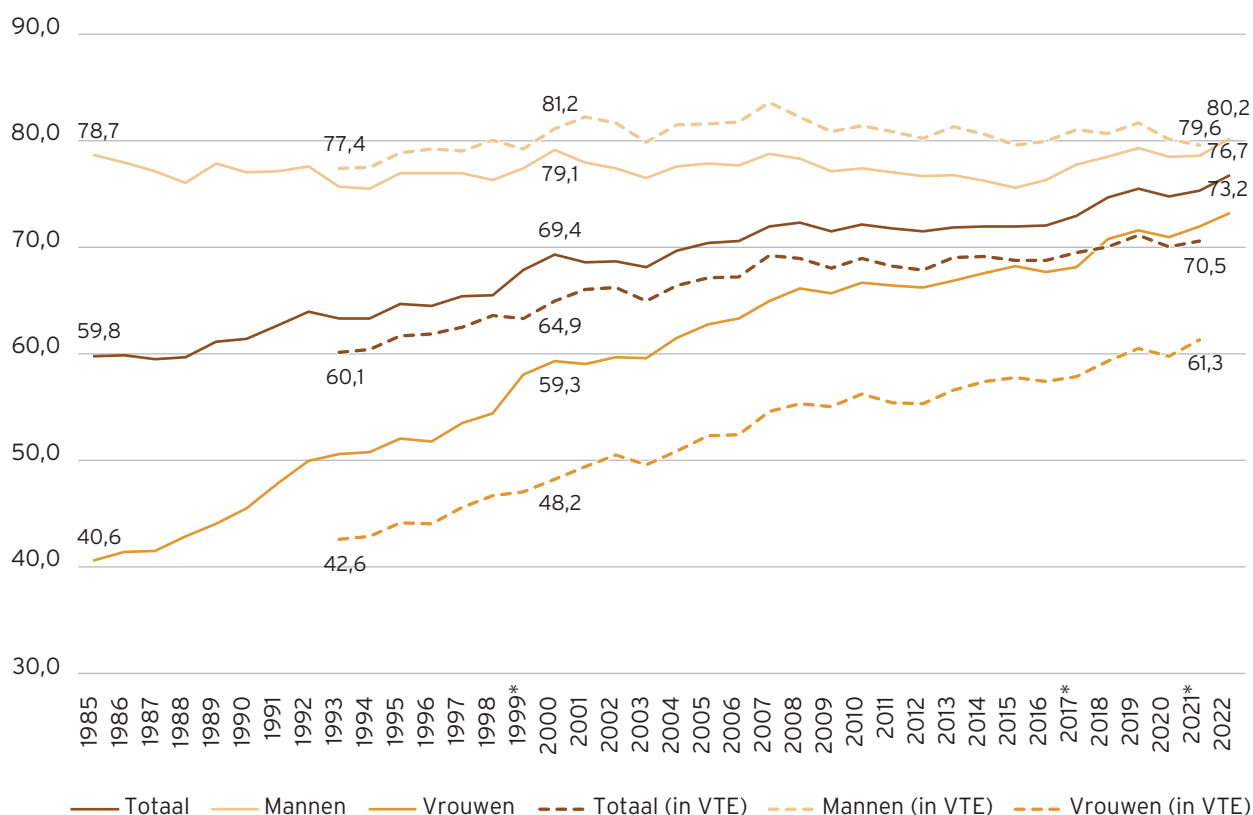
De beschikbare arbeid werd met andere woorden herverdeeld om zo de werkzaamheid te bevorderen. Samen met de sterke groei van de vrouwelijke werkzaamheidsgraad sinds de jaren tachtig steeg ook het percentage deeltijds werkende vrouwen zeer stevig. Bij de mannen is dit veel minder het geval. Zo werkte in 1985 21,2% van de vrouwen deeltijds in Vlaanderen en 1,4% van de mannen. Vijftien jaren later verdubbelde dit aandeel bij de vrouwen naar 40,9%, waar het bij de mannen slechts een bescheiden evolutie kende naar 4,4%. Deze crisismaatregel werd uiteindelijk een onderdeel van het overheidsbeleid (Raad voor de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen, 2022). In het regeerakkoord van 1991, bijvoorbeeld, kwam naast de werkgelegenheidsdimensie ook aandacht voor de waarde van het gezin en bijgevolg het belang van een evenwichtige combinatie tussen gezins- en arbeidsleven. In het regeerakkoord van 1995 was er dan weer sprake van ‘een veralgemeend recht op deeltijdse arbeid en loopbaanonderbreking’. Er werd toen gestreefd naar een gezinsvriendelijk werkgelegenheidsbeleid, waarbij alle vormen van vrijwillige deeltijdse arbeid beschikbaar waren voor zowel mannen als vrouwen (Vanderweyden, 2002).

Deze kanttekening over de deeltijdse arbeidsregeling nuanceert enigszins de spectaculaire toename in het aantal werkende vrouwen, wat zichtbaar wordt wanneer we de traditionele werkzaamheidsgraad vergelijken met de werkzaamheidsgraad in voltijdsequivalenten (VTE). Deze graad, weergegeven in **FIGUUR 1**, geeft aan welk aandeel van de bevolking zou werken indien het totaal gepresteerde arbeidsvolume herverdeeld zou worden zodat iedere job een voltijdse job van 40 uur zou zijn. Na deze herverdeling van het arbeidsvolume, zakt de werkzaamheidsgraad in VTE voor vrouwen tot 61,3% in 2021 (het recentst beschikbare cijfer, zie noot onder **FIGUUR 1**). Bij mannen daarentegen ligt de werkzaamheidsgraad uitgedrukt in personen en in VTE bij elkaar in de buurt. Dit zorgt ervoor dat de werkzaamheidskloof tussen mannen en vrouwen beduidend groter is in VTE dan in koppen. In koppen bedraagt deze kloof 1,09, terwijl deze in VTE oploopt tot 1,30. Met andere woorden, de gecorrigeerde genderkloof duidt op een werkzaamheidsgraad in VTE bij mannen die nog steeds 30% hoger ligt dan bij vrouwen. Als we het arbeidsvolume niet in rekening brengen, blijft de kloof beperkt tot 9%. We kunnen dus spreken van een verborgen genderkloof wanneer we de arbeidsduur mee in rekening brengen (zie ook eerder, Herremans et al., 2015).

Wat noch in de traditionele werkzaamheidsgraad noch in VTE vervat zit, zijn de onbezoldigde uren. Daarmee bedoelen we de uren die men besteedt aan huishoudelijke taken, opvoeding en sociale aangelegenheden bijvoorbeeld. Ook bij de berekening van deeltijds werk in dit artikel wordt hier geen rekening mee gehouden, terwijl eerdere tijdsbestedingsonderzoeken (bijvoorbeeld van de TOR onderzoeksgroep van de VUB) al aantoonde dat tot op heden vrouwen dubbel zoveel uren besteden aan taken binnen de privésfeer. Die ongelijke taakverdeling draagt onder meer bij aan de groeiende genderkloof voor werkbaar werk, aldus de SERV (Janssens et al., 2022). De Hoge Raad voor Werkgelegenheid (2023) stelt dat wanneer de tijd die aan onbezoldigde activiteiten wordt gespendeerd, opgeteld wordt bij de bezoldigde uren, het totale arbeidsvolume van vrouwen hoger ligt dan dat van mannen.

In de volgende onderdelen gaan we dieper in op deze genderkloof op vlak van deeltijds werk in Vlaanderen. We maken eerst een analyse van de evolutie van de genderkloof op de Vlaamse arbeidsmarkt tijdens de laatste twee decennia. We bekijken er ook de rol die de huishoudpositie speelt in het bepalen van de genderkloof. Als tweede vergelijken we de Vlaamse genderkloof met deze in de andere gewesten, de EU-27 als geheel, en onze buurlanden. Vervolgens gaan we nog meer in de diepte in de Vlaamse genderkloof, en bekijken we hoe deeltijds werk niet alleen tussen mannen en vrouwen verschillend is, maar ook nog discrepanties laat zien naargelang we verder ontleden naar achtergrondkenmerken als opleidingsniveau, leeftijd en migratieachtergrond. We eindigen onze bijdrage door in te zoomen op de redenen om deeltijds te werken, en hoe die verschillen tussen vrouwen en mannen. We doen onze analyse voor Vlaanderen op basis van berekeningen met de microgegevens van de Enquête naar Arbeidskrachten (EAK), de Belgische variant van de Europese Labour Force Survey (LFS). De LFS gebruiken we, behalve om de werkzaamheidsgraad in VTE te berekenen, ook als bron om de Europese vergelijking mee uit te voeren.

FIGUUR 1 \ Evolutie van de werkzaamheidsgraad (20-64 jaar) in personen en in voltijdsequivalenten (VTE) naar geslacht | Vlaams Gewest, 1985-2022



Noot: * In 2017 en 2021 werd de EAK grondig hervormd, wat zorgt voor een breuk in de resultaten. De evolutie moet bijgevolg met de nodige voorzichtigheid geïnterpreteerd worden. De werkzaamheidsgraad in VTE wordt berekend met de Labour Force Survey (LFS) en is momenteel maar beschikbaar t.e.m. 2021.

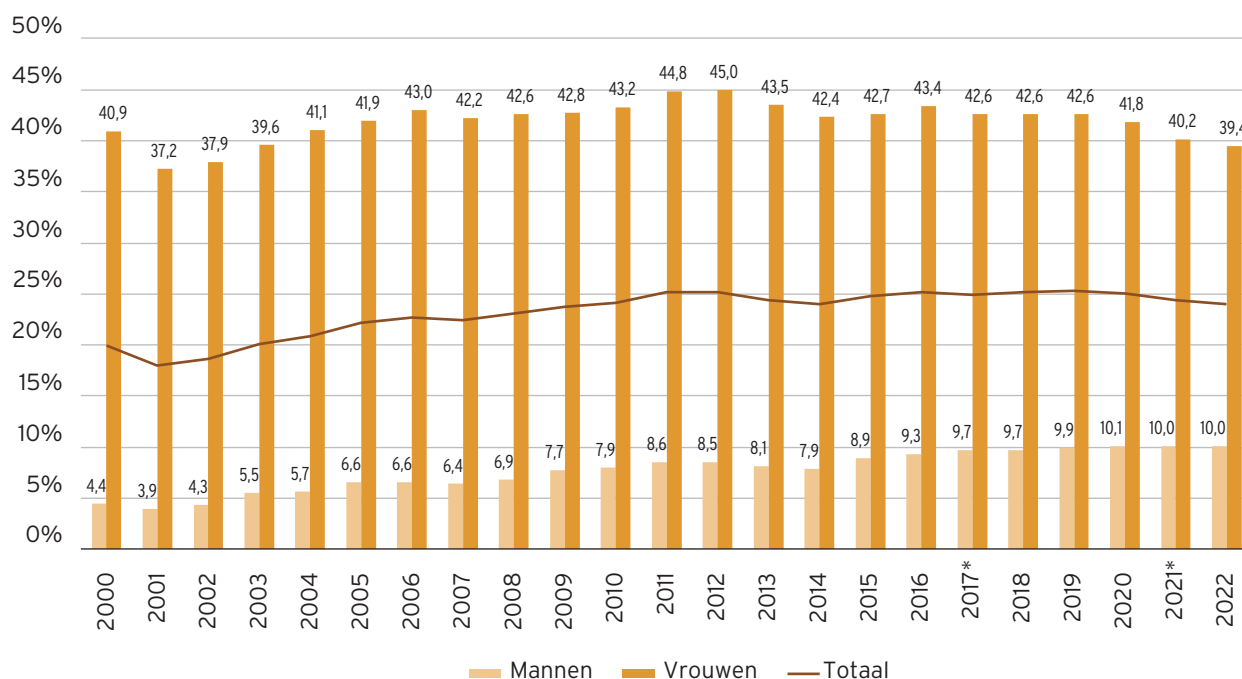
Bron: Steunpunt Werk op basis van Statbel (Algemene Directie Statistiek - Statistics Belgium) - EAK, Eurostat - LFS

De genderkloof in Vlaanderen: sterke aanwezigheid van deeltijds werk bij vrouwen in Vlaanderen

In het volgende deel richten we ons op deeltijdse arbeid onder alle werkenden. Het gaat dan om loontrekkenden, en zelfstandigen en helpers. Voor deze analyse beroepen we ons op de microdata van de Enquête naar Arbeidskrachten van Statbel. Dit is een representatieve enquête bij de bevolking in België en haar gewesten. Iemand is deeltijds tewerkgesteld indien de door de respondent gerapporteerde normale arbeidsduur minder is dan die van een voltijds werkende in een gelijkaardige job. Het gaat om deeltijdarbeid in de hoofdactiviteit (Debroey et al., 2023). In 2022 werken ongeveer 710 100 Vlamingen deeltijds, wat overeenkomt met bijna één op de vier (24,0%) van de werkenden tussen 20 en 64 jaar die deeltijds aan de slag zijn. **FIGUUR 2** geeft de evolutie weer van het aandeel deeltijds werkenden naar geslacht. De figuur illustreert een duidelijk verschil tussen vrouwen en mannen. Waar in 2022 zowat vier op de tien vrouwen (39,4%) deeltijds werken, is dit bij de mannen duidelijk minder ingeburgerd, met slechts een minderheid van één op de tien mannen (10,0%) die deeltijds werken. Bij vrouwen schommelt het aandeel deeltijds werkenden vanaf 2000 telkens rond de 40,0%. Het hoogste percentage deeltijds werkende vrouwen werd genoteerd in 2012 (45,0%), terwijl het laagste percentage in 2001 werd geregistreerd (37,2%). Bij mannen merken we wel een duidelijke toename, wat ervoor zorgt dat het verschil tussen beide geslachten wat is verkleind doorheen de voorbije twee decennia, hoewel nog steeds prominent aanwezig. In 2000 werkte slechts 4,4% van de mannen deeltijds, terwijl dit in 2022 gestegen is tot 10,0%. Er is met andere woorden sprake van meer dan een verdubbeling qua aandeel.

Als we dit uitdrukken in aantallen, dan is het aantal deeltijds werkenden mannen zelfs verdrievoudigd, van ongeveer 52 900 in 2000 naar 156 000 in 2022. De toename van de beroepsbevolking over die periode zorgt mee voor deze sterkere toename in aantallen dan in aandeel. We merken echter wel dat het aandeel deeltijds werkenden mannen sinds 2019 zowat stagneert. Deeltijdse arbeid blijft dus voornamelijk een vrouwenzaak.

FIGUUR 2 \ Evolutie aandeel (%) deeltijds werkenden (20-64 jaar) naar geslacht | Vlaams Gewest, 2000-2022



Noot: *In 2017 en 2021 werd de EAK grondig hervormd, wat zorgt voor een breuk in de resultaten. De evolutie moet bijgevolg met de nodige voorzichtigheid geïnterpreteerd worden.

Bron: Steunpunt Werk op basis van Statbel (Algemene Directie Statistiek - Statistics Belgium) - EAK

Dat de combinatie van werk en gezin geen evidentie is, is al meermaals gebleken uit verschillende analyses. Zo toonden een eerdere eigen monitoringsbijdrage (Penders et al., 2021) en Trendrapporten van Steunpunt Werk in samenwerking met het Departement Werk en Sociale Economie (Vandenberghe & Vansteenkiste, 2021; Boey & Vansteenkiste, 2022; Botterman et al., 2023) aan dat de gezinssituatie waarin iemand leeft, mee bepalend is voor de positie op de arbeidsmarkt, net zoals persoonsgebonden kenmerken zoals geslacht, leeftijd en onderwijsniveau een invloed hebben op de arbeidsmarktposities van volwassenen in Vlaanderen. Zo hebben alleenstaanden, alleenstaande ouders en samenwonenden met drie of meer kinderen in het algemeen een lagere werkzaamheidsgraad. De impact is bovendien verschillend naargelang geslacht. De kloof tussen mannen en vrouwen wordt immers uitgediept wanneer er kinderen inwonend zijn en wanneer de gezinslast toeneemt. Terwijl bij mannen de gezinssituatie de hoge werkzaamheidsgraad enigszins nuanceert, weegt de gezinspositie gemiddeld genomen veel zwaarder door in de arbeidsdeelname van vrouwen. Een gezinsuitbreiding gaat in het geval van vrouwen vaak gepaard met een daling van de werkzaamheidsgraad.

Bovendien hebben vrouwen veel vaker dan mannen een deeltijdse betrekking en dit percentage neemt toe met het aantal kinderen, dat blijkt ook uit **TABEL 1**. Daarin zoomen we in op het arbeidsregime, waarbij we nagaan in welke gezinsposities mannen en vrouwen meestal vol- of deeltijds werken. De deeltijds werkenden vinden we hoofdzakelijk terug bij vrouwen met kinderen, met de samenwonende partners zonder kinderen als uitzondering. Het aandeel neemt toe met het aantal kinderen.

Zo zijn 38,3% van de vrouwen die samenwonen en één kind hebben, deeltijds aan de slag. Bij vrouwen met twee kinderen stijgt dit aandeel verder tot 43,9% en bij drie of meer kinderen zelfs tot 54,0%. Vernauwen we de leeftijdsafbakening tot de 25- tot 49-jarigen, omdat op deze leeftijd heel wat mensen een beroepsleven hebben en dit combineren met verantwoordelijkheden binnen een gezin¹, dan blijft de conclusie overeind. Vrouwen schroeven vaker dan mannen hun arbeidstijd terug om meer gezins- en zorgtaken op te nemen.

Mannen daarentegen blijven veel vaker voltijds aan de slag, ongeacht hun gezinspositie. Als er kinderen in het huishouden aanwezig zijn, gaat bovendien een lager percentage mannen deeltijds aan de slag in vergelijking met wanneer er geen kinderen zijn. Slechts zo'n 7% van de mannen werkt in dat geval deeltijds. Een grotere gezinslast heeft dus voornamelijk een impact op de arbeidssituatie van vrouwen. Door een vermindering van betaalde arbeid bij deeltijds werk, maakt dit vrouwen kwetsbaarder op de arbeidsmarkt.

TABEL 1 \ Aandeel (%) deeltijds werk naar huishoudpositie en geslacht | Vlaams Gewest, 20-64 jaar en 25-49 jaar, 2022

	Mannen	Vrouwen	Totaal	Totaal aandeel in de bevolking
20-64 JAAR				
Alleenstaande	10,7	27,6	17,7	14,4
Samenwonend met partner zonder kinderen	11,0	42,7	26,4	22,4
Samenwonend met partner en 1 kind	6,9	38,3	22,1	15,8
Samenwonend met partner en 2 kinderen	7,2	43,9	24,9	18,3
Samenwonend met partner en 3 of meer kinderen	nb	54,0	26,1	7,7
Hoofd eenoudergezin	nb	40,0	32,7	4,6
Inwonend bij de ouders	10,9	34,1	19,9	12,2
Overige	nb	29,5	18,9	4,6
Totaal	10,0	39,4	24,0	
25-49 JAAR				
Alleenstaande	8,1	22,5	13,4	13,4
Samenwonend met partner zonder kinderen	nb	22,3	13,1	14,1
Samenwonend met partner en 1 kind	nb	34,2	19,6	16,1
Samenwonend met partner en 2 kinderen	7,8	44,2	26,1	27,0
Samenwonend met partner en 3 of meer kinderen	nb	54,6	28,1	11,2
Hoofd eenoudergezin	nb	37,7	31,9	5,2
Inwonend bij de ouders	nb	27,1	14,3	9,0
Overige	nb	27,9	18,1	4,1
Totaal	6,9	35,3	20,5	

Noot: 'Nb' wijst op een niet-betrouwbaar gegeven wegens te kleine celaantallen.

Bron: Steunpunt Werk op basis van Statbel (Algemene Directie Statistiek - Statistics Belgium) - EAK

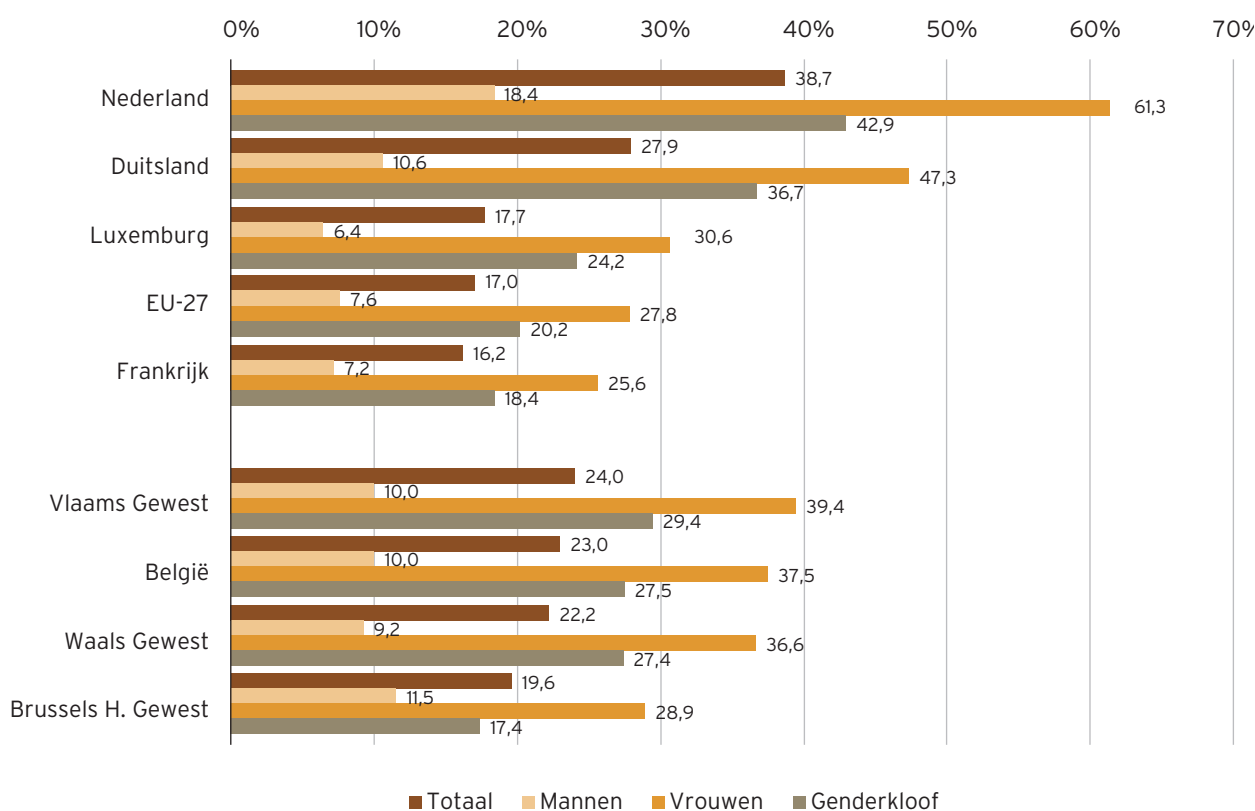
¹ De leeftijdskeuze heeft een invloed op de resultaten. Bij de categorie 25 tot 49 jaar wordt het aandeel gezinnen met kinderen hoger, terwijl het aandeel alleenstaanden en samenwonenden zonder kinderen lager ligt in vergelijking met de standaard leeftijdsgroep 20 tot 64 jaar (zie ook Tabel 1).

De Vlaamse genderkloof Europees vergeleken

FIGUUR 3 illustreert het voorkomen van deeltijdse arbeid bij mannen en vrouwen in een Europees vergelijkend perspectief. In het Vlaamse Gewest werken vrouwen het vaakst deeltijds (39,4%), in vergelijking met het Brusselse (28,9%) en Waalse Gewest (36,6%). Aan de andere kant werken mannen in Brussel iets vaker deeltijds (11,5%) dan de Waalse (9,2%) en Vlaamse (10,0%) mannen. De Vlaamse genderkloof is met 29,4 procentpunten dan ook de grootste binnen België en ligt eveneens boven het EU-27-gemiddelde (20,2 ppt). Enkel Nederland (42,9 ppt) en Duitsland (36,7 ppt) kennen een grotere genderkloof dan het Vlaamse Gewest. Als we het totale niveau van deeltijdse arbeid in Nederland (38,7%, overigens het hoogste percentage in de figuur) opsplitsen naar geslacht, werkt maar liefst 61,3% van de vrouwen en 18,4% van de mannen in deeltijd. Duitsland staat op de tweede plaats met een totaal aandeel van 27,9% deeltijdarbeid, waarbij 47,3% van de vrouwen en 10,6% van de mannen deeltijds werkt.

Een opvallende vaststelling is dat het Brussels Hoofdstedelijk Gewest de laagste genderkloof heeft (17,4 ppt) in vergelijking met de andere gewesten en buurlanden. Het Brusselse Gewest bevindt zich samen met Frankrijk (genderkloof van 18,4 procentpunten) als enige twee regio's onder het EU-27-gemiddelde. Frankrijk kent van de buurlanden het laagste percentage deeltijdarbeid (16,2%), waarbij 7,2% van de mannen deeltijds werkt in vergelijking met 25,6% van de vrouwen. Luxemburg heeft ook een relatief laag percentage deeltijdarbeid (17,7%), waarbij 30,6% van de vrouwen en 6,4% van de mannen deeltijds werkt. Dit resulteert in een genderkloof van 24,2 procentpunten, wat iets hoger ligt dan het Europese gemiddelde. De Belgische genderkloof ligt met 27,5 procentpunten daar net boven. Zowel mannen (10,0%) als vrouwen (37,5%) werken in België vaker deeltijds dan het gemiddelde van de EU-27-landen.

FIGUUR 3 \ Aandeel (%) deeltijdarbeid bij werkenden (20-64 jaar) in Europees perspectief naar geslacht | 2022



Bron: Steunpunt Werk op basis van Statbel (Algemene Directie Statistiek - Statistics Belgium) - EAK, Eurostat, LFS

Wie werkt er deeltijds? De Vlaamse genderkloof naar achtergrondkenmerken

We hebben, op basis van de voorgaande onderdelen, een duidelijk beeld van de algemene genderkloof in Vlaanderen wat betreft deeltijds werk. In het volgende onderdeel analyseren we de cijfers van deeltijdse arbeid van mannen en vrouwen verder naar verschillende achtergrondkenmerken. We willen zo te weten komen of er achter de aandelen nog grote verschillen schuilgaan wanneer we verder inzoomen op persoons- en socio-economische kenmerken zoals leeftijd, onderwijsniveau en geboorteland. De besproken aandelen zijn terug te vinden in **FIGUUR 4**.

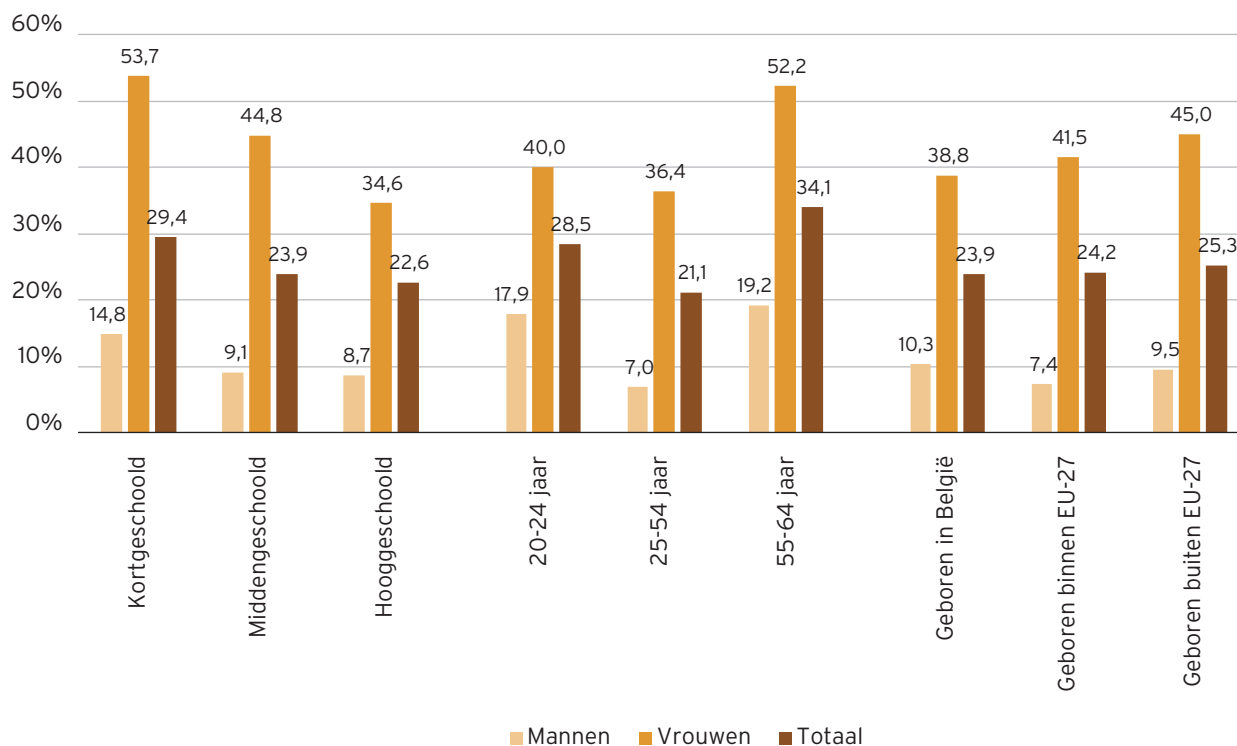
Bij de beschouwing van deeltijds werk in relatie tot het opleidingsniveau valt op dat in het algemeen deeltijdse arbeid het meest voorkomt bij kortgeschoolden (25- tot 64-jarigen): iets minder dan een derde (29,4%) van hen werkt deeltijds. Bij midden- en hogeschoolden gaat het eerder over één op de vier die deeltijds aan de slag is (respectievelijk 23,9% en 22,6%). Een uitschieter zijn de kortgeschoolde vrouwen: iets meer dan de helft (53,7%) van de kortgeschoolde vrouwen werkt deeltijds. Bij middengeschoolde vrouwen bedraagt dit iets minder dan de helft, met 44,8%, terwijl het bij hogeschoolde vrouwen over slechts net iets meer dan een derde gaat die deeltijds werken, namelijk 34,6%. Opvallend is dat kortgeschoolde vrouwen die geboren zijn binnen de EU-27 (uitgezonderd België) nog vaker deeltijds werken, met 58,5% van hen in deeltijdwerk (niet in de figuur). Voor kortgeschoolde vrouwen geboren buiten de EU-27 ligt dit aandeel zes procentpunten lager (52,5%) en in de buurt van zij die in België geboren zijn (53,1%) (niet in de figuur).

Deze cijfers van deeltijdse tewerkstelling naar scholingsniveau bij vrouwen vertonen een opmerkelijk contrast met mannen, maar ook daar merken we meer deeltijdse tewerkstelling naarmate het scholingsniveau lager ligt. Slechts 14,8% van de kortgeschoolde mannen werkt deeltijds, terwijl dit bij middengeschoolde mannen 9,1% bedraagt en bij hogeschoolde mannen zelfs maar 8,7%.

Wanneer we de opsplitsing naar leeftijdsgroepen bekijken, dan is de vaststelling dat 55-plussers het vaakst deeltijds werken (34,1%), in vergelijking met 20- tot 24-jarigen (28,5%) en 25- tot 54-jarigen (21,1%). Bij vrouwen is het verschil tussen de leeftijdsgroepen nog meer uitgesproken: meer dan de helft van de vrouwelijke 55-plussers werkt deeltijds (52,2%), tegenover vier op tien van de 20- tot 24-jarigen (40,0%) of 25- tot 54-jarigen (36,4%). Dat blijkt ook uit een recente bevraging van de CM-studiedienst bij meer dan 4500 55-plussers in België: terwijl bijna drie vierde van de mannen hun loopbaan uitdoen in een voltijds regime, is dat onder vrouwen beperkt tot vier op tien. Vrouwen zullen vaker hun werktijd verminderen tijdens hun loopbaan om de zorg voor (klein)kinderen of hulpbehoevende ouders op zich te nemen (Henry, 2023). Verder duidt **FIGUUR 4** eenzelfde leeftijds patroon aan bij de mannen, zij het met telkens lagere cijfers, en een meer uitgesproken kloof tussen de 55- tot 64-jarigen en de 25- tot 54-jarigen. Het deeltijds werk onder de mannelijke 55-plussers loopt op tot 19,2%, van nabij gevolgd door de 20- tot 24-jarigen met 17,9%. Mannelijke 55-plussers werken bijna drie keer zo vaak deeltijds als de 25- tot 54-jarigen mannen (7,0%).

Als we ons concentreren op de uitdieping naar migratieachtergrond, toont **FIGUUR 4** dat personen geboren buiten België maar binnen EU-27 (24,2%) of buiten EU-27 (25,3%) ongeveer even vaak deeltijds werken als personen geboren binnen België (23,9%). We kunnen echter wel vaststellen dat vrouwen die geboren zijn buiten de EU-27 (45,0%) wat vaker deeltijds werken dan vrouwen die geboren zijn binnen België (38,8%) en binnen EU-27 exclusief België (41,5%). Mannen geboren binnen de EU-27 werken daarentegen iets minder vaak deeltijds (7,4%) dan mannen geboren buiten de EU-27 (9,5%) en mannen geboren in België (10,3%).

FIGUUR 4 \ Aandeel (%) deeltijdarbeid bij werkenden naar geslacht (20-64 jaar), onderwijsniveau (25-64 jaar), leeftijd en geboorteland (20-64 jaar) | Vlaams Gewest, 2022



Noot: Voor de opsplitsing naar onderwijsniveau wordt de bevolking van 25 tot 64 jaar bekeken, omdat jongeren (20-24 jaar) hun studies doorgaans nog niet hebben afgerond.

Bron: Steunpunt Werk op basis van Statbel (Algemene Directie Statistiek - Statistics Belgium) - EAK

De evolutie van deeltijds werk naar leeftijdsgroepen

Vervolgens gaan we dieper in op de evolutie in deeltijds werk voor de verschillende leeftijdscategorieën, namelijk 20 tot 24 jaar, 25 tot 54 jaar, en 55 tot 64 jaar. Onze eerdere analyse toonde reeds dat het aandeel deeltijdse arbeid onder 55-plussers opvallend hoger is dan bij andere leeftijdsgroepen. Sinds 2000 is dit percentage 55-plussers dat deeltijds werkt bovendien aanzienlijk toegenomen, zoals we voorstellen in **TABEL 2**. In dat jaar werkte slechts 20,3% van de 55-plussers deeltijds, terwijl dit percentage in 2022 gestegen is tot 34,1%. Dit vertegenwoordigt een toename van 13,8 procentpunt. Als we dieper inzoomen op geslacht, valt op dat vooral mannelijke 55-plussers meer deeltijds zijn gaan werken. In 2000 werkte slechts 9,6% van de mannelijke 55-plussers deeltijds, terwijl dit percentage in 2022 verdubbeld is tot 19,2%. Bij vrouwelijke 55-plussers is de stijging slechts zeer beperkt aanwezig, maar blijft het aandeel deeltijds werk vrij constant op een hoog niveau: ongeveer de helft, of 49,6%, werkte deeltijds in 2000, vergeleken met 52,2% in 2022, wat een stijging met slechts 2,6 procentpunt betekent. Op basis van gegevens van de RVA blijkt dat steeds meer mannen gebruik maken van tijdskrediet, waaronder het stelsel eindeloopbaan of de 'landingsbanen' (RVA, 2023). Dit stelsel maakt het mogelijk de arbeidsuren te verminderen tot aan het pensioen, met een uitkering (RVA, 2019). Vier jaar loopbaanonderzoek (Vansteenkiste et al., 2015) toonde wel aan dat arbeidsduurvermindering op het einde van de loopbaan nog steeds meer een vrouwen- dan een mannenzaak is. Deze bevinding komt ook naar voren uit recentere cijfers van de RVA (2023). Vrouwen blijven bij de uitkeringsgerechtigden in tijdskrediet wel in de meerderheid (55,8%), maar hun aandeel neemt af in 2022 ten opzichte van 2018. Overigens, de meerderheid van de onderbrekingsuitkeringen betreft een vermindering van de arbeidstijd met één vijfde (RVA, 2023).

Het is echter belangrijk op te merken dat er sinds 2018 een neerwaartse trend zichtbaar is qua deeltijds werk in de gehele groep van 55-plussers (niet in de figuur); in 2017 werkte nog 38,3% van de 55-plussers deeltijds, maar dit is in 2022 gedaald naar 34,1%. Dit vertegenwoordigt een relatieve daling van 10,9%, wat betekent dat ongeveer één op de tien 55-plussers minder deeltijds werkt vergeleken met 2017. Deze daling is voornamelijk toe te schrijven aan de afname van deeltijds werk onder vrouwelijke 55-plussers: in 2017 werkte nog 60,5% van de vrouwelijke 55-plussers deeltijds, maar dit is in 2022 met 8,3 procentpunten gedaald naar 52,2%. In dezelfde periode hebben mannelijke 55-plussers slechts een afname van 1,4 procentpunten ervaren, waarbij respectievelijk 20,7% en 19,2% van hen in 2017 en 2022 deeltijds werkten. Deze vaststelling kan voor een deel te maken hebben met cohorte-effecten in combinatie met verstrengde toelatingsvoorwaarden tot eindeloopbaanstelsels. In 2015 werd de leeftijdsvoorwaarde verhoogd van 55 naar 60 jaar (RVA, 2023). In dat jaar, vóór de aanscherping van de toelatingsvoorwaarden, bevonden zich ongeveer 29 700 vrouwelijke 50-plussers in het statuut eindeloopbaanstelsel deeltijdse onderbreking, met uitkering². In 2022 is dit aantal gehalveerd tot ongeveer 15 400 vrouwen. Bij mannen was deze daling minder uitgesproken: van 31 700 in 2015 naar 25 800 in 2022. Met het cohorte-effect doelen we op de impact van de scholarisatie overheen de tijd: vrouwen zijn gemiddeld steeds hoger geschoold dan mannen. Zo is in 2022 meer dan de helft (51,3%) van de Vlaamse vrouwen hooggeschoold tegenover 42,2% van de mannen. Bij de 55-plussers is respectievelijk 37,7% en 36,5% hooggeschoold in 2022 (tegenover 12,1% en 18,6% in 2000), maar de groei in aandeel hooggeschoolden is groter bij vrouwen dan bij mannen. Uit de analyse naar achtergrondkenmerken weten we dat bij vrouwen opleidingsniveau een belangrijke rol speelt bij de keuze om de arbeidsduur te verminderen. Hoogopgeleide vrouwen zullen beduidend minder vaak deeltijds werken dan de kort- en middengeschoolde vrouwen, en die verschillen in scholingsniveau zijn groter dan bij mannen. Dit kan een mogelijke verklaring zijn waarom we stelselmatig minder deeltijds werk vaststellen de afgelopen jaren, en dit meer uitgesproken is bij vrouwen dan bij mannen in het Vlaamse Gewest.

Deeltijdse arbeid is hiernaast ook toegenomen onder jongeren (20- tot 24-jarigen) in de voorbije twee decennia. In 2000 werkte slechts 13,1% van de jongeren deeltijds, maar in 2022 is dat meer dan verdubbeld naar 28,5%. Van de 20- tot 24-jarigen in Vlaanderen zijn er op 22 jaar relatief minder werkenden, in het voordeel van jongeren in opleiding (van 35,8% in 2000 naar 59,5% in 2022). Echter, kijken we naar het aandeel werkende studenten, dan stellen we wel een stijging vast, van 18,9% naar 25,5%. Meer dan zes op tien (64,6%) van die werkende studenten geeft daarenboven aan deeltijds tewerkgesteld te zijn in 2022. De EAK geeft pas in 2002 een voldoende groot cijfer om een betrouwbare uitspraak te kunnen doen over dat specifieke percentage, namelijk 25,1%. Onder jonge twintigers zou er volgens onderzoek van De Ambrassade (2021) sprake zijn van een trend om minder voltijds te gaan werken als een bewuste keuze voor meer vrije tijd. Jongeren zouden kritisch zijn voor hun werk-privébalans en geven aan dat ze behoefte hebben aan autonomie om zelf hun werk te organiseren. Het gaat hier echter niet over onderzoek dat verschillende generaties met eenzelfde leeftijd heeft opgevolgd doorheen de tijd, en zo verschillen of evoluties kan constateren, maar louter over de bevraging van één cohorte jongeren. Generatie-onderzoek is dan ook nog steeds schaars, waardoor het voorlopig moeilijk echt hard te maken lijkt dat er duidelijke generatieverschillen zijn op vlak van de werk-privébalans (zie ook Deprez et al., 2015). Verder, net zoals bij de 55-plussers, vertonen mannelijke 20- tot 24-jarigen de sterkste stijging in deeltijdse arbeid. De groei van 5,2% in 2000 naar 17,9% in 2022 is met een verdriedubbeling zelfs omvangrijker dan de groei bij de 55-plussers. Bij vrouwen tussen de 20 en 24 jaar is de groei in relatieve termen iets beperkter, maar toch ook zeer uitgesproken, met een quasi verdubbeling, van 22,7% in 2000 naar 40,0% in 2022.

—
 2 Cijfers werden opgevraagd via het interactieve statistieken dashboard van RVA:
<https://www.rva.be/interactivestats/home.jsf?language=nl&dswid=-8064>

De leeftijdsgroep van 25- tot 54-jarigen vertoont daarentegen minder spectaculaire veranderingen: het aandeel werkenden in een deeltijds arbeidsregime is min of meer stabiel gebleven tussen 2000 (20,7%) en 2022 (21,1%). Een opvallende bevinding is echter dat, wanneer we het geslacht weer nader bekijken, het aandeel deeltijdse werkende vrouwen tussen 25- en 54-jarigen in de loop der jaren is afgenomen. Het is de enige categorie in **TABEL 2** met een krimpend aandeel op 22 jaar tijd. In 2000 werkte 42,7% van deze vrouwen namelijk deeltijds, terwijl dit in 2022 daalde tot 36,4%, wat een afname van 6,3 procentpunten vertegenwoordigt. Bij mannen daarentegen is er een duidelijke stijging zichtbaar: 4,0% van de mannen werkte deeltijds in 2000, tegenover 7,0% in 2022. Het zou kunnen dat enerzijds het scholarisatie-effect (een sterke groei van hoogopgeleiden) de voorbije decennia het aandeel deeltijds werk bij de 25- tot 54-jarige vrouwen neerwaarts bijstelt: zoals eerder aangegeven, speelt scholingsniveau immers een sterke rol bij verschillen in deeltijdse arbeid bij vrouwen. Daarnaast kan de zorglast voor het gezin en andere afhankelijke personen over generaties heen tot op zekere hoogte wat meer gespreid zijn geworden over mannen en vrouwen, zeker bij hooggeschoolden (zie verder), zodat mannen wat vaker de deeltijdse arbeid kunnen opnemen dan in het verleden. Hoewel de mentaliteit verandert, worden de keuzes op de arbeidsmarkt van veel vrouwen nog steeds beïnvloed door gendernormen. Dit heeft eveneens een impact op mannen die meer tijd wensen door te brengen met hun gezin (Hoge Raad voor Werkgelegenheid, 2023). Het is zo dat vrouwen nog steeds beduidend meer deeltijds werken om de zorg voor het gezin of andere personen in hun omgeving op te nemen, zoals het volgende onderdeel ook illustreert.

TABEL 2 \ Evolutie deeltijdse arbeid (%) bij werkenden naar leeftijd | Vlaams Gewest, 2000-2022

	2000			2022		
	MANNEN	VROUWEN	TOTAAL	MANNEN	VROUWEN	TOTAAL
20-24 jaar	5,2	22,7	13,1	17,9	40,0	28,5
25-54 jaar	4,0	42,7	20,7	7,0	36,4	21,1
55-64 jaar	9,6	49,6	20,3	19,2	52,2	34,1
20-64 jaar	4,4	40,9	20,0	10,0	39,4	24,0

Bron: Steunpunt Werk op basis van Statbel (Algemene Directie Statistiek - Statistics Belgium) - EAK

Deeltijds werk omwille van (vrijwillige) zorgtaken belangrijkste reden bij vrouwen

Op basis van **FIGUUR 4** stelden we vast dat in het algemeen kortgeschoolden, 20- tot 24-jarigen maar vooral de 55-plussers, en de personen die geboren zijn buiten de EU-27 zich vaker in een deeltijds arbeidsregime bevinden. Als we geslacht mee in rekening brengen, schieten de balkjes van de vrouwen de hoogte in en toeren ze boven de aandelen deeltijds werkende mannen uit. Een van de oorzaken is terug te vinden in de verdeling van huishoudelijke en zorgtaken. Ouderschap en de bijhorende sociale normen en rollenpatronen daarrond blijven namelijk een invloed hebben op de arbeidsmarktparticipatie, met de genderkloof als resultaat.

De redenen voor deeltijds werk variëren aanzienlijk tussen mannen en vrouwen, zoals weergegeven in **TABEL 3**. Onder deeltijds werkende vrouwen (20- tot 64-jarigen) geeft 33,0% in het Vlaamse Gewest aan dat ze deze arbeidsregeling verkiezen vanwege de zorg voor hun eigen kinderen of andere hulpbehoevende familieleden, terwijl dit percentage bij mannen slechts 13,3% bedraagt.

Wat opvalt, is dat deze zorggerelateerde deeltijdse arbeid voornamelijk voorkomt onder hooggeschoolde personen (25- tot 64-jarigen) (niet in de tabel). Zo werkt 38,1% van de hooggeschoolde vrouwen deeltijds vanwege zorgredenen.

Voor kort- en middengeschoolde vrouwen ligt dit percentage wat lager, respectievelijk op 25,2% en 33,2%, maar nog steeds boven het gemiddelde voor mannen en vrouwen samen. Daartegenover bedraagt dit 12,8% bij middengeschoolde mannen en noteren we voor hooggeschoolde mannen in 2022 een aandeel van 20,0%. Dit percentage is niet beschikbaar voor kortgeschoolden omwille van te kleine aantallen.

De genderkloof in deeltijds werk blijft dus erg groot, mede doordat vrouwen de zorgtaken vaker op zich nemen. Dit gebeurt echter vaak vanuit eigen keuze (zie ook **TABEL 3**). Van de vrouwen die deeltijds werken vanwege zorgredenen, geeft 89,9% aan dat ze dit doen omdat ze zelf de zorgtaken willen opnemen, terwijl 7,4% aangeeft dat ze deeltijds werken omdat kinderopvang niet beschikbaar of te duur is.

TABEL 3 \ De voornaamste redenen (%) om deeltijds te werken naar geslacht | Vlaams Gewest, 20-64 jaar, 2022

	2022		
	MANNEN	VROUWEN	TOTAAL
Onderwijs of opleiding aan het volgen	10,4	5,2	6,3
Ziekte of arbeidsongeschiktheid	11,4	6,8	7,8
Zorg voor eigen kinderen of andere zorgbehoevende familieleden	13,3	33,0	28,6
Waarom neemt u deze zorg op zich?			
Omdat gepaste opvang te duur of niet beschikbaar is	nb	7,4	7,0
Omdat u zelf de opvang op zich wil nemen	94,6	89,9	90,2
Andere redenen	nb	nb	nb
Andere familiale redenen	5,4	11,6	10,2
Andere persoonlijke redenen	33,7	27,0	28,5
Vindt geen voltijdse job of de job wordt niet voltijds aangeboden	15,1	11,9	12,6
Andere redenen	10,7	4,6	5,9

Noot: 'Nb' wijst op een niet-betrouwbaar gegeven wegens te kleine cel aantallen.

Bron: Steunpunt Werk op basis van Statbel (Algemene Directie Statistiek - Statistics Belgium) - EAK

Deeltijds werken is niet steeds een vrijwillige keuze

Naast zorgtaken spelen er nog andere redenen voor de keuze om deeltijds te werken. **TABEL 3** onthult eveneens dat een aanzienlijk aandeel deeltijds werkt doordat ze geen voltijdse betrekking vinden³. Zo geeft 15,1% van de mannen aan dat ze geen voltijdse job kunnen vinden, in vergelijking met 11,9% van de vrouwen. Opvallend is dat migratieachtergrond hier opnieuw een rol speelt. Mannen geboren buiten de EU-27 werken aanzienlijk vaker deeltijds omdat ze geen voltijdse baan kunnen vinden (niet in tabel); maar liefst iets meer dan zes op tien (62,4%) van de deeltijds werkende mannen geboren buiten de EU-27 geeft dit als reden aan, terwijl dit slechts één op tien (10,9%) bedraagt bij mannen geboren binnen België. Bij vrouwen geboren buiten de EU-27 is er een soortgelijke kloof, hoewel kleiner, waarbij 24,6% aangeeft deeltijds te werken omdat ze geen voltijdse job kunnen vinden, terwijl dit bij vrouwen geboren binnen België 10,3% bedraagt. In het geval van onderwijsniveau (niet in tabel) werken kortgeschoolde mannen en vrouwen ook vaker in deeltijd vanwege het niet kunnen vinden van een voltijdse baan (respectievelijk 27,8% en 18,0%) in vergelijking met hooggeschoolde mannen en vrouwen (respectievelijk 11,8% en 8,0%). Deeltijds werken blijkt dus niet voor iedereen een vrijwillige keuze te zijn, en sommige groepen zijn er meer kwetsbaar voor dan andere.

³ Let op, dit verschilt van 'Tijdsgerelateerde ondertewerkstelling' zoals we dat hanteren binnen het Arbeidsreserve-verhaal. In dit artikel behandelen we uitsluitend deeltijds werkenden en de redenen die zij opgeven voor deeltijdwerk. Voor meer informatie kunt u onze methodologie raadplegen: <https://www.steunpuntwerk.be/publicaties/raming-van-de-arbeidsreserve-op-basis-van-de-enquête-naar-de-arbeidskrachten-eak-methodologie-vanaf-2022>

Daarnaast geven bijna twee keer zoveel mannen als vrouwen aan dat ze deeltijds werken vanwege een opleiding, met respectievelijk 10,4% van de deeltijds werkende mannen en 5,2% van de deeltijds werkende vrouwen. Wat betreft redenen die gerelateerd zijn aan gezondheid, zien we dat mannen (11,4%) vaker in deeltijd werken vanwege een ziekte of arbeidsongeschiktheid dan vrouwen (6,8%). Ten slotte vermeldt een aanzienlijk percentage mannen (33,7%) en vrouwen (27,0%) 'andere persoonlijke redenen' als motief voor deeltijds werk, terwijl 5,4% van de mannen en 11,6% van de vrouwen 'andere familiale redenen' aangeven.

Het niet vinden van een voltijdse job benadrukt dat deeltijds werken niet enkel bepaald wordt vanuit een individuele vraag. Ook factoren langs werkgeverszijde bepalen of werknemers al dan niet voltijds mogen of kunnen werken. In bepaalde sectoren is het bijvoorbeeld veel meer ingebakken om deeltijds te werken, jobs worden daar dan bijvoorbeeld niet of weinig in een voltijds regime aangeboden. Denk aan de sector van de schoonmaak met dienstencheques of de zorgsector. In **TABEL 4** tonen we de tewerkstelling in sectoren verdeeld naar geslacht voor 2022. De meest uitgesproken mannelijke sectoren, met meer dan drie vierde mannelijke tewerkstelling, zijn de bouwnijverheid (87,5%), distributie van water, afval- en afvalwaterbeheer en sanering (84,0%), en vervoer en opslag (75,8%). Daartegenover vinden we in de sectoren van de menselijke gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening, onderwijs en overige diensten voor meer dan zestig procent vrouwen tewerkgesteld, respectievelijk 80,3%, 71,2% en 63,5%. De overige dienstensector omvat heel wat subsectoren, waaronder haar- en schoonheidsverzorging en een deel dienstenchequewerknemers.

TABEL 4 \ Aandeel (%) tewerkstelling naar geslacht per sector en aandeel (%) deeltijds werkenden per sector | Vlaams Gewest, 20-64 jaar, 2022

NACE	SECTOR	Tewerkstelling naar geslacht		Aandeel deeltijds werkenden naar geslacht		
		MANNEN	VROUWEN	MANNEN	VROUWEN	TOTAAL
A	Landbouw, bosbouw en visserij	66,9	33,1	nb	nb	nb
B	Winning van delfstoffen	nb	nb	nb	nb	nb
C	Industrie	74,5	25,5	7,7	29,5	13,3
D	Productie en distributie van elektriciteit, gas, stoom en gekoelde lucht	69,6	nb	nb	nb	nb
E	Distributie van water; afval- en afval-waterbeheer en sanering	84,0	nb	nb	nb	nb
F	Bouwnijverheid	87,5	12,5	3,4	45,6	8,7
G	Groot- en detailhandel; reparatie van auto's en motorfietsen	55,7	44,3	10,1	36,2	21,6
H	Vervoer en opslag	75,8	24,2	10,9	28,4	15,2
I	Verschaffen van accommodatie en maaltijden	49,9	50,1	22,7	42,0	32,3
J	Informatie en communicatie	73,1	26,9	7,8	24,5	12,3
K	Financiële activiteiten en verzekeringen	53,3	46,7	nb	33,1	20,0
L	Exploitatie van en handel in onroerend goed	54,3	45,7	nb	nb	nb
M	Vrije beroepen en wetenschappelijke en technische activiteiten	53,4	46,6	7,5	25,5	15,9
N	Administratieve en ondersteunende diensten	46,9	53,1	14,5	48,8	32,7
O	Openbaar bestuur en defensie; verplichte sociale verzekeringen	46,8	53,2	8,1	31,5	20,6
P	Onderwijs	28,8	71,2	18,3	34,9	30,1
Q	Menselijke gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening	19,7	80,3	20,2	54,0	47,4
R	Kunst, amusement en recreatie	52,9	47,1	nb	41,0	31,2
S	Overige diensten	36,5	63,5	nb	35,3	25,2
T	Huishoudens als werkgever; niet-gedifferentieerde productie van goederen en diensten door huishouden	nb	nb	nb	nb	nb
U	Extraterritoriale organisaties en lichamen	48,8	51,2	nb	nb	nb
	Totaal	52,5	47,5	10,0	39,4	24,0

Noot: 'Nb' wijst op een niet-betrouwbaar gegeven wegens te kleine celaantallen.

Bron: Steunpunt Werk op basis van Statbel (Algemene Directie Statistiek - Statistics Belgium) - EAK

Aangezien vrouwen vaker deeltijds werken dan mannen, vinden we logischerwijze ook een relatief hoog aandeel deeltijds werkenden terug in de meer door vrouwen gedomineerde sectoren als administratieve en ondersteunende diensten (sector N) en menselijke gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening (sector Q). In de sterk door mannen bevolkte sector van de bouw (sector F) wordt met 8,7% dan weer gemiddeld genomen weinig deeltijds gewerkt. Dit percentage piekt wel naar 45,6% wanneer we louter naar de 12,5% vrouwen kijken die in deze specifieke sector werken. In de sector van vrije beroepen en wetenschappelijke en technische activiteiten (sector M), waar de genderbalans redelijk gelijk is op vlak van tewerkstelling, werken zowel mannen als vrouwen minder dan gemiddeld deeltijds. Deze vaststelling kunnen we echter niet doortrekken naar alle sectoren met een meer 50-50% genderbalans. In de horeca (sector I) en kunst, amusement en recreatie (sector R) bijvoorbeeld is de genderverdeling in tewerkstelling min of meer in evenwicht, terwijl deze twee sectoren een algemeen percentage deeltijds werk rond de dertig procent hebben.

Conclusie

Onze studie toont aan dat de opvallende groei van de vrouwelijke arbeidsparticipatie in de afgelopen decennia de traditionele werkzaamheidskloof aanzienlijk heeft verkleind. Ondanks deze vooruitgang blijkt dat de toename van vrouwen op de arbeidsmarkt voornamelijk in deeltijds werk plaatsvond, oorspronkelijk ingezet als een maatregel tegen werkloosheid in de jaren zeventig (Raad voor de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen, 2022). Vrouwen kiezen nog steeds veel vaker voor deeltijds werk. In 2022 werkt ongeveer vier op de tien vrouwen in een deeltijdse betrekking, terwijl slechts één op de tien mannen deze arbeidsregeling omarmt. Hoewel het verschil tussen de geslachten in de afgelopen decennia enigszins is verkleind door een stijging in deeltijds werkende mannen, blijft deze kloof prominent.

Deeltijds werk wordt vooral nog vaak gekozen door vrouwen wanneer ze dit combineren met kinderen. Het percentage deeltijds werkenden stijgt aanzienlijk met het aantal kinderen, wat aantoont dat vrouwen vaak hun arbeidstijd verminderen om gezins- en zorgtaken op zich te nemen. In tegenstelling tot de mannen, die overwegend voltijds blijven werken, zelfs met kinderen in het huishouden. Gezinslast heeft dus voornamelijk een impact op de arbeidssituatie van vrouwen, wat hen kwetsbaarder maakt op de arbeidsmarkt, gezien de vermindering van betaalde arbeid bij deeltijds werk.

Naast de huishoudsamenstelling, wijst ons onderzoek ook op de opvallende verschillen in deeltijdse tewerkstelling naar opleidingsniveau, leeftijd en migratieachtergrond. Een uitschieter op dat vlak zijn de kortgeschoolde vrouwen en vrouwen van 55 tot 64 jaar. Iets meer dan de helft van de kortgeschoolde vrouwen werkt deeltijds, wat duidelijk verschillend bleek in vergelijking met hogeropgeleide vrouwen, en ook een meer uitgesproken genderkloof liet zien. Ook iets meer dan de helft van de vrouwelijke 55-plussers werkt deeltijds, wat verschillend is van de jongere leeftijdsgroepen van hetzelfde geslacht of van mannen uit dezelfde leeftijdsgroep of jongere leeftijdsgroepen.

In het algemeen zijn 55-plussers ook vaker deeltijds gaan werken in de voorbije decennia, en dan zeker de mannen. Die laatste zijn steeds meer gebruik gaan maken van tijdskrediet, waaronder het stelsel eindloopbaan of de 'landingsbanen'. Anderzijds is deze evolutie in de recentere jaren wel een halt toe geroepen. We merken sinds 2018 zelfs een afname in de deeltijdse tewerkstellingspercentages van 55-plussers, en dan vooral bij vrouwen. Vooral cohorte-effecten door een toenemende scholarisatie in combinatie met verstrengde toelatingsvoorwaarden tot eindloopbaanstelsels zijn hier voor ons een verklarende factor. De toenemende scholarisatie, waar hoogopgeleiden relatief minder vaak kiezen voor deeltijds werk dan de kort- of middengeschoolden, die ook sterker tot uitdrukking komt bij vrouwen, kan ook de volgende jaren het aandeel deeltijds werk bij vrouwen van 55-plus verder drukken en zo op haar beurt ook de algemene cijfers bij vrouwen.

Onze analyse duidt ook op het veel vaker voorkomen van deeltijdwerk bij de jongeren. In 2000 werkte slechts 13,1% van hen deeltijds, terwijl dit in 2022 meer dan verdubbeld is naar 28,5%. Door de scholarisatie zijn er minder werkende jongeren dan in het verleden. Maar het aandeel werkende studenten is wel duidelijk toegenomen de voorbije decennia, van wie er veel meer dan in het verleden dit doen via een deeltijdse betrekking.

Bij de middelste leeftijdsgroep, de 25- tot 54-jarigen, bleef het aandeel deeltijds werkenden min of meer stabiel tussen 2000 en 2022. Achter deze globale cijfers valt wel het dalende aandeel deeltijds werk bij vrouwen van deze leeftijdsgroep op. Het is de enige categorie met een krimpend aandeel op 22 jaar tijd. Ook hier kan het scholarisatie-effect al spelen, aangezien scholingsniveau een sterkere rol speelt bij de keuze om deeltijds te werken bij vrouwen. Daarnaast kan de zorglast voor het gezin en andere afhankelijke personen over generaties heen tot op zekere hoogte wat meer gespreid zijn geworden over mannen en vrouwen, zeker bij hogeschoolden, waarbij mannen al wat vaker de deeltijdse arbeid opnemen dan in het verleden.

Toch worden de keuzes op de arbeidsmarkt van veel vrouwen nog steeds sterk beïnvloed door gendernormen. In onze analyse naar de redenen om deeltijds te werken, bleken de motieven immers bij vrouwen nog altijd zeer sterk gedreven door het willen opnemen van de zorg voor het gezin of andere personen in hun omgeving. Ook ander eerder onderzoek wijst sterk op dit hardnekkige rollenpatroon waar vrouwen nog steeds veel meer tijd besteden aan het gezin of huishouden (Janssens et al., 2022; Hoge Raad voor de Werkgelegenheid, 2023; Deschacht, 2023; SERV, 2018). Onze resultaten geven aan dat de keuze van vrouwen om de zorgtaken op te nemen in hoofdzaak vrijwillig is. Deeltijds werken kan inderdaad soelaas bieden bij werk-privéconflicten, aldus de SERV (2018). Wie deeltijds werkt, eindigt bovendien minder vaak dan voltijds werkenden met onregelmatige werkroosters, maakt minder overuren en werkt over het algemeen dichterbij huis. Vrouwen kiezen volgens het onderzoek van de driejaarlijkse Werkbaarheidsenquête van de SERV vaker voor dit soort arbeidstijdregelingen opdat ze hun werk en privé makkelijker kunnen combineren, denk bijvoorbeeld aan de rigide schooluren (zie hiervoor ook de Over.Werk-bijdrage van Deschacht (2023) over schooluren en de carrièrekloof). Maar toch wijst eerder onderzoek er ook op dat de keuze voor deeltijds werk niet zonder gevolgen kan zijn op individueel vlak voor de loopbaan, de financiële status, of het welzijn (Coenen en Morsink, 2018; Hoge raad voor de Werkgelegenheid, 2023, Deschacht, 2023). Ook voor de economie of samenleving zijn er implicaties, onder andere voor de sociale zekerheid of op vlak van veerkracht. De precaire positie van de vrouw in deeltijds werk, ook al lijkt de keuze vrijwillig, blijft zo toch een belangrijk aandachtspunt.

Er is daarnaast ook een niet te verwaarlozen aandeel mannen en vrouwen die deeltijds werken op onvrijwillige basis, bijvoorbeeld doordat ze geen voltijdse betrekking vinden. Opmerkelijk is dat mannen met een migratieachtergrond buiten de EU-27 hier erg vatbaar voor zijn. Meer dan zes op tien van hen werkt deeltijds terwijl ze voltijds willen werken. Ook bij kortgeschoolden speelt deze reden een grotere rol in het deeltijds werken. Het niet vinden van een voltijdse job benadrukt dat deeltijds werken niet enkel bepaald wordt vanuit een individuele vraag, maar dat ook factoren langs werkgeverszijde belangrijk zijn. In bepaalde sectoren is het meer gangbaar om deeltijds te werken, en worden jobs daar niet of weinig in een voltijds regime aangeboden. De sector van de schoonmaak met dienstencheques of de zorgsector zijn daar typische voorbeelden van. Omdat deze sectoren net ook vaak een grote nood aan werkkrachten hebben, blijft het relevant om hiervoor naar oplossingen te zoeken. Het experimenteren met vormen van gedeeld werkgeverschap, en het inzetten vanuit het beleid op een voldoende flankerend kader op dat vlak kan hierbij al een stap in goede richting zijn.

BIBLIOGRAFIE

- Boey, R., & Vansteenkiste, S. (Red.) (2022). *Tendrapport 2022: Kwetsbare groepen op de Vlaamse arbeidsmarkt* (Werk.Rapport 2022 nr.1). Brussel/Leuven: Departement Werk en Sociale Economie/Steunpunt Werk.
- Botterman, S., Geraert, F., & Vansteenkiste, S. (Red.) (2023). *Tendrapport 2023: Kwetsbare groepen op de Vlaamse arbeidsmarkt* (Werk.Rapport 2023 nr.1). Brussel/Leuven: Departement Werk en Sociale Economie/Steunpunt Werk.
- Bosmans, K., Hardonk, S., De Cuyper, N., & Vanroelen, C. (2015). Explaining the relation between precarious employment and mental well-being. *A qualitative study among temporary agency workers. Work*, 53(2), 249-264.
- Coenen, A., & Morsink, N. (2018). Deeltijds werk bij vrouwen: een genderkloof onderzocht. *Over.Werk. Tijdschrift van het Steunpunt Werk*, 28(1), 61-67. Leuven: Steunpunt Werk / Uitgeverij Acco.
- Debroey, R., De Smet, R., Penders, I., & Vansteenkiste, S. (2023). *Vlaanderen binnen Europa. Methodologie op basis van de Enquête naar de Arbeidskrachten (EAK) en de Labour Force Survey (LFS). Methodologie vanaf 2023* (Methodologisch rapport). Leuven: Steunpunt Werk.
- Deprez, J., Boermans, S., Euwema, M., & Stouten, J. (2015). Generatieverschillen op het werk: overzicht van een halve eeuw onderzoek. *Over.Werk. Tijdschrift van het Steunpunt WSE*, 25(4), 110-118. Leuven: Steunpunt Werk en Sociale Economie / Uitgeverij Acco.
- Deschacht, N. (2023). Schooluren en de carrièrekloof tussen vrouwen en mannen. *Over.Werk. Tijdschrift van het Steunpunt Werk*, 33(1), 47-53.
- De Ambrassade. (2021). *Expeditie Werk. Hoe willen jongeren werken in de toekomst? Onderzoeksresultaten van een participatie- en onderzoekstraject met 16-30-jarigen op de arbeidsmarkt* (Rapport in samenwerking met de VDAB). Geraadpleegd op 14 november 2023, van <https://ambrassade.be/nl/nieuws/persbericht-onderzoeksresultaten-expeditie-werk>
- De Smet, R., Penders, I., Sourbron, M., Vansteenkiste, S., Boey, R., Van Langenhove, H., & Van Onacker, E. (2020). *Tendrapport 2020: Kwetsbare groepen op de Vlaamse arbeidsmarkt* (Werk.Rapport 2020 nr.4). Brussel/Leuven: Departement Werk en Sociale Economie/Steunpunt Werk.
- Ghysels, J., & Van Lancker, W. (2009). *Emancipatie in twee snelheden opnieuw bekeken: laaggeschoolde vrouwen in België en Europa*.
- Henry, H. (2023). *Hoe het welzijn verbeteren aan het einde van de loopbaan. Kwantitatieve analyse van de arbeidsvoorwaarden en werkaanpassingen die bijdragen tot het welzijn aan het einde van de loopbaan* (Gezondheid & Samenleving 6). CM Studiedienst. Geraadpleegd op 7 november 2023, van <https://www.cm.be/nl/gezondheid-samenleving/2023>
- Herremans, W., Vanderbiesen, W., Rober, A., Vansteenkiste, S., Neefs, B., Theunissen, G., Sels, L., & Sourbron, M. (2015). *Terugblik op de Vlaamse arbeidsmarkt. Ontwikkelingen sinds de jaren tachtig* (WSE Report 2015 nr.1). Leuven: Steunpunt Werk en Sociale Economie.
- Hoge Raad voor de Werkgelegenheid. (2023). *De arbeidsmarktparticipatie van vrouwen* (Verslag 2023). Geraadpleegd op 8 november 2023, van <https://hrw.belgie.be/nl/home/verslagen-adviezen/verslagen-2023/de-arbeidsmarktparticipatie-van-vrouwen-januari-2023>
- Janssens, F., Bourdeaud'hui, R., & Vanderhaeghe, S. (2022). *Werkbaar werk door een genderbril. Vergelijking van jobkwaliteit en werkbeleving bij mannelijke en vrouwelijke werknemers op basis van 15 jaar Vlaamse werkbaarheidsmonitor* (Rapport). SERV/Stichting Innovatie & Arbeid. <https://www.serv.be/serv/persberichten/groeiende-genderkloof-werkbaar-werk>

- Mullens, F., & De Moortel, D. (2023). *Denkwerksessie gender en arbeid* [Powerpoint slides]. Vrije Universiteit Brussel. Geraadpleegd op 8 november 2023, van <https://www.vlaanderen.be/kennisplatform-departement-werk-en-sociale-economie/agenda-kennisplatform/denkwerk-gender-en-arbeid/28-03-2023>
- Penders, I., Sourbron, M., & Vansteenkiste, S. (2021). De arbeidsdeelname van de bevolking naar huishoudpositie. Een analyse van gezin en arbeid op basis van de Enquête naar de Arbeidskrachten. *Over.Werk. Tijdschrift van het Steunpunt Werk*, 31(2), 5-16.
- Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen. (2022). *Advies 166 van 14 oktober 2022 van het Bureau van de Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen over (on)vrijwillig deeltijds werken*. Geraadpleegd op 8 november 2023, van <https://raadvandegelijkekansen.be/alle-adviezen/adviezen-van-de-raad>
- RVA. (2019). *Het tijdskrediet eindloopbaan*. Geraadpleegd op 14 november 2023, van <https://www.rva.be/werkgevers/loopbaanonderbreking-tijdskrediet-en-thematische-verloven/het-tijdskrediet-eindloopbaan>
- RVA. (2023). *De RVA in 2022. Volume 2: indicatoren van de arbeidsmarkt en evolutie van de uitkeringen*. Geraadpleegd op 14 november 2023, van <https://www.rva.be/statistieken/statistische-publicaties/jaarverslagen/jaarverslag-rva-2022>
- SERV. (2018). *De korte of de lange shift*. Geraadpleegd op 13 november 2023, van <https://www.serv.be/stichting/publicatie/korte-lange-shift>
- Sourbron, M., & Vansteenkiste, S. (2022). De onvervulde arbeidswens van Vlaanderen in Europees perspectief. *Over.Werk. Tijdschrift van het Steunpunt Werk*, 32(1), 18-28.
- Vandenberghe, C., & Vansteenkiste, S. (Red.) (2021). *Tendrapport 2021: Kwetsbare groepen op de Vlaamse arbeidsmarkt* (Werk.Rapport 2021 nr.2). Brussel/Leuven: Departement Werk en Sociale Economie/Steunpunt Werk.
- Vanderweyden, K. (2002). *Van loopbaanonderbreking naar tijdskrediet. Een verhaal van een wijzigend maatschappelijk discours* (PSW-paper 2002/6). Faculteit Politieke en Sociale Wetenschappen - Universiteit Antwerpen. Geraadpleegd op 21 november 2023, van <https://repository.uantwerpen.be/docman/irua/1c3170/6282.pdf>
- Vansteenkiste, S., Kovalenko, M., Verbruggen, M., Mortelmans, D., De Vos, A., Forrier, A., & Dries, N. (2015). *Vier jaar loopbaanonderzoek binnen Steunpunt WSE. Wat leerden we over loopbanen in Vlaanderen (en daarbuiten)?* (WSE Report 2015 nr. 3). Leuven: Steunpunt Werk en Sociale Economie.

Flexibele arbeid - onderzoeksbijdragen

FLEXIBILITEIT VANUIT ONDERNEMINGSPERSPECTIEF	38
Methodologie van de Ondernemingsenquête	38
Eén set van vragen, drie manieren van presenteren	39
Beperkingen van de methode	41
Resultaten: toepassing, mate en spreiding van flexibiliteitsinstrumenten	41
FREELANCERS OP DE VLAAMSE ARBEIDSMARKT	47
Ivanhoe en de flexeconomie: wie en wat is een freelancer?	48
De specificiteit van de Vlaamse freelancer	48
Raming op basis van Statbel	49
Aantal freelancers in Vlaanderen in stijgende lijn	50
Evolutie van het totaal aantal werkenden	51
Flexibel schakelen met freelancers	51
Uiteenlopende types van freelancers	52
Impact op werkcondities en kwaliteit van het werk	53
Impact op de organisatie van het inhuurproces bij opdrachtgevers	53
Impact op het organisatiemodel van intermediaire dienstverleners	54
Aandacht voor aangepaste hr-managementconcepten en gedragscodes	55
Gebrek aan uniforme definitie blijft knelpunt	55
EEN RISICOANALYSE VAN GECOMPRIMEERDE WERKSHEMA'S IN DE FEDERALE ARBEIDSDEAL	56
Gecomprimeerde werkschema's in de federale arbeidsdeal	57
Knelpunten	57
Methode	58
Resultaten	59
Conclusie	62
GEEN EXTRA WERKNEMERS, WEL EXTRA JOBS? DYNAMIEK VAN DE FLEXI-JOBS IN BELGIË IN DE PERIODE 2015-2022	65
Algemeen: de jaarlijkse in- en uitstroom van flexi-jobs	66
Sectorale verdeling van flexi-jobs	67
Belang en evolutie van verschillende arbeidsregimes	68
Profiel aangeworven flexi-jobbers	69
Besluit	72

**KINDEROPVANG VOOR BABY'S EN PEUTERS EN DE LINK
MET DE TEWERKSTELLING VAN DE OUDERS 73**

Methodologie: verschillende onderzoeksmethoden	74
Conclusies van het onderzoek	74
Beleidsaanbevelingen	79

**BESCHERMD OF KWETSBAAR? NEDERLANDSE JONGVOLWASSENEN
EN WERKGEVERS OVER FLEXIBELE ARBEIDSCONTRACTEN 82**

Data en methodologie: een vragenlijst, vignet-studie en de NIDI-Werkgeversenquête	83
Nederlandse arbeidsmarkt koploper in flexwerk	83
Objectieve en subjectieve onzekerheid	84
Troebel toekomstperspectief	85
Voorkeur voor vast, differentiatie binnen flexwerk	86
Ambivalente houding werkgevers	88
Conclusie	89

Flexibiliteit vanuit ondernemingsperspectief

Hendrik Delagrange, Stefanie Notebaert - SERV - Stichting Innovatie & Arbeid

Delagrange, H., & Notebaert, S. (2022). *Ondernemingsenquête. De inzet van flexibiliteitsinstrumenten op bedrijfsniveau*. SERV / Stichting Innovatie & Arbeid. <https://www.serv.be/node/15458>

ABSTRACT

Als Vlaamse ondernemingen en organisaties personeel flexibel willen inzetten dan kiezen ze vooral voor werken met onderaannemers via 'projectgebonden uitbesteding' (54% van de ondernemingen en organisaties), deeltijdsen (58%), flexibele uurroosters (36%) en studentenarbeid (36%). Opvallend is het groot aandeel organisaties in de quataire sector (61%) dat met vrijwilligers werkt. Dat blijkt uit de gegevens van de Ondernemingsenquête 2021, gebaseerd op een representatief staal van ondernemingen in Vlaanderen en Nederlandstalig Brussel. Alle sectoren - het onderwijs, de overheid en de social profit inbegrepen - komen aan bod. De Ondernemingsenquête gaat over de mate waarin nieuwe innovatie-, organisatie- of arbeidsconcepten worden toegepast in de Vlaamse economie en hoe deze zich ontwikkelen over een langer tijdsperspectief. We zien voor de verschillende flexibiliteitsinstrumenten uiteenlopende evoluties tussen 2016 en 2021. De meest opvallende zijn bijvoorbeeld de sterke toenames van het werken met 'projectgebonden uitbesteden' (van 15% naar 54%) en tijdelijke werkloosheid (van 19% naar 31%). In het algemeen werden er iets meer flexibiliteitsinstrumenten ingezet dan vijf jaar geleden: een 'gemiddelde onderneming of organisatie' zette in 2021 bijna vier van de bevroegde maatregelen in, tegenover drie in 2016. In deze bijdrage bespreken we de verschillende tendensen van de gebruikte flexibiliteitsmaatregelen.

De Ondernemingsenquête is een driejaarlijkse bevraging bij een representatief staal van Vlaamse ondernemingen en organisaties met minstens één werknemer. In de editie van 2021 werden een aantal vragen opgenomen over de inzet van flexibiliteitsmaatregelen, die vergelijkbaar zijn met het onderzoek naar de inzet van uitzendarbeid dat in 2016 op dezelfde manier afgenomen werd (Delagrange & Notebaert, 2017). De data geven een uniek perspectief op de inzet van flexibiliteit op het niveau van ondernemingen. De enquête werd afgenomen eind 2021. De referentieperiode voor de vragen die we stelden, gingen één tot drie jaar terug, de 'staart' van de coronacrisis inbegrepen.

Methodologie van de Ondernemingsenquête

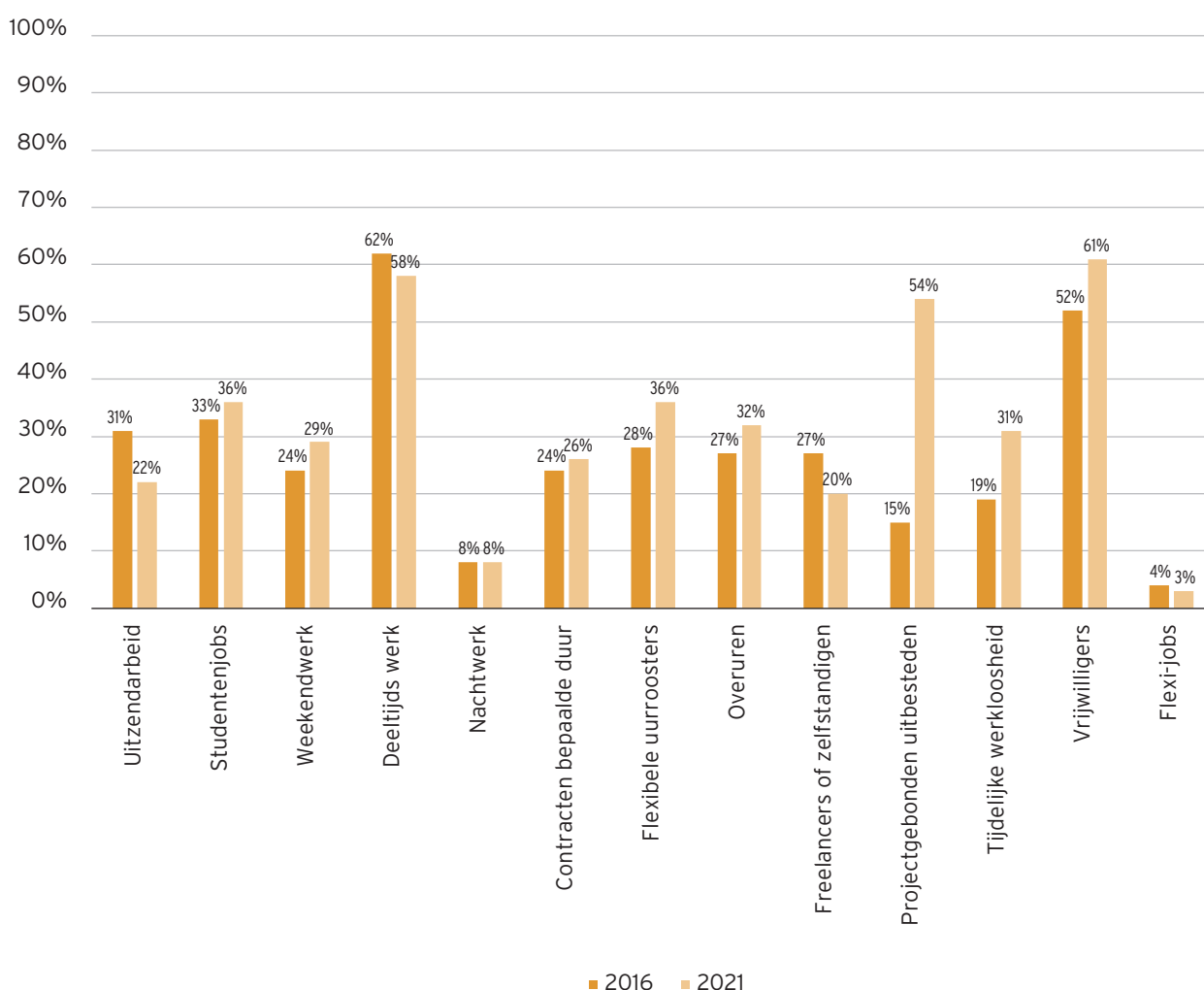
De Ondernemingsenquête wordt driejaarlijks telefonisch afgenomen bij een representatieve steekproef van ondernemingen en organisaties uit Vlaanderen en Nederlandstalig Brussel met minstens één werknemer. Alle sectoren - het onderwijs, de overheid en de *social profit* inbegrepen - komen aan bod. De respondenten zijn de personeelsverantwoordelijken of zaakvoerders. Er wordt gebruik gemaakt van een volledig gesloten vragenlijst. De nettorespons was in 2021 46,5%, goed voor 1657 volledige interviews. De steekproeven zijn gestratificeerd naar grootte en sector en de algemene resultaten worden gewogen. Er wordt voor elke editie een nieuwe steekproef getrokken. Meer informatie is te vinden in het methodologisch rapport (Delagrange & Notebaert, 2023).

Eén set van vragen, drie manieren van presenteren

We hebben de gegevens over de inzet van flexibiliteitsmaatregelen verzameld door aan de respondent een reeks maatregelen voor te leggen en te vragen hoeveel personen er onder die maatregel werken. Daarnaast hebben we ook het aantal personen met een contract van onbepaalde duur. We hebben die gegevens op drie manieren verwerkt.

De eerste is de mate waarin de flexibiliteitsmaatregelen toegepast worden door ondernemingen. Van zodra er minstens één persoon onder een maatregel valt, wordt ze voor die onderneming toegepast. Dit wordt gepresenteerd in **FIGUUR 1**. Voor 'contracten van onbepaalde duur' is dat 100%, aangezien we enkel ondernemingen met minstens één werknemer hebben bevroegd.

FIGUUR 1 \ Percentage ondernemingen dat een flexibiliteitsmaatregel toepast.

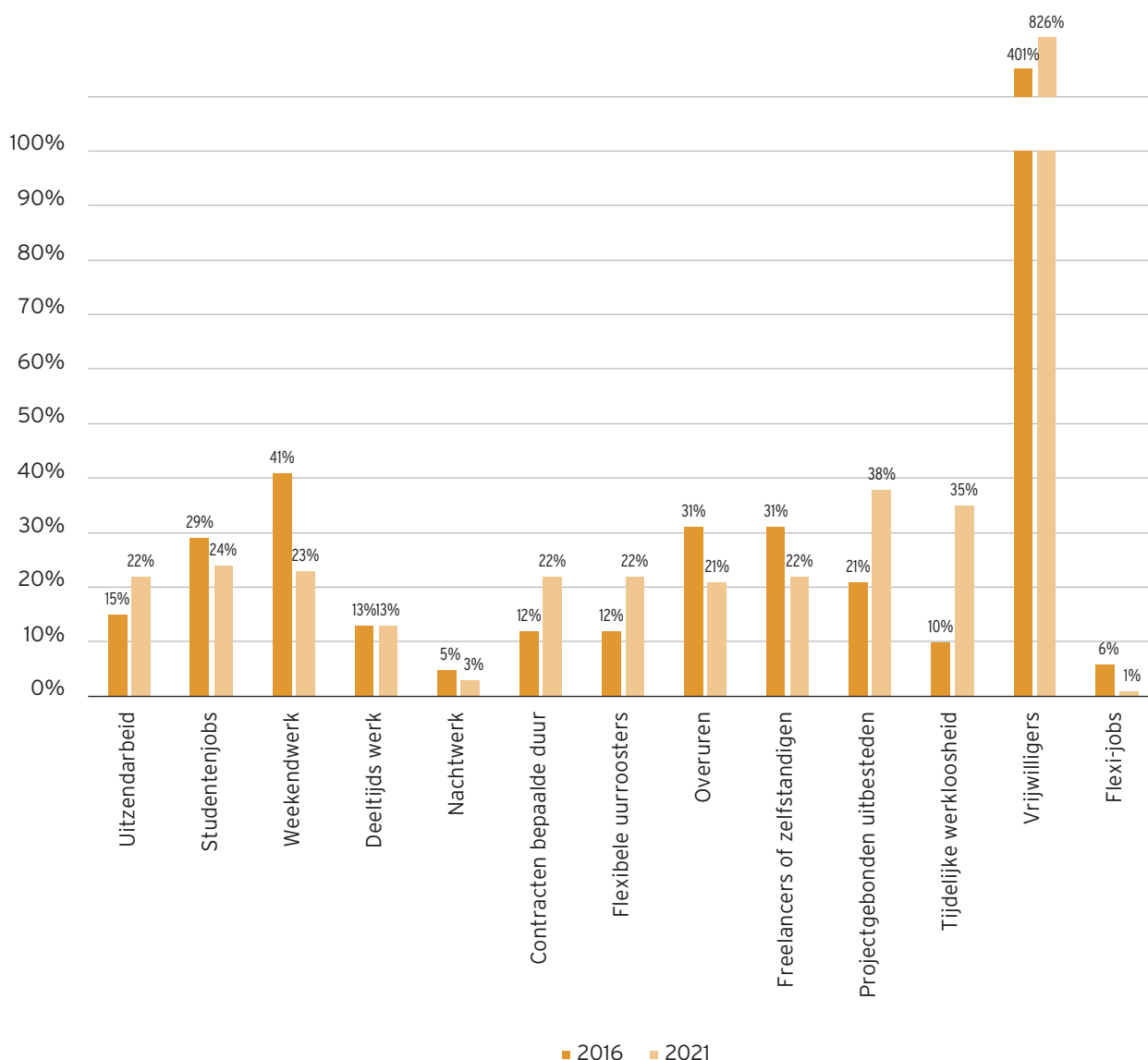


Noot: Vrijwilligers, gelegenheidswerkers en flexi-jobs enkel gevraagd bij ondernemingen uit sectoren waar dit mogelijk is en weergegeven waar dit mogelijk was in 2016. Flexi-jobs voor 2021 geven enkel deze in de horeca weer.

Bron: Ondernemingsenquête SERV / Stichting Innovatie & Arbeid.

De tweede voorstellingswijze is het percentage van het personeel dat in een bepaalde flexibiliteitsmaatregel werkt, per onderneming. Het percentage berekenen we ten opzichte van het aantal personen met een contract van onbepaalde duur. Het percentage kan daardoor hoger zijn dan 100%. We presenteren die gegevens door de gemiddelde waarden voor de hele populatie weer te geven. In **FIGUUR 2** staan die gemiddelde percentages, waarbij we de gemiddelden berekend hebben voor alle ondernemingen, ook deze die de maatregel niet toepassen.

FIGUUR 2 \ Gemiddeld percentage werknemers per onderneming dat betrokken is bij de flexibiliteitsmaatregel.



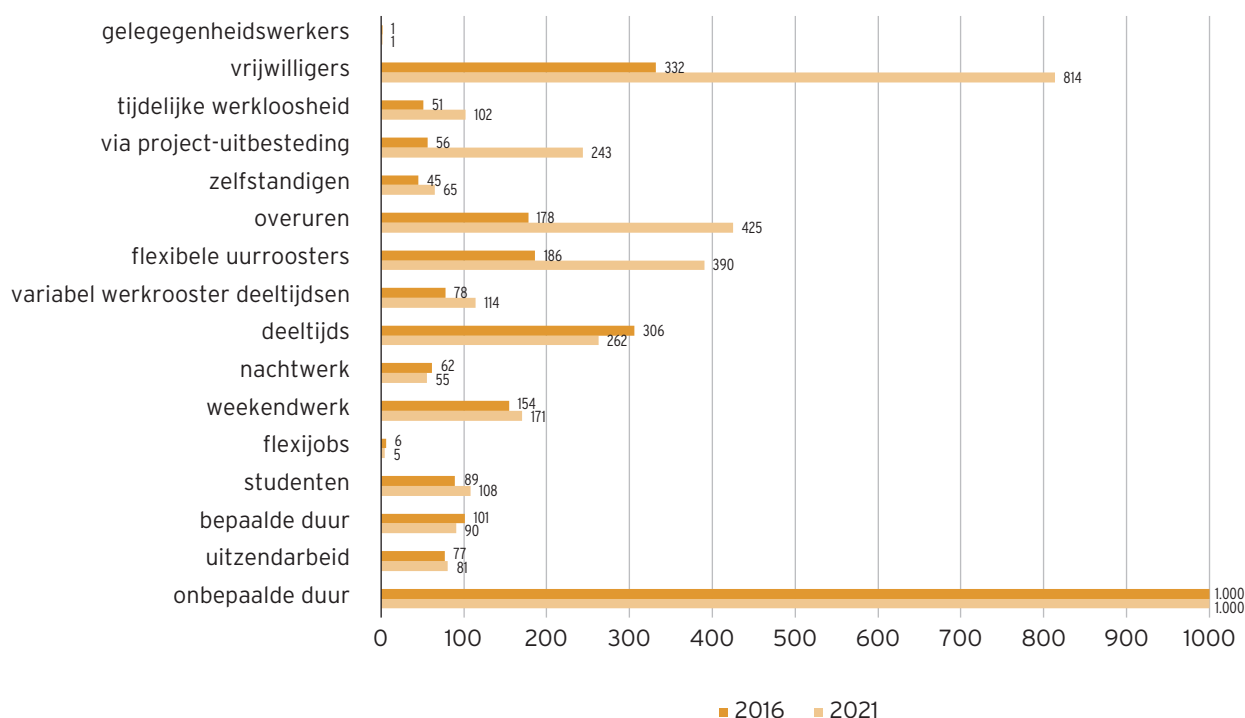
Noot: Het percentage wordt berekend bij alle ondernemingen waar de toepassing wettelijk mogelijk is, inclusief deze waar de maatregel niet wordt toegepast. Het percentage wordt berekend door het aantal werknemers binnen een flexibiliteitsmaatregel te delen door het aantal vaste werknemers, daarom is het percentage voor de vrijwilligers boven de 100%.

Bron: Ondernemingsenquête SERV / Stichting Innovatie & Arbeid

De derde weergave is een extrapolatie. Wanneer we het aantal personen die bij elke onderneming zijn opgegeven bij elkaar optellen, over alle ondernemingen heen, krijgen we een populatie van “vernoemde personen”. We presenteren die gegevens in **FIGUUR 3**, waar we de verhouding weergeven ten opzichte van het aantal vernoemde personen met een contract van onbepaalde duur. We indexeren die op een aantal van 1000 personen met een contract van onbepaalde duur. Personen kunnen hierbij onder meer dan één maatregel vallen, zoals een persoon met een contract van onbepaalde duur die ook in het weekend werkt en overuren doet.

Door deze drie voorstellingswijzen te combineren, krijgen we vat op de flexibiliteitsmaatregelen zowel wat betreft het al dan niet toepassen bij ondernemingen, de mate van toepassing bij de ondernemingen en de spreiding op de arbeidsmarkt. In wat volgt geven we onze bevindingen weer op basis van de combinatie van de drie voorstellingswijzen.

FIGUUR 3 \ Aantal personen in een bepaalde flexibiliteitsmaatregel, per 1000 personen met een contract van onbepaalde duur.



Bron: Ondernemingsenquête SERV / Stichting Innovatie & Arbeid

Beperkingen van de methode

Onze cijfers hebben een aantal beperkingen. We hebben gekozen voor personen en niet voor voltijdse equivalenten, voornamelijk om het voor de respondent niet te ingewikkeld te maken.

Daarnaast hebben we de respondent vrij gelaten om een schatting te doen, eveneens uit pragmatische overweging - exacte cijfers opzoeken is tijdrovend. De cijfers zijn daardoor mogelijk niet erg precies, maar op basis van vergelijkingen met andere bronnen kunnen we de schattingen vertrouwen. Enkel voor de extrapolatie naar de volledige populatie van 'vernoemde personen' vinden we enig voorbehoud nodig bij het extrapoleren naar de volledige populatie op de arbeidsmarkt.

Ten slotte moeten we rekening houden met de invloed van de coronacrisis. In deze editie van de Ondernemingsenquête hebben we ook vragen gesteld over de gevolgen van de coronacrisis voor de ondernemingen, waardoor we het effect ervan op de inzet van flexibiliteitsmaatregelen kunnen inschatten, zie ook Delagrangé en Notebaert (2022).

Resultaten: toepassing, mate en spreiding van flexibiliteitsinstrumenten

De top drie

De meest toegepaste flexibiliteitsinstrumenten zijn het inzetten van onderaannemers via 'projectgebonden uitbesteding' (54% van de ondernemingen), werken met deeltijdsen (58%) en werken met flexibele uurroosters en studentenarbeid (telkens 36%). Opvallend is ook het groot aandeel organisaties in de quartaire sector - onderwijs, overheid en social profit - (61%) dat met vrijwilligers werkt.

Aantal maatregelen tegelijk ingezet neemt licht toe

We hebben in totaal dertien flexibiliteitsmaatregelen voorgelegd, waarvan er een aantal niet in elke sector kunnen of mogen toegepast worden. Er worden per onderneming gemiddeld 3,7 van die instrumenten ingezet in 2021, iets meer dan de 3,1 in 2016.

Temporele flexibiliteit

De flexibiliteit in arbeidstijd neemt toe door de frequentere inzet van flexibele uurroosters (van 28% van de ondernemingen in 2016 naar 36% in 2021) waarbij het ook om meer personen gaat (van gemiddeld 12% van de werknemers naar 22%). Ook overuren (van 27% naar 32%) en weekendwerk (van 24% naar 29%) worden vaker toegepast. Nachtwerk blijft stabiel (8% van de ondernemingen). Het aandeel betrokken personen per onderneming neemt voor deze laatste drie wel af: voor overuren met tien procentpunten naar gemiddeld 21% van de medewerkers in 2021, voor weekend- en nachtwerk gaat het om bijna een halvering. Het gecombineerd effect kunnen we afleiden uit het aantal betrokken personen. Dan blijkt dat de toename ten opzichte van 2016 in het aantal ondernemingen dat overuren doet zwaarder doorweegt dan de afname in het aantal werknemers dat overuren doet, want per 1000 vaste werknemers doen 425 personen overuren in 2021, een toename ten opzichte van 2016 toen 178 personen overuren deden. Eenzelfde verhaal voor flexibele uurroosters waar we een toename zien van 186 naar 390 personen per 1000 vaste werknemers. Voor weekendwerk (van 154 naar 171) en nachtwerk (van 62 naar 52) zijn de verschillen veel minder uitgesproken en kunnen we eerder van een status-quo spreken.

Deeltijds werk in licht dalende lijn

Het aandeel ondernemingen en organisaties dat medewerkers heeft met een deeltijdse tewerkstelling is licht gedaald, van 62% naar 58% tussen 2016 en 2021. Ook is het gemiddeld aandeel deeltijds werkende medewerkers in deze organisaties verminderd van 62% naar 50%. Als we het terug afzetten op de populatie, dan zijn er per 1000 medewerkers met een vast contract in 2021 262 deeltijdsen tegenover 306 in 2016. Op basis van deze cijfers kunnen we daar geen verklaring voor vinden.

Freelancers en zelfstandigen, projectgebonden uitbesteding: sterke toename

Het aandeel ondernemingen en organisaties dat freelancers of zelfstandigen inzet is teruggelopen van 27% naar 20%. Het gemiddeld aantal zelfstandigen dat ingezet wordt, liep ook terug van 31% van het vast personeel naar 22%. Als we alleen het gemiddelde nemen bij de ondernemingen die zelfstandigen inzetten, neemt dat aandeel zeer licht toe van 107% naar 111%. De combinatie van beide leidt tot een toename in de totale inzet van zelfstandigen en freelancers, op de volledige populatie bekeken van 45 naar 65 per 1000.

Het werken met projectgebonden uitbesteding neemt sterk toe (van 15% naar 54% van de ondernemingen). De intensiteit bij de gebruikers is wel afgenomen, van een aantal dat 144% van de vaste werknemers vertegenwoordigt naar 71%. De combinatie van meer ondernemingen die uitbesteden maar met een kleiner aantal betrokken medewerkers resulteert in de populatie tot een belangrijke toename van 56 personen voor elke 1000 medewerkers met een vast contract naar 243.

Waarom zoveel respondenten nu antwoorden in de categorie 'projectgebonden uitbesteding' en niet bij 'freelancers en zelfstandigen' kunnen we niet verklaren. Beide vormen van contractuele flexibiliteit zijn weliswaar juridisch duidelijk verschillend, maar in de praktijk liggen ze vaak dicht bij elkaar. Alleszins vormen ze beide een zeer belangrijk contingent op de arbeidsmarkt, van dezelfde grootteorde als contracten van bepaalde duur, uitzendkrachten en studentenjobs bij elkaar opgeteld.

Een deel van de verklaring kan bij de coronacrisis liggen. Uitbesteding blijkt vaker samen voor te komen met enkele van de gevolgen van de coronacrisis die we opgevraagd hebben, met name een verbod op de activiteiten, een afname van de vraag, problemen met betalingen door klanten, personeel dat niet kon of mocht komen werken, en in mindere mate met problemen met leveringen. We moeten afwachten tot een volgende editie om te zien of met het oplossen van de crisis ook de mate van uitbesteden terug afneemt.

Vrijwilligers: een belangrijke groep 'naast' de arbeidsmarkt

Omdat vrijwilligers geen arbeidscontract hebben, horen ze strikt genomen niet bij de arbeidsmarkt, maar ze vertegenwoordigen wel een bijzonder groot contingent personen dat op een of andere manier prestaties levert bij organisaties die ook 'gewone' werknemers kennen. Vrijwilligerswerk is enkel mogelijk bij een aantal types van ondernemingen uit de social profit, onder meer de kunsten en de zorg. Vrijwilligers worden bij meer ondernemingen uit die sectoren ingezet (van 52% naar 61%). Wanneer vrijwilligers ingezet worden is dit - nog meer dan in 2016 - voor een aantal dat het aantal eigen, vaste werknemers vele malen overstijgt, van 768% naar 1087%. Gemeten op de volledige populatie neemt hun aantal spectaculair toe van 332 per 1000 werknemers (uit alle sectoren) met een vast contract naar 814. Ook al moeten we ervan uitgaan dat vrijwilligers een beperkt aantal uren presteren en dus ver van een voltijds equivalent zitten, ze zijn met zoveel dat ze een belangrijke groep naast de arbeidsmarkt vormen, ook al gaat het waarschijnlijk in veel gevallen over personen die ook een betaalde job hebben of anderzijds actief zijn op de arbeidsmarkt.

Een mogelijke verklaring voor de stijging kunnen we vinden bij de coronacrisis. Bij ondernemingen die met een geheel of gedeeltelijk verbod op de activiteit werden geconfronteerd, zien we een positief verband met de inzet van vrijwilligers. Het kan dan gaan om bijvoorbeeld culturele organisaties, die bij de heropening van de activiteiten een tijdlang veel meer vrijwilligers hebben ingezet om bezoekers te begeleiden of te bedienen. Ook bij vaccinatiecentra bijvoorbeeld werden zeer veel vrijwilligers ingezet. Onze data laten helaas niet toe om meer gedetailleerd naar de activiteiten te kijken.

Het contingent vrijwilligers is zo groot dat we mogen aannemen dat ze naast een maatschappelijke meerwaarde ook in economische termen een substantiële bijdrage leveren. Het betekent ook dat in veel ondernemingen vraagstukken met betrekking tot het werken met vrijwilligers moeten opgelost worden; zoals hoe ze aan te sturen, hoe ze in een arbeidsorganisatie passen, de sociaaleconomische positie van de vrijwilligers zelf en wat de verhouding is tot de medewerkers met een arbeidscontract. De vrijwilligers bevinden zich op een kruispunt van maatschappelijke fenomenen waar meer onderzoek naar nodig is.

Uitzendarbeid is een stabiele factor

Ten opzichte van 2016 is er in 2021 een kleiner aandeel ondernemingen en organisaties die uitzendarbeid inzetten, een daling van 31% naar 22%. Wel zien we dat de ondernemingen die er gebruik van maken gemiddeld meer uitzendkrachten inzetten. Waar dat in 2016 nog 50% van het vast personeel was, is dat in 2021 102%. Deze stijging is ook - maar minder uitgesproken - zichtbaar over alle ondernemingen heen, dus ook met de niet-gebruikers meegerekend, van 15% naar 22%. Op de populatie van werkenden bekeken, blijft het aantal uitzendkrachten stabiel, van 77 per 1000 personen in 2016 naar 81 in 2021. De gevolgen van de coronacrisis voor uitzendarbeid zijn dubbel, en heffen elkaar mogelijk op. Er is minder vaak gebruik gemaakt van uitzendarbeid wanneer de activiteiten moesten stilgelegd worden en als er een afname van de vraag was. Maar er is vaker gebruik gemaakt van uitzendarbeid wanneer er een toename van de vraag was. Uitzendarbeid lijkt op die manier zijn stabiliserende taak waar te maken bij pieken en dalen.

Contracten van bepaalde duur

Het aantal gebruikers van contracten van bepaalde duur bleef min of meer gelijk (van 24% gebruikers in 2016 naar 26% in 2021). Het aantal ingezette personen met een contract van bepaalde duur nam wel duidelijk toe, van 12% voor een 'gemiddelde onderneming' naar 22%. Dat resulteert in een lichte afname van 101 personen met een contract van bepaalde duur naar 91 per 1000 werknemers met een contract van onbepaalde duur.

Studentenjobs

Er is een kleine toename van het aantal ondernemingen dat studenten inzet (van 33% naar 36%), maar er is wel een daling van het aantal studenten dat ze inzetten van gemiddeld 29% naar 24% ten opzichte van het vast personeel. In het geheel is er een toename van het aantal studenten dat werkt, van 89 naar 108 per 1000 vaste werknemers.

Tijdelijke werkloosheid

Tijdelijke werkloosheid is sterk toegenomen. Het werd in 2021 door 31% van de ondernemingen en organisaties ingezet, terwijl dat in 2016 nog maar door 19% was. Ook het aantal betrokken medewerkers is toegenomen, van gemiddeld over de ondernemingen heen 10% in verhouding tot de vaste werknemers naar 35%. In de populatie is hun aandeel gestegen van 51 personen op 1000 werknemers met een contract van onbepaalde duur naar 102.

De inzet van tijdelijke werkloosheid, die aan een aantal voorwaarden is gebonden, werd door de federale regering tijdelijk vereenvoudigd om ondernemingen en organisaties de kans te geven om in de coronacrisis te overleven. Dat verklaart ongetwijfeld het grootste deel van de toename. Er blijkt immers een sterke correlatie tussen de inzet van tijdelijke werkloosheid en verplichte sluiting tijdens de coronacrisis. In dat opzicht is de inzet van tijdelijke werkloosheid misschien wel minder sterk toegenomen dan kon verwacht worden op basis van de impact van de coronacrisis.

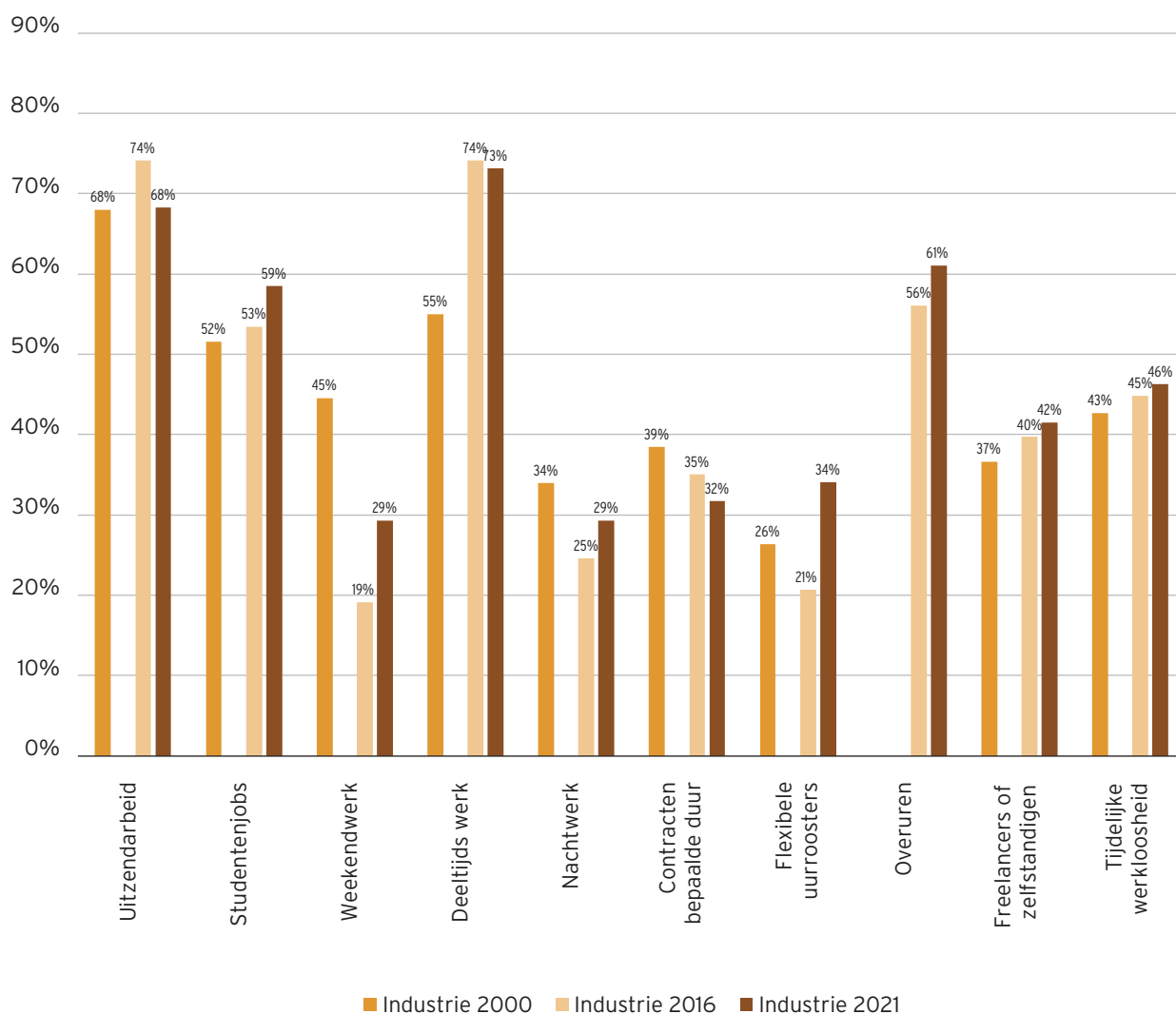
Historische evolutie in industrie en diensten

Op basis van de gegevens van de vroegere edities van onze enquêtes kunnen we een vergelijking maken die ver teruggaat in de tijd. Voor de industrie kunnen we terug naar 2000 (Delagrangé, 2001), voor de diensten naar 2004 (Delagrangé, 2004) en 2016. Het gaat voor de twee oudste edities telkens om ondernemingen met tien of meer werknemers - deze totaalcijfers wijken dus af van de andere in dit rapport. De enquêtes zijn op dezelfde manier afgenomen met dezelfde vragen, toch is het raadzaam om bij de vergelijking enige marge te nemen.

Bij de industrie (**FIGUUR 4**) zien we voor enkele instrumenten een lichte maar blijvende toename: studentenjobs, overuren, werken met freelancers en tijdelijke werkloosheid nemen bij elke editie met enkele procentpunten toe. Contracten van bepaalde duur nemen af en alle andere instrumenten laten een zekere variatie zien. Uitzendarbeid kent een piek in 2016 en keert in 2021 terug naar het niveau van 2000. Al bij al valt het vooral op dat er voor die flexibiliteitsmechanismen weinig drastische verschillen zijn over een periode van twintig jaar, op deeltijds werk na, dat een flinke groei kende tussen 2000 en 2016 (van 55% naar 74%).

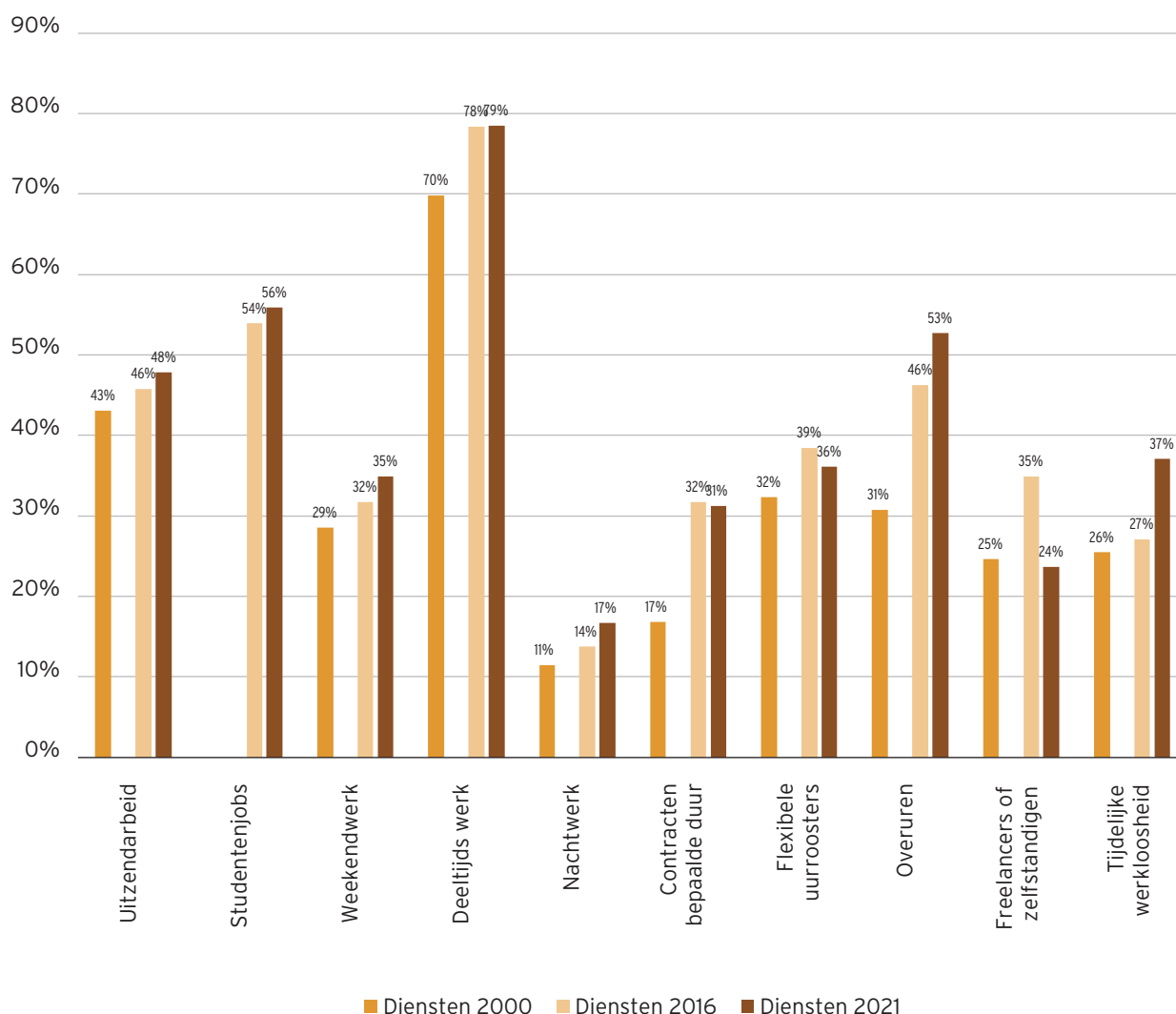
Voor de dienstensector (**FIGUUR 5**) zien we een iets ander beeld wat de evolutie betreft. De meeste flexibiliteitsmechanismen lijken een ruimere toepassing te kennen sinds 2004. De piek in tijdelijke werkloosheid is waarschijnlijk aan de coronacrisis toe te schrijven.

FIGUUR 4 \ Toepassing van een aantal flexibiliteitsinstrumenten in de industrie, 2000 - 2016 - 2021, ondernemingen met tien of meer werknemers.



Bron: Ondernemingsenquête 2021, Enquête Uitzendarbeid 2000 en 2016 - SERV / Stichting Innovatie & Arbeid

FIGUUR 5 \ Toepassing van een aantal flexibiliteitsinstrumenten in de diensten, 2004 - 2016 - 2021, ondernemingen met tien of meer werknemers.



Bron: Ondernemingsenquête 2021, Enquête Uitzendarbeid 2004 en 2016 - SERV / Stichting Innovatie & Arbeid

BIBLIOGRAFIE

- Delagrange, H. (2001). *Informatiedossier: Uitzendarbeid in de Vlaamse Industrie: inzet en ontwikkelingen*. SERV/STV. <https://www.serv.be/node/457>
- Delagrange, H. (2004). *Informatiedossier: uitzendarbeid en flexibiliteit in de dienstensector*. SERV/STV. <https://www.serv.be/node/1081>
- Delagrange, H., & Notebaert, S. (2017). *Uitzendarbeid en Flexibiliteit. Enquête bij ondernemingen en organisaties in Vlaanderen*. SERV / Stichting Innovatie & Arbeid. <https://www.serv.be/node/11623>
- Delagrange, H., & Notebaert, S. (2022). *Impact van de coronacrisis op de bedrijfsstrategie*. SERV / Stichting Innovatie & Arbeid. <https://www.serv.be/node/15034>
- Delagrange, H., & Notebaert, S. (2023). *Methodologie van de Ondernemingsenquête 2021*. SERV / Stichting Innovatie & Arbeid. <https://www.serv.be/node/15992>

Freelancers op de Vlaamse arbeidsmarkt

Katrien Penne - SERV - Stichting Innovatie & Arbeid

Penne, K. (2023). *Rapport Freelance Ondernemen in Vlaanderen, een update*. Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen/Stichting Innovatie & Arbeid.

<https://www.serv.be/stichting/publicatie/freelance-ondernemen-vlaanderen>

Penne, K. (2017). *Rapport Freelance Ondernemen in Vlaanderen*. Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen/Stichting Innovatie & Arbeid.

<https://www.serv.be/stichting/publicatie/freelancers-vlaanderen>

ABSTRACT

Het rapport *Freelance Ondernemen in Vlaanderen 2023* vormt een kwantitatieve en kwalitatieve update van het eerste rapport dat in 2017 door de Stichting Innovatie & Arbeid uitgebracht werd (Penne, 2017, 2023). We focussen op het verwerven van inzicht in de arbeidsmarktpositie van de zelfstandigen zonder personeel, die als zakelijke dienstverstrekker actief zijn op tijdelijke of projectbasis, met uitzondering van de gereguleerde of vrije beroepen. Het aantal freelancers blijft jaar na jaar ononderbroken toenemen. In de periode 2015 tot 2021 steeg het aantal freelancers tot 206 018 personen in Vlaanderen. Deze groeicurve houdt min of meer gelijke tred met de aangroei van het totaal aantal zelfstandigen en van het totaal aantal werkenden in dezelfde periode, maar het maakt abstractie van desgevallende onderlinge verschuivingen en evoluties binnen populaties. Achterliggende factoren die een rol spelen bij de toegenomen inzet van freelancers op de Vlaamse arbeidsmarkt, houden verband met de impact van evoluties en trends zoals de nood aan herhaaldelijk flexibel schakelen onder de coronapandemie, de Oekraïne- en energiecrisis, aanhoudende krapte op de arbeidsmarkt, destandaardisering, een vervaging van het onderscheid tussen vast en flex, digitalisering, globalisering, en de tijdsgeest van individuele autonomie en waardezoeken. Dit maakt dat er niet zoiets bestaat als één type freelancer, maar dat er een grote diversiteit en differentiatie bestaat onder de freelancerspopulatie. Er bestaat een brede waaier aan organisatie- en verdienmodellen tussen twee uitersten op een glijdende schaal. Aan de ene kant de wereld van de *gig economy* waarin online platformen het bepalende element zijn en de werkkrachten een middel. En aan de andere kant de *talent economy* waar het draait om werkenden met al hun talenten, ervaring en kennis, en waar soms een platform de rol van intermediaire partij neemt en dus het middel is. De omgeving waarin freelancers actief zijn, drukt een stempel op de kansen en mogelijkheden, op de organisatiewijze en het verdienmodel. Ook opdrachtgevers en intermediaire dienstverleners passen hun organisatie-model aan. Aangepaste hr-managementconcepten en gedragscodes zien het licht. Het gebrek aan een uniforme definitie voor deze werkvorm blijft echter het grootste knelpunt om de freelancers volledig te vatten, zowel voor het sociaal overleg als voor het institutioneel kader waarbinnen beleid wordt vastgelegd.

Iedereen die zich verdiept in het werkveld van de freelancers, stuit bij aanvang op de schijnbare contradictie dat er voor deze nochtans veelgebruikte term geen eenduidige begripsafbakening bestaat. Evenmin bestaat een specifiek juridisch statuut voor deze werkvorm, noch zijn er aparte statistieken voorhanden.

Deze vaststelling blijft vijf jaar na het eerste rapport onveranderd. Het gebrek aan uniforme definitie was en blijft een van de hoofdknelpunten in het debat over de inzet van freelancers op de Vlaamse arbeidsmarkt. In de praktijk blijkt haast elke stem in het publieke debat er een eigen begripsbenadering op na te houden, waardoor langs elkaar heen gesproken wordt of schijnbaar contradictorische stellingen en conclusies geformuleerd worden.

Ivanhoe en de flexeconomie: wie en wat is een freelancer?

De oorsprong van het woord 'freelancer' staat min of meer vast: de term duikt voor het eerst op in de populaire roman 'Ivanhoe' die Walter Scott in 1819 publiceerde. Het riddersverhaal speelt zich af in de middeleeuwen, waarbij een groep van vrije lanciers hun speer ter beschikking stelden van de meest biedende. Later is de term in de Nederlandse taal overgenomen en in een figuurlijke context veranderd naar een zelfstandige ondernemer zonder een vaste arbeidsovereenkomst.

We stellen daarbij vast dat het woord 'freelancer' slechts één term is uit een veel breder gamma verwante benamingen die circuleren om de niche in de arbeidsmarkt aan te duiden waarbinnen de vaak nieuwe en flexibele arbeidsvormen vallen die niet toe te wijzen zijn aan het traditionele werknemersstatuut of het werkgeverschap. Gaande van zelfstandige *professional*, zzp'er (zelfstandige zonder personeel), (economic dependent) *self-employed*, *own account worker*, nieuwe zelfstandige (ondernemer), losse medewerker, autonome werknemer onder zelfstandig statuut, tot *outsider*, eenpitter, platformwerker of *digital nomad*, *midlancer*, *techlancer*... Deze vlaggen dekken evenmin een identieke lading, wat heel wat bijkomende contaminatie veroorzaakt in het maatschappelijk debat over freelancers. Het maakt het ook minder evident om een globale beleidsvisie te ontwikkelen.

De specificiteit van de Vlaamse freelancer

Bovenstaande vaststelling lag vijf jaar geleden binnen de Stichting Innovatie & Arbeid aan de basis van een zoektocht naar een passende begripsafbakening, om ten behoeve van de sociale partners van de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen (SERV) het fenomeen in kaart te kunnen brengen. Het onderzoek resulteerde in een pragmatische werkdefinitie om de specificiteit van deze werkvorm af te bakenen: het gaat om zelfstandigen zonder personeel, die als zakelijke dienstverstrekkers actief zijn op tijdelijke of projectbasis, met uitzondering van de gereguleerde of vrije beroepen¹.

De volgende elementen onderscheiden hierbij de freelancers in Vlaanderen. In de eerste plaats gaat het om personen die in Vlaanderen werken als ondernemer onder het sociaal statuut van de zelfstandigen, en als dusdanig geregistreerd zijn bij het RSVZ, het Rijksinstituut voor de Sociale Verzekeringen der Zelfstandigen. Het gaat niet om de andere RSVZ-categorieën, zoals de zelfstandigen die geregistreerd zijn als helper, meewerkende partner of actief na pensioenleeftijd.

¹ Vrije beroepen zijn beroepen die doorgaans niet in dienstverband uitgeoefend worden, omwille van de persoonlijke aansprakelijkheid en/of omdat de regelgeving een zelfstandigenstatuut oplegt. Nominatum betreft het minstens de beroepen waarvan de desgevallende werknemers ressorteren onder het Paritair Comité 336 betreffende de vrije beroepen (advocaten, gerechtsdeurwaarders, accountants en belastingconsulenten, boekhouders en fiscalisten, bedrijfsrevisoren, bouwarchitecten, landmeter-experten en dierenartsen), en onder de afzonderlijke paritaire comités PC 216 (notarissen), PC 313 (apothekers) en PC 330 (gezondheidszorg met de erkende medische en paramedische beroepen).

Het gaat ook niet om personen die activiteiten uitoefenen in het kader van een werknemerscontract (vast of tijdelijk; voltijds of deeltijds; met een onderneming, uitzendkantoor of payroll-constructie in de rol van werkgever), en niet om zij die (desgevallend occasioneel) activiteiten uitoefenen als student of zonder duidelijk statuut; deze vallen buiten de scope van dit onderzoek. De freelancer oefent zijn zelfstandige activiteit uit in hoofdberoep, of desgevallend in bijberoep naast een hoofdactiviteit als werknemer of werkzoekende, of desgevallend gaat het om het tegelijkertijd uitoefenen van diverse verschillende zelfstandige activiteiten. Als zelfstandige kan de freelancer deze activiteit naar keuze uitoefenen als eenmanszaak (natuurlijke persoon zonder juridische vennootschapsstructuur) of onder vennootschapsstructuur, waarbij diverse vennootschapsvormen mogelijk zijn.

Ten tweede heeft de freelancer geen eigen personeel in dienst. Het gaat dus niet om een entiteit die bij de RSZ geregistreerd is. Het is echter niet uitgesloten dat er een meewerkende partner is die vergelijkbare activiteiten uitvoert, of dat op projectgebonden basis tijdelijk wordt samengewerkt met een of meerdere andere zelfstandige freelancer(s).

Bovendien is de freelancer actief in eender welke sector van de economie. Het werken met freelancers is met andere woorden niet gebonden aan een specifieke sector, maar komt voor in alle sectoren van de economie.

Het vierde element: de freelancer biedt zakelijke diensten aan. Het gaat hierbij om het verhuren van de eigen arbeid, kennis of creativiteit; niet om een product. Het gaat bovendien in hoofdzaak om zelfstandige dienstverlening aan andere ondernemingen of organisaties, niet om diensten aan particulieren, al is de grens tussen B2B (*business to business*) en B2C (*business to consumer*) niet steeds absoluut te trekken. De dienstverlening zelf gebeurt desgevallend aan een of meerdere organisaties of ondernemingen tegelijkertijd - vaker grote dan kleine ondernemingen - in uiteenlopende sectoren. Het gaat hier niet om de beroepsactiviteit van de zelfstandige gereguleerde beroepen of vrije beroepen, zoals boekhouder of architect. De rol van een freelancer in de inhurende organisatie of onderneming kan vele vormen aannemen, ze kan zowel operationeel als strategisch zijn, en kan zowel uitvoerend als leidinggevend zijn. De functies en opdrachten zijn zeer divers en kunnen zowel kennisintensieve, creatieve als facilitaire dienstverlening omvatten. De freelancer wordt bij die dienstverlening als zelfstandige hetzij rechtstreeks ingezet door de inhurende organisatie of onderneming, hetzij via tussenkomst van een bemiddelende intermediaire instantie of platform. De freelancer beschikt over een autonomie waarbij hij of zij zelf de werkorganisatie bepaalt en de werklocatie van de freelancer kan zich zowel bij de inhurende organisatie of onderneming bevinden, als thuis, of op een andere plaats.

Tot slot is de inzet van een freelancer van beperkte duur. Het gaat met andere woorden om een tijdelijke opdracht. In de praktijk is het moeilijk om voor de duurtijd van de opdracht een precieze tijdslimiet te bepalen. Bovendien is het ook mogelijk dat eenzelfde opdracht opeenvolgend verlengd wordt.

Raming op basis van Statbel

Door het ontbreken van een specifiek juridisch statuut voor de freelancers en het gebrek aan een eenvormige begripsomschrijving, lijkt het niet meteen mogelijk om de freelancers in Vlaanderen kant en klaar te plukken uit de beschikbare publieke statistieken. In samenwerking met Statbel, het Belgische statistiekbureau, werd een zo goed mogelijk benaderende statistische vertaling gezocht voor bovenstaande definitie.

Hierbij maakt men gebruik van de eigen statistische databank DBRIS, die de basis van de administratieve databank KBO aanvult met indicaties van economische activiteit afkomstig van onder meer BTW, RSZ, NBB, RSVZ, en enquêtegegevens van ondernemingen die vallen onder het statistisch geheim.

De bedoeling daarbij is een bedrijvenindeling te hebben waarbij elke Belgische onderneming uiteindelijk gelinkt is aan één unieke NACE-BEL-(hoofd)activiteitencode, de zogenaamde bedrijvenindeling NACE-NIS, die in sommige gevallen kan afwijken van de NACE-BEL-indeling gelinkt aan BTW of aan RSZ.

Binnen deze benadering komen we tot de raming dat Vlaanderen in 2021 206 018 freelancers telt. Om dit aantal te berekenen, werden de freelancers zo benaderend mogelijk afgebakend door de combinatie van de volgende zes selectiecriteria.

Er werden alleen btw-plichtige commerciële ondernemingen geselecteerd. Deze omschrijving is van toepassing op zowat alle freelancers, met uitzondering van de freelance journalisten, die onder bepaalde voorwaarden niet btw-plichtig zijn.

Het gaat om ondernemingen die geen personeel in loondienst hebben, dus zonder RSZ-verplichting.

Het gaat om een ad hoc selectie van NACE-BEL-activiteitscodes, die bij benadering kunnen getransponeerd worden naar de beroepen en de functies binnen een onderneming waarvoor freelancers ingezet worden. Het gaat dan over opdrachten op het vlak van technologie en techniek, tekst en vertaling, grafisch en industrieel design, kantoorfaciliteiten, multimedia, juridische ondersteuning, sales en marketing, financiën, personeelszaken en management. Deze lijst stemt in zeer grove lijnen ook overeen met de lijst die Graydon hanteert, maar is selectiever doordat de activiteitscode gespecificeerd werd tot op vijf *digits*, en doordat traditionele zelfstandige ondernemers of gereguleerde beroepen waar mogelijk geweerd werden.

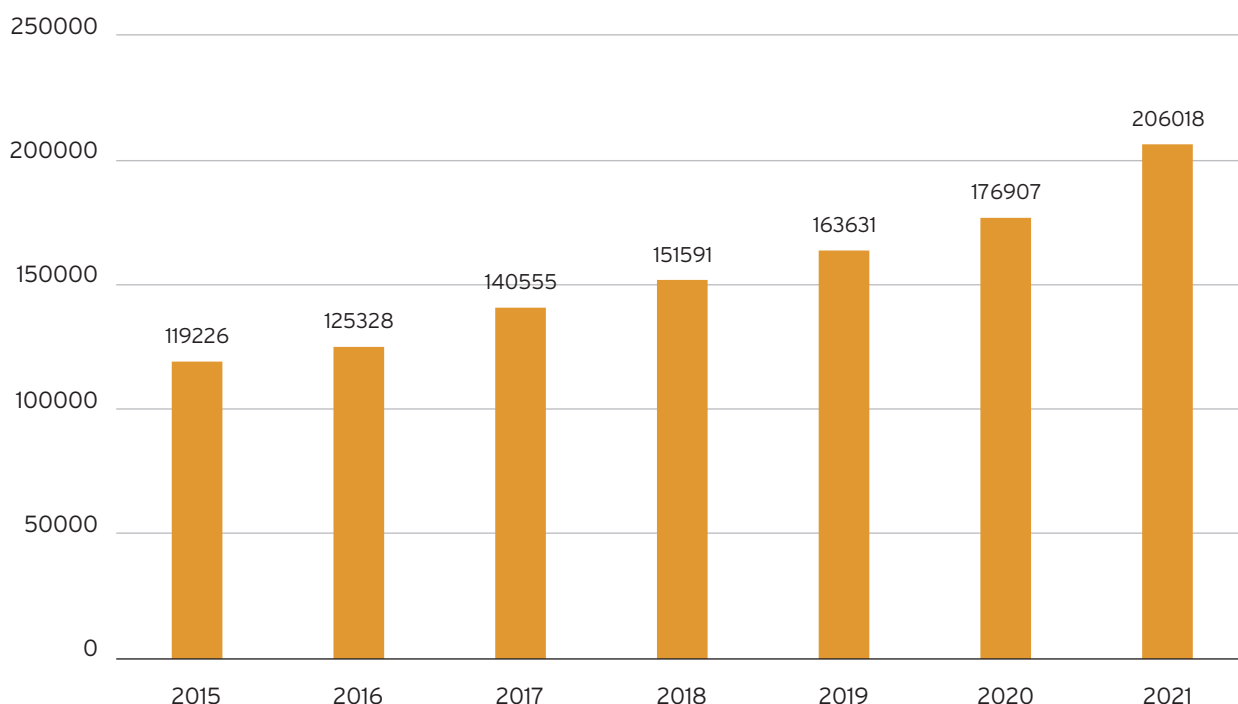
Zowel de ondernemingen die in de KBO geregistreerd zijn voor een van de geselecteerde activiteitscodes als hoofdactiviteit inzake btw-plichtigheid, als de ondernemingen die geregistreerd zijn voor een van de geselecteerde activiteitscodes als een van de vijf mogelijke nevenactiviteiten inzake btw-plichtigheid, nemen we in aanmerking.

Het gaat enkel om de ondernemingen met een omzetcijfer lager dan 500 000 euro.

We houden geen rekening met de rechtsvorm van de onderneming, het kan zowel een eenmanszaak zonder rechtspersoonlijkheid zijn als een vennootschapsvorm. Elke commerciële onderneming stelt immers steeds minstens één zelfstandige tewerk, hetzij één persoon (in een eenmanszaak of in een BV of NV met één bestuurder), hetzij twee personen of meer.

Aantal freelancers in Vlaanderen in stijgende lijn

De evolutie van het aantal freelance ondernemers in Vlaanderen gaat de afgelopen jaren onafgebroken in stijgende lijn (**FIGUUR 1**). Twee bevindingen springen hierbij in het oog. Ten eerste is het aantal freelancers in Vlaanderen tussen 2015 en 2021 jaar na jaar blijven toenemen. In deze periode steeg het aantal freelancers in totaal met 86 792, van 119 226 personen in 2015 naar 206 018 personen in 2021. Dat is een stijging met 73% over de beschouwde periode van zes jaar. Wat ook in het oog springt, is de grote toename die we zien in 2021 ten opzichte van het voorgaande jaar 2020: het aantal freelancers stijgt dat jaar met 29 111 personen, dat is een sprong met 17%.

FIGUUR 1 \ Evolutie van het aantal freelancers in Vlaanderen, 2015-2021

Bron: Stichting Innovatie & Arbeid, op basis van Statbel

Evolutie van het totaal aantal werkenden

De groeicurve van het aantal freelancers houdt min of meer gelijke tred met de aangroei van het totaal aantal Vlaamse zelfstandigen in dezelfde periode. Dit aantal steeg van 667 232 zelfstandige ondernemers in 2017, tot 760 688 in 2021. Dit hangt samen met het groeiend aandeel van de intellectuele en zakelijke dienstverleners binnen de zelfstandigenpopulatie.

In 2022 lag het aandeel zelfstandigen voor de hoofdactiviteit in de werkende bevolking van 20 tot 64 jaar in het Vlaamse Gewest op 14,4%. Dat is het hoogste percentage in de periode 1999-2022. Het aandeel zelfstandigen schommelde in de periode 1999-2022 tussen 12,8% en 14,4%. Tussen 2021 en 2022 steeg het aandeel met 0,7 procentpunt.

Flexibel schakelen met freelancers

In wat volgt sommen we de achterliggende factoren op die een rol spelen bij de toegenomen inzet van freelancers op de Vlaamse arbeidsmarkt. Deze factoren houden verband met de impact en het onderlinge samenspel van verschillende evoluties en trends.

Zo moesten ondernemingen en organisaties herhaaldelijk flexibel schakelen in hun personeelsbestand tijdens de coronapandemie, de Oekraïne- en energiecrisis. De inzet van freelancers is een van de instrumenten in deze bredere strategie. De flexibele schil vervult een dubbele, en niet te onderschatten, rol: deze van schokdemper bij een crisis en deze van tewerkstellingsmotor bij een prille heropleving, met bijhorende negatieve of positieve impact op de individuele freelancers.

Verder, de aanhoudende krapte op de arbeidsmarkt heeft ervoor gezorgd dat de invulling van vacatures belangrijker wordt dan de specifieke contractvorm waaronder mensen tewerkgesteld zijn.

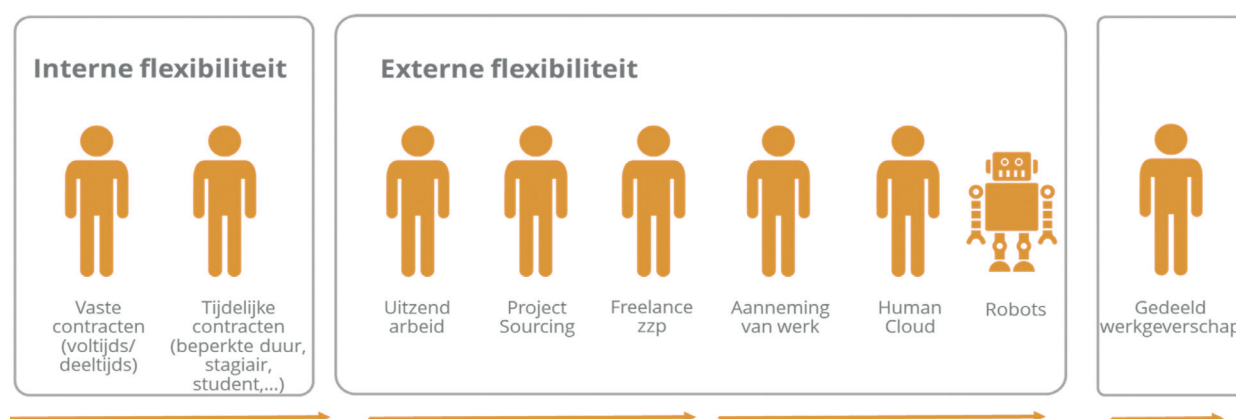
De verderzettende trend van 'destandaardisering' waarbij het standaard voltijds tewerkstellingsmodel in levenslang vast dienstverband terrein verliest, is ook een belangrijke evolutie om te vermelden.

De steeds bredere samenstelling van de 'total workforce' waarop bedrijven en organisaties steunen, is het volgende punt. Daardoor maken fenomenen en begrippen als 'the fuzzy firm' (de inzet van freelancers beperkt zich niet meer tot de 'schil', maar kan zich uitstrekken tot de kern van de interne bedrijfsorganisatie en functies) en 'the extended enterprise' (toenemende vervaging van het onderscheid tussen vast en flex, tussen interne en externe medewerkers) opgang. Dat laatste begrip wordt visueel voorgesteld in **FIGUUR 2**.

De digitalisering en globalisering met de expansie van online platformen waardoor wereldwijd met één vingerknip opdrachten kunnen worden uitgestuurd en aangenomen, spelen ook een rol bij de toegenomen inzet van freelancers op de Vlaamse arbeidsmarkt.

Tot slot, de tijdsgeest van individuele autonomie en waardezoeken. De binding tussen werkgever en werknemer verschuift daardoor naar een meer losse, voorwaardelijke relatie tussen opdrachtgever en opdrachtnemer.

FIGUUR 2 \ Freelancers en The extended enterprise



Bron: Deleu & Van Assema (2020)

Uiteenlopende types van freelancers

Er is een brede diversiteit en differentiatie onder de freelancerspopulatie, en er bestaat niet zoiets als één algemeen type freelancer waarop desgevallend beleid kan worden afgestemd. Naargelang het doel dat beoogd wordt en de kenmerken die men wil benadrukken in het debat, zijn uiteenlopende typologieën bruikbaar.

Een van de markantste ontwikkelingen die zich de voorbije jaren doorzet in de wereld van de freelancers, is de ontwikkeling van platformwerk. Deze evolutie is nauw verbonden met trends als digitalisering en globalisering, en de ontwikkeling van online werkplatformen. Niet elke activiteit die gebruik maakt van digitale tools of platforms wordt aangemerkt als 'platformwerk' en het freelance ondernemen is hierbij zeker niet de enige werkvorm. Maar freelance werken is wel een werkvorm die gemakkelijk kan gebruik maken van digitale platformen om opdrachtgevers en opdrachtnemers bij elkaar te brengen.

Een ander mogelijk organisatiemodel van freelancers kan worden getypeerd onder de noemer van de zogenaamde *talent economy*. Dit zijn twee uitersten op een glijdende schaal: de wereld van de gig economy, waarin de platformen het bepalende element zijn en de werkkrachten een middel, en de talent economy, waar het draait om werkenden met al hun talenten, ervaring en kennis, maar waar soms een platform de rol van intermediaire partij neemt en dus het middel is. Tussen deze twee uitersten zit een waaier aan freelancers voor wie het beeld niet te verengen is tot een eenzijdig negatief verhaal of tot een louter hallelujaverhaal.

Aan deze organisatietypes hangt een eigen verdienmodel vast. Gig werkers moeten zich staande houden tegenover een neerwaartse tarievendruk en concurrentie op basis van de prijs, waardoor er geen onderhandelingsmarge bestaat (*low cost, low choice*). Typevoorbeeld zijn de (maaltijd)koeriers. In de talent economy bepalen voornamelijk talent en expertise de concurrentiedruk, met marktconforme tarieven die variëren naar sector, vereiste kennis en vaardigheden, specifieke functie, aantal potentiële concurrenten, hoofdkomen of bijberoep, en de hoedanigheid van de opdrachtgever: eenmanszaak of multinational (*high cost, high choice*). Typevoorbeelden zijn freelancers in consultancy, high tech, IT of de farmaceutische sector.

Impact op werkcondities en kwaliteit van het werk

Voor het platformwerk van de gig werkers stellen de belangrijkste knelpunten zich allereerst in de gebrekkige sociale bescherming en het risico op schijnzelfstandigheid. Ook de fysieke en sociale isolatie, het algoritmisch management en digitaal toezicht, evenals baanonzekerheid en opeenvolgende werktransities, zijn grote risicofactoren. De precariteit kan voor deze groep samengevat worden als erg onzeker, laag betaald werk met onregelmatige werkuren en weinig doorgroeimogelijkheden. Dit betekent zeker niet dat alle platformwerkers even precaire jobs hebben, maar wel dat ze gemiddeld genomen kwetsbaarder zijn dan sommige andere beroepsgroepen.

Voor de brede groep van freelancers die actief zijn, vormen de zzp'ers in de intellectuele dienstverlening het typevoorbeeld van een zeer goed scorende subsector op de diverse aspecten uit de databank van de Vlaamse werkbaarheidsmonitor. Knelpunten en uitdagingen liggen er desgevallend op het vlak van inkomensonzekerheid en werkonzekerheid, aannemingscontracten en bijhorende valkuilen, het risico op schijnzelfstandigheid, de opbouw en het onderhouden van de eigen competentieportfolio en van voldoende management skills, de werk-privébalans en de werkdruk, en de ondersteuning door een professioneel sociaal netwerk of via diverse samenwerkingsvormen tussen freelancers onderling.

Impact op de organisatie van het inhuurproces bij opdrachtgevers

Traditionele motieven om freelancers in te huren kunnen liggen in de kostenstructuur (een zelfstandige inhuren kan goedkoper zijn dan een werknemer in vast dienstverband aan te nemen en impliceert ook minder sociale verplichtingen en administratieve rompslomp), een tijdelijke behoefte aan specialistische kennis, tijdelijke pieken in het gewone werk, of tijdelijke projecten. Daarnaast wint een bijkomend motief aan belang, onder invloed van de aanhoudende schaarste op de arbeidsmarkt, de toegenomen flexibilisering en de ervaring tijdens de pandemie: het niet kunnen invullen van een vacature via een vast werknemerscontract.

Er zijn twee basisstrategieën die ondernemingen, organisaties en overheden in de context van schaarste verkennen: ofwel versterken ze de eigen inhuurcapaciteit door het *selfsourcing* proces te professionaliseren, ofwel trekken ze een intermediaire externe dienstverlener aan waaraan ze de inhuur van extern talent (geheel of gedeeltelijk) uitbesteden. Tussen beide opties ligt ook nog eens een hele waaier aan gradaties.

Wanneer een organisatie het inhuurproces in eigen hand houdt, steunt dit vaak op het proactief uitbouwen van een eigen netwerk als 'freelancepool' of 'talentpool' van intern en extern talent, met potentiële kandidaten voor toekomstige vacatures. In sommige gevallen gebeurt dit op sectorniveau, zoals het initiatief 'Techlancers' van Agoria voor technische profielen.

Oprichters maken ook steeds vaker gebruik van een digitale tool zoals een Freelance Management Systeem (FMS). Dat is een online freelanceplatform dat opdrachtgevers en opdrachtnemers (freelancers) rechtstreeks met mekaar in contact brengt, *on demand*, zonder tussenpersoon of intermediair. In ons land zijn circa een twintigtal gekende freelanceplatformen actief. Zij worden gemonitord in het tweejaarlijks rapport dat uitgebracht wordt door het onafhankelijk kennisplatform Nextconomy. Sommige grotere organisaties hanteren een *direct sourcing model* waarbij ze een eigen FMS opzetten om freelancers aan te trekken en te beheren, zoals Philips of VRT.

Impact op het organisatiemodel van intermediaire dienstverleners

Er zijn verschillende intermediaire dienstverleners actief in het aanleveren van zelfstandige freelancers en talent onder diverse statuten. De meeste intermediairen bieden niet alleen zelfstandige freelancers aan, maar zijn ook tegelijkertijd actief in het aanleveren van talent onder andere flexibele of vaste statuten. Het kan dan gaan om:

- een interim management bureau: gespecialiseerd in het tijdelijk plaatsen van zelfstandige interim managers
- een projectsourcing bureau: dit is een intermediair die eigen specialisten in vast of zelfstandig verband aanwerft en deze dan onder projectvoorwaarden ter beschikking stelt van een opdrachtgever
- een *managed service provider* (MSP): dit is een intermediair die als vaste toegangspoort voor personeel fungeert, en waarlangs ook alle andere intermediaire personeelsleveranciers moeten passeren
- een *master vendor*: dit is een intermediair die als primaire leverancier voor bepaalde profielen fungeert en pas in tweede instantie andere intermediairen inschakelt
- een *broker*: dit is een intermediair die in beginsel enkel het contractbeheer van zelfstandige freelancers regelt.

Intermediaire dienstverleners zijn actief in een groeiende markt, maar ondergaan terzelfder tijd eveneens de impact van de krapte op de arbeidsmarkt. Het maakt dat de zogenaamde 'war on talent' soms scherpe vormen kan aannemen. Daarbij doen zich enkele opvallende tendensen voor. Zo hebben de aangewende strategieën om het schaarse talent aan te boren niet alleen betrekking op het toeleiden van nieuwe groepen tot de arbeidsmarkt, of het uitbouwen van eigen talentpools, maar kunnen ze ook aanleiding geven tot het actief wegkopen van schaars talent of zelfs het vissen in de vijver van het vast personeel van de eigen opdrachtgevers of klanten. De verdergaande globalisering en digitalisering vormt dan weer een ondersteuning, omdat dit toelaat om via digitale platformen wereldwijd talent te kunnen vinden voor moeilijke vacatures. Nog een tendens is dat er zich een integratie voordoet van het dienstenaanbod van de diverse soorten intermediaire spelers doordat de specifieke contractvorm voor opdrachtgevers van ondergeschikt belang wordt, zolang een vacature maar ingevuld raakt. Tegelijkertijd zijn er heel wat consolidaties en overnames in de sector, vaak met internationale dimensies. Dit leidt tot het aanbieden van een steeds breder hr-pakket voor alle mogelijke inhuurvormen onder een en dezelfde noemer of paraplu. Deze beweging maakt de markt soms wat ondoorzichtig voor opdrachtgevers om in te schatten op welk specifiek terrein ze ondersteuning nodig hebben, en voor welke dienstverlening ze bij welke soort dienstverlener terecht kunnen.

Aandacht voor aangepaste hr-managementconcepten en gedragscodes

De nood om een steeds diverser wordende *workforce* van intern en extern talent aan te trekken, te *managen* en ook zeker te behouden in een schaarse arbeidsmarkt, vormt de voedingsbodem voor de ontwikkeling van aangepaste hr-managementconcepten en gedragscodes. Deze vormen van personeelsmanagement hebben gemeen dat er een meer globale aanpak van talentontwikkeling uitgestippeld wordt, los van de specifieke contractvorm. Enkele thema's die in deze context aan aandacht winnen, zijn *Total Talent Management* (TTM) of Integraal Talentbeheer (ITB), en *Strategic Workforce Planning*.

Daarnaast proberen ondernemingen en organisaties zichzelf te positioneren als een doordachte en aantrekkelijke werkgever én opdrachtgever. 'Goed opdrachtgeverschap' is een thema dat toenemend succes kent. Het is een soort vertaling van het concept 'goed werkgeverschap' en slaat op de kwaliteit van de relatie tussen freelancer en inhuurder. Het wordt door sommigen beschouwd als een variant van MVO, het maatschappelijk verantwoord of duurzaam ondernemen, maar dan specifiek met betrekking tot de wijze waarop een onderneming of organisatie extern personeel inzet. Het gaat nog niet meteen om een uniforme gedragscode, maar wel om een concept in ontwikkeling met meerdere verschijningsvormen, die in een apart hoofdstuk in het rapport worden verkend.

Gebrek aan uniforme definitie blijft knelpunt

Het grootste obstakel bij het updaten van dit rapport blijft het feit dat er nog steeds geen uniforme officiële begripsafbakening bestaat voor de term 'freelancer'. In het kader van dit onderzoek zijn freelancers gedefinieerd als zelfstandigen zonder personeel, die als zakelijke dienstverstrekker actief zijn op tijdelijke of projectbasis, met uitzondering van de gereguleerde of vrije beroepen. Deze afbakening geeft focus en duidelijkheid voor het onderzoek, maar biedt niet de mogelijkheid om meteen ook alle fenomenen uit het actuele bredere kader, waarbinnen diverse flexibele en niet-standaardvormen van werk ingezet worden, volledig te dekken.

De impact van de afwezigheid van een uniforme begripsomschrijving is zeer groot: freelancers blijven grotendeels een blinde vlek. Er kunnen geen nauwkeurige statistieken opgesteld en bijgehouden worden. Freelancers blijven grotendeels buiten beschouwing in arbeidsmarktstudies en vormen al zeker geen apart onderwerp. Er is geen basis voor een specifiek freelancersbeleid. Er is het risico van dovemansdiscussies, omdat iedere stem in het maatschappelijk en sociaaleconomisch debat een eigen begripsomschrijving hanteert, en appels met peren worden vergeleken. Ook de specifieke ontwikkeling van de gig economy moet daarbij in rekening worden genomen.

Dit vormt een serieuze uitdaging voor zowel het sociaal overleg als voor het institutioneel kader waarbinnen beleid wordt vastgelegd.

BIBLIOGRAFIE

- Deleu, M., & Van Assema, M. (2020). *Mis geen talent*. Die Keure.

Een risicoanalyse van gecomprimeerde werkschema's in de federale arbeidsdeal

Kristen du Bois, Claudia Rooman, Philippe Sterkens, Louis Lippens, Stijn Baert, Eva Derous¹ - Universiteit Gent

ABSTRACT

Sinds de jaren 1970 wordt gepleit om voltijds werk op minder dagen mogelijk te maken. Ondanks de populariteit van gecomprimeerde werkschema's en hun recente introductie op de Belgische arbeidsmarkt, identificeerden eerdere studies naast voordelen ook risico's van dergelijke arbeidstijdregelingen. Echter, omdat het leeuwendeel van de veldstudies tijdens de vorige eeuw werd uitgevoerd, hebben we weinig informatie over de potentiële risico's op onze hedendaagse arbeidsmarkt. Daarom onderzochten we in drie Belgische pioniersorganisaties via 24 diepte-interviews welke voordelen en risico's voortvloeiden uit hun proeftuinen met gecomprimeerde werkschema's in de arbeidsdeal. Doorgaans leidden gecomprimeerde werkschema's niet tot meer flexibiliteit, maar wel tot een betere werk-privébalans en een stabiel niveau van gezondheid (fysiek en mentaal), werkprestaties en ziekteverzuim. De positieve uitkomsten waren volgens geïnterviewden deels het resultaat van informele regelingen, ergonomische ondersteuning en taakrotatie. Voordelen werden hoofdzakelijk gerapporteerd bij vrouwen die aanvankelijk veel vrijwillige overuren presteerden of een bijkomende opleiding volgden, en mannen met jonge kinderen en een partner die een evenwicht zochten tussen hun hoofd baan, een persoonlijk project (bijvoorbeeld zelfstandige activiteit of renovatieproject) en gezinstijd. Risico's werden hoofdzakelijk geïdentificeerd bij vrouwen met hoge familie-eisen die een gecomprimeerd werkschema zagen als alternatief voor deeltijds werk en bij wie de verminderde flexibiliteit leidde tot een verstoord privé- en familieleven, een slechtere werk-privébalans en, in sommige gevallen, tot een hoger burn-out risico. Ook werden enkele gevallen gemeld van fysieke klachten (rug- en nekpijn), verminderde slaap en overbelasting van het team. Daarom roepen we beleidsmakers op om grondige kwantitatieve beleidsevaluatie uit voeren, werkgevers te ondersteunen bij het treffen van gepaste preventiemaatregelen en sociaaljuridische barrières op flexibiliteit op te heffen. Ons onderzoeksteam werkt momenteel aan drie vervolgstudies. Gegeven de geïdentificeerde risico's, ontwikkelen we een zelfreflectie- en monitoringstool voor werknemers om de aankomende pre-post interventiestudie bij onze partnerorganisatie op een verantwoorde manier uit te voeren.²

¹ De auteurs danken Brecht Neyt voor zijn ondersteuning vanuit UGent @ Work en Jemina Neiryndck voor haar bijdrage aan de studie.

² De inzichten uit dit onderzoek worden verder geduid door onderzoekers en professoren uit verschillende domeinen op <https://www.ugent.be/ugentatwork/nl/acties/sugaw14.pdf>

Door de federale arbeidsdeal (Belgisch Staatsblad, 2022) kunnen voltijdse werknemers sinds november 2022 een gecompriemd werkschema aanvragen waarbij ze langere dagen presteren in ruil voor meer vrije dagen. Volgens beleidsmakers moet die regeling werknemers meer flexibiliteit bieden om een betere werk-privébalans te bekomen. Zo moeten gecompriemde werkschema's een alternatief bieden voor deeltijdse werkregimes en loopbaanonderbrekingen en - volgens de regelgevingsimpactanalyse (Belgische Kamer Van Volksvertegenwoordigers, 2022) - bijdragen aan gezondheid en gendergelijkheid op de arbeidsmarkt. Op die manier zou de regeling tevens de voltijdse beschikbaarheid voor werkgevers waarborgen. Echter kan de wetenschappelijke literatuur rond gecompriemde werkschema's die verwachtingen niet hard maken. Sterker nog: volgens eerdere studies lijken er risico's aan gecompriemde werkschema's verbonden die onderzocht moeten worden in de context van preventie.

Gecompriemde werkschema's in de federale arbeidsdeal

Concreet kunnen voltijdse werknemers door de arbeidsdeal aan hun werkgever vragen om een gecompriemde werkweek waarin ze langere dagen presteren in ruil voor één extra vrije dag per week (vierdaagse werkweek), of een wisselend weekregime waarin er in de ene week meer wordt gewerkt in ruil voor extra vrije tijd in de andere week (Belgisch Staatsblad, 2022). De kerngedachte is om meer flexibiliteit te bieden met oog op een betere werk-privébalans (Belgische Kamer Van Volksvertegenwoordigers, 2022), wat op zijn beurt lange afwezigheden en burn-out moet helpen voorkomen (De Tijd, 2022, De Morgen, 2022; De Standaard, 2022). Daardoor zouden werknemers hun voltijds werkregime langer moeten kunnen aanhouden en dus een alternatief bieden voor deeltijdse arbeid en loopbaanonderbrekingssystemen (Belgische Kamer Van Volksvertegenwoordigers, 2022). Omdat meer vrouwen gebruik maken van zulke systemen, zou de regeling daarom bijdragen aan gendergelijkheid op de arbeidsmarkt (Belgische Kamer Van Volksvertegenwoordigers, 2022). Samengenomen moet de maatregel ervoor zorgen dat werknemers min of meer op dezelfde manier beschikbaar blijven voor hun werkgever als in hun oorspronkelijke voltijdse werkschema's (Belgische Kamer Van Volksvertegenwoordigers, 2022).

Knelpunten

Verrassend genoeg lijken bovenstaande verwachtingen uit de regelgevingsimpactanalyse grotendeels gebaseerd op interpretaties van statistieken over loopbaanonderbrekingen, en arbeid en geslacht, verstrekt door de RVA en Statbel (Belgische Kamer Van Volksvertegenwoordigers, 2022). Desalniettemin waren de beleidsmakers bij wet verplicht om deze regelgevingsimpactanalyse te bespreken met de sociale partners, die een negatief advies gaven over de gecompriemde werkschema's zonder arbeidstijdverkorting (Belgische Kamer Van Volksvertegenwoordigers, 2022). De grondgedachte achter dit advies was dat werkdagen van meer dan negen uren nadelig kunnen zijn voor het welzijn van werknemers (Belgische Kamer Van Volksvertegenwoordigers, 2022). Toch besloot de regering haar oorspronkelijk wetsvoorstel min of meer ongewijzigd te laten (zie Belgisch Staatsblad, 2022 voor uiteindelijke wettekst).

Toch lijkt een recente systematische review van de wetenschappelijke literatuur rond gecompriemde werkschema's de bezorgdheden van de sociale partners te ondersteunen. Ten eerste hebben werknemers in gecompriemde werkschema's niet noodzakelijk meer tijd voor vrijetijdsactiviteiten en brengen ze zelfs minder tijd met hun gezin door (Bolino et al., 2020). Een belangrijke uitzondering daarop zijn ploegwerkers: bij hen lijken gecompriemde werkschema's hun werk-privébalans wel te verbeteren (Bambra et al., 2007). Ten tweede rapporteren werknemers in gecompriemde werkschema's meer lichamelijke klachten en na het negende uur arbeid neemt ook het risico op arbeidsletsels toe (Bolino et al., 2020). Daarnaast wijzen studies uit dat gecompriemde werkschema's een negatieve invloed hebben op de slaap van werknemers (Bolino et al., 2020). Ten derde kunnen langere diensten door gecompriemde werkschema's tot hogere hoeveelheden stress op werkdagen en burn-out leiden (Bolino et al., 2021).

Een eerdere meta-analyse concludeerde ook dat gecompriëerde werkroosters niet geassocieerd worden met een lager ziekteverzuim (Baltes et al. 1999).

Specifiek in de context van gender toont eerder onderzoek aan dat vooral mannen zich aangetrokken voelen tot gecompriëerde werkschema's (Bolino et al. 2020; Hamermesh & Biddle, 2022; Ronen & Primps, 1981). Eerdere studies leggen uit dat mannen hun voorkeur voor gecompriëerde werkschema's vooral voortkomt vanuit hun vrijetijdsoriëntatie en vrouwen gecompriëerde werkschema's eerder bekijken vanuit het effect op hun gezin (Ronen & Primps, 1981). Aangezien werknemers in gecompriëerde werkschema's minder tijd met hun gezin doorbrengen (zie hierboven) zou dit kunnen verklaren waarom vrouwen minder aangetrokken zijn tot deze stelsels. Echter kan, vooral voor vrouwen, flexibiliteit in uurroosters wel een cruciale buffer vormen tegen de negatieve effecten van atypische uurroosters op hun gezins- en privéleven (Bolino et al., 2020).

Desalniettemin kunnen bovenstaande onderzoeksbevindingen met betrekking tot welzijn niet zomaar doorgetrokken worden richting de preventie in de context van de Belgische arbeidsdeal. Ten eerste werd het leeuwendeel van de bestaande veldstudies rond gecompriëerde werkschema's tijdens de vorige eeuw uitgevoerd (zie Bolino et al., 2020 en Ronen & Primps, 1981 voor overzichten). Dat is problematisch omdat jobs de laatste decennia drastisch veranderd zijn (ILO, 2015).

Door de lockdowns naar aanleiding van de COVID-19-crisis wijzigde voor veel jobs ook de manier waarop werktijd wordt ingevuld (Hamermesh & Biddle, 2022), bijvoorbeeld door de toename van telewerk. Ten tweede is het gros van de studies kwantitatief van aard. Daarom hebben we nog steeds weinig informatie over waarom, hoe en wanneer gecompriëerde werkschema's wel of niet werken (Bolino et al., 2020), wat een drempel vormt voor de wettelijke plicht tot risicopreventie, beschermingsmaatregelen en informatie aan werknemers (Belgium, 2023).

Methode

Om die informatie nood op te vullen, lanceerde *UGent @ Work* in november 2022 een oproep (via online media, nationale radio, televisie, kranten) voor onderzoekssamenwerkingen met werkgevers die proeftuinen met gecompriëerde werkschema's overwogen. In totaal vroegen 35 geïnteresseerde organisaties om meer informatie en hielden we met 17 organisaties een intakegesprek. Vanuit evidente ethische overwegingen was ons onderzoeksteam transparant over het gebrek aan kennis over mogelijke risico's van gecompriëerde werkschema's in de huidige context. Uiteindelijk besloten drie organisaties (een groot retailbedrijf, een groot kennisbedrijf en een middelgroot technisch bedrijf) om proeftuinen te implementeren en een onderzoekssamenwerking aan te gaan.

In die drie organisaties hebben we in totaal 24 semigestructureerde diepte-interviews afgenomen. Om een 360-graden risicoanalyse van gecompriëerde werkweken mogelijk te maken, bestond onze steekproef uit drie hr-managers, vijf directe managers van werknemers in een gecompriëerd werkschema, één personeelsplanner en vijftien werknemers in gecompriëerde werkschema's. Deelnemers werden geworven via de interne communicatiekanalen van de organisaties. Om deelname te stimuleren, boden we geïnterviewde medewerkers een cadeaubon aan van 15 euro, gefinancierd door Universiteit Gent. Bovendien bezorgden we geïnterviewden een formulier rond geïnformeerde toestemming met informatie over het onderzoek en anonieme gegevensverwerking en de mogelijkheid om na het diepte-interview contact met ons op te nemen bij vragen of bezorgdheden. De diepte-interviews werden opgenomen en opgeslagen in een map die uitsluitend toegankelijk is voor het onderzoeksteam.

De geïntegreerde samenvatting van Bolino et al. (2020) diende als uitgangspunt voor de thema's in de semigestructureerde vragenlijsten. Na de diepte-interviews legden we een databank aan waarin we de thema's classificeerden in socio-demografische kenmerken, (bijvoorbeeld geslacht, functietype, kinderen), uitkomsten, (bijvoorbeeld flexibiliteit, werk-privébalans, fysieke werkbaarheid en mentale werkbaarheid,) en mechanismen die de uitkomsten van gecombineerde roosters beïnvloedden of verklaarden (bijvoorbeeld informele regelingen, taakrotatie). Zo codeerden we elk thema per interview met een van de volgende categorieën: een negatieve associatie met gecombineerd werkschema, een positieve associatie met gecombineerd werkschema of geen associatie met gecombineerd werkschema. Die aanpak stelde ons in staat om algemene trends en belangrijke uitzonderingen te identificeren en verder in de diepte te onderzoeken.

Resultaten

Flexibiliteit

Slechts drie van de negen geïnterviewde werkgevers gaven aan dat ze dankzij de regeling meer flexibiliteit konden bieden in hun roosters dan ze aanvankelijk deden. De gedachte hierachter was dat de regeling hun werknemers in staat stelde om een voorspelbaar rooster te kiezen dat paste bij hun persoonlijke behoeften. Vooral voor werknemers met een tweede baan bood die voorspelbaarheid meer flexibiliteit om hun gecombineerde roosters efficiënter in te delen.

Daarentegen rapporteerden drie van de negen geïnterviewde werkgevers een status quo op vlak van flexibiliteit. Drie managers in kennisomgevingen legden voor dat ze enerzijds een gepersonaliseerde regeling konden aanbieden, maar anderzijds door sociaaljuridische barrières in de arbeidsdeal (meer specifiek de wettelijke verplichting tot vastleggen van een vast uurrooster) minder flexibiliteit in uurroosters konden inbouwen dan ze aanvankelijk deden. Door dezelfde verplichting voor een vast uurrooster gaven ook drie van de negen werkgevers aan dat de regeling voor verminderde flexibiliteit zorgde. In dezelfde lijn gaven zeven van de vijftien geïnterviewde werknemers aan dat hun totale flexibiliteit was verminderd omdat ze hun flexibele werktijden moesten inwisselen voor een vast rooster. Zes van de vijftien geïnterviewde werknemers maakten, ondanks de sociaaljuridische barrières, toch informele afspraken met hun werkgever om de negatieve effecten te reduceren. Bijvoorbeeld: in feite werkten ze nog steeds flexibele uren om nodige pauzes te kunnen nemen of verplaatsten ze occasioneel hun vrije dag voor privéomstandigheden. In ruil waren ze bijvoorbeeld bereid om tijdens piekperiodes hun vaste vrije dag naar een ander moment te verzetten of bleven enkelen onder hen beschikbaar in geval van nood. Ze zagen dit als een logische vorm van wederzijdse flexibiliteit tussen henzelf en hun werkgever. Zowel werkgevers als werknemers onderstreepten daarom het belang van het wegwerken van sociaaljuridische barrières om (informele) afspraken te maken over roosterflexibiliteit.

Werk-privébalans

In lijn met de doelstellingen van beleidsmakers, boden werkgevers gecombineerde werkschema's hoofdzakelijk aan om de werk-privébalans van hun werknemers te verbeteren. Na een testperiode concludeerden alle negen werkgevers dat, over het algemeen, de werk-privébalans van hun werknemers verbeterd was. En inderdaad, ook de meerderheid (elf van de vijftien) ondervraagde werknemers meldden een algemeen verbeterd evenwicht tussen hun werk- en privéleven. De werknemers die een betere werk-privébalans rapporteerden behoorden tot een van de volgende groepen: medewerkers die regelmatig overwerkten of na de werkuren bijstudeerden en waarbij de regeling hen toeliet om meer balans te vinden tussen hard werken en vrije tijd, of mannelijke werknemers met jonge kinderen die een beter evenwicht zochten tussen hun hoofd baan, persoonlijk project (bijvoorbeeld zelfstandige activiteit of renovatieproject) en gezinstijd.

Eén van de vier werknemers met een verminderde werk-privébalans legde uit dat het moeilijk was om zijn werk gedaan te krijgen in minder dagen. De overige drie werknemers die een verminderde werk-privébalans rapporteerden, behoorden tot een belangrijke doelgroep van de arbeidsdeal: vrouwelijke werknemers die de regeling zagen als alternatief voor deeltijdse stelsels. In lijn met eerder onderzoek over het belang van flexibiliteit bij vrouwen met atypische werkschema's (zie hierboven), rapporteerden deze vrouwen dat de verminderde flexibiliteit in uurroosters negatieve effecten had op hun gezins- en privéleven.

Fysieke werkbaarheid: fysieke klachten en arbeidsongevallen

Ondanks de bezorgdheden van werkgevers, werd er tijdens de proefperiodes geen toename in arbeidsongevallen vastgesteld. Twaalf, oftewel een meerderheid, van de geïnterviewde werknemers rapporteerden geen veranderingen in hun fysieke werkbaarheid. In deze context belichtten de werknemers enkele preventiemaatregelen die hun werkgevers troffen. Geïnterviewden in het groot kennisbedrijf gaven aan dat hun werkgever sowieso veel aandacht besteedt aan ergonomie, bijvoorbeeld sta-zitbureaus. Gelijkaardig gaven geïnterviewden in het groot retailbedrijf aan dat er voldoende taakrotatie werd voorzien, zoals afwisseling tussen rechtstaande en zittende taken. Eén van deze werknemers rapporteerde zelfs een toegenomen fysieke werkbaarheid omdat de extra vrije tijd toeliet om meer te bewegen. Ondanks de preventiemaatregelen in de deelnemende werkplekken rapporteerden twee werknemers een gedaalde fysieke werkbaarheid door toegenomen rug- en nekklachten. Ook rapporteerden drie medewerkers dat hun slaapduur werd ingekort door hun gecombineerd werkschema.

Mentale werkbaarheid: burn-outrisico en stress

Burn-out ontwikkelt heel geleidelijk over tijd en is een samenspel tussen hoge werkeisen (zoals werkdruk), een tekort aan hulpbronnen (zoals ondersteuning) die leiden tot verhoogde uitputting en een gebrek aan mogelijkheden om te herstellen van deze uitputting, bijvoorbeeld door te ontspannen of zich psychologisch los te koppelen van het werk. De interactie hiervan met persoonlijke en gezinseisen, zoals zorg voor kinderen, en hulpbronnen (bijvoorbeeld ondersteuning vanuit het gezin) speelt ook een rol (Demerouti & Bakker, 2022; Demerouti et al., 2021; Kinnunen et al., 2011; Schaufeli et al., 2020). Burn-outsymptomen zoals cognitieve ontregeling (bijvoorbeeld verlies van concentratie) kunnen de voorgenoemde mechanismen ook opnieuw beïnvloeden (Schaufeli et al., 2020). Om aanwijzingen te krijgen over burn-outrisico en gecombineerde werkweken, was het dus aangewezen om elke component in dit interactief mechanisme te bevragen.

Ten eerste ervoer de meerderheid, of acht van de geïnterviewde werknemers, meer taakeisen (vooral werkdruk) en meer werkstress op werkdagen. Ten tweede gaf de meerderheid (elf respondenten) ook aan dat hun mogelijkheden tot herstel op werkdagen afnamen door het hoger aantal uren. Voor de meesten, namelijk tien werknemers, nam het herstel op vrije dagen toe. Bovendien rapporteerden zeven werknemers ook verbeterde sociale relaties buiten het werk, wat kan dienen als een belangrijke persoonlijke hulpbron. Deze componenten resulteerden over het algemeen in een status quo op vlak van zelfgerapporteerd burn-outrisico bij negen van de geïnterviewde werknemers. Deze trend werd over het algemeen bevestigd aan werkgeverszijde waar de meerderheid, namelijk zes werkgevers, een stabiel niveau van burn-outrisico bij de deelnemende werknemers in hun organisatie rapporteerden.

Er waren echter enkele uitzonderingen op deze algemene stabiele trend. Vier geïnterviewde werknemers die voorheen regelmatig vrijwillig overwerk verrichtten rapporteerden een verlaagd burn-outrisico. Ze gaven aan dat het gecombineerd werkschema hen duidelijkheid gaf en hen hielp om grenzen te stellen en te herstellen van hun veeleisende baan. Ook twee werkgevers gaven aan dat het burn-outrisico bij hun deelnemende werknemers was gedaald. Aan de andere kant rapporteerde een leidinggevende de casus van één van haar vrouwelijke medewerkers met kinderen, waarbij ze verschillende burn-outsymptomen opmerkte zoals uitputting (kernsymptoom), meer fouten maken (cognitief ontregelingsproces) en ziekteverzuim als gevolg van de toegenomen herstelbehoefte van de medewerker.

Helaas konden we deze werknemer niet bereiken voor een diepte-interview om het mechanisme achter deze symptomen te onderzoeken. Wel waren de twee geïnterviewde werknemers die een verhoogd burn-outrisico rapporteerden ook vrouwen met kinderen. Zij gaven aan dat hun verminderde flexibiliteit (zie hierboven) leidde tot verminderde gevoelens van autonomie, verhoogde mentale stress om werkuren bij te houden, een verhoogd werk-familieconflict en verminderde sociale relaties.

Beschikbaarheid voor de organisatie

Op twee uitzonderingen na rapporteerden werkgevers en werknemers over het algemeen een stabiel niveau van ziekteverzuim. Enerzijds rapporteerde een manager minder ziekteverzuim bij werknemers met een tweede job omdat hun gecombineerde schema's makkelijker te organiseren waren (zie hierboven). Anderzijds rapporteerde een manager meer ziekteverzuim volgend op toegenomen burn-outsymptomen (zie hierboven). Zowel werkgevers als werknemers meldden over het algemeen ook een stabiel niveau van werkprestaties. Echter werden er door werkgevers drie specifieke gevallen gemeld waarin de werkprestaties achteruit gingen door de langere werkdagen. Dit komt overeen met de zelfgerapporteerde werkprestaties van werknemers: drie werknemers gaven zelf aan dat hun werkprestaties verminderd waren als gevolg van verminderde focus en/of de toegenomen vergaderlast op werkdagen. Aan de andere kant rapporteerden twee medewerkers net verhoogde werkprestaties omdat ze door de regeling gedeeltelijk buiten de kantooruren werkten en zich daardoor meer konden focussen, onder andere als gevolg van minder vergader- en telefonielast.

Vanuit werkgevershoek werd echter ook de keerzijde van die 'focusmedaille' belicht: drie werkgevers in kenniswerkomgevingen uitten hun bezorgdheid over de toegenomen druk op het team. Vijf werkgevers uitten ook bezorgdheden over de beschikbaarheid voor klanten. Bovendien meldden vier werkgevers dat de relaties op de werkplek erop achteruit waren gegaan als gevolg van die belasting op het team en/of de schaarsere momenten waarop het hele team beschikbaar was. Desalniettemin rapporteerde de meerderheid, namelijk dertien werknemers, zelf een algemeen stabiele relatie met hun collega's. Slechts één kenniswerker meldde effectief een verminderde relatie met collega's door minder op kantoor te zijn. Omgekeerd gaf één werknemer in de retailomgeving aan dat zijn relaties met collega's erop vooruit waren gegaan omdat hij door zijn langere werkdagen nu collega's uit andere ploegen vaker zag. In het kader van preventiemaatregelen raadde een werkgever aan om de medewerker te laten nadenken over de impact op het team, een open gesprek te voeren met het team over hun bezorgdheden en op basis van de twee voorgaande stappen taakrotatie te voorzien (bijvoorbeeld alternatieve taken) om de druk op de algemene planning en het team te verminderen.

Aan de andere kant waren er ook beschikbaarheidsvoordelen verbonden aan de gecoprimeerde werkweek: twee werkgevers in het groot kennisbedrijf rapporteerden dat hun werknemers op hun werkdagen tijdens kantooruren beter beschikbaar waren. Vier werknemers legden zelf actief uit dat dit te maken had met het feit dat ze persoonlijke afspraken (bijvoorbeeld arts, fysiotherapeut, kapper) planden op hun vrije dag in plaats van gebruik te maken van hun flexibele uren. Ook in de retailomgeving meldden werkgevers praktische voordelen rond beschikbaarheid omdat werknemers in een gecoprimeerd werkschema nu een hele openingsdag kunnen meedraaien. Belangrijk om te vermelden in het kader van beschikbaarheid is ook dat de drie vrouwelijke werknemers die nadelige effecten ervaarden besloten om uiteindelijk weer uit de regeling te stappen. Ze besloten allen om naar een deeltijds regime, bijvoorbeeld 90%, over te schakelen. De andere twaalf werknemers besloten voorlopig om in de gecoprimeerde werkweek aan de slag te blijven.

Conclusie

Beleidsaanbevelingen

De regeling zorgde, door de wettelijke verplichting tot een vast uurrooster in gecomprimeerde werkschema's, doorgaans niet voor meer wederzijdse flexibiliteit. Dat is problematisch omdat eerder onderzoek uitwees dat flexibiliteit een belangrijke buffer biedt tegen de negatieve effecten van atypische werkschema's op werknemers hun privé- en familielevens. Hoewel een aantal werknemers alsnog (bij wet verboden) informele flexibiliteitsregelingen trof om de negatieve effecten te beperken, leidde de verminderde flexibiliteit in gecomprimeerde werkschema's bij sommige werknemers tot risico's zoals werk-familieconflict, een verstoorde werk-privébalans en meer stress. Sommigen onder hen rapporteerden ook een hoger burn-outrisico. Opmerkelijk was dat deze medewerkers behoorden tot een belangrijke doelgroep van de regeling: vrouwen die een gecomprimeerde werkschema zagen als interessant alternatief voor deeltijdse regelingen. Bijgevolg raden we op basis van de resultaten enerzijds aan om de sociaaljuridische barrières voor flexibiliteit in gecomprimeerde werkschema's weg te werken. Anderzijds is er nood aan grondig wetenschappelijk onderzoek naar de randvoorwaarden en geschiktheid van gecomprimeerde werkschema's als alternatief voor vrouwen die deeltijdse schema's overwegen.

Aan de andere kant bood de regeling heel wat voordelen voor bepaalde groepen werknemers. Ten eerste hielp de regeling werknemers met een tweede job om hun schema's beter te combineren, wat in sommige gevallen tot minder absentieïsme leed. Ten tweede hielp de regeling de werk-privébalans verbeteren van sommige vrouwen die regelmatig vrijwillig overtijd presteerden of een opleiding volgden, wat in sommige gevallen ook tot een verminderd burn-outrisico leed. Ten derde hielp de regeling mannen met jonge kinderen en een partner een evenwicht vinden tussen hun hoofd baan, een persoonlijk project en gezinstijd. Desalniettemin werden er, ondanks de preventiemaatregelen van de deelnemende organisaties, enkele algemene risico's gerapporteerd zoals fysieke klachten (rug- en nekpijn), verminderde slaap en toegenomen werkstress. Bijgevolg raden we beleidsmakers aan om met experts, zoals preventieadviseurs en arbeidspsychologen, samen te werken om werkgevers te ondersteunen bij het treffen van preventiemaatregelen. Daarnaast adviseren we om een kwantitatieve beleidsevaluatie uit te voeren met specifieke aandacht voor de gezondheidsuitkomsten van gecomprimeerde werkschema's, en dit ook voor specifieke doelgroepen.

Sterktes, beperkingen en toekomstig onderzoek

Het onderzoeksteam zette met deze voorstudie een eerste belangrijke stap richting een Belgische basis voor onderzoek naar de effecten van gecomprimeerde werkschema's. Enerzijds maakt deze studie de weg vrij voor ethisch verantwoorde beleidsevaluatie, met inachtneming van de potentiële risico's die beleidsmakers aanvankelijk over het hoofd zagen. Anderzijds werkt deze studie belangrijke praktische en wettelijke barrières weg voor organisaties om gecomprimeerde werkschema's uit te testen in hun organisatie, zoals preventie- en informatieplicht. Daarmee landen we ook meteen op veruit de belangrijkste beperking van dit kwalitatief vooronderzoek: de generaliseerbaarheid naar de totale Belgische beroepsbevolking. Bijgevolg bestaat onze toekomstige onderzoeksagenda met betrekking tot gecomprimeerde werkschema's uit drie luiken. Ten eerste werken we aan een mixed-methods case study over gecomprimeerde werkschema's bij kenniswerkers. Ten tweede werken we aan een kwantitatief vignettenexperiment waarin we aan de hand van fictieve job keuzes bij een representatieve steekproef van Belgische werknemers zullen nagaan of, en onder welke randvoorwaarden, gecomprimeerde werkschema's een alternatief bieden voor deeltijdse werkregimes. Daarbij zullen we op basis van voorgaand onderzoek en onze eigen bevindingen specifieke aandacht besteden aan eventuele genderverschillen. Ten derde sloegen we met een grote multinationale organisatie de handen in elkaar om de introductie van gecomprimeerde werkschema's in zes Belgische filialen te bestuderen via een kwantitatieve pre-post interventiestudie.

Gezien de potentiële risico's die uit deze analyse naar boven kwamen, zullen we tijdens deze studie uitermate veel belang hechten aan risicopreventie en bescherming van werknemers. Meer concreet ontwikkelen we daarom - op basis van eerdere studies, eigen bevindingen en gevalideerde vragenlijsten - een zelfreflectietool voor onze partnerorganisatie die werknemers zal toelaten om te reflecteren over hun persoonlijke risico's en hun fit met een gecomprimeerd werkschema alvorens een aanvraag in te dienen. Bovendien voorzien we op basis van dezelfde bronnen ook een monitoringstool waarmee werknemers tijdens de proefperiode kunnen nagaan of ze vatbaarder zijn geworden voor bepaalde risico's, zodat ze die kunnen bespreken met hun leidinggevende, vertrouwenspersoon en/of preventieadviseur. De resultaten van deze drie vervolgstudies zullen chronologisch en allen uiterlijk voor het einde van 2025 gecommuniceerd worden via de 'Nieuws'-rubriek op <https://www.ugent.be/ugentatwork/>.

BIBLIOGRAFIE

- Baltès, B. B., Briggs, T. E., Huff, J. W., Wright, J. A., & Neuman, G. A. (1999). Flexible and compressed workweek schedules: a meta-analysis of their effects on work-related criteria. *Journal of applied psychology*, 84(4), 496.
- Bambra, C., Whitehead, M., Sowden, A., Akers, J., & Petticrew, M. (2008). "A hard day's night?" The effects of compressed working week interventions on the health and work-life balance of shift workers: a systematic review. *Journal of Epidemiology & Community Health*, 62(9), 764-777.
- Belgische Kamer Van Volksvertegenwoordigers. (7 juli 2022). *Wetsontwerp houdende diverse arbeidsbepalingen*. Geraadpleegd op 6 september 2023, van <https://www.dekamer.be/FLWB/PDF/55/2810/55K2810001.pdf>
- Belgisch Staatsblad. (2022, oktober 3). Geraadpleegd op 3 november 2022, van https://www.ejustice.just.fgov.be/eli/wet/2022/10/03/2022206360/staatsblad15_94028195
- Belgium.be. (z.d.). *Welzijn op het werk*. Informatie en diensten van de overheid. Geraadpleegd op 6 september 2023, van https://www.belgium.be/nl/werk/gezondheid_en_welzijn/welzijn_op_het_werk
- Bolino, M. C., Kelemen, T. K., & Matthews, S. H. (2021). Working 9-to-5? A review of research on nonstandard work schedules. *Journal of Organizational Behavior*, 42(2), 188-211.
- Demerouti, E., & Bakker, A. B. (2023). Job demands-resources theory in times of crises: new propositions. *Organizational Psychology Review*, 13(3), 209-236.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Peeters, M. C., & Breevaart, K. (2021). New directions in burnout research. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 30(5), 686-691.
- Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. (z.d.). *Risicoanalyse van een specifieke arbeidssituatie en preventiemaatregelen*. werk.belgië.be. Geraadpleegd op 6 september 2023, van <https://werk.belgie.be/nl/themas/welzijn-op-het-werk/psychosociale-ricos-op-het-werk/het-preventiebeleid/risicoanalyse-van>
- Hamermesh, D. S., & Biddle, J. (2022). *Days of work over a half century: the rise of the four-day week* (No. w30106). National Bureau of Economic Research.
- Horenbeek, J., & Wauters, R. (2022, 11 februari). De vierdaagse werkweek komt eraan. Wat heeft de 'arbeidsdeal' nog in petto voor u? *De Morgen*. Geraadpleegd op 17 februari 2022, van <https://www.demorgen.be/nieuws/de-vierdaagse-werkweek-komt-eraan-wat-heeft-de-arbeidsdeal-nog-in-petto-voor-u~b9dba718/>
- ILO. (2015). *World employment and social outlook 2015: the changing nature of jobs*. International Labour Office. Geraadpleegd op 6 september 2023, van https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2015-changing-nature-of-jobs/WCMS_368626/lang--en/index.htm

- Kinnunen, U., Feldt, T., Siltaloppi, M., & Sonnentag, S. (2011). Job demands-resources model in the context of recovery: testing recovery experiences as mediators. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 20*(6), 805-832.
- Mooijman, R. (2022, februari 15). Hoe zinvol is een voltijdse werkweek in vier dagen? *De Standaard*. Geraadpleegd op 17 februari 2022, van https://www.standaard.be/cnt/dmf20220215_95603243
- Ronen, S., & Primps, S. B. (1981). The compressed week as organizational change: behavioral and attitudinal outcomes. *Academy of Management Review, 6*(1), 61-74. <https://doi.org/10.5465/amr.1981.4288003>
- Schaufeli, W. B., Desart, S., & De Witte, H. (2020). Burnout Assessment Tool (BAT): development, validity, and reliability. *International journal of environmental research and public health, 17*(24), 9495.
- Su, Q., & Wang, D. Z. (2020). On the commute travel pattern with compressed work schedule. *Transportation Research Part A: Policy and Practice, 136*, 334-356. <https://doi.org/10.1016/j.tra.2020.04.014>
- Verscheuren, S., & D'hoore, J. (2022, 16 februari). Wat betekent de arbeidsdeal voor u? *De Tijd*. <https://www.tijd.be/netto/analyse/werk/wat-betekent-de-arbeidsdeal-voor-u/10367090>

Geen extra werknemers, wel extra jobs? Dynamiek van de flexi-jobs in België in de periode 2015-2022

Thomas Boogaerts, Tim Goesaert, Ludo Struyven - HIVA - KU Leuven

ABSTRACT

Net zoals in andere landen stijgt ook in België het belang van flexibele jobs - in verschillende vormen, zoals freelance, platformwerk, goedkope overuren en gelegenhedenmedewerkers. Het stelsel van de flexi-jobs neemt daarbinnen een bijzondere plaats in. Het gaat immers om een statuut als werknemer binnen een andere soort van arbeidsovereenkomst dan in de hoofdjob. Een voorwaarde is dat de flexi-werknemer minstens voor 80 procent tewerkgesteld is bij een andere werkgever. Het doel is om op flexibele en legale wijze te kunnen bijklossen, ook op het vlak van fiscaliteit en sociale zekerheid. De redenering is dat deze flexi-jobbers al bijdragen vanuit hun (quasi-)voltijdse tewerkstelling, zoals aangehaald in het arrest van het Grondwettelijk Hof van 2017. Een flexi-jobber combineert dus een hoofdjob met een bijkomende job; daarnaast is het stelsel vanaf 2018 ook opengesteld voor (vroeg)gepensioneerden. In dit artikel gaan we de tewerkstelling in het stelsel na op basis van dynamische RSZ-gegevens (Dynam-Reg) en volgen we de nieuwe aanwervingen, zowel naar deelssector als profiel van de werknemer.

Het stelsel van flexi-jobs werd eerst ingevoerd in de horecasector op 1 december 2015. De motivatie voor invoering stond sterk in het teken van de eigen noden van de sector om pieken en dalen op te vangen, met een hoge nood aan soepel inzetbare arbeidskrachten 's avonds en tijdens de weekends. De horeca is geen bedrijfssector zoals alle andere, zo luidde het. Hier geldt de wet van Baumol, gekenmerkt door hoge arbeidsintensiteit, grote prijselasticiteit, weinig ruimte voor innovatie en lage winstmarges. Bovendien werkte de invoering van de gecertificeerde 'witte' kassa, om zwartwerk te legaliseren, de stijgende loonkosten in de hand, kosten die niet zo makkelijk zijn door te rekenen aan de klant.

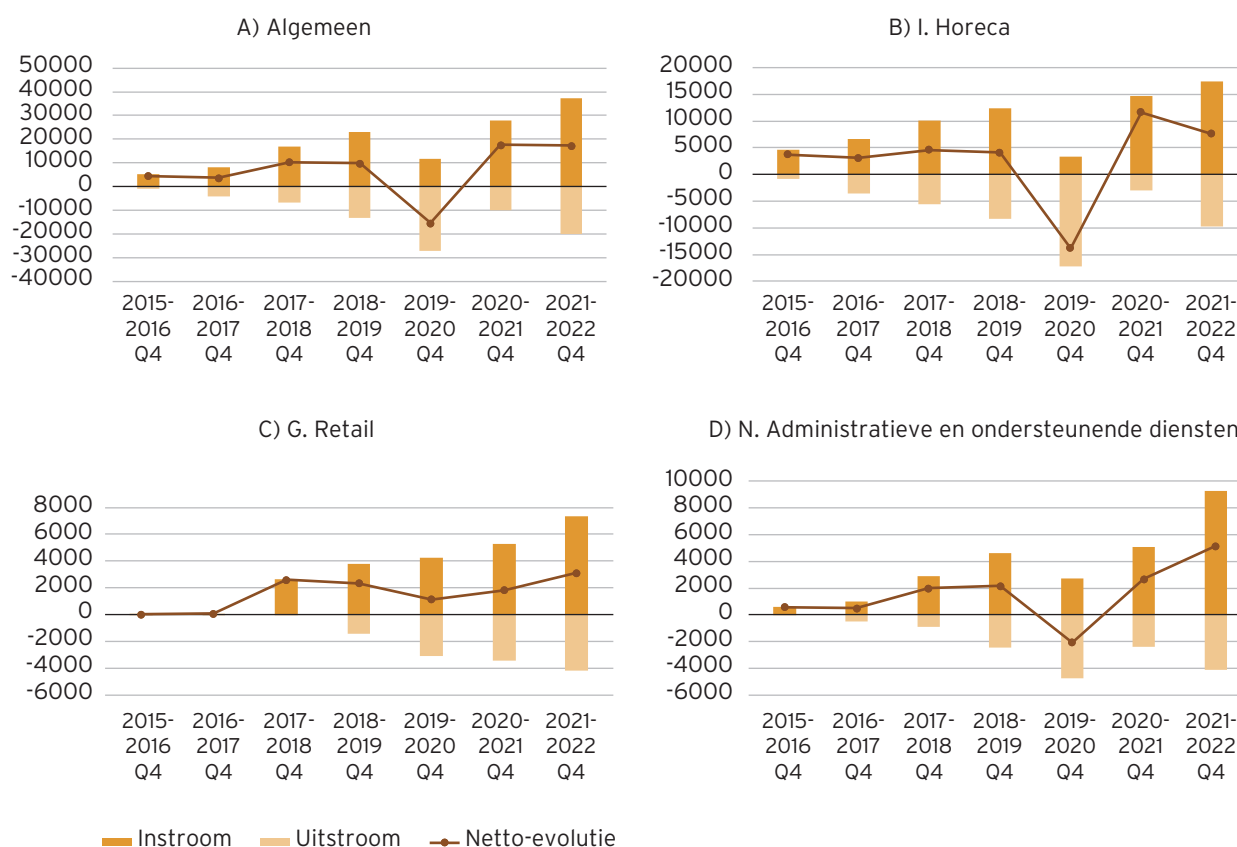
Het stelsel bleek al snel aan te slaan: medio 2023 telde het al meer dan 120 000 flexi-jobbers. Het is vooral een Vlaams fenomeen: Brussel en Wallonië tellen slechts 11,5% van de arbeidsplaatsen voor flexi-jobs (RSZ, 2023). De voorbije jaren werd het stelsel uitgebreid naar andere sectoren. Vanaf 1 januari 2018 kwam er een eerste uitbreiding naar bepaalde sectoren binnen de handel, het kappersbedrijf, de schoonheidszorgen en de bakkerijen. Een tweede uitbreiding kwam er vanaf 1 januari 2023, met sport, bioscopen, gemakbedrijven (puur ondersteunende functies), en gezondheidsinstellingen en -diensten (niet voor zorgfuncties). Vanaf 1 januari 2024 start een derde uitbreiding van de huidige tien sectoren met twaalf nieuwe sectoren, meer bepaald kinderopvang, onderwijs, voeding, automechanica, bussen en autocars, land- en tuinbouw, begrafenisondernemingen, publieke sport- en cultuursector, rijsscholen, eventsector en de verhuis- en immosector. De forse uitbreiding naar andere sectoren beargumenteerde de regering vooral vanuit de vergrijzing en het structurele tekort aan arbeidskrachten. De selectie van sectoren is mede daardoor geïnspireerd.

Deze bijdrage brengt de dynamiek van het segment van flexi-jobs in kaart op basis van de Dynam-data. We volgen hierbij niet het totale volume aan flexi-jobs, wel de onderliggende in- en uitstroombewegingen die deze evolutie drijven. Dynam-data beantwoorden aan de internationaal geldende standaard voor het vergelijken van de bewegingen in de tewerkstelling op meerdere tijdstippen, door de correctie voor schijnbare veranderingen in de tewerkstelling (www.dynamstat.be). De data slaan op de volledige populatie loontrekkenden. Aldus bekomen we een unieke en accurate kijk op een snelgroeiend segment van flexibele tewerkstelling in België.

Algemeen: de jaarlijkse in- en uitstroom van flexi-jobs

We starten met een eerste blik op de aanwervingsdynamiek binnen de belangrijkste sectoren van de flexi-jobs. **FIGUUR 1** toont de instroom, uitstroom en netto-evolutie van flexi-jobs, zowel voor de volledige Belgische economie, als voor de horeca, de retail en de administratieve diensten apart en dit sinds het invoeren van de flexi-jobs in 2015.¹ In de laatst beschikbare meting - het vierde kwartaal van 2021-2022 - werden er 37 639 personen aangeworven in een flexi-job. Dit is een duidelijke stijging met 35% in vergelijking met het voorgaande jaar.

FIGUUR 1 \ Evolutie van in- en uitstroom en van netto-evolutie van flexi-jobs



Bron: © Dynam-dataset, Rijksdienst voor Sociale Zekerheid en HIVA-KU Leuven

¹ De betrokken sectoren worden op het niveau van het paritair comité gedefinieerd. Ook het paritair comité van de uitzendarbeid is hierbij toegelaten, in het geval dat de gebruiker van de flexi-job valt onder deze paritaire comités. We observeren deze jobs via de uitzendsector, onder NACE-code N (administratieve en ondersteunende diensten).

Deze stijging ligt verder in lijn met de evolutie die we observeren sinds het invoeren van de flexi-jobs. Jaar na jaar stijgt het aantal personen dat aangeworven wordt in een flexi-job. Deze stijgende lijn kende enkel een terugval in het eerste coronajaar, in dit geval de meting voor de periode 2019-2020. Bekijken we de instroom voor de belangrijkste NACE-sectoren, dan observeren we een vergelijkbaar verloop in de horeca, de sector die het meest gebruik maakt van flexi-jobs, en de administratieve en ondersteunende diensten (waaronder dus ook horeca-activiteiten kunnen vallen). In de retail daarentegen zien we dat de stijgende lijn in het aantal instromers in een flexi-job zich doorzet tijdens de coronacrisis, wat te verklaren valt door het openblijven van de warenhuizen.

De uitstroom uit flexi-jobs voor de periode 2021-2022 was gelijk aan 20 020 personen. Net als bij de instroom zien we hier een sterke stijging ten opzichte van de voorgaande periode (met 98%); dit cijfer is echter wat vertekend door de beperkte instroom en hogere uitstroom tijdens het eerste coronajaar en de lagere uitstroom in het jaar daarop. Zowel in de horeca als in de administratieve en ondersteunende diensten zien we ditzelfde verloop terugkomen. Het aantal personen dat een flexi-job verlaat in de retailsector kent echter een stijgend verloop dat zich blijft doorzetten tijdens de coronacrisis, zonder schokken zoals in de horeca of uitzendsector.

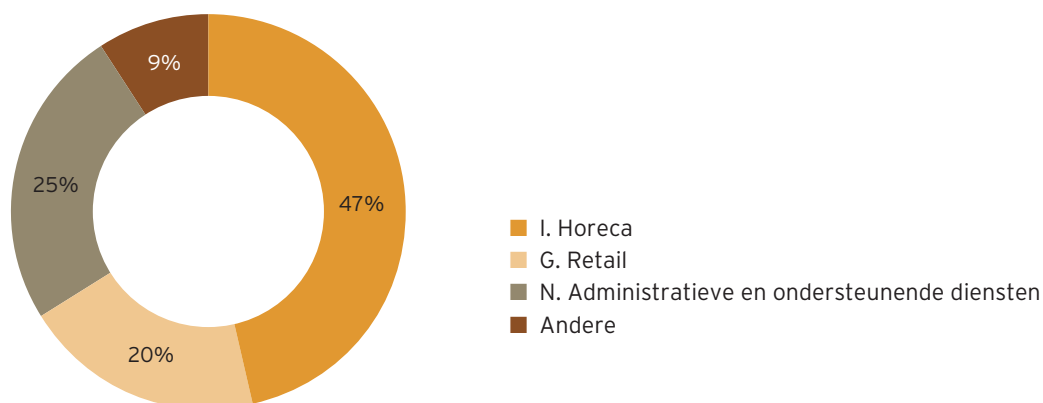
Het verschil tussen de jaarlijkse in- en uitstroom van flexi-jobs bepaalt de netto-evolutie van het aantal flexi-jobs in dat jaar. De globale netto-evolutie is sinds het invoeren van de flexi-jobs in quasi alle jaren positief. Er komen dus ieder jaar flexi-jobs bij. Enkel in het eerste coronajaar zien we een negatieve netto-evolutie. Dit was het geval in de horeca en de administratieve en ondersteunende diensten. In de retail bleef het aantal flexi-jobs stijgen tijdens de coronacrisis, zij het aan een lager tempo dan de twee voorgaande jaren. In het eerste jaar na corona, de periode 2021-2022 (steeds gemeten op het vierde kwartaal), zien we dat de netto-evolutie in de retail en de administratieve en ondersteunende diensten stijgt ten opzichte van het voorgaande jaar, terwijl we in de horeca een daling observeren. Over alle sectoren samen zien we dat de netto-evolutie in het laatste observatiepunt (2021-2022) ongeveer gelijk is aan het voorgaande jaar.

Sectorale verdeling van flexi-jobs

In **FIGUUR 2** gaan we verder in op de sectorale verdeling van de nieuwe flexi-jobs, gemeten eind 2022. De meeste aanwervingen in een flexi-job gebeuren in de horeca. Uit een analyse van de RSZ (2023) blijkt dat werknemers relatief meer een hoofdjob zijn gaan combineren met een flexi-job in een andere sector: in het begin had bijna 40% ook zijn hoofdjob in de horeca, in 2022 nog geen 10%.

Sinds het invoeren van de flexi-jobs en de uitbreiding naar andere sectoren neemt het belang van de horeca binnen de aanwervingen stelselmatig af. In 2018 bedroeg het aandeel van de horeca 59%, terwijl de retail en de administratieve en ondersteunende diensten respectievelijk 16% en 17% van de aanwervingen vertegenwoordigden. Voor de meting 2021-2022 zien we dat de horeca is teruggevallen tot 47% en het belang van de retail en de administratieve en ondersteunende diensten is gestegen naar respectievelijk 20% en 25%. Het belang van de restgroep, met alle andere activiteiten, bedraagt momenteel 9%.

FIGUUR 2 \ Verdeling van aanwervingen per sector in Q4 2021-2022



Bron: © Dynam-dataset, Rijksdienst voor Sociale Zekerheid en HIVA-KU Leuven

Belang en evolutie van verschillende arbeidsregimes

Een veel gehoorde kritiek op flexi-jobs is dat ze andere vormen van arbeid vervangen. Het Rekenhof (2019) schatte dat verschuiving van arbeid aan de orde is voor één op drie van de flexi-jobs, voor zover het mogelijk is om afzonderlijke effecten voor de flexi-jobs naast andere maatregelen in de horeca te onderscheiden. Hoewel we hier op basis van de Dynam-data geen sluitend antwoord op kunnen geven, kunnen we wel het belang van de verschillende arbeidsregimes en hun evolutie over de tijd in kaart brengen. Terzijde: zoals gebruikelijk in ons land worden studentenjobs hier niet in meegerekend.

Zo zien we in **FIGUUR 3** dat het belang van flexi-jobs in het aantal aanwervingen gestegen is van 1%, in de periode 2015-2016, tot 5%, in 2021-2022. Het aandeel van de voltijdse jobs is in deze periode gestegen van 54% naar 56%. Aangezien we hier kijken naar de verdeling op basis van het arbeidsregime moeten deze stijgingen gecompenseerd worden met een relatieve daling in de andere regimes. Deze vinden we terug bij de speciale arbeidsregimes, waarvan uitzendarbeid de belangrijkste is. Het belang van speciale arbeidsregimes daalde van 16% naar 13%. Ook het aandeel deeltijdse jobs kende een daling. Zij vertegenwoordigden in de periode 2015-2016 nog 29% van de aanwervingen, waar dit in 2021-2022 is teruggevallen tot 27%. Dit wil echter niet noodzakelijk zeggen dat de flexi-jobs de deeltijdse jobs en speciale regimes zoals uitzendwerk vervangen hebben. Als deze flexi-jobs enkel extra bijgekomen arbeid zouden voorstellen dan zou er in de relatieve verdeling namelijk ook een daling bij een van de andere categorieën op te merken zijn. Wel zien we dat het absolute aantal aanwervingen in speciale arbeid sinds 2017-2018 stelselmatig afneemt en, op het eerste coronajaar na, zijn laagste niveau ooit bereikt heeft: van 112 587 aanwervingen in 2017-2018 daalt het naar 103 382 aanwervingen in het laatste meetpunt. Het aantal aanwervingen in flexi-jobs, deeltijdse en voltijdse jobs is dan weer op het hoogste niveau sinds 2015-2016.

Deze evolutie wordt meer uitgesproken eens we de oefening herhalen op het niveau van de sector. We focussen hierbij op de twee belangrijkste deelsectoren met flexi-jobs, namelijk de horeca en de retail. De horeca maakt het meest gebruik van flexi-jobs; en dit is ook duidelijk terug te zien in de verdeling van aanwervingen naar regime. Het belang van flexi-jobs in de aanwervingen is in deze sector zeer sterk gestegen van 9% in 2015-2016 naar 28% in de periode 2021-2022. Ook in de horeca zien we dat dit gepaard gaat met een afname van het belang van de deeltijdse en speciale arbeid (de zogenaamde gelegenhedswerknemers in de horeca). In 2015-2016 bedroeg dit nog respectievelijk 44% en 15%, terwijl dit in 2021-2022 nog maar 32% en 8% was.

FIGUUR 3 \ Aanwervingen naar regime



Bron: © Dynam-dataset, Rijksdienst voor Sociale Zekerheid en HIVA-KU Leuven

Ook in absolute termen zien we dat het aantal aanwervingen in deeltijdse en speciale jobs in de horeca piekte bij de start van onze observatieperiode in 2015-2016 (met respectievelijk 21 585 en 7303 aanwervingen) en sindsdien een dalend verloop kent, naar 19 628 en 5037 aanwervingen. Het aantal voltijdse en flexi-job aanwervingen is daarentegen in de periode 2021-2022 op het hoogste niveau, met 20 248 en 17 386 aanwervingen. Dit bedroeg in de periode 2015-2016 nog slechts 15 101 en 4604 aanwervingen.

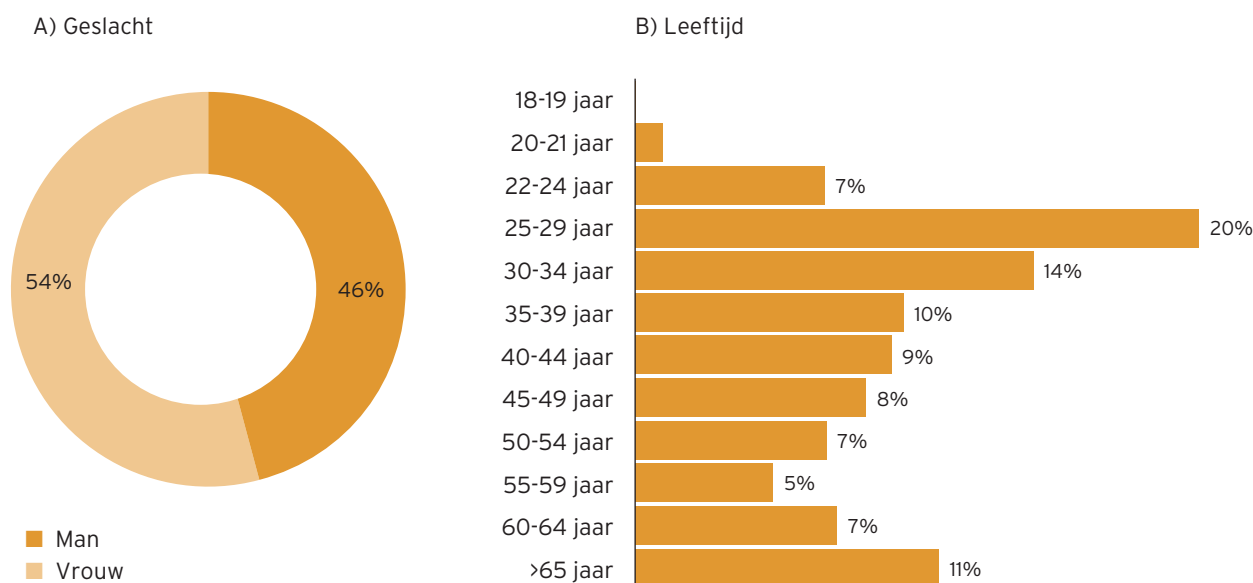
In de retail observeren we een andere evolutie. Hoewel het belang van flexi-jobs in het totaal van de aanwervingen hier ook toeneemt van 3% bij de invoering tot 7% in 2021-2022, gaat dit gepaard met een lichte terugval van het belang van deeltijdse en voltijdse jobs, van 33% en 64% in 2017-2018, tot 31% en 62% in 2021-2022. Ondanks de daling in het relatieve belang van de voltijdse aanwervingen, zien we dat deze in absolute cijfers in 2021-2022 wel het hoogste niveau bereikt hebben sinds 2015-2016. Het aantal deeltijdse jobs is op het tweede hoogste niveau sinds het invoeren van de flexi-jobs.

Profiel aangeworven flexi-jobbers

Binnen het kader van de Dynam-data is het mogelijk om na te gaan wat de leeftijd en het geslacht van de aangeworven werknemers is. Dit stelt ons in staat om een beknopte profielschets van de aangeworven flexi-jobber en de evolutie van dit profiel over de tijd te observeren. **FIGUUR 4** toont dat in 2021-2022 vrouwen de meerderheid uitmaken van de personen die aangeworven worden in een flexi-job, namelijk 54%. Bij het invoeren van flexi-jobs was dit niet het geval. Toen bedroeg het percentage vrouwen dat aangeworven werd in een flexi-job slechts 48%.

Met het uitbreiden van flexi-jobs naar de retail in 2018 zagen we een stijging in het percentage aangeworven vrouwen naar 55%. Sindsdien blijft dit percentage schommelen tussen 54% en 56%.

FIGUUR 4 \ Verdeling van personen die aangeworven zijn in een flexi-job 2021-2022 (4de kwartaal) naar geslacht en leeftijd



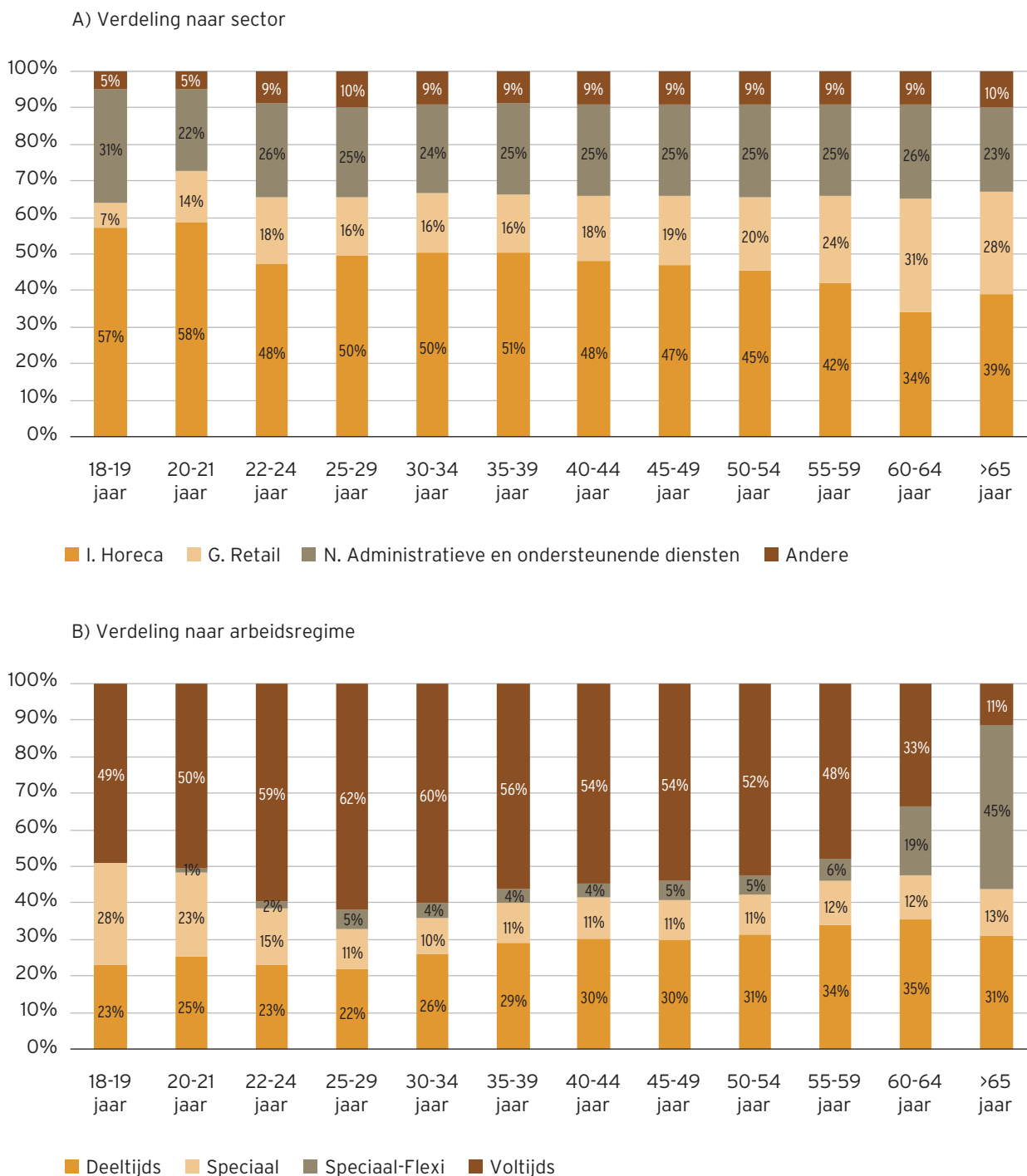
Bron: © Dynam-dataset, Rijksdienst voor Sociale Zekerheid en HIVA-KU Leuven

Aan de hand van een opsplitsing van de aanwervingen van mannen en vrouwen naar sector, observeren we dat voor beiden in 2021-2022 de meeste flexi-jobbers aangeworven worden in de horeca. Al is het belang van horeca groter voor mannen, 51%, dan voor vrouwen, 42%. Het belang van de retail en de administratieve en ondersteunende diensten binnen de aanwervingen is groter voor vrouwen, respectievelijk 21% en 26%, dan voor mannen, met respectievelijk 18% en 23%.

Bij een opsplitsing van het aantal aanwervingen in flexi-jobs in 2021-2022 naar leeftijd kunnen we observeren dat de 25- tot 29-jarigen de grootste groep uitmaken. Zij vertegenwoordigen 20% van de aanwervingen. De 30- tot 34-jarigen zijn de tweede grootste groep met 14%. Het aantal aanwervingen in flexi-jobs neemt af met de leeftijd tot de leeftijdscategorie 55 tot 59 jaar. Voor de 60-plussers zien we dat het aantal aanwervingen terug toeneemt. Zo zijn 11% van de flexi-jobbers 65 jaar of ouder. In **FIGUUR 5 (A)** tonen we de verdeling van de aangeworven flexi-jobbers in 2021-2022 opgesplitst naar leeftijd en sector. De horeca is voor alle leeftijdscategorieën de belangrijkste sector waar personen aangeworven worden in een flexi-job. Toch zien we verschillen in het belang van de horeca naargelang de leeftijd. Zo schommelt het percentage dat actief is in de horeca voor de personen tussen de 22 en 50 jaar tussen de 47% en 51%. Voor de jongste leeftijdscategorieën, 18 tot 22 jaar, is het belang van horeca groter, namelijk rond de 58%. Vanaf 50 jaar zien we dat het belang van de horeca stelselmatig afneemt. Dit wordt gecompenseerd door een stijging in het aandeel van flexi-job aanwervingen in de retail.

In **FIGUUR 5 (B)** gaan we voor de meest recente meetperiode 2021-2022 per leeftijdscategorie na wat het belang van de aanwervingen in flexi-jobs is in vergelijking met de andere arbeidsregimes. Voor de categorieën onder de 25 jaar zien we dat de aanwervingen in flexi-jobs een zeer klein aandeel van de totale aanwervingen uitmaakt, namelijk 0 tot 2%. Bij de 25- tot 59-jarigen ligt dit percentage hoger, namelijk 4% tot 6%.

**FIGUUR 5 ** Aanwervingen in flexi-jobs per sector en naar regime, telkens per leeftijdscategorie in 2021-2022 (4de kwartaal)



Bron: © Dynam-dataset, Rijksdienst voor Sociale Zekerheid en HIVA-KU Leuven

Vanaf 60 jaar zien we het belang van de flexi-jobs sterk toenemen tot 19% (60-64 jaar) en 45% (65-plussers). Voor de 65-plussers zien we dat de aanwervingen in flexi-jobs het grootste deel van de totale aanwervingen vertegenwoordigen. Dit verband tussen leeftijd en het belang van flexi-jobs binnen de aanwervingen blijft bovendien relatief constant overheen de tijd. Ook in 2017-2018 (4de kwartaal), zagen we al dat voor 60-plussers de flexi-jobs een belangrijk arbeidsregime is waarin ingestroomd werd.

Besluit

Deze bijdrage brengt de dynamiek van de flexi-jobs in kaart op basis van de Dynam-Reg data, en dit voor de volledige populatie loontrekkenden. In deze analyse is geen rekening gehouden met een mogelijke verschuiving van arbeid in andere statuten, zoals dat van zelfstandigen of studenten.

Flexi-jobs zijn flexibel, voor zowel de werkgever als de werknemer. Het stelsel is hierbij voor beide partijen aantrekkelijk. Toch zijn het geen extra werknemers. Hoogstens kan het zijn dat werknemers minder uren gaan werken in hun hoofdjob om meer tijd te hebben voor de combinatie met een flexi-job. In vergelijking met stelsels op afroep voor flexibele tewerkstelling in andere landen zoals in Duitsland (Jaehrling & Kalina, 2020), is de flexi-jobber goed beschermd door de verplichte combinatie met een andere, quasi-voltijdse hoofdjob. Financieel is het aantrekkelijk gemaakt doordat de werknemer geen sociale bijdragen en belastingen dient te betalen. De werkgever betaalt enkel een bijzondere bijdrage van 25 procent bovenop het loon van flexi-jobbers. Er zijn wel wijzigingen gekomen vanaf 2024 (vrij van belastingen tot 12 000 euro per jaar, verhoging van de bijzondere werkgeversbijdrage naar 28%, verloning volgens barema's in de sector - behalve voor de horeca), maar dan nog blijft het een aantrekkelijk stelsel vanuit individueel perspectief. Het succes van de flexi-jobs bij gepensioneerden toont dan weer het potentieel van deze onderbenutte arbeidsreserve.

Geen extra werknemers (op de gepensioneerden na), maar wel extra jobs? Sinds het begin van de invoering leeft in het publieke debat de vraag naar verschuiving of verdringing van reguliere jobs naar flexi-jobs, met als gevolg minder inkomsten voor de sociale zekerheid. Om hierop een methodologisch afdoend antwoord te geven, is het nog te vroeg. Wat deze bijdrage alvast aantoon, is dat het aandeel voltijdse aanwervingen - onder meer voor de horeca - niet zijn gedaald. Veeleer wijst de analyse op basis van stroomgegevens in de richting van een matigende of zelfs neerwaartse impact op andere flexibele statuten, met name gelegenhedswerkers en uitzendkrachten. Dat neemt niet weg dat het risico van verschuiving of verplaatsing van arbeid blijft bestaan, en wel meer naarmate de deur wordt opengezet voor andere sectoren.

BIBLIOGRAFIE

- Grondwettelijk Hof. (2017). *Arrest nr. 107/2017 van 28 september 2017*. Grondwettelijk Hof.
- Jaehrling, K. & Kalina, T. (2020). 'Grey zones' within dependent employment: formal and informal forms of on-call work in Germany. *Transfer*, 26(4), 447-463.
- Rekenhof. (2019). *Impact Horecaplan 2015. Flexi-jobs, gelegenhedswerk en bruto-netto-overuren* (Verslag van het Rekenhof aan de Kamer van Volksvertegenwoordigers Brussel, februari 2019). <https://www.ccrek.be/NL/Publicaties/Fiche.html?id=aa528964-797d-4770-8275-754dd1c3b156>
- RSZ. (2023, 29 juni). *Monitoring maatregelen (Verslag aan de Nationale Arbeidsraad)*.

Kinderopvang voor baby's en peuters en de link met de tewerkstelling van de ouders

Kathy Goffin, Daphné Valsamis, Marieke Carpentier - IDEA Consult
Kristof Faes, Nick Verhaeghe - HIVA

Goffin, K., Valsamis, D., Carpentier, M., Faes, K., & Verhaeghe, N. (2023). *Onderzoek naar kinderopvang voor baby's en peuters en tewerkstelling in Vlaanderen* (Eindrapport). Een onderzoek in opdracht van de Vlaamse minister bevoegd voor Werk, in het kader van het VIONA-onderzoeksprogramma. <https://www.vlaanderen.be/publicaties/onderzoek-naar-kinderopvang-voor-babys-en-peuters-en-tewerkstelling-in-vlaanderen>

ABSTRACT

Er bestaat een belangrijke link tussen het gebruik van formele kinderopvang en de tewerkstelling van de ouders. Werk is dé prioritaire reden om beroep te doen op kinderopvang. De gebruikers van kinderopvang zijn veel vaker aan het werk (en werken vaker voltijds) dan niet-gebruikers van kinderopvang. De verschillen zijn groter bij moeders dan bij vaders, waardoor formele kinderopvang ook bijdraagt aan de gendergelijkheid op onze arbeidsmarkt. Ook toont zich een grote sociale kloof tussen gebruikers en niet-gebruikers van formele kinderopvang, die aantoont dat knelpunten in de toegankelijkheid van formele kinderopvang voor bepaalde gezinnen blijven bestaan. Niet alle ouders hebben een tewerkstelling die het mogelijk maakt om het werk te combineren met formele kinderopvang (bijvoorbeeld flexibiliteit in de werkuren, geen vroege of late uren of geen weekendwerk, een stabiele werksituatie of de mogelijkheid om deeltijds te werken) of kunnen aanvullend terugvallen op informele kinderopvang. Uit de bevraging van niet-gebruikers van formele kinderopvang komen diverse drempels voor het gebruik ervan naar voren: een beperkt vertrouwen in de kwaliteit van de kinderopvang, een te hoge (gepercipieerde) kostprijs, beperkte beschikbaarheid van (inkomensgerelateerde) opvangplaatsen, onvoldoende flexibiliteit in de opvanguren of in de termijn waarop men een opvangplaats dient te reserveren, of onvoldoende ruime openingstijden. Het onderzoek toont aan dat het wegnemen van deze drempels een belangrijke impact kan hebben op de Vlaamse arbeidsmarkt.

Kinderopvang vervult een belangrijke pedagogische, sociale en economische functie. Zo resulteert kwaliteitsvolle kinderopvang in langdurige positieve effecten voor de verdere cognitieve, emotionele en sociale ontwikkeling van het kind (pedagogische functie), bevordert kinderopvang maatschappelijke integratie, sociale cohesie, en gaat het ongelijkheid tegen (sociale functie). Bovendien laat kinderopvang toe ouderlijke verantwoordelijkheden te combineren met betaalde arbeid (economische functie) (Vandenbroeck et al., 2018). De focus van dit onderzoek ligt bij deze laatste functie, namelijk het blootleggen van de link tussen het gebruik van kinderopvang en de tewerkstellingsituatie van de ouders.

Dit onderzoek ontleedt de link tussen kinderopvang en tewerkstelling van de ouders, door inzicht te brengen in het gebruik en de kenmerken van het gebruik van formele en informele kinderopvang, de profielen van de verschillende type gebruikers, alsook hun tewerkstelling en de impact van de geboorte op de tewerkstelling. Ook worden de stimulansen en drempels voor het gebruik van kinderopvang en de ondervonden en verwachte impact van kinderopvang in kaart gebracht.

Methodologie: verschillende onderzoeksmethoden

Voor dit onderzoek werden verschillende onderzoeksmethoden ingezet. Ter verkenning werden een documentanalyse, van zowel wetenschappelijke als grijze¹ literatuur, en een aantal interviews met sleutelactoren in het domein kinderopvang uitgevoerd. De verkenning richtte zich op het in kaart brengen van de bestaande inzichten over het belang van kinderopvang, de drempels en hefboomen voor gebruik van kinderopvang en het samenbrengen van een aantal kenmerken en kerncijfers over het aanbod en gebruik van kinderopvang voor baby's en peuters in Vlaanderen.

Via een analyse van administratieve data werd inzicht gebracht in het profiel van gebruikers en van niet-gebruikers van kinderopvang in Vlaanderen en in de impact van het gebruik van kinderopvang op werk- en inkomenssituatie van gezinnen in Vlaanderen. Voor deze analyse werden data uit de datawarehouse Agentschap Opgroeien en Datawarehouse Arbeidsmarkt en Sociale bescherming van de Kruispuntbank Sociale Zekerheid gekoppeld en geanalyseerd via een retrospectief longitudinaal design.

Naast de analyse van de administratieve data werd een grootschalige enquête bij zowel gebruikers als niet-gebruikers van formele kinderopvang georganiseerd. De doelstelling van deze online bevraging was om zicht te krijgen op de drempels bij niet-gebruikers, het gebruik van informele kinderopvang, de noden voor (bijkomende) kinderopvang en de drempels hierbij, alsook bijkomende inzichten met betrekking tot de impact van kinderopvang op de werksituatie en op eventuele andere domeinen. Aanvullend aan de enquête werden veertien telefonische diepte-interviews met niet-gebruikers met positieve kansarmoede-index uitgevoerd. Deze telefonische interviews waren gericht op deze doelgroep die we via de enquête onvoldoende konden bereiken. De profielen werden uit de brutosteekproef voor de enquête gerekruteerd: niet-gebruikers met een positieve kansarmoede-index die de enquête niet hadden ingevuld.

Conclusies van het onderzoek

Belangrijke link tussen het gebruik van formele kinderopvang en tewerkstelling van de ouders

Het onderzoek toonde de belangrijke link tussen het gebruik van formele kinderopvang en de tewerkstelling van de ouders aan. 95,5% van de gebruikers van formele kinderopvang geeft aan dat zij in eerste instantie beroep doen op dit aanbod omdat zij (en/of hun partner) werken. 65% van de gebruikers van kinderopvang zijn tweeverdienersgezinnen (ten opzichte van slechts 23,6% van de niet-gebruikers en 27,6% van de partiële gebruikers). Werkende moeders die gebruik maken van formele kinderopvang werken vaker voltijds (37,3%) dan werkende moeders die geen beroep doen op formele kinderopvang (28,1%). Gebruikers van formele kinderopvang verminderen minder vaak hun werkuren omwille van de geboorte van hun kind dan niet-gebruikers van formele kinderopvang. Het gebruik van formele kinderopvang gaat daarnaast gepaard met een minder sterke daling in het gemiddeld gezinsinkomen na de geboorte van een kind dan bij gezinnen die geen gebruik maken van formele kinderopvang – al worden de kinderopvangkosten voor gezinnen die gebruik maken van kinderopvang hier nog niet afgetrokken.

¹ Grijze literatuur omvat materiaal geproduceerd buiten de traditionele publicatie- en distributiekkanalen, zoals dissertaties, doctoraalscripties, rapporten, statistieken of beleidsnota's.

Tot slot geeft de grote meerderheid van de gebruikers van formele kinderopvang aan dat zij dankzij formele kinderopvang kunnen gaan werken, meer dan de helft van de gebruikers geeft aan dat zij hun carrière beter kunnen uitbouwen, en bijna de helft dat zij meer uren kunnen gaan werken.

Formele kinderopvang leidt tot meer gendergelijkheid op de arbeidsmarkt

De impact van kinderopvang op de tewerkstelling van de ouders manifesteert zich voornamelijk bij de moeders. Kinderopvang draagt zo bij aan meer gendergelijkheid op de arbeidsmarkt.

Gebruikers van formele kinderopvang zijn vaker werkend dan niet-gebruikers, maar het verschil in het aandeel werkenden is veel groter bij moeders dan bij hun partner. Gebruikers van formele kinderopvang werken vaker voltijds, en opnieuw is dat verschil veel groter bij moeders dan bij partners. De intensiteit van het gebruik van formele kinderopvang heeft vooral een positief verband met het aantal werkuren van de moeders, en niet van hun partners. De geboorte heeft ook een veel grotere impact op de werkuren van de moeder, en het al dan niet gebruik van kinderopvang zorgt er vooral voor dat moeders hun werkuren niet verminderen.

Daarnaast zijn vooral moeders die gebruik maken van formele kinderopvang ervan overtuigd dat zij dankzij de formele kinderopvang kunnen (blijven) werken en bij de niet-gebruikers van formele kinderopvang verwachten vooral de moeders dat zij door kinderopvang zouden kunnen werken, meer uren kunnen werken, en hun carrière beter zouden kunnen uitbouwen.

Bovenstaande bevinding toont tegelijk aan dat gendergelijkheid op de arbeidsmarkt nog niet gerealiseerd is: het zijn vooral moeders die hun tewerkstelling verminderen indien er geen gebruik wordt gemaakt van kinderopvang.

Kinderopvang als basisrecht, maar grote sociale kloof tussen gebruikers en niet-gebruikers van formele kinderopvang blijft bestaan

Gezinnen die gebruik maken van formele kinderopvang hebben een sterkere socio-economische positie. Het aantal kinderen dat in kansarmoede opgroeit, is vier keer zo groot onder zij die niet naar de kinderopvang gaan (26,3%) dan onder de kinderen die wel naar de formele kinderopvang gaan (6,5%). Dubbel zoveel moeders die gebruik maken van kinderopvang zijn hoogopgeleid dan het aandeel bij de moeders die geen gebruik maken van kinderopvang. Moeders die geen gebruik maken van kinderopvang hebben meer dan dubbel zo vaak een migratieachtergrond dan moeders die gebruik maken van formele kinderopvang. Gebruikers zijn vaker tweeverdienersgezinnen (65%) dan niet- of partiële gebruikers (respectievelijk 23,6% en 27,6%) en hebben gemiddeld een dubbel zo hoog inkomen dan niet-gebruikers van formele kinderopvang. Het gemiddeld maandelijks gezinsinkomen was voor de geboorte al bijna dubbel zo hoog bij de ouders die na de geboorte beroep zullen doen op formele kinderopvang, dan bij de ouders die na de geboorte geen beroep zullen doen op formele kinderopvang.

Formele kinderopvang wordt door economisch kwetsbare gezinnen vaker intensief gebruikt, mede doordat zij minder vaak kunnen terugvallen op informele kinderopvang

Ook binnen de groep gebruikers van formele kinderopvang komen een aantal verschillen naar voor in de profielen naargelang het type gebruiker. Een analyse van de profielkenmerken van intensieve en niet-intensieve gebruikers enerzijds, en van gebruikers die uitsluitend beroep doen op formele kinderopvang en zij die formele en informele kinderopvang combineren anderzijds, toont dat minder kansrijke gezinnen relatief wat meer vertegenwoordigd zijn in de groep intensieve gebruikers en gebruikers van uitsluitend formele kinderopvang.

Intensieve gebruikers van kinderopvang blijken iets vaker tot bepaalde doelgroepen te behoren (ze zijn vaker alleenstaand, gezinnen met een migratieachtergrond, zelfstandigen, in kansarmoede en niet hooggeschoold) dan zij die niet-intensief beroep doen op formele kinderopvang. Niet-intensieve gebruikers van kinderopvang zijn nog vaker tweeverdienersgezinnen (68,1%) dan intensieve gebruikers (63,0%). Hoewel intensieve gebruikers wat vaker tot bepaalde doelgroepen behoren, hebben intensieve gebruikers van kinderopvang gemiddeld wel een hoger gezinsinkomen dan niet-intensieve gebruikers, wellicht omdat deze gebruikers (en met name de moeders) vaker voltijds aan de slag zijn.

De ouders die uitsluitend beroep doen op formele kinderopvang zijn iets vaker alleenstaand, met een niet-Belgische geboortenationaliteit, en met een relatief lager scholingsniveau dan ouders die formele en informele kinderopvang combineren. Het verschil in gezinsinkomen tussen beide groepen is gering. Gezinnen die formele en informele kinderopvang combineren zijn iets vaker tweeverdienersgezinnen dan gezinnen die uitsluitend formele kinderopvang gebruiken. Wel werken gebruikers van zowel formele als informele kinderopvang en gebruikers van uitsluitend formele kinderopvang quasi even vaak voltijds.

We zien ook een overlap in beide groepen: niet-intensieve gebruikers van formele kinderopvang zijn vaker gebruikers die formele en informele kinderopvang combineren dan intensieve gebruikers van formele kinderopvang. Omgekeerd, gebruikers van uitsluitend formele kinderopvang doen intensiever beroep op deze opvang (en hebben dus ook hogere kosten) dan gebruikers die formele en informele kinderopvang combineren.

Gezinnen die niet in de mogelijkheid zijn om deeltijds te werken of om beroep te doen op informele kinderopvang, vallen vaker 'uit de boot'

Heel wat werkende ouders komen er niet met formele kinderopvang alleen. Slechts 27,4% van de gebruikers van formele kinderopvang doet voor meer dan vier dagen per week beroep op deze opvang, 72,4% van de gebruikers doen het met minder. Zeker ouders met onregelmatige werkuren of ouders met beperkte financiële middelen - voor wie formele kinderopvang (te) duur is - zijn genoodzaakt om ook oplossingen buiten de formele kinderopvang te zoeken.

Eén oplossing is om beroep te doen op informele kinderopvang. Informele opvang is echter niet voor alle ouders voorhanden: gezinnen dienen al een sterk netwerk dichtbij huis te hebben om structureel op informele opvang beroep te kunnen doen. Uit de analyse van het profiel van gebruikers van zowel formele als informele kinderopvang, zien we dat het hier vaak om 'kansrijkere' gezinnen gaat. De vraag stelt zich bovendien of informele kinderopvang - voornamelijk door grootouders - wel zo opportuun en houdbaar is. Loopbanen worden immers steeds langer. Nu zien we reeds dat 10% van de informele opvangs minder is gaan werken omwille van de geboorte van het kind. De afweging tussen tewerkstelling van ouders versus die van grootouders wordt, gegeven de steeds langere loopbaan, mogelijk een groeiend gegeven.

Een andere oplossing is om deeltijds te gaan werken (en dan is dat meestal de moeder). Maar ook deeltijds werken is niet voor iedereen een mogelijkheid. Zo is het niet voor alle gezinnen financieel haalbaar om deeltijds te werken (denk bijvoorbeeld aan alleenstaande ouders) of kunnen niet alle moeders aan de slag in een job die deeltijdse tewerkstelling toelaat.

Zelfs indien ouders werken (of dat zouden willen), is formele kinderopvang dus niet voor iedereen een oplossing. Zo zien we dat werkende gebruikers van kinderopvang vaker een vast contract hebben, vaker in de mogelijkheid zijn om thuis te werken, en minder vaak moeilijke werkuren hebben (zoals nachtwerk, weekendwerk, of vroege en late uren) dan werkende niet-gebruikers. Voor heel wat gezinnen is de drempel naar het gebruik van formele kinderopvang dan ook groter dan voor andere.

Gezinnen die niet in de mogelijkheid zijn om deeltijds te werken of om beroep te doen op informele kinderopvang, zijn uitsluitend op formele kinderopvang aangewezen. Voor gezinnen met financiële drempels, onstabiele werksituaties (bijvoorbeeld korte contracten) of onregelmatige uren, kan de stap naar het (voltijds) gebruik van formele kinderopvang dan ook te groot zijn.

Een aanzienlijke groep niet-gebruikers doet geen beroep op formele kinderopvang omdat ze zelf tijd hebben om voor het kind te zorgen

Er is een aanzienlijke groep niet-gebruikers voor wie het (deels) een evidente keuze is om geen beroep te doen op formele kinderopvang, namelijk omdat ze zelf tijd hebben om voor het kind te zorgen (35,3%) of omdat ze gebruik kunnen maken van informele kinderopvang (33,1%). 57,9% van de niet-gebruikers heeft minstens één van beide redenen aangeduid. Van de niet-gebruikers die aangeven dat ze zelf tijd hebben om voor het kind te zorgen, is meer dan de helft niet aan het werk of is het werk tijdelijk volledig onderbroken. Daarnaast blijkt uit de analyse van de impact van de geboorte op de tewerkstelling van de ouders, dat meer dan de helft van de niet-werkende ouders die geen beroep doen op formele kinderopvang, ook voor de geboorte niet aan het werk was. Dat sluit natuurlijk niet uit dat toegankelijke kinderopvang ook voor deze ouders zou kunnen betekenen dat zij alsnog aan het werk gaan (of stappen richting een tewerkstelling kunnen ondernemen).

Een beperkt vertrouwen in de kwaliteit van formele kinderopvang, is een andere belangrijke drempel

Voor een aanzienlijke groep is het (ook) een 'bewuste' keuze om geen beroep te doen op formele kinderopvang. 44% van de niet-gebruikers verkiest geen gebruik te maken van formele kinderopvang omdat ze het beter vinden voor het kind om er zelf voor te zorgen. Daarnaast geeft 21% van de niet-gebruikers aan dat ze het beter vinden voor het kind om gebruik te maken van informele opvang. 55% heeft minstens één van beide keuzes aangeduid. Naast de overtuiging dat dit beter is voor de ontwikkeling van het kind, speelt een beperkt vertrouwen in de kwaliteit van formele kinderopvang voor een deel van deze ouders een belangrijke rol. Het beperkt aantal begeleiders per kind, beperkt vertrouwen in de kwaliteit van de begeleiding, en onvoldoende aandacht of verzorging komen dan naar voren. In de telefonische interviews met kansarme niet-gebruikers werd aangehaald dat ze veel negatieve verhalen horen of lezen over kinderopvang.

Ook te hoge (gepercipieerde) kostprijs, beperkte beschikbaarheid, of opvang die niet aangepast is aan de noden beperken de toegang tot formele kinderopvang

Tot slot is er een groep die botst op externe drempels zoals een te hoge kostprijs, beperkte beschikbaarheid, of opvang die niet aangepast is aan de noden. 21% van de niet-gebruikers geeft aan dat formele kinderopvang te duur is. 16% van de niet-gebruikers geeft aan dat ze geen beschikbare formele opvangplaats hebben gevonden. In de telefonische interviews met kansarme niet-gebruikers werd aangehaald dat men niet op de hoogte was dat men zo vroeg een kinderopvangplaats moest reserveren. En 13% geeft aan dat ze geen geschikte kinderopvangplaats hebben gevonden. Beperkte flexibiliteit is hierbij belangrijk. Het gaat om ouders met atypische werkuren, maar ook ouders die geen stabiele werksituatie hebben en op kortere termijn een kinderopvangplaats zouden moeten kunnen reserveren. Kinderopvang zou ouders niet alleen toelaten om te werken, maar in theorie ook om werk te zoeken of een opleiding te volgen. Hoewel enkele subsidies voor kinderopvangplaatsen zich specifiek richten op ruimere openingsuren of voor dringende kinderopvang, blijkt het in de huidige organisatie van het kinderopvangaanbod in Vlaanderen in de praktijk beperkt mogelijk.

Ook onder de huidige gebruikers spelen een aantal drempels die maken dat zij niet méér gebruik maken van formele kinderopvang. De belangrijkste blijken daarbij de beperkte openingsuren en de hoge kostprijs van kinderopvang. Deze drempels leiden ertoe dat ouders oplossingen zoeken in de informele kinderopvang (als deze beschikbaar is) of dat moeders deeltijds aan de slag gaan (als dat mogelijk is).

Drempels wegnemen voor het gebruik van formele kinderopvang kan een belangrijke impact hebben op de Vlaamse arbeidsmarkt

In deze studie hebben we vastgesteld dat 16,1% van de huidige gebruikers van formele kinderopvang - onder bepaalde voorwaarden - méér gebruik zouden kunnen maken van formele kinderopvang. Het gaat om gemiddeld elf uren extra kinderopvang per week. De voorwaarden waaronder deze huidige gebruikers meer beroep zouden gaan doen op formele kinderopvang zijn voornamelijk ruimere openingstijden en een lagere kostprijs.

Wat de niet-gebruikers van kinderopvang betreft, is ongeveer de helft onder hen niet te overtuigen om kinderopvang te gaan gebruiken. 22,3% huidige niet-gebruikers zou er onder bepaalde voorwaarden echter wel beroep op doen, voor gemiddeld 22,4 uur per week. De voorwaarden waaronder de niet-gebruikers openstaan voor formele kinderopvang zijn enerzijds het wegnemen van externe drempels: voor 29,2% van hen gaat het voornamelijk om beschikbaarheid van een opvangplaats, 14,6% om de kostprijs, 13,0% wil flexibel een plaats kunnen aanvragen en annuleren, en 11,9% heeft voornamelijk nood aan kinderopvang buiten de normale werkuren. Maar anderzijds is ook de hoge kwaliteit van de formele kinderopvang een belangrijke voorwaarde om niet-gebruikers te overtuigen: voor 20,0% van de niet-gebruikers die onder bepaalde voorwaarden zouden openstaan voor kinderopvang, is hoge kwaliteit de belangrijkste voorwaarde.

Uit de studie blijkt dat extra gebruik van formele kinderopvang ertoe zou leiden dat huidige gebruikers meer uren zouden werken of dat niet-gebruikers zouden starten te werken. Deze extra tewerkstelling verbonden aan additionele formele kinderopvang leidt tot een aantal terugverdieneffecten voor de overheid. Voor de groep potentiële nieuwe gebruikers van formele kinderopvang die hierdoor zouden beginnen werken, leidt deze tewerkstelling tot een daling van de uitbetaalde uitkeringen, namelijk werkloosheids- en andere uitkeringen, voor de potentiële gebruikers die uitkeringsgerechtigd zijn. Daarnaast zou voor zowel de groep gebruikers als niet-gebruikers van formele kinderopvang het (extra) gebruik van formele kinderopvang leiden tot meer werkuren en dus additionele inkomens voor de gezinnen. De grote verschillen in inkomens tussen de groep gebruikers en niet-gebruikers van formele kinderopvang werd in het kader van deze studie ook aangetoond. De hogere inkomens ten gevolge van additionele werkuren leiden op hun beurt tot extra sociale bijdragen en personenbelastingen voor de overheid.

Op basis van deze gegevens kan men dus verwachten dat het wegnemen van drempels voor het gebruik van formele kinderopvang een belangrijke impact zou hebben op de tewerkstelling van gebruikers en niet-gebruikers van kinderopvang. In een periode van grote krapte van arbeidskrachten is dit effect voor de Vlaamse arbeidsmarkt niet te onderschatten. De additionele sociale bijdragen en persoonsbelastingen uit hogere inkomens zullen wellicht tot de grootste terugverdieneffecten leiden, meer dan de vermindering van uitkeringen, aangezien een groot aandeel niet-gebruikers geen uitkeringen verkrijgt. Daartegenover houden bijkomende kinderopvangplaatsen een bijkomende kost in voor de overheid.

Tot slot is het belangrijk om te wijzen op de mogelijke terugverdieneffecten van kinderopvang ten gevolge van de sociale en pedagogische functie van kinderopvang. Deze effecten zijn echter nog moeilijker te modelleren maar dienen zeker ook meegenomen te worden in de lessen voor het beleid.

Beleidsaanbevelingen

Gezien de belangrijke link tussen kinderopvang en tewerkstelling, maar ook de impact op de gendergelijkheid op de arbeidsmarkt én op de gelijke kansen in onze samenleving, is het belangrijk om drempels voor formele kinderopvang weg te werken.

Laagdrempelig en *outreaching* sensibiliseren, informeren en begeleiden van onwetende of wantrouwe niet-gebruikers

Een belangrijke groep niet-gebruikers kiest er bewust voor om geen beroep te doen op formele kinderopvang, omdat zij weinig vertrouwen hebben in het aanbod. 37,5% van de huidige niet-gebruikers gelooft niet dat kinderopvang beter is voor de ontwikkeling van het kind. Daarnaast zijn een deel van de ouders ook beperkt vertrouwd met het aanbod van formele kinderopvang, weten zij niet wat het aanbod voor hen kan betekenen, of zijn zij zich er niet van bewust dat zij maanden van tevoren een plek in de opvang dienen te reserveren. Daarom is sensibilisering belangrijk voor een hogere participatie aan formele kinderopvang, net zoals het versterken van enerzijds toegankelijke informatie rond de meerwaarde van kinderopvang voor het kind en anderzijds het vertrouwen in de gegarandeerde kwaliteit in de formele kinderopvang. Daarnaast is het van belang om (toekomstige) ouders met een zekere afstand tot kinderopvang ook gericht en laagdrempelig te informeren over de registratie, prijzen en mogelijkheden. Dit moet verder gaan dan louter een sensibiliseringscampagne, maar vraagt voor de meest kwetsbare gezinnen laagdrempelige, *outreaching* en gecontinueerde begeleiding.

Garanderen van beschikbare plaatsen in de inkomensgerelateerde kinderopvang dicht bij gezinnen in kansarmoede

De bereikbaarheid van de kinderopvang is de belangrijkste reden om voor een kinderopvang te kiezen. Zeker voor gezinnen in kansarmoede is mobiliteit vaker een struikelblok en zijn de bereikbaarheid en nabijheid extra belangrijk. Ook is de kostprijs voor deze gezinnen van groot belang en zijn ze vaker afhankelijk van de beschikbaarheid van inkomensgerelateerde kinderopvang.

De provincies Vlaams-Brabant en Antwerpen bleken relatief ten aanzien van het aantal kinderen tussen nul en drie jaar het minst aantal opvangplaatsen in de inkomensgerelateerde kinderopvang te hebben. Volgens de geïnterviewden is de beschikbaarheid van IKT-opvang (kinderopvang met inkomenstarief) met name in grootsteden een uitdaging. Om de sociale functie van kinderopvang ten volle te benutten én om de doelgroep niet-gebruikers beter aan te spreken met het kinderopvangaanbod, dient dit aanbod zeker op plekken waar de vertegenwoordiging van gezinnen in kansarmoede groot is, voldoende aanwezig te zijn.

Zoals eerder werd aangehaald houdt het aantal gesubsidieerde plaatsen en de verdeling van de subsidies een spanning in tussen economische en sociale logica's. Waarbij de subsidies voor kinderopvangplaatsen in de economische logica vooral de tewerkstelling volgen, zullen de subsidies in de sociale logica vooral de kwetsbare en kansarme gezinnen volgen (Van Lancker & Vandenbroeck, 2019). Werkende tweeverdienersgezinnen zijn momenteel de grootste gebruikers van kinderopvang, en om hun tewerkstelling niet in het gedrang te brengen, blijft een voldoende groot aanbod kort bij deze groep nodig. Maar om kinderopvang als basisrecht ten volle mogelijk te maken, en de egaliserende kracht ervan te valoriseren, dient er ook aandacht te gaan naar voldoende gesubsidieerde plaatsen kort bij kansarme gezinnen (en mogelijk huidige niet-gebruikers).

Inzetten op kwaliteit, maar niet mogelijk zonder de nodige instroom aan begeleiders

Een goede kwaliteit van kinderopvang is belangrijk opdat de pedagogische functie van kinderopvang, namelijk de langdurige positieve effecten voor de verdere cognitieve, emotionele en sociale ontwikkeling van het kind, ten volle tot uiting kan komen.

Maar kwaliteit blijkt ook een enorm belangrijke rol te spelen in de beslissing van ouders om beroep te doen op kinderopvang. Zeker bij een deel van de huidige niet-gebruikers (vaker mensen in kansarmoede) is een beperkt vertrouwen in de kwaliteit een belangrijke drempel om te participeren aan kinderopvang. Daarom is een goede kwaliteit van de kinderopvang een sleutelement in het volbrengen van de sociale functie van kinderopvang. Bovendien houdt een verhoogde participatie aan kinderopvang ook een economische *return* in, omwille van de emanciperende kracht ervan op vlak van tewerkstelling van de ouders.

Inzetten op een gegarandeerde kwaliteit van formele kinderopvang is met andere woorden enorm belangrijk. Het beleid kan verder inzetten op een sterk pedagogisch aanbod alsook kwaliteitsstandaarden en controles. Echter, een voldoende instroom aan kinderopvangbegeleiders is cruciaal. Dit niet alleen voor het garanderen van een hoge kwaliteit, maar ook voor het garanderen van voldoende opvangplaatsen, en voor het tegengaan van vroegtijdige uitstroom uit de sector omwille van een te hoge werkdruk. Zonder het aanbod aan werkkrachten, kan de nodige zorg niet verleend en tijd niet besteed worden. De inspanningen om dit personeelstekort aan te pakken dienen gecontinueerd en verder uitgebreid te worden.

Inzetten op een haalbare combinatie van tewerkstelling of opleiding en gebruik van kinderopvang door voldoende flexibele kinderopvang te garanderen

Ook benadrukken we het belang van flexibiliteit in de kinderopvang. Formele kinderopvang is niet voor alle profielen van werkenden even toegankelijk. We zien duidelijke verschillen in de werkkenmerken tussen gebruikers en niet-gebruikers van kinderopvang: gebruikers van kinderopvang hebben vaker een vast contract, hebben vaker de mogelijkheid om thuis te werken, en hebben vaker regelmatige werkuren dan ouders die geen beroep doen op formele kinderopvang. Gebruikers van formele kinderopvang werken vaker als bediende, niet-gebruikers vaker als arbeider of als zelfstandige.

Om de gelijke toegang tot kinderopvang voor alle ouders te garanderen, dient er ingezet te worden op de flexibiliteit van kinderopvang. De mogelijkheden om beroep te doen op kinderopvang op atypische uren (vroeg 's ochtends, later 's avonds, in het weekend) uitbreiden, zou voor heel wat ouders een drempel wegnemen en de participatie aan kinderopvang verhogen. De vroegtijdige registratie in de kinderopvang alsook de strikte planning die ouders maanden voordien al moeten doorgeven en waaraan ze zich dienen te houden, is niet voor alle ouders, gegeven hun werk- of opleidingssituatie, haalbaar. De mogelijkheden uitbreiden om flexibel een plaats in de kinderopvang te reserveren, is dan ook aangewezen.

Maar ook inzetten op gezinsvriendelijke werkvloeren

Naast de flexibiliteit in de kinderopvang, toont het onderzoek ook het belang van kindvriendelijke flexibiliteit op de werkvloeren aan, zodat het voor werkende ouders mogelijk wordt om beroep te doen op kinderopvang. Het is daarom erg belangrijk om werkgevers te sensibiliseren over flexibele werkomstandigheden die het mogelijk maken voor ouders om de zorg voor kinderen te kunnen combineren met hun job. Het gaat bijvoorbeeld om flexibele werkuren die het mogelijk maken om kinderen naar de kinderopvang te brengen en ze op te halen, om (tijdelijke) opties voor deeltijdse tewerkstelling te voorzien en thuiswerken mogelijk te maken bijvoorbeeld bij ziekte van het kind.

BIBLIOGRAFIE

- Vandenbroeck, M., Lenaerts, K., & Beblavý M. (2018). *Benefits of early childhood education and care and the conditions for obtaining them* (EENEE Analytical Reports Nr. 32 in opdracht van de Europese Commissie). European Expert Network on Economics of Education.
- Van Lancker, W., & Vandenbroeck, M. (2019). *De verdeling van de kinderopvang in Vlaanderen en in de centrumsteden: Spanning tussen de economische en sociale functie van kinderopvang* (Onderzoeksrapport). Team Sociaal Werk en Sociaal Beleid - Centrum voor Sociologisch Onderzoek.

Beschermd of kwetsbaar? Nederlandse jongvolwassenen en werkgevers over flexibele arbeidscontracten

Lin Rouvroye - Nederlands Interdisciplinair Demografisch Instituut (KNAW-NIDI) -
Rijksuniversiteit Groningen (RUG)

ABSTRACT

Het aandeel flexibele arbeidsrelaties binnen de Nederlandse arbeidsmarkt is de afgelopen decennia flink toegenomen. Over het geheel genomen zijn vooral mensen jonger dan 35 jaar aan het werk op basis van een flexibel contract. Recentelijk is er meer maatschappelijke aandacht voor het thema bestaanszekerheid onder Nederlandse jongeren. De flexibilisering van de arbeidsmarkt wordt in deze discussie regelmatig genoemd als complicerende factor. Het (promotie)onderzoek dat we in deze bijdrage bespreken, richt zich op het in kaart brengen van de betekenis van toegenomen onzekerheid in de werkrelatie tussen jongere werknemers en werkgevers voor de mogelijkheden van jongvolwassenen om op eigen benen te gaan staan. Hierin komen de volgende deelvragen aan bod: Hoe kijken jonge volwassenen naar hun eigen toekomst? Hoe worden verschillende typen arbeidscontracten door jongeren gewaardeerd? En in hoeverre zijn werkgevers zich bewust van nadelige gevolgen van het gebruik van flexibele arbeidscontracten? De antwoorden op deze vragen zijn gebaseerd op nieuw verzamelde kwantitatieve en kwalitatieve onderzoeksgegevens. Hieruit blijkt dat de ervaringen en voorkeuren van jongvolwassenen en werkgevers ten aanzien van flexibele contracten niet op elkaar aansluiten. Met het oog op de toekomst en volwassen verantwoordelijkheden, geven jongeren de voorkeur aan de bescherming die een vaste arbeidsrelatie biedt. Werkgevers tonen echter een meer ambivalente houding ten opzichte van flexwerk. Hoewel zij de nadelige gevolgen van flexwerk voor jongvolwassenen onderschrijven, houden zij zich afzijdig wat betreft de vraag wie hier iets aan dient te veranderen.¹

In Nederland stond het thema bestaanszekerheid de afgelopen maanden vol in de aandacht. Zowel in de media als vanuit de politiek werd de economische positie van verschillende groepen in de samenleving tegen het licht gehouden. Vanuit de Sociaal Economische Raad, belangenorganisaties en de wetenschap klinken al een aantal jaren zorgen over de onzekere bestaanspositie van jongvolwassenen, mensen tussen de 18 en 35 jaar. Onderzoek door onder andere het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS), heeft laten zien dat geijkte mijlpalen in de overgang naar volwassenheid, zoals samenwonen met een partner of het krijgen van een kind pas op latere leeftijd worden bereikt (CBS, 2019). Er bestaat inmiddels twijfel over of de Nederlandse maatschappij alle jongeren voldoende perspectief biedt om economische zelfstandigheid op te bouwen en zorg te dragen voor hun eigen leven en (mentale) gezondheid. Een ontwikkeling die in dit debat regelmatig als problematisch wordt aangemerkt, is de gestage groei in het aantal flexibele arbeidsverbanden.

¹ Dit onderzoek werd financieel mogelijk gemaakt door de KNAW en het NIDI.

Dit artikel bespreekt de belangrijkste bevindingen uit een onderzoek onder Nederlandse jongvolwassenen en werkgevers dat in de periode van 2019 tot 2021 heeft plaatsgevonden. Het onderzoek richtte zich op het in kaart brengen van hun ervaringen en voorkeuren ten aanzien van flexibele arbeidscontracten en de gepercipieerde relatie met het proces van volwassenen worden. Vragen die hierbij aan bod kwamen zijn: hoe kijken jongvolwassenen naar hun leven in de toekomst? Hoe worden verschillende typen arbeidscontracten door jongvolwassenen gewaardeerd? En in hoeverre zijn werkgevers zich bewust van nadelige gevolgen van het gebruik van flexibele arbeidscontracten?

Data en methodologie: een vragenlijst, vignet-studie en de NIDI-Werkgeversenquête

De gepresenteerde bevindingen zijn gebaseerd op nieuw verzamelde data. Om zicht te krijgen op de percepties en ervaringen van jongvolwassenen heeft het Nederlands Interdisciplinair Demografisch Instituut (NIDI) tussen april en mei 2021 een vragenlijst en een apart beoordelingsonderzoek (vignet-studie) uitgezet binnen het Longitudinal Internet Studies for the Social sciences (LISS) Panel (Rouvroey et al., 2022). Het LISS panel is representatief voor de Nederlandse bevolking. Panelleden van 18 tot en met 35 jaar werden uitgenodigd om aan deze onderzoeken deel te nemen. De inzichten over werkgevers zijn gebaseerd op nieuwe vragen over het gebruik van flexibele arbeidscontracten uit de NIDI Werkgeversenquête 2019. In datzelfde jaar deed de auteur van dit artikel ook een serie diepte-interviews met leidinggevenden, hr-professionals en directeuren (n=26), werkzaam in Nederland. Deze gesprekken gingen over het thema 'flexibele contracten en de jonge werknemer'.

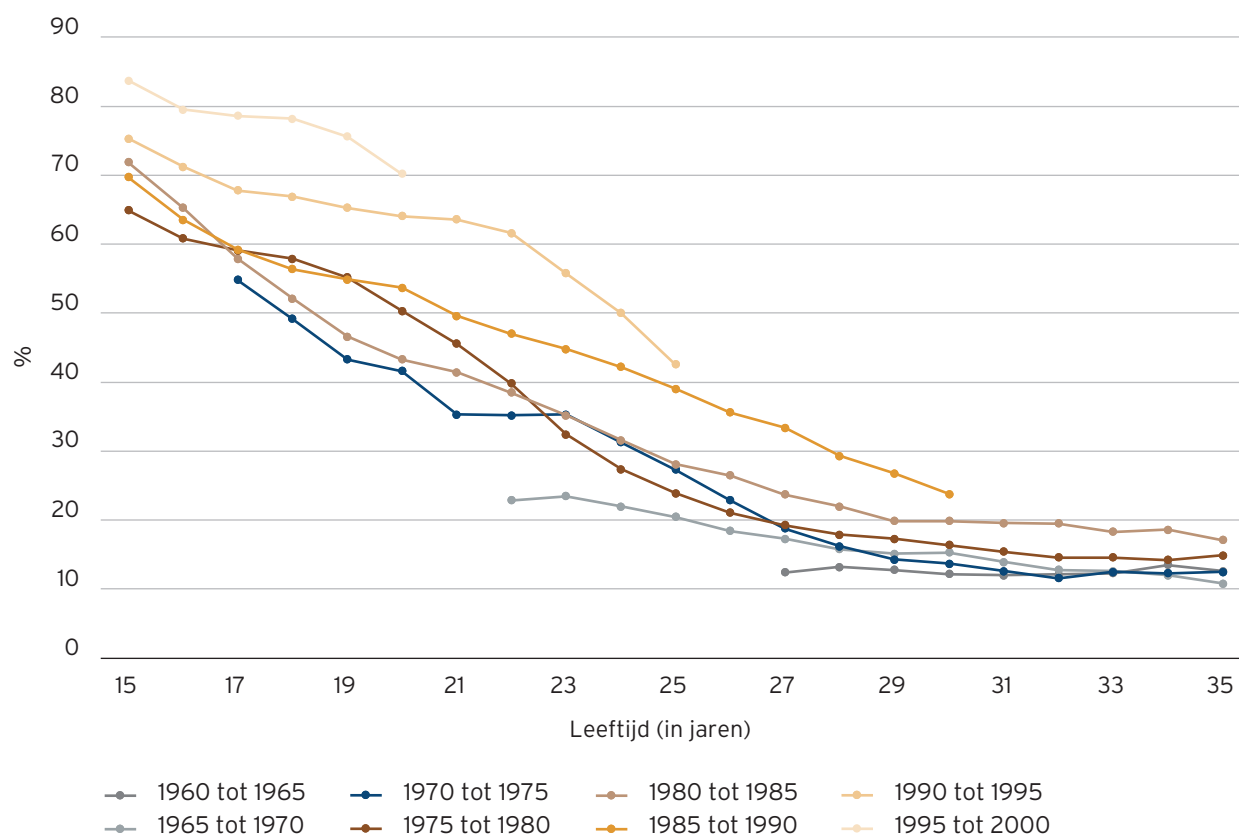
Nederlandse arbeidsmarkt koploper in flexwerk

De arbeidsmarkt in Nederland is de afgelopen decennia sterk geflexibiliseerd. Het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS, 2023) houdt gegevens bij over het aantal flexibele arbeidsrelaties onder de beroepsbevolking. Deze telling is gebaseerd op het type arbeidsovereenkomst waarop de arbeidsrelatie stoelt. Alle arbeidsovereenkomsten die afwijken van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd worden beschouwd als flexibele arbeidsrelaties. Het aantal mensen dat als zelfstandig ondernemer opereert, hetzij als (kleine) ondernemer met personeel, hetzij als zelfstandige zonder personeel (zzp), wordt apart geregistreerd. In 2022 had 28 procent van de werkzame beroepsbevolking een flexibele arbeidsrelatie (in totaal 2 692 000 werkenden). Daarnaast was 12 procent van de werkzame beroepsbevolking actief als zelfstandige zonder personeel (in totaal 1 176 000 werkenden). In Europees vergelijkend perspectief was Nederland hiermee koploper in het aandeel flexibele arbeidsrelaties (OECD, 2023).

Het geheel aan arbeidsrelaties op basis van een flexibel arbeidscontract wordt in Nederland ook wel 'flexwerk' genoemd. De meest voorkomende vormen van flexwerk zijn: een tijdelijk contract voor bepaalde tijd (al dan niet met de afspraak dat het contract na afloop van die termijn zal worden omgezet in een 'vast' contract voor onbepaalde tijd), een arbeidsovereenkomst via een uitzendbureau en een oproepcontract zonder een vaststaand aantal werkuren. Over het geheel genomen komt flexwerk het vaakst voor onder mensen jonger dan 35 jaar. Binnen deze groep werkenden had in 2022 iets meer dan de helft, 52 procent, een flexibel contract. Nederlandse wetgeving stelt grenzen aan de duur waarop werkgevers een werknemer op basis van een flexibele arbeidsrelatie kunnen aanstellen. Volgens de wet 'Arbeidsmarkt in Balans', die sinds 1 januari 2020 van kracht is, mag een werkgever eenzelfde werknemer maximaal drie opeenvolgende tijdelijke contracten aanbieden, dit gedurende een periode van maximaal drie jaar. Zodra deze termijn verstreken is, dient er een vast contract te worden aangeboden. Een werkgever kan op dit moment ook besluiten de arbeidsrelatie (voor ten minste zes maanden) te beëindigen.

Een flexibele start van het werkzame leven is een relatief nieuw gegeven. **FIGUUR 1** toont het aandeel werknemers met een flexibele arbeidsrelatie per leeftijd in jaren, uitgesplitst naar verschillende geboortecohorten. Van de mensen die tussen 1965 en 1970 zijn geboren, had iets minder dan een kwart (24%) op 23-jarige leeftijd een flexibel arbeidscontract. Als we vervolgens kijken naar diegenen die tussen 1990 en 1995 geboren zijn, slechts een paar decennia later, dan valt op dat de meerderheid op 23-jarige leeftijd (56%) een flexibele arbeidsrelatie had. Binnen het jongste hier gepresenteerde geboortecohort, geboren tussen 1995 en 2000, werkte ruim twee derde (70%) op hun twintigste in een bepaalde vorm van flexwerk. In Nederland is de loopbaan beginnen op basis van een flexibel arbeidscontract in relatief korte tijd een nieuwe norm geworden.

FIGUUR 1 \ Aandeel werknemers met een flexibele arbeidsrelatie per leeftijd, uitgesplitst naar geboortecohort (1960-2000) in Nederland



Noot: Figuur toont het procentuele aandeel flexibele arbeidsrelaties onder alle werknemers.
Bron: CBS (2021), gebaseerd op de meest recente versie van de dataset, 26-3-2021.

Objectieve en subjectieve onzekerheid

Dient het hoge aandeel flexibele arbeidsrelaties onder jongvolwassenen als een probleem te worden gezien? Bestaande wetenschappelijke kennis over de nadelige consequenties van flexwerk voor werknemers wijst wel in die richting. Banen op basis van een flexibel dienstverband zijn gemiddeld genomen van een lagere kwaliteit dan vaste banen. Werknemers met een flexibele arbeidsrelatie hebben gemiddeld genomen een lager loon en beperktere toegang tot training- en opleidingsmogelijkheden. Bovendien kan een opeenvolging van flexibele arbeidsrelaties op den duur de toegang tot beoogde carrièrepaden verhinderen. Vergeleken met een dienstverband voor onbepaalde tijd, bieden flexibele arbeidsverbanden juridisch gezien een lagere mate van bescherming van werk en inkomen. Het tijdelijke karakter van de arbeidsrelatie vergroot immers de kans op werkloosheid en salarisverlies. Gelet op deze objectieve indicatoren, kan gesteld worden dat flexibele arbeidsverbanden jongvolwassenen minder zekerheid bieden.

Een relevante vervolgvraag is in hoeverre deze meer onzekere arbeidspositie door jongvolwassenen ook als problematisch ervaren wordt. Hierover bestaan tegenovergestelde hypothesen. Enerzijds bestaat er een in de literatuur over flexwerk regelmatig terugkerende rationele redenering (bijvoorbeeld Wielers, 2023). Deze stelt dat de bepaalde duur van een tijdelijk dienstverband werknemers juist zekerheid biedt. Aangezien het tijdelijke karakter van de arbeidsrelatie vanaf de start bekend is en de einddatum is vastgesteld, biedt dit type dienstverband werknemers duidelijkheid. Deze “verzekerde tijdelijkheid” zou subjectieve gevoelens van onzekerheid in de kiem smoren. Het zou ook kunnen dat er door het veelvuldig gebruik van flexibele contracten aan het begin van de loopbaan inmiddels gewenning is opgetreden. Mogelijk letten jongvolwassenen niet zo sterk op het type arbeidsverband waarbinnen zij werken. De subjectieve ervaringen van jongvolwassenen in flexwerk en jongvolwassenen in een vast dienstverband zouden volgens deze hypothese niet al te sterk van elkaar verschillen. Anderzijds bestaat er in de literatuur over jongvolwassenen en hun levensloop een redenering die stelt dat een meer onzekere arbeidspositie door flexwerk, gevoelens van subjectieve onzekerheid stimuleert. Het begin van het volwassen leven is altijd al een spannende periode geweest waarin een aantal aspecten nog ongewis zijn. Een vaste arbeidsovereenkomst met een stabiel inkomen vormt voor jongvolwassenen een economische bouwsteen op basis waarvan een eigen bestaan kan worden opgebouwd. Toegenomen onzekerheid in het werk betekent minder economische stabiliteit en mogelijk een beperkter perspectief op vervolgstappen in het eigen leven. In dit geval zouden de subjectieve ervaringen van jongvolwassenen in flexwerk afwijken van die van jongvolwassenen in een vast dienstverband.

Naar de subjectieve ervaring van onzekerheid onder (jonge) werknemers in relatie tot flexwerk is tot op heden nog niet veel kwantitatief onderzoek gedaan. Veel van de bestaande studies kijken specifiek naar gevoelens van onzekerheid over het behoud van de huidige baan of over de kansen om nieuw werk te vinden. Een breder perspectief op het eigen leven in de toekomst werd nog niet eerder onderzocht.

Troebel toekomstperspectief

Om het toekomstperspectief van jongvolwassenen in kaart te brengen werd een grote groep 18- tot 35-jarigen gevraagd om na te denken over hun eigen leven en de mate waarin zij zich zorgen maken over een aantal mogelijke levensuitkomsten. Het uiten van zorgen over de toekomst wordt in deze studie geïnterpreteerd als een signaal van subjectieve onzekerheid (Rouvroye & Liefbroer, 2023). Praktisch gezien werden de mogelijke levensuitkomsten in de vragenlijst in willekeurige volgorde ter beoordeling aangeboden. Inhoudelijk hebben de voorgelegde uitkomsten echter betrekking op vier verschillende domeinen van het volwassen leven. Uiteraard ging een deel van de vragen over het thema ‘werk’. Jongvolwassenen werd onder andere gevraagd naar hun zorgen over het maken van de juiste loopbaankeuzes. Daarnaast waren er vragen over ‘financiën’. Zo werd jongvolwassenen gevraagd of zij zich zorgen maakten op den duur hun rekeningen niet meer te kunnen betalen. Ook privé-aspecten van het leven kwamen aan bod. In de vragen over ‘partner en gezin’, ging het onder meer over zorgen omtrent het krijgen van het gewenste aantal kinderen. Als laatste waren er vragen die betrekking hadden op ‘vrije tijd en ontwikkeling’. Aan jongvolwassenen werd bijvoorbeeld gevraagd of zij zich zorgen maakten leuke dingen in het leven mis te lopen.

Naast vragen over hun perspectief op de toekomst, werd er ook bevraagd welk soort arbeidsverband dat jongvolwassenen hadden in hun (belangrijkste) beroep of functie. Op basis van deze informatie kon er vervolgens onderscheid gemaakt worden tussen een groep jongvolwassenen in een vast dienstverband, een groep jongvolwassenen in flexwerk (zonder uitzicht op een vast contract) en een groep jongvolwassenen zonder werk. Deze uitsplitsing maakt het mogelijk jongvolwassenen met een verschillende werkstatus met elkaar te vergelijken wat betreft hun onzekerheid over verschillende domeinen van het leven. Deze vergelijking schijnt licht op de vraag in hoeverre een meer onzekere arbeidspositie iets uitmaakt voor de ervaring van subjectieve onzekerheid onder jongvolwassenen.

TABEL 1 geeft een beknopt overzicht van de relatie tussen jongvolwassenen hun werkstatus en ervaren onzekerheid in verschillende levensdomeinen. Deze tabel is gebaseerd op uitkomsten van een rekenkundig model. De kolommen staan voor ervaren onzekerheid in de hierboven genoemde domeinen van het volwassen leven. De tweede rij in de tabel heeft betrekking op jongvolwassenen zonder werk en de derde rij op jongvolwassenen in een vorm van flexwerk (zonder uitzicht op een vast contract). De ervaren onzekerheid van beide groepen is vergeleken met die van jongvolwassenen met vast werk. Uit **TABEL 1** valt op te maken dat jongvolwassenen zonder werk meer subjectieve onzekerheid ervaren dan jongvolwassenen met vast werk. Dit verschil geldt voor alle vier de levensdomeinen. Het verschil in ervaren onzekerheid is naar verwachting het grootst voor het domein ‘werk’. Hoe zit het dan met jongvolwassenen in flexwerk? Ook deze groep ervaart meer subjectieve onzekerheid dan jongvolwassenen met een vast contract. Jongvolwassenen met een flexibel arbeidscontract zonder uitzicht op een vast dienstverband ervaren meer onzekerheid over hun financiën, hun werk en hun (partner en) familieleden. Opnieuw is het verschil in ervaren onzekerheid binnen het domein ‘werk’ het grootst. De gegevens uit **TABEL 1** ondersteunen dus de hypothese dat een meer onzekere arbeidspositie door flexwerk, gevoelens van subjectieve onzekerheid stimuleert. Het is opmerkelijk dat de sterker ervaren onzekerheid onder jongvolwassenen in flexwerk niet alleen betrekking heeft op het werkzame leven en het aan arbeid gekoppelde domein van financiën, maar ook op een privé-domein als partner en familie.

TABEL 1 \ Overzicht relatie tussen jongvolwassenen hun werkstatus en ervaren onzekerheid in verschillende levensdomeinen

	Ervaren onzekerheid			
	Financiën	Werk	Partner & Familie	Vrije tijd & ontwikkeling
WERKSTATUS (VERGELIJKINGSGROEP = VAST WERK)				
Geen werk	+	++	+	+
Flexwerk (zonder uitzicht op vast)	+	++	+	^

+ = positieve relatie, klein verschil, ++ = positieve relatie, groter verschil, ^ = geen relatie

Noot: De gegevens in deze tabel zijn gebaseerd op vragenlijstonderzoek onder 1087 Nederlandse jongvolwassenen in de leeftijd 18 tot 35 jaar en SEM-model schattingen van de samenhang tussen jongvolwassenen hun werkstatus en ervaren levensloponzekerheid. In het model is er gecontroleerd voor kenmerken van de respondent, namelijk het geslacht, het opleidingsniveau, de levensfase (18 tot 24 jaar versus 25 tot 35 jaar) en de score op het persoonlijkheidskenmerk neuroticisme. Zie Rouvroye en Liefbroer (2023) voor een preciezere beschrijving van het onderliggende rekenmodel.

Voorkeur voor vast, differentiatie binnen flexwerk

Flexibele arbeidsrelaties verschillen van dienstverbanden voor onbepaalde tijd qua objectief geboden en subjectief ervaren zekerheid. Wegen deze verschillen door in de voorkeuren van jongvolwassenen wanneer zij op zoek gaan naar een nieuwe baan? En hoe worden verschillende typen arbeidscontracten gewaardeerd? Dit soort vragen kunnen op een betrouwbare manier worden bestudeerd middels een beoordelingsonderzoek.

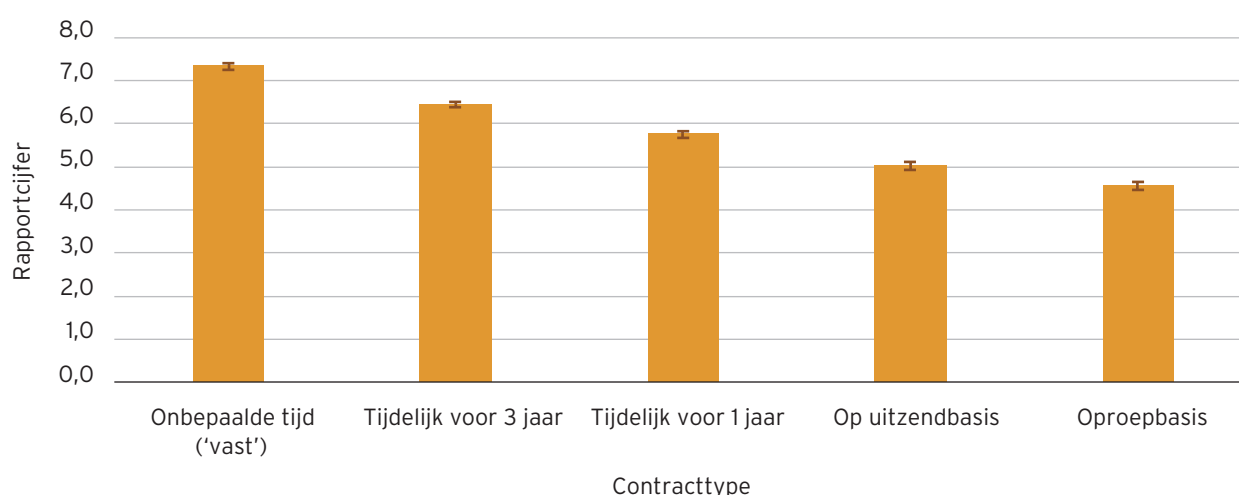
In het door het NIDI uitgezette beoordelingsonderzoek werd aan meer dan duizend jongvolwassenen gevraagd om zich voor te stellen dat zij op zoek waren naar nieuw betaald werk (Rouvroye et al., 2023a). Vervolgens kregen deelnemende jongvolwassenen een aantal schematische beschrijvingen van banen voorgelegd. Telkens werd hen gevraagd hoe aantrekkelijk zij een bepaalde baan voor zichzelf vonden. Zij konden hun beoordeling aangeven op een schaal van 0 tot 10. De beoordeelde banen verschilden van elkaar naargelang een aantal kenmerken. Het kenmerk dat hier wordt uitgelicht is het geboden arbeidscontract. Het type arbeidscontract kende vijf opties: een contract voor onbepaalde tijd (‘vast’), een tijdelijk contract voor drie jaar, een tijdelijk contract voor één jaar, een contract op uitzendbasis en een contract op oproepbasis.

Zodra alle data verzameld waren, kon met behulp van een rekenmodel worden bepaald of het geboden type arbeidscontract van invloed was op de uiteindelijke beoordeling van een mogelijke baan. Er kon ook worden geschat hoe groot eventuele verschillen tussen contracttypes zijn.

FIGUUR 2 toont de door jongvolwassenen gepercipieerde aantrekkelijkheid van een potentiële baan naargelang het type arbeidscontract. Het rapportcijfer voor de beoordeelde baan staat op de y-as, de vijf verschillende opties voor contracttypes op de x-as. Wat als eerste opvalt is dat jongvolwassenen duidelijk de voorkeur geven aan een contract voor onbepaalde tijd. Banen op basis van een vast contract kregen gemiddeld meer dan 7. Zodra een baan op basis van een flexibel arbeidscontract werd aangeboden, nam de waardering van jongvolwassenen af. Die afname is sterker wanneer het type flexwerk een lagere mate van bescherming van werk en inkomen biedt. Een tijdelijk contract voor drie jaar werd gezien als onaantrekkelijker dan een vast contract, maar kreeg met een score van 6,4 nog wel een voldoende. Dat geldt ook voor een baan op basis van een tijdelijk contract voor één jaar, zij het met een magere 5,7. Banen op uitzendbasis en zeker banen met een oproepcontract worden door jongvolwassenen als zeer onaantrekkelijk gezien. Beide contracttypes kregen een onvoldoende, respectievelijk een 5 en een 4,6.

Vervolanalyses lieten zien dat de afkeer van flexibele arbeidscontracten sterker was onder respondenten die ouder waren. Uit de vervolganalyses bleek ook dat de afkeer van flexibele arbeidscontracten groter was onder jongeren die reeds belangrijke gebeurtenissen in de overgang naar volwassenheid hadden meegemaakt. Bijvoorbeeld onder jongeren die al op zichzelf woonden of jongeren die een romantische partner hadden. Het is bekend dat de overgang naar volwassenheid samenhangt met leeftijd. Het populaire idee dat jongeren het vandaag de dag niet meer zo een probleem vinden om op basis van een flexibel contract te werken, lijkt op basis van de bevindingen in **FIGUUR 2** niet te kloppen. Jongvolwassenen werken het liefst op basis van een vast contract. Indien er geen vast contract geboden wordt en jongvolwassenen een flexibel dienstverband voor de kiezen krijgen, tonen zij zich bewust van de verschillen tussen typen flexwerk. Deze differentiatie in de beoordeling van flexwerk lijkt gebaseerd op de mate van bescherming van werk en inkomen die het flexibele dienstverband biedt.

FIGUUR 2 \ Voorspelde gepercipieerde aantrekkelijkheid van een potentiële baan door jongeren (18-35 jaar) naargelang type arbeidscontract



Noot: Gegevens gebaseerd op een beoordelingsstudie onder 1025 Nederlandse jongvolwassenen in de leeftijd 18 tot 35 jaar en multi-level model schattingen van de relatie tussen verschillende baankenmerken en de gerapporteerde beoordeling van een mogelijke baan. Zie Rouvroye et al. (2023a) voor een preciezere beschrijving van het onderliggende rekenmodel.

Ambivalente houding werkgevers

Nederlandse organisaties kennen een hoge mate van keuzevrijheid ten aanzien van het type arbeidsrelatie dat zij met hun medewerkers wensen aan te gaan. Het perspectief van werkgevers op de inzet en de gevolgen van flexwerk werd tot voor kort echter minder vaak belicht. Dat is opmerkelijk, want de ervaringen en voorkeuren van werkgevers ten aanzien van flexibele arbeidscontracten kunnen worden geïnterpreteerd als een indicatie van wat jonge werkenden wel en niet van hun werkgever kunnen verwachten.

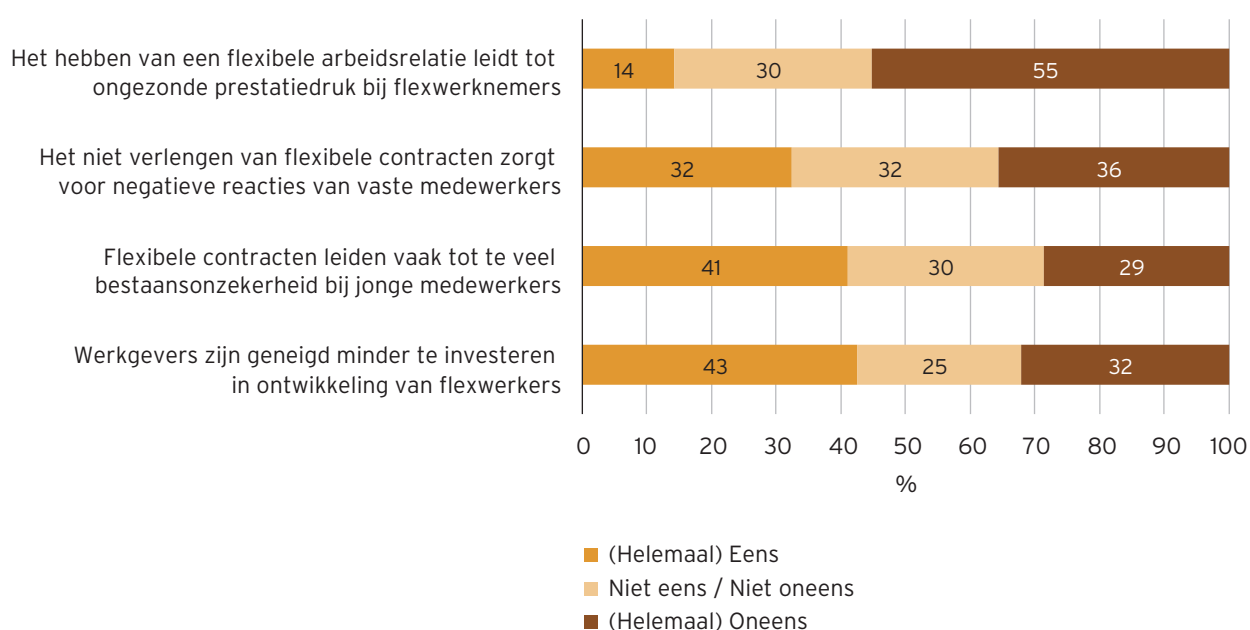
De werkgevers die in het kader van het huidige onderzoek werden geïnterviewd, toonden duidelijk waardering voor het gebruik van flexibele arbeidscontracten (Rouvroye et al., 2022). Zij zagen de inzet van flexwerk als een veelzijdig strategisch instrument, dat kan worden ingezet om een verscheidenheid aan uitdagingen binnen organisaties aan te gaan. Er bestaan verschillende redenen voor het gebruik van flexibele arbeidscontracten (Houseman, 2001; Rouvroye et al., 2023b). Ten eerste bieden flexibele arbeidscontracten werkgevers de mogelijkheid om de omvang van het personeelsbestand snel aan te passen aan fluctuaties in de vraag naar producten of diensten. Zo kunnen financiële risico's worden afgedekt via een mogelijke besparing op personeelskosten. Dit wordt numerieke flexibiliteit genoemd. Ten tweede worden flexibele contracten gebruikt om nieuwe werknemers gedurende langere tijd te screenen op geschiktheid voor een baan. In deze gevallen kan een tijdelijk contract worden gezien als een verlengde proefperiode, waarna al dan niet tot een vaste arbeidsovereenkomst wordt overgegaan. Een bijkomende reden waarom leidinggevenden en managers graag met flexibele contracten werken, is het feit dat dit de mate van controle over de sturing op prestaties van werknemers vergroot. De nog onbeantwoorde vraag of de arbeidsrelatie uiteindelijk vast wordt, biedt hen een stok achter de deur om verwachtingen ten aanzien van het door de werknemer geleverde werk duidelijk neer te zetten. Ten derde gebruiken organisaties flexibele arbeidsverbanden om op tijdelijke basis specifieke kennis binnen te halen. Dit geldt vooral voor hoger geschoold werk waarvoor een organisatie de expertise niet structureel in huis heeft. Tezamen genomen vormen deze strategische werkgeversoverwegingen mogelijk een verklaring voor het hoge aandeel flexibele arbeidsverbanden op de huidige Nederlandse arbeidsmarkt.

Het hier besproken onderzoek onder werkgevers richtte zich ook op de vraag in hoeverre zij zich bewust zijn van nadelige gevolgen van het gebruik van flexibele arbeidscontracten voor jongvolwassenen. Tijdens de diepte-interviews werd gesprekspartners gevraagd naar hun visie op riskante gevolgen van een sterk geflexibiliseerde arbeidsmarkt, zoals structurele bestaansonzekerheid onder jongvolwassenen. Op deze vraag volgden bespiegelingen op de mate van baan- en inkomensonzekerheid onder jongeren in flexwerk. Deze bespiegelingen vielen in twee typen uiteen. Enerzijds was er een kleinere groep geïnterviewden die het geschetste probleem in twijfel trok. Zij zetten vraagtekens bij het idee dat de huidige generatie jongvolwassenen in een meer precare arbeidspositie verkeert dan vorige generaties. Anderzijds was er een groep geïnterviewden die het geschetste probleem beaamde. Deze werkgevers gaven duidelijk aan zich bewust te zijn van het feit dat een deel van de jongvolwassenen een hoge mate van economische onzekerheid ervaart. Beide groepen geïnterviewden beschouwden werkgevers echter niet als de aangewezen partij om iets aan de precare positie van jongvolwassenen te doen. Dan wel omdat het hen niet nodig leek, dan wel omdat men hiertoe in de dagelijkse praktijk te weinig mogelijkheden zag. Op het thema bestaanszekerheid onder jongvolwassenen toonden werkgevers zich dus redelijk ambivalent.

Een zekere mate van ambivalentie spreekt ook uit gegevens op basis van de NIDI werkgeversenquête 2019. In deze vragenlijst kregen werkgevers een aantal stellingen over het gebruik van flexibele arbeidscontracten voorgelegd, met daarbij de vraag in hoeverre zij het met deze stellingen (on)eens waren. **FIGUUR 3** toont de procentuele verdeling van de antwoorden op stellingen die gingen over de gevolgen van flexwerk voor werknemers. Hoewel werkgevers, zoals eerder genoemd, flexibele arbeidscontracten graag inzetten als verlengde proefperiode, was de meerderheid van de geënquêteerde werkgevers (55%) het oneens met de stelling dat het hebben van een flexibele arbeidsrelatie tot ongezonde prestatiedruk bij flexwerknemers leidt. Deze strategische handelswijze wordt door werkgevers, in termen van de belasting voor (jonge) werknemers, dus waarschijnlijk als aanvaardbaar gezien.

Het werkgeversperspectief op de gevolgen van het niet verlengen van flexibele contracten voor vaste werknemers blijft wat onduidelijk, aangezien de antwoorden ongeveer gelijk over alle categorieën verdeeld zijn. De enquêtegegevens tonen wel iets meer duidelijkheid wat betreft werkgevers hun kijk op de mate van onzekerheid onder jongvolwassenen. Ruim twee op de vijf (41%) ondervraagde werkgevers was van mening dat flexibele contracten vaak tot te veel bestaansonzekerheid bij jonge medewerkers leiden. Slechts een kleinere groep (29%) was het oneens met die stelling. Daarnaast was een ruim deel van de ondervraagde werkgevers (43%) het eens met de stelling dat werkgevers minder geneigd zijn te investeren in de ontwikkeling van flexwerkers. Deze bevinding sluit aan bij het eerder besproken gegeven dat jongere flexwerkers onzekerheid ervaren over hun werkzame leven in de toekomst.

FIGUUR 3 \ Nederlandse werkgevers over nadelige gevolgen van flexwerk voor werknemers (n=776)



Bron: NIDI Werkgevenquête 2019

Conclusie

De ervaringen en voorkeuren van Nederlandse jongvolwassenen en werkgevers ten aanzien van flexibele arbeidscontracten sluiten niet op elkaar aan. Het besproken onderzoek naar flexwerk binnen de Nederlandse arbeidsmarktcontext legt duidelijk een aantal mismatches bloot. Ten eerste werkt ongeveer de helft van de Nederlanders jonger dan 35 jaar in een flexibel dienstverband, terwijl dit in de meeste gevallen niet hun voorkeur heeft. Samen met leeftijd speelt het proces van volwassen worden, geleidelijk langdurige verantwoordelijkheden aannemen, een belangrijke rol in de manier waarop 18- tot 35-jarigen flexwerk bezien. Ten tweede denkt een substantieel deel van de Nederlandse werkgevers dat jongvolwassenen in een flexibel dienstverband nauwelijks druk of onzekerheid ervaren, terwijl de mate van subjectieve onzekerheid onder jongvolwassenen in flexwerk wel degelijk verschilt met die van jonge werknemers met een vaste baan. Bovendien heeft ervaren onzekerheid onder jongvolwassenen niet alleen betrekking op het eigen carrièrepad en de persoonlijke financiën, maar ook op aspecten van het privéleven. Ten derde erkennen werkgevers, tot op zekere hoogte, dat flexwerk nadelig kan uitpakken voor de bestaanszekerheid onder jongvolwassenen. Maar zodra gevraagd wie iets aan deze situatie zou kunnen veranderen, cijferen zij zichzelf weg. Werkgevers zijn invloedrijke actoren wiens strategische besluiten omtrent het gebruik van verschillende typen dienstverbanden een hogere mate van zekerheid voor jongvolwassenen zouden kunnen ontsluiten. Eventueel zou aangescherpte wetgeving over het gebruik van flexibele arbeidscontracten een gedragsverandering in de hand kunnen werken.

BIBLIOGRAFIE

- CBS. (2019). *Mijlpalen twintigers schuiven op*. Geraadpleegd op 18 oktober 2020, van <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2019/20/mijlpalen-twintigers-schuiven-op>
- CBS. (2021). *Arbeidsdeelname; kerncijfers geboortegeneratie vanaf 1910 tot 1915* [dataset statline]. Geraadpleegd op 15 oktober 2023, van <https://www.cbs.nl/nl-nl/cijfers/detail/83294NED>
- CBS. (2023). *Arbeid en Sociale Zekerheid, Bevolking, Onderwijs* [dataset statline]. Geraadpleegd op 15 oktober 2023, van <https://opendata.cbs.nl/statline/#/CBS/nl/>
- Houseman, S. (2001). Why Employers Use Flexible Staffing Arrangements: Evidence from an Establishment Survey. *ILR Review*, 55(1), 149-170. <https://doi.org/10.2307/2696191>
- OECD. (2023). *Temporary Employment* [indicator]. Geraadpleegd op 15 oktober 2023, van <https://data.oecd.org/emp/temporary-employment.htm>
- Rouvroye, L., Henkens, K., & Centerdata. (2022). *Young people in the labor market* [LISS Panel Data Archive Dataset no. 301]. Geraadpleegd op 1 februari 2023, van <https://doi.org/10.17026/dans-x2g-v3rz>
- Rouvroye, L., Van Dalen, H. P., Henkens, K., & Schippers, J. J. (2022). Employers' views on flexible employment contracts for younger workers: Benefits, downsides and societal outlook. *Economic and Industrial Democracy*, 43(4), 1934-1957. <https://doi.org/10.1177/0143831X211053378>.
- Rouvroye, L., & Liefbroer, A.C. (2023) Life-course Insecurity among Young Adults: Evidence for Variation by Employment Status? *Advances in Life Course Research*, 57 (September). <https://doi.org/10.1016/j.alcr.2023.100562>
- Rouvroye, L., Van Dalen, H.P., Henkens, K., & Schippers, J.J. (2023a). A Distaste for Insecurity: Job preferences of Young People in the Transition to Adulthood. *European Sociological Review*, jcad041, <https://doi.org/10.1093/esr/jcad041>
- Rouvroye, L., Van Dalen, H.P., Henkens, K. & Schippers, J.J. (2023b). Employers, perception of downsides to flexible staffing arrangements: exploring the role of strategic motives. *International Journal of Manpower*, 44(9), 72-90. <https://doi.org/10.1108/IJM-06-2021-0341>.
- Wielers, R. (2023). Allemaal precair? Arbeid en gevoelens van onzekerheid en angst. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 39(1), 22-36. <https://doi.org/10.5117/TVA2023.1.003.WIEL>

Flexibele arbeid - open debat

INVESTEREN IN UITZENDKRACHTEN: EEN GEDEELDE VERANTWOORDELIJKHEID	93
“Ik heb het nog nooit gedaan, dus ik denk dat ik het kan”	93
De noodzaak van opleiding voor uitzendkrachten	95
Gedeelde verantwoordelijkheid	95
Opleiding van uitzendkrachten: een kost of eerder een investering?	96
De rol van Travi	97
Conclusie	98
DE STRIJD OM DE STANDAARDNORM	99
Deeltijdse arbeid	100
Tijdelijke arbeid	102
Uitzendarbeid	102
Zelfstandig werk en freelance	103
Platformwerk	104
Besluit	104
DE VISIE VAN ABVV OP FLEXIBELE ARBEID	106
Is onze arbeidsmarkt flexibel?	106
Impact van flexibilisering op werknemers	108
De Belgische horeca en handel: kanaries in de koolmijn	109
Flexibiliteit lost het probleem voor kortgeschoolden niet op	110
Flexibiliteit institutionaliseert bestaansonzekerheid	110
DE VISIE VAN ACLVB OP FLEXIBELE ARBEID	111
DE VISIE VAN ACV OP FLEXIBELE ARBEID	115
DE VISIE VAN UNIZO OP FLEXIBELE ARBEID	119
België flexiland	119
Flexibiliteit is een troef	120
Een moderne codex arbeidsrecht	21
Conclusie	125

DE VISIE VAN VOKA OP FLEXIBELE ARBEID	126
Flexibiliteit in een bredere context	126
Begrippen dekken niet langer de lading	127
Flexibiliteit gevraagd door alle partijen	127
Naar een activerend ontslagrecht	128
Naar ontgrendelde flexibiliteit	129
Naar een nieuw wetboek van werk?	130
Flexibiliteit versus andere pijlers	131
DE VISIE VAN ZORGNET-ICURO OP FLEXIBELE ARBEID	132
DE VISIE VAN GO! OP FLEXIBELE ARBEID	137

Investeren in uitzendkrachten: een gedeelde verantwoordelijkheid

Vincent Vandenameele – Travi

ABSTRACT

Dit artikel gaat over het belang van opleiding en begeleiding voor uitzendkrachten, die een groeiend deel uitmaken van de flexibele arbeidsmarkt. De auteur stelt dat de vorming van uitzendkrachten een gedeelde verantwoordelijkheid moet zijn van alle betrokken partijen: het uitzendkantoor, de klant-gebruiker en de uitzendkracht zelf. Hij benadrukt ook de noodzaak van een positievere leercultuur in België, waar het percentage volwassenen dat een opleiding volgt ver onder het Europese gemiddelde ligt. Om dit te onderbouwen, maakt hij gebruik van Europese statistieken en nationale regelgeving over het recht op opleiding. Het artikel bespreekt ook de uitdagingen en kansen die de digitalisering en automatisering van de arbeidsmarkt met zich meebrengen, en de rol die opleiding kan spelen om de inzetbaarheid en innovatie van de werknemers te verhogen. Je krijgt er zicht op de resultaten van een enquête onder uitzendkrachten, waaruit blijkt dat er nog ruimte is voor verbetering op het vlak van opleiding en begeleiding. De auteur geeft ten slotte enkele aanbevelingen voor de beleidsmakers, de sociale partners, de uitzendsector en de sectoren die gebruik maken van uitzendarbeid om de kwaliteit en de toegankelijkheid van de opleidingen voor uitzendkrachten te verbeteren. Hij pleit voor een betere samenwerking tussen de verschillende actoren, een grotere betrokkenheid van de uitzendkrachten zelf, en een meer divers, flexibel en toegankelijk aanbod van opleidingen die aansluiten bij de noden van de arbeidsmarkt.

De wereld van werk is voortdurend in beweging, en een groeiend aantal werknemers maakt deel uit van de flexibele arbeidsmarkt. Uitzendkrachten vormen een belangrijk onderdeel van deze groep, en opleiding is cruciaal om hen in veilige omstandigheden te laten opstarten bij een bedrijf. Bovendien zorgt een degelijke begeleiding ook voor een vlotte integratie op de werkvloer. In deze debatbijdrage benadrukken we waarom de vorming van uitzendkrachten zo belangrijk is en waarom dit een gedeelde verantwoordelijkheid moet zijn van alle betrokken partijen: het uitzendkantoor, de klant-gebruiker en de uitzendkracht zelf.

“Ik heb het nog nooit gedaan, dus ik denk dat ik het kan”

Voor we ingaan op de situatie van uitzendkrachten, willen we eerst uitzoemen op de algemene houding ten opzichte van levenslang leren in België.

Een leven lang leren is cruciaal om mensen langer aan het werk te houden. En toch, dat ‘levenslang leren’ klinkt niet echt motiverend, en heeft een eerder negatieve connotatie, het hangt als een ‘zware bol’ aan ieders been. Ik ben al lang op zoek naar een beter woord om dit te omschrijven, maar geraak niet verder dan ‘grenzeloze nieuwsgierigheid’, een term die ik ooit las in een column van Caroline Pauwels¹, de intussen helaas overleden rector van de VUB én een prominente voorvechter van een positievere houding tegenover leren.

¹ Zie: <https://www.tijd.be/opinie/column/verwondering/10406132.html>

Een positievere leercultuur impliceert ook dat bedrijven moeten investeren in mensen en kennis, zodat zij zowel basisvaardigheden, waaronder digitale geletterdheid, maar ook soft skills én technische vaardigheden (de zogenaamde hard skills) kunnen bijspijkeren in tal van flexibele vormen van leren. Opleiding vormt zo een belangrijk wapen om alle medewerkers te laten groeien en om klaar te zijn voor de toenemende digitalisering en automatisering op de arbeidsmarkt.

Werknemers moeten zich immers aanpassen aan een snel veranderende realiteit, die steeds meer digitaal wordt. Dit kan bijvoorbeeld door het aanleren van of het zich bijscholen in nieuwe digitale vaardigheden, aangezien sommige jobs zullen verdwijnen of veranderen vanwege technologische ontwikkelingen. Opleidingen moeten de inzetbaarheid verhogen, innovatie stimuleren, sociale rechtvaardigheid waarborgen en de kloof in digitale vaardigheden dichten. Levenslang leren is een belangrijke waarborg om de snelle veranderingen op de werkvloer nu én in de toekomst aan te kunnen.

Het belang van levenslang leren (of grenzeloze nieuwsgierigheid) komt eveneens tot uiting in de doelstelling van de Europese Commissie² die vooropstelt dat tegen 2030 elk jaar ten minste 60% van alle volwassenen (tussen 25 jaar en 64 jaar) een opleiding moet volgen.

En toch blijkt uit Europese statistieken³ van 2022 dat in België jammer genoeg slechts 10,3% van alle volwassenen een opleiding volgt. Vergelijken we dat met de directe buurlanden Nederland (26,4%) en Frankrijk (13,3%), dan doen we het een pak slechter. België hinkt nog verder achterop in vergelijking met Europese toplanden zoals Zweden (36,2%), Denemarken (27,9%) en IJsland (27,1%).

Bovendien bepaalt de door de federale regering in 2022 gelanceerde Arbeidsdeal dat ondernemingen met meer dan twintig werknemers vanaf 30 november 2022 jaarlijks voor 31 maart een opleidingsplan moeten opstellen. Het collectief recht op opleiding bestond uit een gemiddeld aantal dagen opleiding per voltijds equivalent. Deze opleidingsdagen konden verdeeld worden over de medewerkers in de onderneming. Nu wordt dit aangepast naar een individueel recht dat geldt voor elke werknemer, waardoor ondernemingen met minstens twintig werknemers in 2023 vier opleidingsdagen en vanaf 2024 jaarlijks vijf opleidingsdagen voor iedere werknemer dienen te voorzien. Hoewel je je kan afvragen of dat registreren van (vooral informele) opleidingen systematisch kan gebeuren, blijft de doelstelling nobel om bedrijven te stimuleren een echt opleidingsbeleid vorm te geven.

Leren gebeurt immers niet alleen in een formele setting op de werkvloer of in een opleidingslokaal, maar vindt vaak plaats op een informele manier: ervaringen uitwisselen met collega's aan de koffiemachine, lidmaatschap van een vereniging of koepel waar je kennis deelt met peers, enzovoort. Los van de werkvloer of een opleidingslokaal, maakt leren ook integraal deel uit van het dagelijks leven. Er gaat geen dag voorbij, of er wordt iets nieuws geleerd. Dat kan door vrijwilligerswerk uit te voeren, te reizen, Youtube-filmpjes bekijken, boeken, kranten en tijdschriften lezen, noem maar op. We moeten eigenlijk allemaal wat meer 'leergoesting' krijgen, zo kan je je toekomst in eigen handen nemen en geef je jezelf meer kans op een duurzame en boeiende loopbaan. Het maakt je wendbaarder en geeft je meer veerkracht om efficiënt om te gaan met de snelheid van verandering. We moeten dus allemaal wat meer Pipi Langkous worden: "Ik heb het nog nooit gedaan, dus ik denk dat ik het kan".

² Zie: <https://www.steunpuntwerk.be/onderzoeksthemas/levenslang-lernen/opleidingsdeelname-individuen>

³ Zie: <https://www.steunpuntwerk.be/cijfers/vlaanderen-binnen-europa-opleiding>

De noodzaak van opleiding voor uitzendkrachten

Uitzendkrachten zijn vaak een eerste keuze voor bedrijven die behoefte hebben aan flexibele arbeidskrachten. Dit komt voort uit de noodzaak om te reageren op veranderende marktomstandigheden, seizoensgebonden schommelingen of onverwachte projecten. Deze flexibiliteit is voor bedrijven essentieel, maar het brengt ook uitdagingen met zich mee, vooralop het gebied van opleiding.

Uitzendarbeid is trouwens niet enkel een flexibiliteitsinstrument. In een studie uitgevoerd door de Stichting Innovatie en Arbeid in 2017⁴, is vastgesteld dat bijna de helft van de uitzendkrachten in de industrie na hun uitzendperiode wordt aangenomen als vaste medewerker. Deze studie bevestigt dat sectoren die vaak een beroep doen op uitzendarbeid, dit instrument ook gebruiken als instroomkanaal. Het belang van te investeren in de beginfase van een baan, waar veel te leren valt, is niet te onderschatten. Een nieuwe medewerker die opstart in een bedrijf heeft meer nood aan leermomenten, onder welke vorm dan ook: preboarding, onboarding, informeel leren, peter-meterschap, coaching, formele leermomenten. De contractvorm waarin iemand is tewerkgesteld, maakt hierin geen verschil. Bovendien zijn uitzendkrachten gemiddeld genomen vrij jong⁵ (30,4% van de uitzendkrachten is jonger dan 26 jaar, 49% is jonger dan 30 jaar) en dus eerder onervaren. Het is dan ook een evidentie dat een stevige begeleiding noodzakelijk is tijdens de eerste stappen in een nieuwe job én een onbekende sector. Zo voelt de uitzendkracht zich 'veilig' en geborgen én krijgt hij of zij de ruimte om de nieuwe job en sector onder de knie te krijgen.

Gedeelde verantwoordelijkheid

Om de toegang tot opleiding van uitzendkrachten te bevorderen, moeten we erkennen dat dit een gedeelde verantwoordelijkheid is van de drie betrokken partijen bij uitzendarbeid: het uitzendkantoor, de klant-gebruiker en de uitzendkracht zelf.

Het uitzendkantoor (juridisch werkgever)

Uitzendkantoren spelen een cruciale rol in het matchen van de juiste uitzendkrachten met de juiste functies. Als juridisch werkgever dragen zij de medeverantwoordelijkheid om ervoor te zorgen dat hun uitzendkrachten toegang hebben tot passende opleidingen en ontwikkelingsmogelijkheden. Als sectorfonds voor de uitzendkrachten kan Travi hen hierin ondersteunen. Wij bieden zowel open opleidingen (via kalender) als tailor-made opleidingen aan (op maat van het bedrijf of de sector waar de uitzendkracht gaat werken). Daarnaast kunnen zij bij Travi terecht voor financiële ondersteuning van opleidingen waarin zij zelf hebben geïnvesteerd, zowel voor kandidaat-uitzendkrachten (nog niet aan de slag of tussen twee uitzendopdrachten in) als voor uitzendkrachten onder contract.

De klant-gebruiker (inlenend bedrijf)

Bedrijven die uitzendkrachten inhuren, moeten zich bewust zijn van hun rol in de opleiding van deze werknemers. Aangezien dit vaak ook hun werknemers van morgen zijn, moeten ze bereid zijn om te investeren in opleidingsprogramma's om de vaardigheden en kwalificaties van uitzendkrachten te verbeteren. In de huidige krappe arbeidsmarkt is dit geen overbodige luxe. Opleiden is immers het nieuwe rekruteren. Bedrijven kunnen - met de huidige krappe arbeidsreserve - niet verwachten dat starters vandaag de dag meteen inzetbaar en productief zijn. Er moet immers eerst ruimte gecreëerd worden voor leren.

⁴ Zie: <https://www.serv.be/stichting/publicatie/uitzendarbeid-en-flexibiliteit>

⁵ Zie Profielstudie uitzendkrachten 2022:

https://federgon.be/fileadmin/media/pdf/uitzendkracht_2022/Magazine_Profielstudie_Uitzendkracht_2022.pdf

Bovendien is een klant-gebruiker ook juridisch verantwoordelijk voor een degelijk onthaal én voor de veiligheid van een (startende) uitzendkracht. Laat dat net nu de grootste opleidingsnood zijn bij de start van een tewerkstelling, ongeacht de contractvorm waarin iemand zich bevindt. Vergeet ook niet dat uitzendkrachten ook productief zijn voor het bedrijf en dus mee zorgen voor de bedrijfsresultaten. Investeren in opleiding betekent ook dat je die uitzendkrachten waardeert voor hun inzet en voor de rol die zij spelen in het behalen van de bedrijfsobjectieven.

Sommige bedrijven, als ze behoren tot een aantal specifieke sectoren, kunnen ook terecht bij het sectorfonds van de eigen sector voor opleiding van uitzendkrachten, ten minste als de betrokken sector hiervoor een overeenkomst heeft gesloten met Travi. Intussen zijn er met een aantal sectoren akkoorden gesloten (zie hieronder). Dit werkt uiteraard drempelverlagend om te investeren in de opleiding van uitzendkrachten.

De uitzendkracht (werknemer)

De uitzendkrachten zelf moeten ook openstaan voor levenslang leren. Ze moeten proactief zijn in het identificeren van hun eigen opleidingsbehoeften en gebruikmaken van de kansen die hen worden geboden. Dit vergroot niet alleen hun inzetbaarheid, maar draagt ook bij aan hun persoonlijke en professionele groei. Uit de profielstudie van Federgon uit 2022⁶ blijkt dat de meeste uitzendkrachten (72%) een diploma secundair onderwijs hebben of lager. Slechts 28% heeft een diploma hoger onderwijs of universitair niveau. Soms hebben ze ook een negatieve schoolervaring achter de rug en dus geen positieve associaties met leren. Door aangepaste en leuke leervormen aan te bieden, moeten we hen overtuigen dat die schoolmoeiheid niet hetzelfde hoeft te betekenen als leermoeiheid. Helaas merken we - zeker bij kortgeschoolde profielen - een eerder kortetermijndenken, waardoor zij moeilijk te motiveren zijn voor het volgen van bijkomende opleiding. In een krappe arbeidsmarkt kunnen zij immers vaak al aan de slag zonder bijkomende tijdsinvestering in een vorming. Dit kan echter een drempel zijn voor hun duurzame inzetbaarheid op de arbeidsmarkt.

Gelukkig hoeft het niet allemaal negatief te zijn. Uit dezelfde profielstudie van Federgon blijkt ook dat de meeste uitzendkrachten (82%) in het afgelopen jaar minstens één opleiding hebben gevolgd, van wie 58% via het uitzendkantoor. De belangrijkste redenen om een opleiding te volgen, zijn het verbeteren van de kansen op een vaste baan (41%), het verwerven van nieuwe vaardigheden (34%) en het voldoen aan de eisen van de klant (16%).

De meeste uitzendkrachten (86%) zijn bereid om in de toekomst nog opleidingen te volgen, waarbij ze vooral interesse hebben in digitale vaardigheden (32%), talenkennis (28%) en technische vaardigheden (27%). De belangrijkste obstakels om een opleiding te volgen, zijn het gebrek aan tijd (35%), het gebrek aan informatie (19%) en het gebrek aan financiële middelen (14%). Het is een belangrijke taak van de uitzendkantoren en de klant-gebruiker om deze obstakels weg te werken. Ook sectorfondsen kunnen hierin een rol opnemen.

Opleiding van uitzendkrachten: een kost of eerder een investering?

Een vaak vermelde drempel om te investeren in opleiding van uitzendkrachten is de kost van deze opleiding. Wie moet deze dragen? Het uitzendkantoor als juridische werkgever? De klant-gebruiker die moet instaan voor een veilige onboarding van uitzendkrachten? De uitzendkracht zelf? Mijn antwoord is steeds hetzelfde: alle drie de partijen dragen een verantwoordelijkheid.

⁶ Zie Profielstudie uitzendkrachten 2022:
https://federgon.be/fileadmin/media/pdf/uitzendkracht_2022/Magazine_Profielstudie_Uitzendkracht_2022.pdf

Het is net omwille van die discussies over 'wie draagt de kost' dat uitzendkrachten door de mazen van het net vallen, als het gaat om persoonlijke ontwikkeling. En dat valt te betreuren. Want, zoals hierboven reeds vermeld, is die investering (en dus geen kost) broodnodig. Bij een gedeelde verantwoordelijkheid kunnen ook afspraken gemaakt worden tussen de betrokken partijen. We pleiten dan ook ten zeerste voor het weghalen van de schotten tussen sectoren, tussen uitzendkrachten en vaste medewerkers, tussen publieke en private sector. Met maar één doel voor ogen: meer mensen toegang geven tot opleiding, zodat zij beter kunnen beantwoorden aan de noden van de huidige arbeidsmarkt. We schetsen hieronder enkele voorbeelden.

Instroomprojecten voor knelpuntfuncties. Een voorbeeld zijn operatoren in de voeding met technische bagage. De uitzendsector kan investeren in een soort van 'algemene' vooropleiding, die breed inzetbaar is in de voedingsindustrie. Deze vooropleiding kan ofwel plaatsvinden in een opleidingscentrum van de VDAB of bij een private opleider. Nadien kan de klant-gebruiker deze opleiding verder finetunen eens de uitzendkracht is gestart in het bedrijf. Zo kan die opleiding nog meer in functie van het machinepark van het bedrijf aangepakt worden (maatwerk).

Samenwerking tussen sectorfondsen. Zoals hierboven reeds vermeld, sloot Travi akkoorden met andere sectoren over de opleiding van uitzendkrachten. Het gaat concreet om de textielsector (PC 120 en 214), de sector textielverzorging (PC 110 - industriële wasserijen), de metaalsector in Wallonië (PC 111), de voedingssector (PC 118-220), de bouwsector (PC 124), de verhuissector (PC 140.05) en de sector van de elektriciens en installateurs (PC 149.01). De kost van opleiding voor uitzendkrachten wordt in deze samenwerking gedeeld tussen beide sectoren. Een bedrijf kent meestal al het aanbod én de ondersteuning van het eigen sectorfonds, en hoeft dan ook geen onderscheid meer te maken tussen vaste medewerkers en uitzendkrachten, wat de praktische organisatie en administratieve afhandeling vlotter laat verlopen. Travi is vragende partij om deze samenwerking uit te breiden met anderen, de onderhandelingen zijn intussen lopende met een aantal van hen. Zo hoeft de discussie over het dragen van de kost (of eerder: de investering) niet meer bilateraal te gebeuren tussen klant-gebruiker en uitzendkantoor. De betrokken sectoren hebben immers al afspraken gemaakt.

Publiek-private samenwerking voor opleiding van werkzoekenden. Travi heeft sinds jaar en dag een uitstekende samenwerking met de opleidingscentra van Le Forem en de zogenaamde 'centres de compétences'. Zo kunnen uitzendbedrijven werkzoekenden die zij gescreend hebben doorverwijzen naar korte en krachtige arbeidsmarktgerichte beroepsopleidingen die door Travi beheerd worden in samenspraak met Le Forem. Jaarlijks krijgen zo een kleine 1000 cursisten toegang tot opleiding. Drie kwart vindt via het doorverwijzende uitzendkantoor een gepaste job.

Tot slot nog een bedenking: de discussie over het dragen van de kost voor opleiding zou zich ook kunnen manifesteren voor (opstartende) vaste medewerkers. Uit recente cijfers van Securex⁷ blijkt immers dat één op de zes aanwervingen met een vast contract al eindigt binnen de zes maanden. Het risico op 'fast quitting' is dus vrij groot, en ook in deze studie wordt het belang van een kwalitatieve onboarding (in combinatie met goede communicatievaardigheden en motiverende leiderschapstijl) onderstreept.

De rol van Travi

Hierboven haalden we het al kort aan: Travi wil uitzendkrachten meer toegang geven tot opleiding, zodat we impact hebben op hun loopbaan en kunnen zorgen voor een duurzamere tewerkstelling. Travi staat in voor het opleiden van uitzendkrachten en kandidaten en biedt een uitgebreid vormingsaanbod aan op diverse locaties in het hele land.

⁷ Zie: <https://press.securex.be/een-op-zes-aanwervingen-met-vast-contract-eindigt-al-binnen-de-zes-maanden>

In Travi herken je de woorden training en travail en de 'i' achteraan staat tegelijk voor interims én impact. Onze missie is immers om ervoor te zorgen dat uitzendkrachten nog sterker staan op de arbeidsmarkt en sneller aan een job kunnen geraken. Zo genereren we positieve impact voor hen, voor de uitzendkantoren en voor het hele bedrijfsleven. We willen hiermee onderstrepen hoe belangrijk levenslang leren is voor de uitzendsector.

Travi ondersteunt de uitzendbedrijven, zodat die hun uitzendkrachten of kandidaten voor uitzendarbeid een geschikte vorming kunnen aanbieden. Onder impuls van de sociale partners uit de uitzendsector en als uitvoerende partner voor de cao binnen het paritair comité 322, stelt Travi een breed scala aan vormingsinitiatieven en sensibiliserende acties voor. Zo zetten we ons in om drempels weg te werken voor mensen die aan de slag willen als uitzendkracht, maken we jongeren warm voor een job als uitzendkracht en stimuleren we ook diversiteit en inclusie in de sector via allerhande doelgroepgerichte acties.

Dat aanbod wordt gesmaakt. Per jaar leidt Travi tussen 5000 en 7000 cursisten op, goed voor 100 000 à 150 000 opleidingsuren. We hebben een ruim aanbod van kortdurende opleidingen die op geregelde tijdstippen worden georganiseerd, maar kunnen ook op-maat opleidingen creëren voor uitzendbedrijven en hun klant-gebruikers. We werken hiervoor nauw samen met een zeer breed scala aan opleidingsinstanties, zowel private aanbieders als aanbieders uit de publieke sector en onderwijs. De opleidingen zijn zeer arbeidsmarktgericht. Van de kandidaten die wij opleiden vindt 75 à 80% binnen de twee maanden na de opleiding een job.

Conclusie

Het is duidelijk dat het opleiden van uitzendkrachten een centrale rol speelt in het succes van zowel de werknemers als de bedrijven die hen tewerkstellen. Deze opleiding moet echter een gedeelde verantwoordelijkheid zijn van uitzendkantoren, klant-gebruikers en uitzendkrachten zelf. Door samen te werken en te investeren in opleiding, kunnen we de (flexibele) arbeidsmarkt versterken en de kansen voor uitzendkrachten vergroten.

Sectoren en bedrijven die uitzendarbeid als instroomkanaal gebruiken, hebben nog meer belang bij het investeren in opleiding van uitzendkrachten. Laten we niet vergeten dat de toekomst van werk afhankelijk is van de ontwikkeling van al wie betrokken is, inclusief zij die de flexibele arbeidsmarkt ondersteunen.

De strijd om de standaardnorm

Jan Denys - Randstad

ABSTRACT

Een van de grote verrassingen van de voorbije halve eeuw is dat het voltijds contract van onbepaalde duur veel beter heeft stand gehouden dan velen op het einde van de vorige eeuw hebben gedacht en gevreesd. In deze bijdrage overlopen we de langetermijnevolutie van het gebruik van een reeks flexibele werkvormen: deeltijdwerk, tijdelijk werk, uitzendwerk, freelance en platformwerk. Het besluit is dat geen van deze vormen er in is geslaagd het standaardcontract wezenlijk te bedreigen. In de postindustriële arbeidsmarkt bestaan intussen diverse vormen van werk, maar de standaardnorm bleef overeind. Ook de standaardarbeidsverhouding tussen werkgever en werknemer (stabiele, genereuze en geïnstitutionaliseerde arbeidsvoorwaarden gericht op wederzijds langetermijnengagement) is veel minder veranderd dan eerder gedacht. Hoe is dit te rijmen met de onmiskenbaar grotere behoefte aan flexibiliteit? We sluiten af met enkele mogelijke verklaringen.

In deze bijdrage gaan we dieper in op een van de gevolgen van de grote economische omwenteling die zich situeert tussen 1974 en 1984. Deze crisis heeft naast een gigantische jobdestructie ook als gevolg dat in het algemeen de standaardarbeidsverhouding en meer specifiek de standaardnorm inzake (arbeids)contract onder druk komen. De traditionele standaardarbeidsverhouding is gebaseerd op een wederzijds langetermijnengagement van werkgever en werknemer en wordt gekenmerkt door stabiele, genereuze en geïnstitutionaliseerde arbeidsvoorwaarden. Bij de standaardnorm gaat het om het voltijds contract van onbepaalde duur. Op het ogenblik dat de crisis uitbreekt, is het sowieso de feitelijke norm op de arbeidsmarkt. De overgrote meerderheid van de werknemers is tewerkgesteld met een voltijds contract van onbepaalde duur. In de meeste gevallen gaat het om mannelijke kostwinners. Vanaf 1974 komen er barsten in dat model.

Vooreerst is er het strategisch herpositioneren van (de arbeidsorganisatie van) bedrijven als antwoord op de crisissen van de jaren zeventig en op de toegenomen wereldwijde concurrentie. Bedrijven worden flexibele organisaties waar het personeelsbestand soepel meebeweegt met de conjunctuur.

Binnen een bedrijf vindt men zowel een primair als een secundair segment. Het primaire segment bestaat uit een kern van vast aangeworven, goed opgeleide en goed verdienende werknemers. Naast deze kern zijn er een of meerdere flexibele schillen van tijdelijke en/of deeltijdse werknemers, uitzendkrachten, stagiaires, freelancers, enzovoort. Al naargelang de conjunctuur of de specifieke marktsituatie van het bedrijf groeien of krimpen de flexibele schillen. Hiermee gelinkt is de strategie van bedrijven om zich als gevolg van de hogere concurrentiedruk meer te richten op de eigen kerncompetenties, die competenties waar ze het meest efficiënt in zijn en het verschil mee in de markt maken. Alle andere, niet-kernfuncties worden indien mogelijk uitbesteed. Daarbij kan men idealiter kiezen tussen meerdere aanbieders, die door schaalvergroting deze diensten of producten beter en/of goedkoper kunnen aanleveren. Deze strategie zorgt voor lagere kosten, meer wendbaarheid en grotere specialisatie.

Een andere belangrijke oorzaak is de globalisering. Deze globalisering heeft de concurrentiedruk enerzijds doen toenemen. Daarnaast heeft het een impuls gegeven aan de verdere evolutie van de *global supply chains* die de eerder geschetste ontwikkelingen inzake uitbesteding nog hebben versterkt.

Andere verklarende factoren zijn de sectorale evoluties, de massale intrede van vrouwen op de arbeidsmarkt, technologische en culturele evoluties en niet te vergeten de dereguleringsstrend waarbij niet-standaardcontracten gefaciliteerd werden.

Op het einde van de twintigste eeuw is er een sterk geloof dat de standaardnorm in de komende decennia zwaar onder druk zal komen. Onophoudelijk verschijnen er academische stukken over de opkomst van niet-standaardwerk. De overgrote meerderheid van deze stukken zijn negatief. De *baseline* is: standaardwerk verdwijnt ten koste van niet-standaardwerk. Bovendien blijkt niet-standaardwerk samen te gaan met minder goede arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden. Niet-standaardwerk is dan al snel synoniem voor precair of onzeker werk.

Werkgevers en vakbonden staan in deze tegenover elkaar. Voor werkgevers is er geen sprake (meer) van een standaardnorm. Er zijn meerdere contractvormen waaronder werk kan worden verricht. Dit kan onder de vorm van een arbeidscontract (werknemer) of onder een commercieel contract (freelancer) zijn. Dit kan uiteraard ook voltijds of deeltijds zijn en met een bepaalde of onbepaalde duur, al of niet in een driehoeksverhouding met een intermediair. De werkende in de toekomst zal zich soepel tussen al deze verschillende vormen bewegen en deze soms ook combineren. Het is aan de respectievelijke werkgever en werkende om hierover een akkoord te bereiken en een contract af te sluiten. De vakbonden zijn niet te vermurwen. Zij houden vast aan de opsplitsing tussen standaard en niet-standaard en dit laatste is voor hen voor een flink stuk synoniem met precair.

De basisvraag die we in deze bijdrage willen beantwoorden, is nu wat er van de grote voorspellingen op het einde van de vorige eeuw bewaarheid is geworden. We gaan achtereenvolgens in op deeltijdse arbeid, tijdelijke arbeid, uitzendarbeid, zelfstandig werk en platformwerk.

Deeltijdse arbeid

Deeltijdse arbeid is meer dan de andere vormen van niet-standaardwerk verbonden met de vrouwelijke werknemerspopulatie. Als de vrouwen na de Tweede Wereldoorlog stilletjesaan herintreden op de arbeidsmarkt, met een sterke toename in de jaren zestig en zeventig, dan vormt dit een breuk met het mannelijk kostwinnersmodel. Vrouwen zorgen in gezinsverband voor een aanvullend loon. Dit hoeft vanuit een gezinsperspectief niet noodzakelijk een voltijds loon te zijn. Door de intrede op de arbeidsmarkt verdwijnt uiteraard de gezinsrol niet. Vrouwen moeten de gezinsrol met de arbeidsrol combineren. Dan vormt een deeltijdse baan een prima uitkomst.

Hoe is deeltijdse arbeid nu geëvolueerd in België en internationaal? In 1980 bedroeg het aandeel deeltijds werkenden in België 6%. In de Europese Gemeenschap (die toen uit negen landen bestond) lag dit aandeel op 11%. Omdat deeltijdarbeid al snel wordt gezien als een middel om meer werk te creëren en bestaand werk beter te verdelen, maakt de overheid werk van een beter wettelijk kader dat moet leiden tot een grotere rechtszekerheid voor deeltijds werkenden. Op dat ogenblik heeft deeltijdarbeid een eerder marginaal karakter. Deeltijds werkenden krijgen minder loon (voor gelijk werk), minder goede arbeidsvoorwaarden, minder vast werk en minder kansen op promotie en opleiding. Maar terzelfdertijd zou maar liefst 25% van de werkenden wel graag deeltijds werken.¹ In elk geval zit deeltijdse arbeid in de lift. De bedoeling van de nieuwe wet is om deze discrepantie weg te werken. Daarbij wordt niet uitgegaan van een nieuw, apart statuut. Er wordt uitgegaan van het fundamentele principe dat een deeltijds werkende identieke rechten heeft als de voltijds collega.

¹ Wetsontwerp waarbij in de arbeidswetgeving sommige bepalingen betreffende de deeltijdse arbeid worden opgenomen. Memorie van Toelichting, 31 december 1980.

De wet heeft duidelijk effect. In 1983 werkten al 20% van de vrouwen deeltijds, bij de mannen blijft het een totaal marginaal fenomeen met niet eens 2%. Voor de totale beroepsbevolking bedroeg het aandeel 9,8%. Ten opzichte van 1980 is dit een sterke relatieve stijging.

De 20% bij de vrouwen suggereert dat de stijgingstrend al (veel) langer bezig was, vermoedelijk sinds de jaren zestig. Zowel bij mannen als bij vrouwen is dit aandeel nadien gestegen. Bij de mannen is de stijgende trend tot op heden doorgedaan, zij het uiteraard op een veel lager niveau dan bij de vrouwen. Bovendien is er sinds 2017 nagenoeg geen sprake meer van relevante groei. Bij de vrouwen stopte deze stijging al in 2012, toen werkten 43,3% van de vrouwen deeltijds, in Vlaanderen zelfs 45%. Tien jaar eerder was dit 36,3%. Indien de stijging zich gelijkmatig zou voortzetten, dan kon worden voorspeld dat tegen 2022 meer dan de helft van de vrouwen deeltijds zou werken. Indien dat het geval zou zijn dan zou met recht en reden kunnen worden gesteld dat de standaardnorm doorbroken was, zij het enkel bij de vrouwen. Die stijging heeft zich echter niet voorgedaan. Daarmee is een trend die zich over een halve eeuw uitstrekt tot een eind gekomen. Meer nog, sinds de top in 2012 daalde het aandeel met bijna zes procentpunten. Anno 2022 is het aandeel deeltijds werkende vrouwen in België het laagste sinds ... 2002. Kijken we naar de totale populatie, dan haalde deeltijdse arbeid op het hoogtepunt in 2012 24,5%, net geen kwart. Vanuit de totale populatie bekeken werd de standaardnorm helemaal niet uitgedaagd door deeltijdse arbeid. De stijging die we vaststelden tussen 2002 en 2012 (van 18,1% naar 24,5%) zou nog zo'n vier decennia aan hetzelfde tempo moeten doorgaan om in dit scenario te verzeilen. Door de ontwikkelingen bij de deeltijdse arbeid bij vrouwen is zelfs dat scenario nu onmogelijk. Het voorbije decennium daalde ook het globale aandeel deeltijdarbeid (van 24,5% naar 23%).

De dalende trend stellen we niet alleen in België vast. Ook voor de EU als geheel komt hetzelfde patroon naar voren, zij het in gematigder vorm. Een gestage stijging bij de vrouwen tot 2013 (30,5%), sindsdien een daling tot 27,8%. Bij de mannen een stijging tot 8% in 2015, sindsdien een stabilisering. Indien er al sprake was van een inhaalrace dan werd die al heel snel stopgezet.

Inzake deeltijdarbeid zijn nog twee belangrijke zaken te melden. Het gaat vooreerst om een keuze door de werknemer zelf. Het opnemen van een deeltijdse baan omdat een voltijdse niet ter beschikking is, komt voor, maar steeds in een minderheid van de gevallen. Het aandeel vrijwillig/onvrijwillig varieert uiteraard met de conjunctuur. Los daarvan is de trend inzake onvrijwillig deeltijdse arbeid globaal genomen dalend in België en de meeste andere EU landen. In België bedroeg het aandeel onvrijwillig deeltijds werkenden nog 36%. In 2002 was dat teruggelopen tot 17%. Sindsdien stabiliseert het ongeveer op dit niveau. Tot zover het precaire karakter van deeltijdse contracten ...

Ten tweede heeft er zich binnen het deeltijds contract nog een belangrijke evolutie voltrokken. Het deeltijds contract is steeds meer op het voltijds contract gaan lijken. Op dit ogenblik is de belangrijkste vorm van deeltijds contract het vier vijfde contract. Het gaat om mensen die tussen 70% en 90% van de tijd werken. Heel populair is de vierdaagse werkweek. Dergelijk contract staat dicht bij het voltijds contract dan bij een klassiek halftijds contract. Wat dit betreft kan men zich zelfs afvragen of in deze nog structureel wordt afgeweken van de standaardnorm.

Samengevat: deeltijdarbeid heeft nergens voltijdse arbeid als onderdeel van de standaardnorm kunnen breken. Bovendien is de historisch opgaande trend in de meerderheid van de landen in de EU gestabiliseerd of is er zelfs sprake van een daling. Maar het lijkt geen twijfel dat deeltijdarbeid van alle niet-standaard-contracten veruit de sterkste ontwikkeling heeft doorgemaakt.

Tijdelijke arbeid

In 2022 werkten in België slechts 8,3% van alle werknemers met een tijdelijk contract. Twintig jaar geleden waren dat er 7,5%. In Vlaanderen ging het om slechts 6,9%, exact hetzelfde aandeel als in 2002. In de jaren tachtig ging het om 5%. In de EU is de evolutie gelijkaardig, zij het op een hoger niveau. In 2022 waren 12,9% van de werknemers in de EU tijdelijk tewerkgesteld, ternauwernood hoger dan in 2002 (12,1%). Deeltijdarbeid kon de voltijdse norm de voorbije halve eeuw niet bedreigen, het tijdelijke contract kon dit al helemaal niet met het contract van onbepaalde duur.

Wie de evolutie over de voorbije vijftig jaar bekijkt, stelt vast dat er zich in België enkel in de jaren negentig een relatief sterke stijging van de tijdelijke arbeid heeft voorgedaan. Meer concreet tussen 1994 en 1999, van 5,1% naar 10,3%. Het was de periode waarin het einde van het contract van onbepaalde duur en vaak in één adem ook het einde van het werknemerschap werd voorspeld (Bridges, 1994; Fortuyn, 1994). De werkelijkheid was minder sprankelend.

In slechts vijf op de vijftig jaar is er sprake van een daadwerkelijke structurele stijging. Toch is de globale perceptie van vakbonden maar ook heel wat academici er één van een nagenoeg constante stijging. Bij gebrek aan een relatieve stijging benadrukken onderzoekers dan maar de stijging van het aantal tijdelijk werkenden, niet meer dan een logisch gevolg van de stijging van de beroepsbevolking (bijvoorbeeld Quintelier, 2020). Uiteraard werd deze toename gezien als een negatieve ontwikkeling, met als voornaamste punt de toename van de jobonzekerheid. Het is achteraf bekeken moeilijk te begrijpen hoe zoveel academici een al bij al relatief bescheiden fenomeen zo blijvend hebben kunnen overschatten.

Nog veel meer dan deeltijdse arbeid staat tijdelijke arbeid symbool voor de precarisering van de arbeidsmarkt. Een belangrijk argument daarbij is dat het bij tijdelijke contracten veel minder dan bij deeltijdse arbeid gaat om eigen keuzes van de werknemer. De voorkeur van de modale werknemer blijft uitgaan naar het contract van onbepaalde duur (deeltijds of voltijds). Uiteraard zijn er groepen voor wie tijdelijk werk prima uitkomt: studenten met een vakantiebaan, werknemers die een bijbaan nemen en in sommige gevallen het tweede (nog steeds meestal vrouwelijk) inkomen in een gezin. Het is een bijkomende verklaring voor de minder dan verwachte stijging van het aandeel tijdelijke contracten. De gemiddelde werknemer zit er minder op te wachten dan voorspeld, in elk geval een stuk minder dan deeltijdse contracten. Maar het precaire karakter wordt sterk gerelativeerd als blijkt dat tijdelijke contracten vooral een intredephenomeen zijn op de arbeidsmarkt. Vandaar dat tijdelijke contracten vooral bij jongeren voorkomen.

Uitzendarbeid

Uitzendarbeid wordt in de meeste overzichten van niet-standaardwerk als onderdeel van tijdelijke arbeid meegenomen. Toch is dat niet het wezenlijke aspect van uitzendarbeid. Dat is de driehoeksverhouding. De uitzendkracht is als werknemer verbonden met het uitzendkantoor. Het uitzendkantoor is de werkgever. Het uitzendkantoor leent de werknemer met delegatie van gezag uit aan een gebruiker, het inlenend bedrijf. De standaardarbeidsverhouding gaat uit van een directe werkgever-werknemer relatie. Als vakbonden zich historisch steeds hebben verzet tegen uitzendarbeid dan was dit het belangrijkste bezwaar. Vakbonden verkiezen de directe relatie tussen werkgever en werknemer. De derde partij, de intermediair, staat volgens hen principieel aan de kant van de werkgever, waarmee de al zwakkere positie van de werknemer nog wordt versterkt.

In het flexibele bedrijf van Atkinson (1985) zit de uitzendkracht in de buitenste flexibele externe schil. De reguliere tijdelijke arbeidskrachten zitten in de interne schil. Veruit de meeste uitzendkrachten zijn aan het werk met een tijdelijk contract (meestal dag, week of maand) maar in principe kan het ook met een contract van onbepaalde duur.

Uitzendarbeid krijgt schuchter vorm in België in de jaren vijftig en zestig. Het breekt pas echt door als flexibiliteitsinstrument van bedrijven in de jaren zeventig. Het aantal uitzendkrachten op jaarbasis groeit snel. Tussen 1977 en 1985 verdubbelt het aantal naar 50 000.² Tussen 1985 en 1988 verdriedubbelt het naar 140 000. Na een flinke economische dip begin de jaren negentig, waar de sector uiteraard sterk op reageert (in negatieve zin), herneemt de groei in het laatste decennium van de vorige eeuw. In 2000 gaat het om 300 000, in 2004 om 330 000. In 2008 wordt een voorlopig hoogtepunt genoteerd met 380 000. De financiële crisis en eurocrisis zorgen opnieuw voor een sterke terugval en even wordt zelfs getwijfeld of uitzendarbeid niet aan zijn structurele top zit. Maar in 2015 wordt het record toch weer scherper gesteld met 390 000. De jaren nadien wordt de historische groeireeks gewoon verdergezet. In 2019 is de groei beperkt, zij het enkel en alleen door een gebrek aan kandidaten. Alleen in het coronajaar 2020 is er een logische terugval. In 2022 worden maar liefst 490 000 reguliere uitzendkrachten aan het werk gezet. Daarbij moeten ook nog 300 000 studenten geteld worden. Dat betekent samen net geen 800 000 mensen die op jaarbasis met uitzendarbeid in aanraking komen.

Toch moeten we dit cijfer nuanceren. In voltijds equivalenten komen de 490 000 uitzendkrachten neer op 120 000. Dit aantal werd ook al bereikt in 2018. Bekijken we de evolutie van het marktaandeel, dan is de evolutie ook veel minder spectaculair. Tussen 1990 en 2000 steeg de penetratiegraad van uitzendarbeid grosso modo van 1% naar 2,1%, een verdubbeling. Ondanks de recessie van begin jaren 2000 blijft de stijging zich verderzetten tot 2007 (2,6%), maar de financiële crisis zorgt ervoor dat het marktaandeel in 2010 ternauwernood hoger is dan in 2000 (2,18%). Het duurt tot 2015 tot er toch nog een nieuw record inzake marktaandeel wordt opgetekend (2,62%). De jaren nadien worden conform de economische heropleving nieuwe records opgetekend. In 2018 wordt de 3% doorbroken. Ondanks de sterke economische conjunctuur valt het marktaandeel in 2019 terug. De sector botst op historische krapte. De vacaturegraad bedraagt maar liefst 15%. 2020 is een van de meest historische jaren in de geschiedenis van de sector. Het is vooral deze die de coronaschok opvangt. Het marktaandeel valt terug op 2,5%. Een flink deel wordt goedge maakt in 2021 en 2022, maar de 3% komt voorlopig niet terug in het vizier. De belangrijkste reden hiervoor is de krapte, die nog in intensiteit is toegenomen.

Los van het feit of de 3% nu al of niet een historisch maximum is, is het duidelijk dat ook uitzendarbeid op geen enkele manier een bedreiging is voor het standaardcontract en de standaardarbeidsverhouding. Daarbovenop komt dat het doorstroompercentage vanuit uitzendarbeid naar een regulier arbeidscontract 50% bedraagt.

Zelfstandig werk en freelance

In de meeste definities van niet-standaardwerk wordt ook werken als zelfstandige meegenomen. In dat geval is er geen sprake van een arbeidscontract en een relatie met een werkgever. Bij de zelfstandigen is er een onderscheid tussen zij die werken met of zonder personeel. Bij deze laatsten is er ook nog eens een onderscheid te maken tussen zij die hun diensten aanbieden aan bedrijven (freelancers) en zij die hun diensten rechtstreeks aan de consument aanbieden. Qua statuut is er echter geen verschil.

Het onderbrengen van zelfstandig werk bij de niet-standaardvormen van werk creëert hetzelfde probleem als bij deeltijdse arbeid. De grote meerderheid van de betrokkenen kiezen zelf voor dit statuut. In een minderheid van de gevallen gaat het om individuen die eigenlijk liever als werknemer zouden werken maar geen kansen meer zien. Een typisch voorbeeld is de 55-plusser met heel wat expertise in een vakgebied die zich als zelfstandig consultant vestigt. De echte probleemgevallen zijn de schijnzelfstandigen, die gedwongen een zelfstandig statuut moeten aannemen, hoewel ze in feite onder gezag en toezicht werken. Dit overlapt gedeeltelijk met de afhankelijke zelfstandigen, dit zijn zelfstandigen met slechts één klant.

² Bron zijn de diverse jaarverslagen van Federgon.

Over een langere termijn vertoont de evolutie van het aandeel zelfstandigen een dalende trend. In 1956 was nog een op vier werkenden zelfstandig of helper. Gedurende de rest van de twintigste eeuw ging het in dalende lijn. In 2000 ging het nog om 14%. Sindsdien is het aandeel redelijk stabiel gebleven. In de EU fluctueert het aandeel zelfstandigen ook al enkele decennia rond de 15%. Binnen de groep zelfstandigen zijn er uiteraard verschuivingen. Het aandeel zelfstandigen zonder personeel steeg van twee op drie naar drie op vier. Er is ook duidelijk sprake van een sterke stijging van het aantal freelancers in Vlaanderen. Van 119 000 in 2015 naar 206 000 in 2021. In deze cijfers zitten echter ook de freelancers in bijberoep vervat (Penne, 2023). Binnen de freelancers is er een duidelijk onderscheid tussen de hoogopgeleiden die gespecialiseerde diensten aanbieden op de markt en de groep die ingezet wordt in de platformeconomie (zie verder).

De ILO schatte dat een kleine helft van alle zelfstandigen zonder personeel afhankelijke zelfstandigen zijn (ILO, 2017). Eurostat kwam enkele jaren met veel lagere cijfers op basis van een eenmalige module binnen de LFS. Voor de volledige EU-28 ging het om 22% van de zelfstandigen zonder personeel. België scoorde nog lager met 16%, het op drie na laagste cijfer binnen de EU (Eurostat, 2018). Binnen de totale groep werkenden gaat het dus om een bijna marginaal gegeven.

Ook vanuit het perspectief van de zelfstandigen en daarbinnen vooral de afhankelijke (schijn)zelfstandigen kunnen we moeilijk stellen dat het om een bedreiging van de standaardnorm zou gaan.

Platformwerk

Als allerlaatste en meest recente vorm is er platformwerk. Ook van dit werk werd - gezien het bovenstaande nogal voorspelbaar - beweerd dat het een stormachtige ontwikkeling zou doormaken en een bedreiging zou vormen voor reguliere vormen van werk (de 'Uberisering' van de arbeidsmarkt). Uit een bevraging van Statbel (2023) eerder dit jaar bleek dat nauwelijks 84 000 mensen het afgelopen jaar minstens één uur voor een digitaal platform hebben gewerkt. Dit is nauwelijks 1,1% van de populatie tussen 15 en 64 jaar. Bij slechts een op vijf gaat het om meer dan twintig uur per week. Zoals verwacht is de sociale bescherming in veel gevallen beperkt tot soms quasi onbestaande. Het is echter duidelijk dat ook deze vorm van werk geen echte uitdaging vormt voor de standaardnorm en -verhouding. Bovendien is er een sterke beweging aan de gang om ook voor de platformwerkers meer sociale bescherming af te dwingen.

Besluit

Het heersend narratief over de standaardnorm op de arbeidsmarkt is dat het voltijds contract van onbepaalde duur zijn predicaat als standaardnorm aan het verliezen is. In de plaats komt er een pleiade aan diverse contracten. Er is geen sprake meer van een standaardnorm. Bijkomend is er de globale vrees of vaststelling dat deze nieuwe contracten een duidelijke verslechtering van de sociale bescherming van de werkende met zich meebrengen. Beide aannames kunnen op zijn minst sterk genuanceerd worden, zeker in een Belgische context. Geen enkele alternatieve contractvorm is in staat geweest het voltijds contract van onbepaalde duur existentieel te bedreigen. Het deeltijds contract (van onbepaalde duur) kwam het dichtst in de buurt. Zowel het deeltijds als het tijdelijk contract lijken echter over hun hoogtepunt heen. Inzake uitzendarbeid is dit minder duidelijk, maar gezien het minieme aandeel op de totale arbeidsmarkt is het uitgesloten dat uitzendwerk, of breder de driehoeksverhouding, een bedreiging zou kunnen vormen. Ook zelfstandige arbeid als geheel is geen concurrent voor het arbeidscontract. Binnen de zelfstandige arbeid maakt freelancewerk een stormachtige ontwikkeling door, maar het totale aandeel blijft sowieso veel te beperkt om van een potentiële bedreiging te kunnen spreken.

De globale slotsom is dat het postindustriële landschap inzake contractvormen een stuk diverser is geworden, maar dat daarbinnen het traditionele voltijdse contract van onbepaalde duur verrassend goed standgehouden heeft. De grootste belagers, het deeltijdse en het tijdelijke contract, bleken uiteindelijk geen volwaardige uitdagers. In die zin zijn er argumenten om het voltijdse contract van onbepaalde duur nog steeds het predicaat standaardnorm mee te geven. Zij het onder de strikte voorwaarde dat niet-standaardwerk in geen geval met precair werk vereenzelvigd kan worden.

Hoe is deze ontwikkeling nu te verklaren? Vooreerst werd het flexibiliteitspotentieel van het standaardcontract oorspronkelijk duidelijk onderschat. Bedrijven en organisaties hebben aangetoond dat het mogelijk is om wendbaar om te gaan met een steeds turbulenter omgeving zonder zich massaal te ontdoen van contracten van onbepaalde duur. Een contract van onbepaalde duur spoort ook goed met functionele flexibiliteit. Daarnaast werd dit flexibiliteitspotentieel gaandeweg nog opgekrikt door wettelijke aanpassingen. Zo werden de opzegtermijnen beperkt in de tijd.

Ook is het duidelijk dat werkgevers nog andere mogelijkheden hebben om het bedrijf of de organisatie wendbaar te houden dan de traditionele opties die de revue zijn gepasseerd. Het gaat daarbij vooral om detacheringen en vormen van onderaanneming. De betrokken werknemers/werkenden hebben in deze in veel gevallen een voltijds contract van onbepaalde duur. Ze worden door het moederbedrijf uitgestuurd om projecten uit te voeren bij klanten. Tot voor kort was dit moeilijk in kaart te brengen, omdat het hier niet om een apart statuut gaat (zoals bij uitzendwerk). Een vrij recente studie van Delagrange en Notebaert (2022) brengt enig licht in de duisternis: het aantal bedrijven dat werkt met onderaannemers via 'projectgebonden uitbesteding' stijgt tussen 2016 en 2021 van 15% naar 54%.

Het besluit is duidelijk. Het voltijds contract van onbepaalde duur is verre van uitgezongen. De berichten van overlijden zijn zwaar overdreven.

BIBLIOGRAFIE

- Atkinson, J. (1985). *Flexibility, uncertainty and manpower management*. Institute for Employment Studies.
- Bridges, W. (1994). *Job shift: How to prosper in a workplace without jobs*. Reading, MA: Addison Wesley.
- Delagrange, H., & Notebaert, S. (2022). *Ondernemingsenquête. De inzet van flexibiliteitsinstrumenten op bedrijfsniveau*. SERV / Stichting Innovatie & Arbeid.
- European Commission. (2020). *Non standard forms of work on the rise*. Competence Center on foresight, april.
- Eurostat. (2018). *Self Employment Statistics*.
- Fortuyn, P. (1994). Het einde van de baan. *Economisch Statistische Berichten*, 79, 55-56.
- ILO. (2017). *Dependent self-employment: Trends, challenges and policy responses in the EU*. Employment Working Paper, 228.
- Penne, K. (2023). *Rapport Freelance Ondernemen in Vlaanderen, een update*. SERV / Stichting Innovatie & Arbeid.
- Quintelier, E. (2020). *Who is in temporary employment? A study of the profile and evolution of temporary workers in Belgium (1999-2018)*. Statbel.
- Statbel. (2023). *Slechts beperkt aantal mensen werkt via een digitaal platform*.

De visie van ABVV op flexibele arbeid

Caro Van der Schueren - Vlaams ABVV

ABSTRACT

Meer flexibiliteit op de Belgische arbeidsmarkt blijft een heilige koe voor werkgevers en internationale instellingen. De nadelen van hoge flexibiliteit blijken zich niet enkel te beperken tot meer bestaansonzekerheid voor werknemers, maar gaan breder: meer flexibiliteit blijkt macro-economische doelstellingen zoals meer tewerkstelling voor kortgeschoolden, te bemoeilijken. Het aanmoedigen van flexibele arbeidssystemen versterkt ongelijkheden op de werkvloer en kalft de onderhandelingsruimte van werknemers af om correcte loons- en arbeidsvoorwaarden af te dwingen. Het institutionaliseert zo bestaansonzekerheid. Onze strijd tegen die stelsels is dan ook niet zozeer een strijd tégen, maar een strijd vóór. Een strijd voor bestaanszekerheid voor iedereen op de arbeidsmarkt, in het bijzonder voor kortgeschoolde werknemers die dag in dag uit hard werken maar daarvoor niet beloond worden met een kwalitatieve en stabiele baan.

Is onze arbeidsmarkt flexibel?

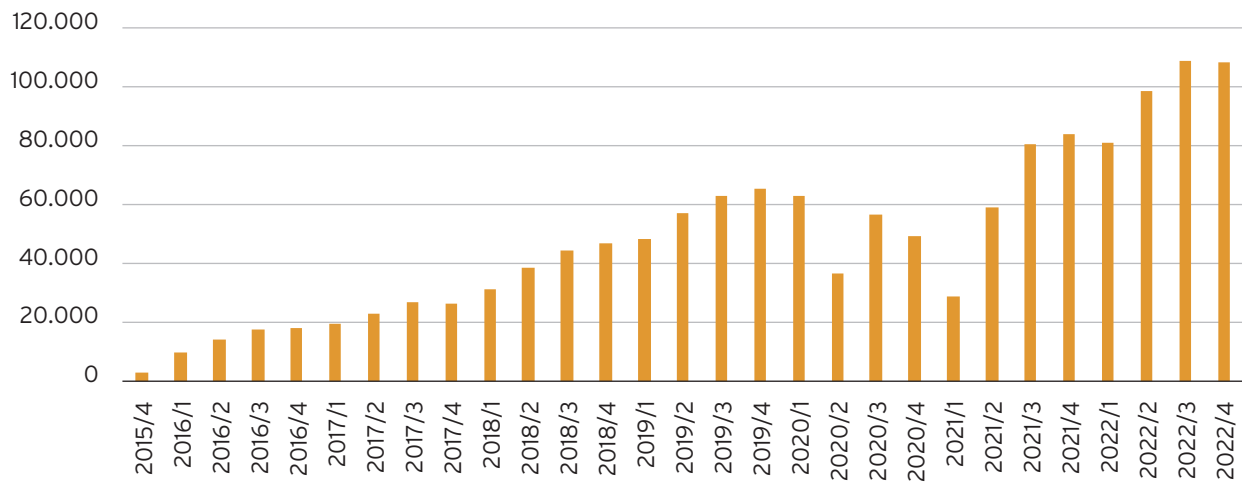
“Onze arbeidsmarkt is niet flexibel genoeg”, zegt de ene. “Flexibiliteit op de arbeidsmarkt neemt hand over hand toe”, meent de andere. Onder het motto “meten is weten, en gissen is missen”, onderzocht de Stichting Innovatie en Arbeid (StIA) van de SERV dit in 2021 in het kader van zijn driejaarlijkse Ondernemingsenquête. Aan ondernemingen werd gevraagd hoeveel werknemers met een contract van onbepaalde duur tewerkgesteld zijn. Daarna werd een reeks flexibiliteitsinstrumenten voorgelegd, waarbij werd gepolst in welke mate deze van toepassing waren binnen hun onderneming. De flexibiliteitsvormen waarnaar gevraagd werd zijn: uitzendarbeid; tijdelijke werkloosheid; contracten van bepaalde duur; projectgebonden uitbesteding (zeg maar: onderaanneming)¹; freelancers en zelfstandigen; vrijwilligers; studentenjobs; overuren; deeltijdse contracten; en weekendwerk, nachtwerk en overuren.

Opvallende vaststelling: flexibele werkvormen zijn sterk ingeburgerd in het economisch weefsel. Er zijn nauwelijks sectoren, ondernemingen of organisaties die er geen gebruik van maken. Op basis van het huidige onderzoek gaat het om ongeveer 5% van de ondernemingen die ‘flexibelvrij’ zijn. Het standaard vaste contract van 9 tot 5 is (nog) niet de uitzondering, maar heeft toch veel van zijn dominantie verloren. De meest toegepaste flexibiliteitsinstrumenten zijn het inzetten van onderaannemers via projectgebonden uitbesteding (54% van de ondernemingen), werken met deeltijdsen (58%), werken met flexibele urenroosters en studentenarbeid (telkens 36%).

Ook andere cijfers tonen aan dat flexibele arbeid meer en meer ingeburgerd geraakt op de Belgische arbeidsmarkt. Zo zijn er de flexi-jobs. Deze zijn bijna verdubbeld ten opzichte van het pre-coronaniveau (**FIGUUR 1**). Meer dan 100 000 Belgen oefenen vandaag een flexi-job uit. Studentenarbeid is met 28% gestegen ten opzichte van 2012 (bron: RSZ).

¹ Uitbesteden gaat via een tussenbedrijf, dat optreedt als contractant, en waarbij de personen die aan het werk zijn een arbeidsrelatie hebben met dat tussenbedrijf. Onderaanneming dus. Bij onderaanneming betaalt de onderneming een andere onderneming voor de uitvoering van een opdracht of project. De inkopende onderneming heeft geen ‘leiding, gezag en toezicht’ over de mensen die aan het werk zijn, ter plaatse of op de locatie van de onderaannemer. Het zou best kunnen dat bijvoorbeeld voor IT-projecten de mensen die voor de onderaannemer werken zelf ook zelfstandigen zijn, waardoor een cascade van onderaanneming ontstaat.

FIGUUR 1 \ Aantal personen als flexi-jobwerknemer tewerkgesteld (2015/4 - 2022/4)

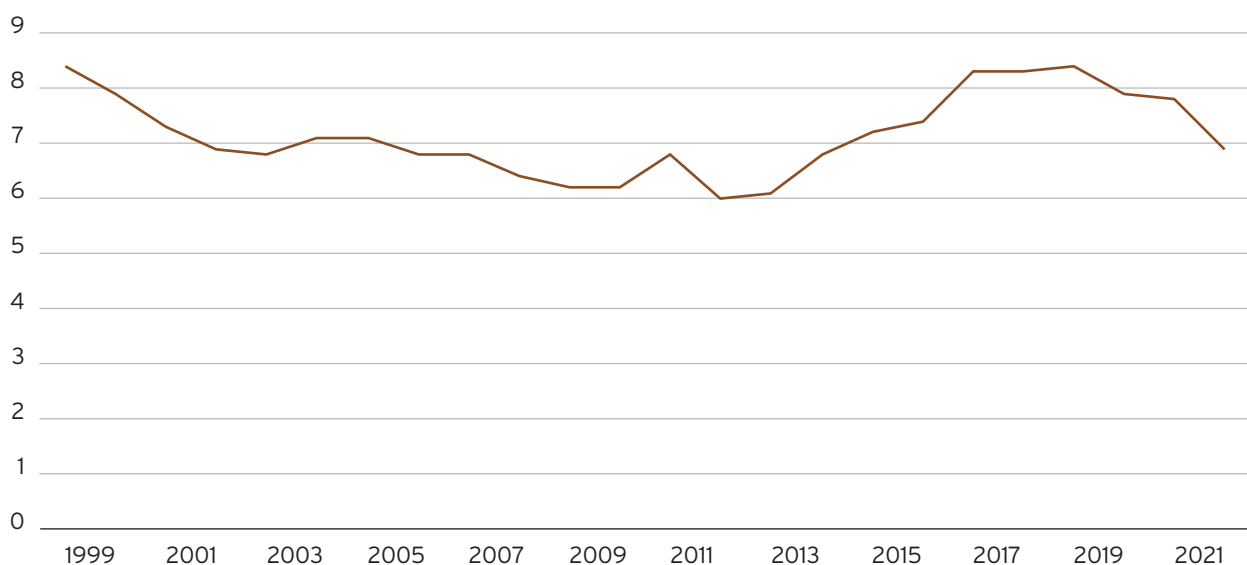


Bron: RSZ

Met de recente uitbreiding van de sectoren waarin met flexicontracten kan worden gewerkt zullen deze cijfers wellicht nog stijgen.

In 2022 lag het aandeel werknemers van 20 tot 64 jaar met een tijdelijk arbeidscontract in het Vlaamse Gewest op 6,9% (**FIGUUR 2**). Dat aandeel daalde van 8,4% in 1999 tot 6,0% in 2012. Het steeg daarna tot 8,4% in 2019, gevolgd door dalingen in 2020, 2021 en 2022 vanwege de coronaperiode. Vermoedelijk zal het cijfer terugkeren naar het niveau van 2019.

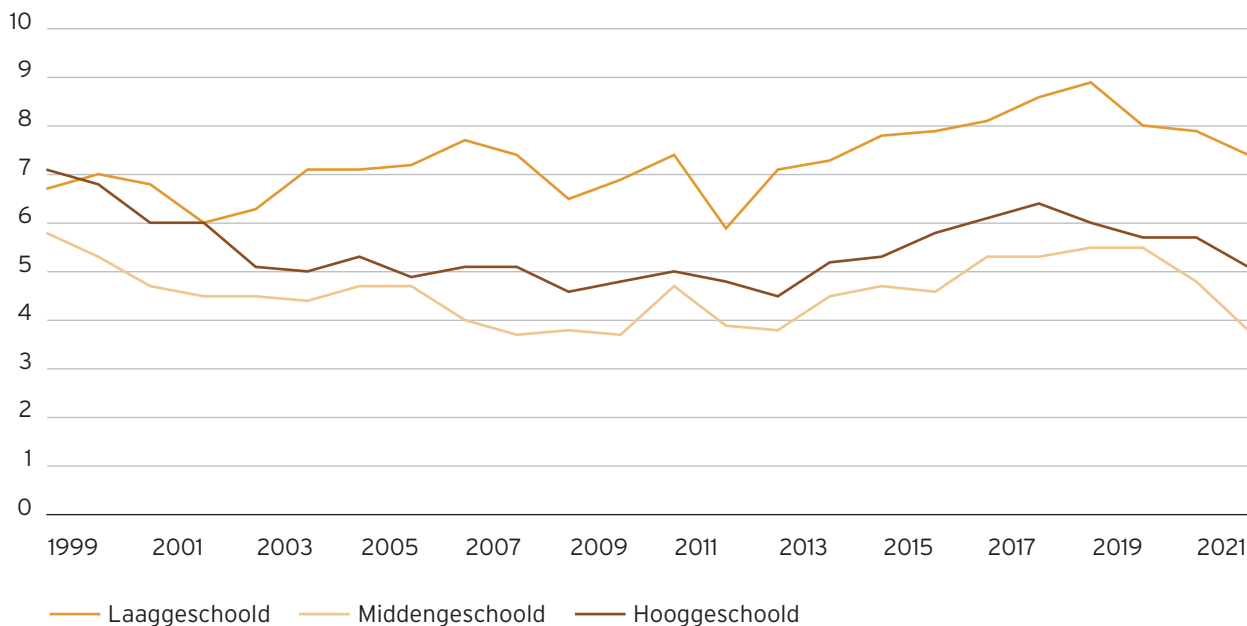
FIGUUR 2 \ Werknemers van 20 tot 64 jaar met een tijdelijk arbeidscontract (Vlaams Gewest, 1999-2022, in %)



Bron: EAK Statbel (Algemene Directie Statistiek - Statistics Belgium), bewerking Steunpunt Werk en Statistiek Vlaanderen

Het aandeel interimarbeid blijft dus relatief stabiel. Opvallend is de scholingsgraad van interimwerkers: voornamelijk personen zonder secundair diploma voeren interims uit (**FIGUUR 3**). In 1999 lag het aandeel laaggeschoolde werknemers van 25 tot 64 jaar met een tijdelijk arbeidscontract op 6,7%. In 2019 bedroeg het aandeel 8,9%, bijna dubbel zoveel als bij hooggeschoolden.

FIGUUR 3 \ Werknemers van 25 tot 64 jaar met een tijdelijk arbeidscontract naar onderwijsniveau (Vlaams Gewest, 1999-2022, in %)



Bron: EAK Statbel (Algemene Directie Statistiek - Statistics Belgium), bewerking Steunpunt Werk en Statistiek Vlaanderen

De lijst van flexibele arbeidsvormen in België is lang. Het gebruik van verschillende vormen stijgt en het is niet meer weg te denken bij negen op tien van onze bedrijven. Flexibele arbeid is dus geen uitzondering op onze arbeidsmarkt.

Impact van flexibilisering op werknemers

Flexibilisering wordt meestal eenzijdig benaderd vanuit de werkgeverszijde. De inzet van arbeid op een zo flexibel mogelijke manier biedt uiteraard voordelen voor een werkgever. Maar de brede economische en sociale nadelen worden zo vaak over het hoofd gezien.

Zo becijferde de Nederlandse Nationale Bank² dat de verregaande flexibilisering van de Nederlandse arbeidsmarkt rechtstreeks heeft geleid tot een daling van het loonaandeel in de economie. Een zwakkere onderhandelingspositie van werknemers in de flexibele schil blijkt de hoofdreden te zijn voor die neerwaartse druk op het loonaandeel in Nederland. Het preciaire statuut en het gebrek aan onderhandelingsmacht zorgen ervoor dat zij geen correcte loons- en arbeidsvoorwaarden kunnen afdwingen.

Zo'n dalend loonaandeel betekent dat er meer geld naar de aandeelhouders vloeit en minder naar de werknemers. Terwijl de productiviteit van die werknemers tegelijk sterk steeg. In een rechtvaardige economie verwacht je dat lonen en productiviteit aan een gelijk tempo stijgen, maar dat is niet het geval in vele westerse economieën. Dat leidt tot veel maatschappelijk ongenoegen. Flexibilisering speelt daar een grote rol in.

Maar laat ons concreter worden en twee Belgische voorbeelden nemen: de inzet van flexi-jobs en van studentenarbeid in de horeca en de sector van de handel (supermarkten).

² <https://www.dnb.nl/algemeen-nieuws/dnbulletin-2018/flexibilisering-arbeidsmarkt-gaat-gespaard-met-daling-arbeidsinkomensquote/>

De Belgische horeca en handel: kanaries in de koolmijn

De sector van de supermarkten wordt al langer 'geplaagd' door flexibele arbeid. De beslissing van de directie van Delhaize in 2023 om over te gaan tot franchising van een groot deel van hun winkels zal de situatie voor werknemers enkel verder bemoeilijken.

Studenten vertegenwoordigen in deze sector op dit ogenblik ongeveer 12 000 voltijdse banen. Bovendien staan er op de werkvloer naast studenten en vaste werknemers ook heel wat werknemers met een flexi-job. Het gaat in de handel ondertussen over bijna 26 000 flexi-jobs, die meer dan 4800 voltijdse banen voor hun rekening nemen. Beide fenomenen, de flexi-jobs en de studentenarbeid, komen vooral voor in winkelketens waar vakbonden niet of nauwelijks aanwezig zijn. Dat is geen toeval, want vakbonden proberen die fenomenen inderdaad te beperken.³

In de horeca is het plaatje van de flexarbeid nog meer uitgesproken. Meer dan 62 000 flexwerkers voeren ondertussen het werk uit van 8700 voltijdse werknemers. Meer dan 100 000 jobstudenten maken ondertussen één derde uit van de totale tewerkstelling in de sector.

Laat ons de focus leggen op de flexi-jobs. Waarom staan vakbonden er zo sceptisch tegenover? Flexicontracten zijn in essentie oproepcontracten. De werkgever kan je op- of afbellen wanneer die wil. Een garantie van een minimum aantal werkuren wordt niet afgesproken. Stond je paraat om die dag te werken in je flexi-job, maar ben je niet nodig: de werkgever is je geen compensatie verplicht. Een oproep weigeren is niet eenvoudig, want hoe vaak kan je weigeren vooraleer je niet meer wordt opgebeld? Daarnaast is er het loonverschil met vaste werknemers. Hoewel de werkgever binnenkort wel verplicht is om het sectoraal minimumloon te betalen, blijven de verloningsverschillen op de werkvloer groot. De werkgever kan bovendien niet verhinderd worden om vaste werknemers te ontslaan ten voordele van verschillende flexi-jobbers. Minder kosten en meer flexibiliteit dus voor de werkgever.

Naast die zeer concrete nadelen heeft flexwerk brede, maatschappelijke nadelen. Flexwerk individualiseert de arbeidsverhoudingen. De stem van werknemers op een werkvloer is in grote mate afhankelijk van je arbeidscontract en de bescherming die deze biedt. Hoe meer werk wordt ingevuld met losse flexicontracten of studentenarbeid, hoe minder protest een werkgever op de werkvloer moet verwachten wanneer de arbeidsomstandigheden of -voorwaarden worden aangepast. Collectief denken en handelen door werknemers wordt dus bemoeilijkt.

Het zijn bovenstaande evoluties die we kunnen verwachten binnen Delhaize. Er mag dan al een garantie van tewerkstelling en loonsvoorwaarden zijn op korte termijn, op lange termijn zal er stelselmatig meer flexarbeid de sector binnenstromen en zal de onderhandelingsmacht van werknemers om een degelijk loon en arbeidsvoorwaarden te onderhandelen worden uitgehold.

Met de recente beslissing om de flexi-jobs uit te breiden naar twaalf extra sectoren komt het Nederlands model steeds dichterbij, niet enkel in de horeca en handel, maar nu ook in het onderwijs, kinderopvang, en ga zo maar door. De medewerkers van deze 'essentiële sectoren' krijgen nu dus in plaats van een verbetering van loons- en arbeidsvoorwaarden een blik concurrentiële en goedkope arbeid cadeau.

³ https://www.standaard.be/cnt/dmf20230510_96436118

Flexibiliteit lost het probleem voor kortgeschoolden niet op

De grootste uitdaging op onze arbeidsmarkt bestaat erin om de tewerkstelling bij kortgeschoolden te verhogen. Waar in 2021 meer dan 80% van de midden- en hooggeschoolden aan het werk was, is dat voor kortgeschoolden iets meer dan 50%. Meer flexibiliteit zou zogenaamd de oplossing vormen voor de lagere tewerkstellingsgraad bij kortgeschoolden.

We merken dat kortgeschoolden effectief vaker in flexibele arbeidscontracten terecht komen. Het zijn voornamelijk kortgeschoolden die interimcontracten uitvoeren. Het tijdelijk contract van kortgeschoolden is daarnaast gemiddeld ook een stuk korter: ongeveer een derde van de kortgeschoolden (32,6%) met een tijdelijk contract heeft een arbeidscontract dat korter is dan een maand, ten opzichte van 25% van de midden- en 7,8% van de hooggeschoolden. Wat vooral op te merken is, is dat deze contracten voor kortgeschoolden een draaideur vormen: het is vaak geen opstap naar een vast contract, maar de voorbode van een aaneenschakeling van kortlopende contracten en/of periodes van werkloosheid.

Meer flexibilisering zou weleens de tewerkstellingskansen van kortgeschoolden kunnen verkleinen. Neem de uitbreiding van flexi-jobs. We merken dat in sectoren zoals horeca en handel steeds meer vaste uren worden ingevuld met flexi-contracten of studentenarbeid. In die sectoren zijn hoofdzakelijk kortgeschoolden vast tewerkgesteld. Zij ondervinden nu stevige concurrentie van werknemers die met een flex-contract aan de slag gaan. Een vast contract voor een kortgeschoolde wordt dus bedreigt door een breed scala aan flexopties voor de werkgever. Wat voor maatschappelijke meerwaarde heeft het bijvoorbeeld om het werkschema van één kortgeschoolde rekkenvuller op te splitsen in kleine contracten, uitgevoerd door verschillende werknemers. Vaak komen die werknemers uit de middenklasse en willen zij “enkel een centje bij verdienen”. Waar voor de ene de job noodzakelijk is om te overleven, is de flexi-job voor de ander een prettige aanvulling.

Flexibiliteit institutionaliseert bestaansonzekerheid

Je loon bepaalt niet enkel je koopkracht maar ook je zelfbeschikkingsrecht en dus ook je kansen om je leven uit te bouwen. Geen stabiel werk, geen stabiel leven. Vind maar eens een huurcontract of woonlening op basis van ‘grillige’ inkomsten. De banken en wooneigenaars gaan je graag zien komen. Precaire arbeidscontracten leiden tot preciaire woonsituaties en een preciaire toekomst.

Het aanmoedigen van flexibele arbeidssystemen versterkt ongelijkheden op de werkvloer en kalft de onderhandelingsruimte van werknemers af om correcte loons- en arbeidsvoorwaarden af te dwingen. Het institutionaliseert bestaansonzekerheid. Welke incentive geven we aan werkgevers om fatsoenlijke lonen te betalen, als via allerhande systemen bijbaantjes kunnen aangeboden worden die er maar voor moeten zorgen dat een werknemer rond kan komen. “Een werknemer moet niet zeuren over een loon, er zijn genoeg mogelijkheden om hier en daar wat bij te verdienen.” Of “Je moet niet zeuren om meer werkuren, ga maar wat flexen in de plaats”.

Onze strijd tegen die stelsels is dan ook niet zozeer een strijd tégen, maar een strijd vóór, zoals een van onze secretarissen, Matthieu Marin bij BBTK, het mooi formuleert.⁴ Een strijd voor bestaanszekerheid voor iedereen op de arbeidsmarkt, in het bijzonder voor kortgeschoolde werknemers die dag in dag uit hard werken maar daarvoor niet beloond worden met een kwalitatieve en stabiele baan.

⁴ https://www.standaard.be/cnt/dmf20230510_96436118

De visie van ACLVB op flexibele arbeid

Justine Scholiers - ACLVB

ABSTRACT

Flexi en multi, freelance en platform, uitzend en andere onzekere flexibele arbeidsstelsels dragen weinig tot niets bij tot een duurzame tewerkstelling. En laat nu net die duurzame tewerkstelling de grote vlucht uit armoede en andere precaire situaties zijn. In deze bijdrage willen we de flexibiliteitsdiscussie dan ook heel graag omkeren. Wij focussen ons op hoe de arbeidsmarkt van de toekomst zich flexibeler én opener kan opstellen voor zittende en potentiële werknemers. Hoe kunnen we omschakelen naar een arbeidsmarkt waar flexibiliteit niet langer hand in hand gaat met een zekere precariteit, maar wel synoniem staat voor duurzaamheid? Daarnaast willen we ook het debat rond flexibel verlonen openen. Daar waar werknemersorganisaties traditiegetrouw wantrouwig staan tegenover cafetaria-plannen en andere flexibele verloningsstelsels merken we toch op dat dit door heel wat van onze leden positief onthaald wordt. Net daarom moeten we de kans aangrijpen om tot een duidelijk wetgevend kader te kunnen en durven komen waarbij we de omslag maken van een ontduikingsmodel naar een flexibel en aantrekkelijk verloningsmodel.

Het hele flexibiliteitsdebat wordt al te vaak vanuit een eenzijdig perspectief gevoerd. Hoe kan de werknemer zich flexibeler manoeuvreren op de arbeidsmarkt?

Flexibele arbeid wordt dikwijls naar voren geschoven als een reden voor een betere werk-privébalans of als een welgekomen aanvulling van het (gezins)inkomen. Helemaal akkoord! Tenminste als deze flexibiliteit een keuze is van de werknemer. Valt de vrije wil weg, dan wordt dit een drogredenering en daar gaan wij dan graag tegenin.

Dat een zekere mate van flexibiliteit op de arbeidsmarkt nu eenmaal nodig is om de krapte het hoofd te bieden of de productiviteit verder op te drijven, dat horen we dan weer niet zo vaak. Sterker nog, dat wordt dikwijls vergeten.

In de praktijk zijn die flexibele arbeidscontracten voor heel wat werknemers een noodgedwongen uitweg uit een armoedesituatie. Voor vele Vlaamse gezinnen (of gepensioneerden) is flexibel werken niet een kwestie van willen, maar een kwestie van moeten. Het is bijklussen of in de problemen komen.

Zo'n 2 miljoen Belgen lopen het risico op armoede of sociale uitsluiting (AROE). Dat becijferde Statbel in haar armoedecijfers 2022. Er zijn dus heel wat mensen voor wie 'gewoon' werken niet noodzakelijk een ticketje uit de armoede betekent. Er is wel degelijk een kloof tussen zij met een duurzame, kwalitatieve job met een stabiel inkomen en zij die tewerkgesteld zijn in precaire arbeidsstatuten. Het hoeft dan ook niet te verwonderen dat flexibele arbeidsstelsels de armoedeproblematiek verder versterken.

Flexi en multi, freelance en platform, uitzend en andere onzekere flexibele arbeidsstelsels dragen weinig tot niets bij tot een duurzame tewerkstelling. En laat nu net die duurzame tewerkstelling de grote vlucht uit armoede en andere precaire situaties zijn.

Via allerlei flexibelere formules trachtte de regering de jobcreatie een flinke boost te geven. Niet alleen het aantal gecreëerde jobs laat te wensen over, ook de kwaliteit van de nieuwe jobs is onvoldoende. In België manifesteert zich al enkele jaren een opmars van het aantal werknemers dat onvrijwillig deeltijds, tijdelijk en/of op interimbasis aan de slag is.

Vrouwen, jongeren en laaggeschoolden worden het vaakst richting deze preciaire statuten geduwd. Slechts 55,5% van de vrouwen oefent een voltijdse job uit, bij mannen is dat meer dan 88%. Van alle aanwervingen van personen tussen de 25 en 29 jaar krijgt slechts 54% een voltijds contract. 42% van de personen die op interimbasis werken, is jonger dan 25 jaar. Er blijken in verhouding ook veel meer midden- en laaggeschoolden op interimbasis te werken dan hooggeschoolden.

In deze bijdrage willen we dan ook heel graag de flexibiliteitsdiscussie omkeren. Wij focussen ons op hoe de arbeidsmarkt van de toekomst zich flexibeler én opener kan opstellen voor zittende en potentiële werknemers. Hoe kunnen we omschakelen naar een arbeidsmarkt waar flexibiliteit niet langer hand in hand gaat met een zekere precariteit, maar wel synoniem staat voor duurzaamheid?

Voor ACLVB is de toekomst van de Vlaamse arbeidsmarkt eentje van meer willen en minder moeten en dit via een flexibele en open mindset richting de potentiële en zittende werknemers. Een duurzame tewerkstelling leidt tot een situatie waarbij de betekenis van flexibel werken voor veel mensen een transformatie maakt van 'ik moet' naar 'ik wil'. En dat is net de verschuiving die wij ondersteunen.

De snel veranderende technologische (r)evoluties hebben de vraag naar complexere competenties, vaardigheden en flexibelere profielen alleen maar doen toenemen. Werknemers doen vaak meer, sneller en met minder collega's. Maar in veel gevallen zijn de basisprocessen en aanpak zelf amper gewijzigd. De druk op de zittende werknemers wordt onhoudbaar. De werkbaarheid staat sterk onder druk. We zien heel wat werknemers vervroegd uitvallen, zo is het aantal langdurige zieken in Vlaanderen nog nooit zo hoog geweest.

Daarnaast is er een grote groep (langdurige) werkzoekenden en niet-beroepsactieven die omwille van de gevraagde complexiteit en flexibiliteit gewoonweg geen kans maken op de arbeidsmarkt. Deze vaststelling staat in schril contrast het grote aantal openstaande vacatures en de immense vraag naar personeel.

De krapte maakt de matching tussen vraag en aanbod niet eenvoudig, maar brengt tegelijk wel terug een evenwicht in verhoudingen. Om de arbeidskrapte het hoofd te bieden, is het daarom tijd dat de arbeidsmarkt zichzelf heruitvindt en zich flexibeler opstelt naar zittende en potentiële werknemers.

Centraal staat de vraag hoe betaald werk opnieuw aantrekkelijk én mogelijk maken voor zittende en potentiële werknemers. We spreken hier niet over de fameuze jobbonus als zogenaamde activerende incentive, maar over een shift van werknemers op maat van de arbeidsmarkt naar een arbeidsmarkt op maat van werknemers.

ACLVB gelooft dan ook oprecht dat een flexibelere werkomgeving en arbeidsmarkt een opportuniteit kunnen zijn om de arbeidsmarkt op een positieve manier te heroriënteren. Als we de krapte willen temperen, de algemene werkbaarheid willen verhogen en het aantal mensen die flirten met de armoedegrens willen minderen, moet de arbeidsmarkt ook een motor zijn van sociale innovatie. Al te vaak blijft de zoektocht naar arbeidskrachten steken in de zoektocht naar de witte raaf met een hele waaier aan scholing en competenties die alleen maar toeneemt bij elke technologische verandering. Ook voor jobs waarvoor geen bijzondere diplomavereisten noodzakelijk zijn, kijken werkgevers naar hogeropgeleiden.

De werkzaamheidsgraad van hooggeschoolden tikt jaar na jaar aan. Om iedereen te verzekeren van een job en de openstaande vacatures in te vullen, moet het arbeidsmarktbeleid van de (nabije) toekomst ook opportuniteiten creëren voor (potentiële) lager- en middengeschoolde werknemers, met het oog op een duurzame tewerkstelling.

Dat vraagt een openheid en een zekere flexibiliteit voor het tewerkstellen van atypische profielen en het afstemmen van het arbeidsproces hierop. Daarom pleit ACLVB voor het principe “making jobs fits”, oftewel de introductie van een inclusief jobredesign. Making jobs fit of inclusief jobredesign gooit de klassieke kijk op functies en jobs door elkaar. Door voor elke functie het volledige takenpakket te doorlopen en taken te herverdelen op basis van complexiteit kan men jobs vrijmaken voor lagergeschoolde profielen of kwetsbaardere werkzoekenden.

Belangrijk is dat dergelijk veranderproces samen met de zittende werknemers doorlopen wordt. Zij geven op hun beurt aan welke taken zij eventueel wensen af te stoten en op welke taken zij zich ten volle willen en kunnen concentreren. Dit evenwel zonder aan de kern van de functie of job te raken. De vrijgekomen taken kunnen op hun beurt gebundeld worden, waardoor er jobs kunnen worden gemodelleerd voor werknemers met een lager competentieprofiel of een grotere afstand tot de arbeidsmarkt.

Heel wat langdurige werkzoekenden en niet-beroepsactieven zijn onvoldoende ‘klaar’ om zomaar de arbeidsmarkt te betreden. Zij beschikken niet altijd over de gevraagde competenties, zijn al net iets te lang afwezig van de arbeidsmarkt waardoor ze enkele arbeidsmarkt-attitudes missen, beschikken niet over de juiste scholingsgraad of het gevraagde competentieprofiel, kampen eventueel met diverse problematieken zoals verslaving, een zwakkere gezondheid of mentale problemen. Het is voor deze groep bovendien niet vanzelfsprekend om levenslang bij te leren of zich om te scholen. Making jobs fit kan voor deze groep werkzoekenden de oplossing zijn om toch hun weg naar de arbeidsmarkt te vinden.

Via een flexibelere én inclusievere kijk op de arbeidsmarkt krijgt een grote groep potentiële werknemers de kans om toch (opnieuw) toe te treden tot die complexe arbeidsmarkt. Denk hierbij aan langdurige werkzoekenden, kortgeschoolden en oudere werknemers.

Bijkomstig dienen enkele functieclassificaties herbekeken te worden samen met de syndicale overlegorganen. Zo is het in vele gevallen nodig om bijkomende functie- en loonschalen aan de classificatie toe te voegen met het oog op de minder complexe functies.

Kortom, we pleiten voor een flexibelere arbeidsmarkt met een scala aan inclusievere jobs, als antwoord op een krappe arbeidsmarkt, maar evengoed als een van de hefboomen om burgers in armoede een duurzame tewerkstelling en stabiel loon te verzekeren.

En indien we het dan toch over verloning hebben is het misschien opportuun om ook de flexibelere verloning aan te kaarten. En hoewel flexibele verloning, bijvoorbeeld in de vorm van cafetariaplannen, klassiek op weinig animo aan vakbondszijde kunnen rekenen, acht ACLVB de tijd al iets rijper om het debat alsnog te voeren. Laten we het voortschrijdend inzicht noemen.

Een recente representatieve ledenbevraging van ACLVB geeft aan dat een groot deel van de werknemers reeds een of meerdere extralegale voordelen ontvangt via een vorm van flexibele verloning. Uit de enquête blijkt echter dat werknemers, als zij de keuze hadden, kiezen voor meer brutoloon in plaats van meer extralegale voordelen. Enige nuancering is hier wel aan de orde. Uit onze analyse komt namelijk naar voor dat dit vooral op gaat voor werknemers in een hogere loonklasse. Dit zou kunnen verklaard worden door het feit dat deze werknemers reeds kunnen genieten van heel wat extralegale voordelen, waardoor er een zekere verzadiging optreedt.

Flexibele verloning is een courante praktijk in heel wat bedrijven en werknemers tonen er wel degelijk belangstelling voor. Een niet onbelangrijke kanttekening is wel dat hoe meer extralegale voordelen er worden toegekend, hoe minder onze sociale zekerheid wordt gespijst. Maar ook de gevolgen voor de opbouw van sociale rechten zijn niet te onderschatten. De impact hiervan is groter voor zij met een lager inkomen. En laat dit nu net de groep zijn die we niet verder kopje onder willen duwen.

Maar dus, cafetariaplannen ... Als we het uithollen van de sociale zekerheid even parkeren dan kan een zorgvuldig samengesteld cafetariaplan wel degelijk een broodnodige extra incentive betekenen voor werknemers. Voor de liberale vakbond is de keuzevrijheid, maar ook de mogelijkheid tot maatwerk van dergelijke plannen, het belangrijkste voordeel. Een flexibele en à la carte verloning geeft werknemers de mogelijkheid beter aan hun persoonlijke noden te voldoen. Elke werknemer zal immers, afhankelijk van leeftijd, gezinssituatie en privésituatie, andere keuzes maken. Het wordt steeds duidelijker dat de belangen van jongere werknemers niet dezelfde zijn als die van oudere werknemers.

Zo zou een flexibele verloning kunnen worden ingezet in de vorm een fietslease om de werknemers zo de mogelijkheid te geven om (duurzaam) op het werk te geraken. Evengoed zou er een tussenkomst voor werknemers in de aankoop van multimediamateriaal kunnen worden voorzien, wat dan weer een extra ondersteuning kan betekenen voor heel wat werknemers en hun gezinnen. Hetzelfde geldt voor gezondheids- en welzijnsvoordelen.

De mogelijkheden zijn eindeloos. Echter, het is voor ACLVB primordiaal dat er eindelijk werk wordt gemaakt van een duidelijk wetgevend kader rond flexibele verloning. ACLVB is ervan overtuigd dat de best mogelijke manier om onze sociale zekerheid te beschermen de invoering van een stabiel wettelijk kader rond de alternatieve verloning is. Een stabiel en transparant kader waarbij de werknemer duidelijke keuzes kan maken én effectief weet wat die keuzes betekenen op vlak van zijn of haar sociale zekerheid. Er moeten met andere woorden specifieke regels worden uitgewerkt om deze alternatieve verloningsvormen in de cafetariaplannen te integreren en de omslag te kunnen maken van een ontduikingsmodel naar een aantrekkelijk en flexibel verloningsmodel.

Flexibiliteit in functie van de competenties, aspiraties en behoeften van de werknemer en ten voordele van een duurzame loopbaan ... het zou zowaar kunnen. Een arbeidsmarkt op maat van de werknemer kan bovendien een versnelling betekenen op het vlak van retentie en werkbaar werk, het verbeteren van het algemeen welzijn, het openen van poorten voor werkzoekenden en niet-beroepsactieven met een grote afstand tot de arbeidsmarkt en het bestrijden van armoede.

De visie van ACV op flexibele arbeid

Maarten Gerard, Piet Van den Bergh - ACV

ABSTRACT

Flexibiliteit is een van de passe-partout woorden in het arbeidsmarktbeleid. Te pas en te onpas wordt flexibiliteit ingeroepen als noodzaak en reddingsmiddel om tewerkstelling te garanderen of te verhogen. De roep om flexibilisering en het antwoord daarop is echter wel bezig de arbeidsmarkt te veranderen. Er zijn niet één maar twee bewegingen bezig op de arbeidsmarkt, zowel een flexibilisering op maat van ondernemingen aan de onderkant als het meer tegemoetkomen aan flexibiliteit voor werknemers aan de bovenkant van de arbeidsmarkt. De focus ligt echter veel sterker op het eerste dan op het tweede. Een flexibele inzet van werknemers betekent voor veel werknemers ook geen voltijdse betrekking, of alvast geen zekerheid daartoe. Deeltijdse arbeid is een onderbelichte vorm van flexibiliteit waar de regels systematisch worden versoepeld en er steeds minder ruimte is om tegemoet te komen aan de flexibiliteit gevraagd vanuit de werknemer. Ze wordt zelfs ronduit ondergraven door nieuwe statuten zoals flexi-jobs die weinig meer zijn dan zuivere oproepcontracten. Dergelijke dualisering is kwalijk voor de arbeidsmarkt en ondergraaft duurzame tewerkstelling.

Flexibiliteit is een van de passe-partout woorden in het arbeidsmarktbeleid. Te pas en te onpas wordt flexibiliteit ingeroepen als noodzaak en reddingsmiddel om tewerkstelling te garanderen of te verhogen. Vanuit werkgeverskant is het ondertussen een vast mantra dat er meer van nodig is, het beleid gaat er maar al te vaak in mee.

Het handige aan een passe-partout woord als flexibiliteit is dat niet duidelijk hoeft uitgelegd te worden wat er nu eigenlijk mee wordt bedoeld. De connotatie lijkt bovendien automatisch positief, door het af te zetten tegenover een fictief beeld van inflexibiliteit of rigiditeit. Niemand is toch graag rigide? Zeker de werknemer niet, dus, zo luidt de boodschap, ook die is vragende partij voor flexibiliteit.

Zo wordt flexibiliteit een groot koepelbegrip waarmee alles in vraag kan worden gesteld. Niet ten voordele, maar vaak ten nadele van de werknemer. Want in de feiten is het tegenovergestelde van de gevraagde flexibiliteit niet rigiditeit, maar zekerheid.

De vraag naar flexibiliteit verbergt namelijk een reeks van deelvragen die zelden zo expliciet worden uitgesproken. Gaat het om flexibiliteit in arbeidstijd? En hebben we het dan over het schuiven met arbeidstijd binnen een overeenkomst of het eenzijdig bepalen wanneer er arbeidstijd moet gepresteerd worden? Of gaat het over flexibiliteit in statuten en de bijhorende voorwaarden? En wat met het vaak onvermelde luik van de kost van de flexibiliteit? Wie betaalt wat?

Een debat over flexibiliteit vraagt dus wel een grondige uitsplitsing in de deelvragen om te bepalen wat wenselijk is. "Meer flexibiliteit" klinkt nu eenmaal beter als oproep dan "meer werken wanneer de werkgever het wil aan voorwaarden die de werkgever bepaalt".

Laat ons beginnen met een veelgehoord argument om meer in te zetten op flexibiliteit: de werknemer als vragende partij voor meer flexibiliteit. Over wat hebben we het dan? De vraag, die inderdaad bestaat, gaat over interne flexibiliteit, namelijk de mogelijkheid om afspraken te maken binnen de arbeidsrelatie.

Het kader ervan ligt reeds vast en er is een duidelijke basis van zekerheid die toelaat om de invulling ervan aan te passen. De werknemer kan hier vragende partij zijn om bijvoorbeeld uurregelingen af te stemmen op de persoonlijke levenssfeer. Flexibiliteit is hier een discussie tussen werkgever en werknemer, waar beiden, in principe althans, akkoord moeten gaan met elke wijziging. De illusie wordt soms opgehangen dat alle werknemers vandaag in de positie staan om flexibiliteit binnen de arbeidsrelatie af te dwingen. In de praktijk is er nog steeds een zeer groot verschil tussen werkgevers, beroepen en sectoren. Vooral hooggeschoolde functies hebben de ruimte om het debat rond interne flexibiliteit aan te gaan. Wie pleitbezorger is voor meer interne flexibiliteit, moet juist meer het debat met de werknemersvertegenwoordigers durven aangaan over hoe de werkvloer zich anders kan organiseren om de belangen van werkgever en werknemer te verzoenen. Maar wie beweert dat de opties hiervoor te beperkt zijn, moet dringend toch nog eens een wetboek ter hand nemen.

Daarnaast staat de flexibiliteit gevraagd vanuit de werkgever, de externe flexibiliteit, zoals het invoeren of inzetten van arbeidskrachten op tijdelijke basis. De mogelijkheden daartoe zijn legio: uitzendwerk, freelancewerk, flexi-jobs, studentenarbeid, enzovoort. Hier ligt het initiatief zeer duidelijk bij de werkgever. Zijn werknemers dan geen vragende partij? Zo zijn er zeker, opnieuw bij hooggeschoolden wiens functie werkzekerheid garandeert. Maar de bulk van de flexibiliteit wordt ingevuld door diegenen die deze jobs nodig hebben en weinig andere opties hebben. Financiële redenen primeren. Wie daaraan twijfelt, mag gerust de proef op de som nemen en elke uitzendwerker met een dagcontract een volwaardig arbeidscontract aanbieden en dan zien wie er nog overblijft. Of de ongelijkheid in behandeling van inkomen tussen flexi-jobs en gewone jobs wegnemen en zien hoe intrinsiek de motivatie voor de flexi-job nog is. Hoe vreemd is het overigens dat iemand meer kan overhouden van zijn loon in dezelfde job als flexi-werknemer dan als gewone werknemer?

De roep naar meer flexibiliteit gaat echter vooral om die externe flexibiliteit, wat vreemd is gegeven de huidige arbeidsmarktcontext. In een krappere arbeidsmarkt zou je verwachten dat werkgevers er alles aan doen om werknemers aan zich te binden en dus zo duurzaam mogelijke arbeidsovereenkomsten aanbieden.

De realiteit is dat er niet één maar twee bewegingen bezig zijn op de arbeidsmarkt, zowel een flexibilisering op maat van ondernemingen aan de onderkant als het meer tegemoetkomen aan flexibiliteit voor werknemers aan de bovenkant van de arbeidsmarkt. Met daarin nog een ruime middengroep die gespaard blijft van outsourcing, maar ook niet met al te veel vreemde vragen moet afkomen. Het debat heeft vaak de neiging om de tweede groep met een vraag en ruimte voor interne flexibiliteit - nu eenmaal een groep waarin ook de opinie- en beleidsmakers en hun *peers* zich bevinden - te overschatten, en de eerste groep voor wie externe flexibiliteit een keurslijf is te onderschatten. Dat zijn namelijk de mensen die voor de tweede groep de afhaalkoffie maken, het huis poetsen, de catering voorzien, de maaltijden brengen, de bagage inladen, enzovoort. Zij zijn veel minder zichtbaar. Nog minder zelfs juist omdat ze heel flexibel worden ingezet en er dus ook zelden nog connectie kan worden gemaakt op de werkvloer zelf.

Hiërarchische, productie-gerelateerde handelingen besteedt men steeds meer uit, zo flexibel mogelijk, activiteiten gelinkt aan hoge autonomie en vaardigheden kunnen wel nog op zekerheid rekenen. Van arbeiders versus bedienden schuiven we sterk op naar een tweedeling tussen hoog- en kortgeschoolden. Al doet ook die tweedeling niet geheel recht aan de beweging die gaande is.

Een flexibele inzet van werknemers betekent voor veel werknemers ook geen voltijdse betrekking, of alvast geen zekerheid daartoe. In het debat rond flexibiliteit zijn speciale statuten vaak *top of mind*, maar wordt een cruciale en een van de meest gebruikte vormen van flexibiliteit onderbelicht: de deeltijdse werknemer. In theorie gaat het om een gedeelde flexibiliteit, in de praktijk vooral om een vraag van de werkgever.

Deeltijdse arbeid als flexibiliteit: soms ook voor de werknemer, die samen met de werkgever in de deeltijdse arbeidsovereenkomst vastlegt op welke dagen er al dan niet gewerkt wordt. Niet op woensdag bijvoorbeeld, handig tot onontbeerlijk om voor de kinderen te zorgen.

De werkgever biedt deeltijdse jobs aan. Het overzicht aan deeltijdse jobaanbiedingen van werkgevers in kranten en op websites ten aanzien van het aantal werkzoekenden dat zichzelf deeltijds adverteert spreekt boekdelen. Bij variabele uurroosters, de flexibele vorm van deeltijdse arbeid bij uitstek, kondigt de werkgever zeven werkdagen op voorhand aan op welke dagen er gewerkt moet worden. De werkgever hangt, al dan niet digitaal, in de onderneming de uurroosters uit waardoor de werknemer weet wanneer hij of zij verwacht wordt. Het is de variabele deeltijdse werknemer niet toegestaan om zelf uurroosters op te maken, noch om deze uit te hangen. Variabele deeltijdse werknemers zijn ook uitgesloten van glijdende uurroosters, de mogelijkheid voor andere werknemers om binnen vastgelegde tijdvakken zelf begin- en einduur van hun werk te kiezen. Dat de werkgever in eerste instantie bepaalt wanneer deeltijdse werknemers werken is niet verwonderlijk, aangezien het gezag en de daaraan verbonden organisatie van het werk bij de werkgever ligt.

Dit maakt de recente besparingsmaatregel van de federale regering om deeltijdse werknemers volledig uit te sluiten van de tijdelijke mogelijkheden om minder te werken binnen het tijdskrediet onbegrijpelijk. Voor de zieke moeder zorgen, een kind wat meer ondersteuning geven, ... het is niet meer aan de deeltijdse werknemer om dat te doen, ook al had die zelf geen andere keuze dan een deeltijdse arbeidsovereenkomst te ondertekenen. Nochtans ligt daar een belangrijk deel van de flexibiliteit in de arbeidsverhouding voor de werknemer: de mogelijkheid om tijdelijk minder te werken in functie van eigen noden of die van de naaste omgeving. Waar flexibiliteit voor de werkgever eenvoudig te definiëren is als het afstemmen van de arbeid op de fluctuaties van de ondernemingsactiviteit, valt flexibiliteit voor de werknemer eerder te situeren in het afstemmen van zijn arbeid op zijn eigen noden en die van de naaste omgeving.

Voltijdse werknemers leveren door de band hun arbeid gestaag tussen het vastgelegde begin en einde van de werkweek. Om de arbeid beter af te stemmen kan de werkgever gebruik maken van diverse flexibiliteitsinstrumenten, bijvoorbeeld door overuren te laten presteren of door de zogenaamde kleine flexibiliteit toe te passen. Zijn werknemers werken dan een aantal dagen meer uren dan het gemiddelde en een aantal dagen minder, zonder dat hier extra verloning tegenover staat. Deeltijdse arbeid heeft voor de werkgever het voordeel dat die de arbeid *ab initio* zo kan inplannen rekening houdend met verwachte pieken en dalen in de activiteit van de onderneming.

Los van de gapende genderkloof, valt het globaal nog mee met deeltijdse arbeid in België vergeleken met de buurlanden. Met name in Nederland ligt het aandeel deeltijdse werknemers beduidend hoger. Hierdoor ligt in België overigens de werkgelegenheidsgraad in verhouding tot het volume geleverde werk lager dan in de buurlanden. Voor de werkzaamheidsgraad tellen twee deeltijdse werknemers die tien uur per week worden voor twee werknemers, één voltijdse werknemer blijft één werknemer. Een pervers kantje van de focus op de werkgelegenheidsgraad.

We stellen een lichte daling van het aandeel deeltijdse arbeid vast. Hoera, een daling van de flexibiliteit? Wellicht gaat het eerder om een verschuiving van deeltijdse contracten, hetzij van onbepaalde duur hetzij van bepaalde duur voor een langere periode, naar oproepcontracten. Een horecabaas moet intussen goed gek zijn om nog deeltijdse werknemers in te zetten. Voor deeltijdse werknemers moet hij puzzelen om hen minimaal de overeengekomen arbeidsduur te laten presteren, ook al zit hier met een referteperiode van één jaar veel rek op. Een goed eindejaar maakt een slechte zomer goed. Zo niet, is er nog tijdelijke werkloosheid, wat de werknemer inkomenszekerheid geeft voor de overeengekomen uren. Voor een werkgever kost dit niets, maar brengt het evenmin iets op.

Gemakkelijker bleek, vanuit werkgeverstandpunt, zwarte tewerkstelling. Suboptimaal in een welvaartsstaat en reden voor de federale wetgever om er de bijl in te zetten. In de horeca werden witte kassa's ingevoerd, werkgevers kregen goedkope oproepcontracten. Opvallend dat flexibiliteit voor de werkgever goedkoper werd gemaakt dan reguliere contracten, terwijl een dergelijke flexibiliteit voorheen duurder werd gemaakt door de wetgever. Denken we maar aan de (oorspronkelijke) overurenregeling of de regels inzake meeruren voor deeltijdse werknemers. Indien een werkgever grote fluctuaties voorziet in de uurroosters voor deeltijdsen, moet die een toeslag betalen aan de deeltijdse werknemer voor meeruren, ook al blijft het aantal gepresteerde uren onder de grenzen waarboven een toeslag voor overuren verschuldigd is. Ook deze regels voor meeruren werden de afgelopen jaren versoepeld in het voordeel van de werkgeversflexibiliteit. In dezelfde zin: de goedkope oproepcontracten. Al kregen die omwille van de pejoratieve connotatie van die term het etiket flexi-jobs opgeplakt. Job is mogelijk beter gekozen dan contract: een geschreven contract is volledig overbodig voor een flexi-job. Een telefoontje of een sms aan de werknemer volstaat. Als werkgever heb je geen enkele andere verplichting dan, eens de werknemer is beginnen te werken, deze minstens drie uur te laten werken, en - in de horeca - niet langer dan elf uur. Binnen deze range van drie tot elf uur is het volledig aan de werkgever om te beslissen hoelang hij de werknemer laat werken. Er staat geen enkele afspraak op papier.

Dat de goedkope oproepcontracten in de horeca werden ingevoerd om zwartwerk te weren, bleek geen bezwaar om deze nadien breed uit te smeren over andere sectoren, ook al is er daar geen sprake van zwartwerk. Het mag niet verbazen dat er intussen ook wetsvoorstellen circuleren om de drie-urenregel af te schaffen. Dan hebben we de bodem van de flexibiliteit bereikt.

Als we het pad van meer vrijblijvendheid en minder zekerheid blijven bewandelen, organiseren we verder de precariteit en dualiteit op de arbeidsmarkt. Flexicurity is weer in een diepe lade beland, maar ondertussen gaan we wel rustig verder met de sluipende flexibilisering. Gekoppeld aan een dwingender activeringsbeleid waar "eender welk werk" steeds meer lijkt te primeren op duurzaam aan de slag gaan, maken we de loopbaan en toekomstperspectieven van vele werknemers alleen maar onzekerder.

Het vraagt een flexibele geest om dat nog als een goed idee te zien.

De visie van UNIZO op flexibele arbeid

Philippe Van Walleghem, Joris Renard, Johan Bortier - UNIZO

ABSTRACT

'Krachtwerk' is wat UNIZO verwacht van een volgende legislatuur. En al zeker als het aankomt op flexibiliteit. Want laten we eerlijk zijn: de tijd dat flexibiliteit een vraag was van de werkgever alleen, ligt al ver achter ons. Nochtans stellen we vast dat het Belgische arbeidsrecht nog gebaseerd is op verouderde modellen en denkpatronen, met weinig bewegingsruimte, een heel beschermend ontslagrecht en een gebrek aan coherente regels. Wie geraakt bijvoorbeeld nog wijs uit de vele verschillende systemen van overuren, de wildgroei aan verloven of de uit de pan swingende ontslagbeschermingen? Als het van UNIZO afhangt, dan verruimen we de flexi-jobs tot alle sectoren die dat wensen. En ook zelfstandigen laten we voortaan toe tot het systeem. Arbeidsregels die flexibiliteit verhinderen, zijn niet meer van deze tijd en moeten worden afgeschaft of bijgestuurd. We zorgen voor meer ruimte voor individuele afspraken tussen werkgever en werknemer. Wie meer wil werken of verdienen, kan zijn werkgever tijdens piekmomenten helpen door een vereenvoudigd stelsel van 360 vrijwillige netto-overuren. Met aandrang wordt werk gemaakt van een hervorming van de verlofstelsels. Dit moet zorgen voor meer overzicht en een meer gendergelijke opname. En aangezien OESO-cijfers aantonen dat België tot de landen met de strengste regelgeving op het vlak van opzegtijd en -vergoeding behoort, wil UNIZO met een maximale opzegtermijn van één jaar ook het ontslagrecht onder de loep nemen.

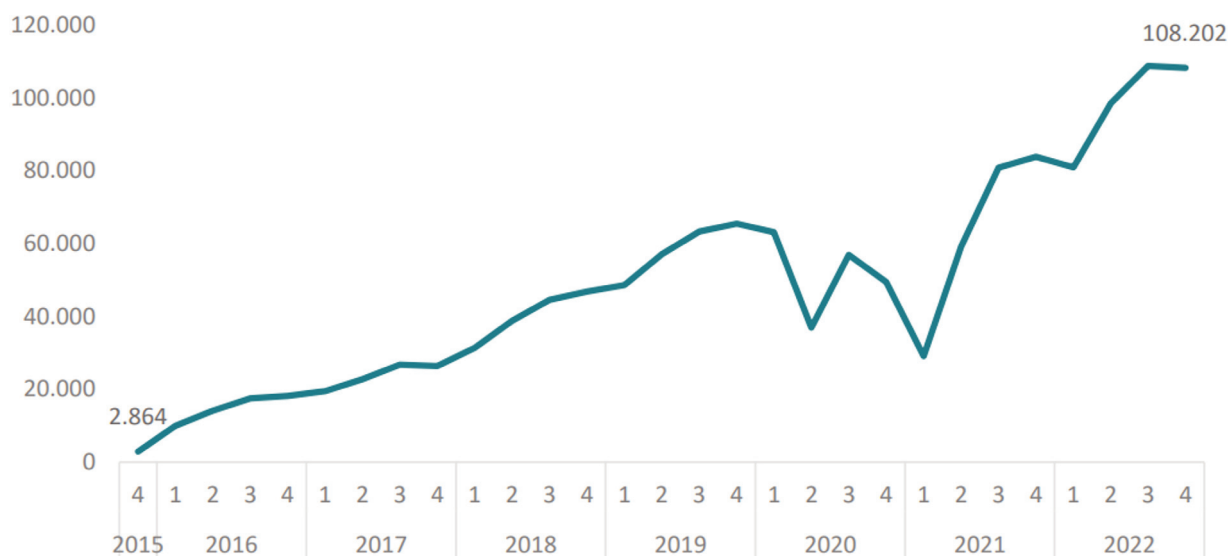
België flexiland

De voorbije weken laaiden de discussies tussen voor- en tegenstanders van flexi-jobs weer op. De federale regering had beslist om een aantal nieuwe sectoren toe te laten tot het stelsel van flexi-jobs. UNIZO was al jaren voorstander om het stelsel uit te breiden naar alle sectoren die dat wensen. Het statuut is bovendien bijzonder populair. Het aantal flexi-jobbers staat op het hoogste peil ooit en blijft stijgen (**FIGUUR 1**). Wie een hoofdjob heeft of gepensioneerd is, kan op een voordelige manier bijkomend aan de slag via een flexi-job en zorgt voor flexibele steun voor een onderneming.

In tegenstelling tot wat vaak beweerd wordt, vernietigen deze flexi-jobs geen reguliere arbeidsplaatsen. Het tegendeel is eerder waar. Mensen zijn zelf vragende partij om onder het statuut te kunnen werken, naast hun vaste job. Bovendien is het niet zo dat dit kost aan gemiste sociale bijdragen. Via hun hoofdjob dragen flexi-jobbers al bij. Daarnaast verliezen bepaalde sectoren momenteel werkkrachten omdat men hen het voordelige statuut niet kan aanbieden.

De kritiek dat werknemers gaan werken bij een concurrent van de eigen werkgever gaat ook niet op. Ondertussen is het percentage van flexi-jobbers die actief zijn in dezelfde sector zelfs gedaald tot minder dan 10%. Sinds 2018 zijn ook steeds meer gepensioneerden flexi-jobs gaan uitoefenen.

FIGUUR 1 \ Evolutie van het aantal flexi-jobs (2015/4 - 2022/4)



Bron: RSZ, 'Monitoring maatregelen - Verslag aan de Nationale Arbeidsraad van 29 juni 2023'

De federale regering breidde recent de lijst waar flexi-jobs toegelaten zijn uit met een twaalfstal nieuwe sectoren. In ruil hiervoor werd een inkomstendrempel geïnstalleerd en werden de patronale bijdragen verhoogd naar 28%.¹ Die nieuwe voorwaarden zijn bijzonder jammer voor de sectoren die al flexi-jobbers konden inzetten, in het bijzonder de horeca. Maar globaal is de uitbreiding wel een belangrijke stap in de richting van een veralgemening van de flexi-jobbers naar alle sectoren die er gebruik van willen maken. Want het blijft toch onuitlegbaar: waarom de ene sector wel en de andere niet? Waarom de autobus en -cars wel, maar de transportsector in het algemeen niet? Werkgevers uit de vragende sectoren bevinden zich vaak in vergelijkbare omstandigheden. Ook zij worden geconfronteerd met fluctuerende piekmomenten en hebben daarom behoefte aan flexibele arbeidskrachten om deze momenten op te vangen. Wanneer zij geen gebruik kunnen maken van flexi-jobs ondervinden zij concurrentie van sectoren waar voor vergelijkbare activiteiten wel flexi-jobs kunnen worden toegepast. Denk bijvoorbeeld aan kermissen in vergelijking met de evenementen- en cultuursector. Daarom vraagt UNIZO om het systeem niet langer te beperken tot enkele specifieke sectoren. Er is geen zinnig argument om het instrument niet over alle sectoren heen toe te passen. Het zou de bestaande discriminatie tussen sectoren wegwerken.

Doordat er bijkomende drempels werden ingebouwd in het stelsel van flexi-jobs, zien we bovendien geen enkele reden meer om zelfstandigen te verbieden om een flexi-job uit te oefenen. UNIZO roept dan ook op om flexi-jobs ook open te stellen voor zelfstandigen in hoofdberoep, naast werknemers met een 4/5 arbeidscontract en gepensioneerden.

Flexibiliteit is een troef

Maar de flexi-jobs zijn voor UNIZO maar één aspect van het flexibiliteitsverhaal. Eigenlijk is ons Belgisch arbeidsrecht toe aan een grondige make-over. De tijd dat flexibiliteit of andersluidende individuele afspraken alleen een vraag waren van de werkgever lijkt definitief voorbij.

¹ Advies van 25 oktober 2023 van de Hoge Raad voor de Zelfstandige en de KMO over 'zowel de uitbreiding van de regeling voor flexi-jobs tot 12 nieuwe sectoren als het wetsvoorstel over een uitbreiding van de regeling voor de zorgsector en de kinderopvang', Zie: aabb75_adf84289ceab4bd6bbbd5571bed03eca.pdf (fgov.be).

De werknemer wil zelf steeds meer flexibiliteit en autonomie. De Hoge Raad voor Werkgelegenheid berichtte dat een op drie werknemers telewerken. Het meest opvallende aan het Rapport was dat de mogelijkheid tot flexibiliteit de keuze beïnvloedt om te werken.²

Het is hier dat het schoentje wringt. Het arbeidsrecht is nog te veel gebaseerd op oude denkpatronen, met een heel beschermend ontslagrecht en een gebrek aan coherente regels. Wie geraakt bijvoorbeeld nog uit aan de vele verschillende systemen van overuren, de wildgroei aan verlopen of de uit de pan swingende ontslagbeschermingen?

In ons land is de arbeidsduur strikt en collectief gereguleerd. Van dagelijkse en wekelijkse grenzen van arbeidstijd kan niet afgeweken worden. Iemand tewerkstellen buiten de grenzen van het uurrooster is verboden. De uitzonderingen op de algemene regel zijn te complex, niet meer van deze tijd en spelen niet in op de verwachtingen van werkgevers en werknemers.

Wie meer wil werken dan 38 uur kan dit vaak niet. Wie aangeeft vrijwillige overuren te willen doen botst op bepaalde grenzen of moet een voorafgaand en schriftelijk akkoord hebben dat slechts een beperkte tijd geldig is. Het gevoel bestaat dat een werknemer bijna wordt afgestraft in plaats van beloond voor zijn bereidheid tot (meer) werken.

En ook andere vormen van werken, zoals deeltijdse arbeid, worden niet echt aangemoedigd. In België komen meerdere flexibele arbeidsvormen zelfs weinig voor in vergelijking met andere landen. Het aandeel ploegenarbeid behoort tot de laagste van Europa. Avond- en nachtwerk zijn strikt gereguleerd. Enkel op vlak van deeltijdarbeid scoort België beter dan het Europese gemiddelde.³

Een paternalistische visie op de bescherming van de werknemer staat nog steeds centraal. Zo moet de minimale wekelijkse arbeidsduur een derde bedragen van een voltijds uurrooster. Of mag een arbeidsprestatie nooit korter zijn dan drie uren. Wil een werkgever werken met variabele deeltijdse uurroosters, dan moet hij dit minstens zeven dagen op voorhand aan zijn werknemer aankondigen. Wie een deeltijdse werknemer in dienst heeft, moet aan de tijdsregistratieverplichtingen voldoen.

Om dit te veranderen, is een mentaliteitsshift vereist. Ons arbeidsrecht smeekt om een update. Flexibiliteit zit niet erg ingebakken in de Belgische werkcultuur. Arbeidsrechtelijke drempels zitten in de weg. Een gevolg van een weinig flexibele arbeidsmarkt is dat er te weinig mensen aan het werk zijn. Willen we de 80% werkzaamheidsgraad bereiken, dan zal een modern arbeidsrecht meer dan nodig zijn.

Een moderne codex arbeidsrecht

Zorg voor meer ruimte voor individuele afspraken

UNIZO wil een nieuwe codex arbeidsrecht waar deze regels worden herdacht, met meer ruimte voor individuele afspraken tussen werkgever en werknemer waardoor maatwerk mogelijk wordt. Flexibiliteit kan zo een opstap betekenen voor mensen voor wie een voltijdse baan in eerste instantie niet is weggelegd. Of het laat een werknemer ook toe om op eigen vraag meer uren te presteren.

UNIZO pleit voor een drastische vereenvoudiging van de arbeidsduurregulering. Het moet voor de werkgever mogelijk zijn om de werknemer de nodige ruimte te geven om, los van vaste of glijdende uurroosters, zijn werk te organiseren.

² Hoge Raad voor de Werkgelegenheid, Stand van zaken op de arbeidsmarkt in België en in de gewesten, juli 2023, zie: [202307_hrw_stand_van_zaken_op_de_arbeidsmarkt.pdf \(belgie.be\)](#)

³ Steunpunt Werk, zie dashboard Vlaanderen binnen Europa: Jobkenmerken

De werknemer neemt de verantwoordelijkheid op om de vereiste 38 uur te presteren, zonder dat daarvoor via tijdsregistratie bewijs nodig is. We vereenvoudigen het stelsel van de overuren door een harmonisering naar 360 vrijwillige netto-overuren, toepasselijk in alle sectoren, zonder motief, sociale bijdragen, personenbelasting, overloontoeslag of inhaalrust, en zonder administratieve formaliteiten. Dit laat een werknemer toe om op eigen vraag meer uren te presteren, en er netto meer aan over te houden tijdens piekmomenten voor de werkgever.

Om meer mensen aan het werk te krijgen, zullen we ook meer flexibele arbeidsvormen moeten toelaten. Er is een potentieel grote groep werknemers uit de arbeidsreserve die op die manier zouden kunnen geactiveerd worden. Het verbod op nachtarbeid zou pas moeten ingaan om 24 uur in plaats van 20 uur vandaag. Het gemakkelijker maken van deeltijdse arbeid kan daarnaast ook een opstap betekenen voor mensen voor wie een voltijdse baan in eerste instantie niet is weggelegd. Een aantal arbeidsregels die de flexibiliteit verhinderen, of niet meer van deze tijd zijn, moeten worden aangepast of bijgesteld. Denk maar aan de minimale wekelijkse arbeidsduur van een derde van een voltijds uurrooster, of de bestaande en erg lange aankondigingstermijnen voor variabele deeltijdse uurroosters. Ook de registratieverplichtingen en andere formaliteiten voor deeltijdse werknemers moeten versoepeld worden.

Hervorm de verlofstelsels

Een andere complexiteit zijn de vele soorten thematische verloven. Door 87% van de UNIZO-leden wordt dit ervaren als een probleem en meer dan de helft (51%) wil dat met aandrang werk wordt gemaakt van een hervorming van de verlofstelsels.

België kent een erg uitgebreid verlofstelsel. Naast het grote aantal verloven vertonen veel van deze verloven vergelijkbare motieven. Niemand heeft nog echt overzicht en de vraag stelt zich of de regels nog beantwoorden aan de behoeften van vandaag.

UNIZO wil dat snel werk wordt gemaakt van een globale hervorming, met begeleidende maatregelen. Deze hervorming van de verlofstelsels moet eenvoudig en transparant zijn, een gelijke opname tussen mannen en vrouwen bewerkstelligen, budgettair te verantwoorden zijn, kinderopvangdiensten versterken en rekening houden met een efficiënte arbeidsorganisatie.

Omkader niet-afwerving

Kmo's doen steeds vaker een beroep op een uitzendkracht. Dat hoeft op zich niet te verwonderen. Er heerst een tekort op de arbeidsmarkt.

Uitzendkantoren maken gebruik van een 'niet-afwervingsbeding'. Dat is een clause waarbij een gebruiker aan het uitzendkantoor een vergoeding moet betalen bij de definitieve overname - 'afwerving' van de uitzendkracht. Als het bedrijf beslist om de uitzendkracht aan te werven, bestaat al enkele jaren een kwalijke praktijk van fikse afkoopsommen die betaald moeten worden, met een zeer gebrekkige transparantie.

Uitzendkantoren moeten correct vergoed worden voor hun werk, maar een regelgevend kader voor niet-afwervingsbedingen is aangewezen. Afkoopvergoedingen moeten veel transparanter worden ten aanzien van kmo-werkgevers. Een maximale vergoeding en een beperkte looptijd van bijvoorbeeld drie maanden brutoloon moeten overdreven bedingen een halt toeroepen. Indien de uitzendkracht al een periode bij de gebruiker heeft gepresteerd, moet dit in mindering worden gebracht van de nog verschuldigde afkoopsom. Een ombudsman moet dan weer eventuele klachten verder kunnen behandelen.

Maak het uitlenen van werknemers makkelijker mogelijk

België is het enige Europese land waar een principieel verbod bestaat op het ter beschikking stellen of uitlenen van personeel. Er bestaan wel een beperkt aantal uitzonderingen op het verbod, maar dan moet worden voldaan aan strikte procedures. Wie zich hier niet aan houdt, riskeert stevige sancties.

De huidige modellen van werk-naar-werk transitie bieden een onvoldoende antwoord op de mismatch op de arbeidsmarkt. Als er al een juridisch kader bestaat, dan zorgt een gebrek aan duidelijkheid of eenvoudige modellen voor een afremmend effect. Andere remmende factoren zijn eerder economisch en perceptiegebonden. Er spelen verworven rechten, behoudsgezindheid en de wil om vast te houden aan het welbekende.⁴

De roep om ruimere mogelijkheden rond het uitlenen van personeel klinkt steeds luider. Het komt tegemoet aan de vraag naar personeel bij werkgevers tijdens pieken en dalen. UNIZO ziet daarnaast nog andere voordelen aan een soepeler uitleenbeleid. Het uitgeleende personeelslid kan zich verder ontplooien, of zijn ruime ervaring delen. Of het kan een medicijn zijn tegen een gevoel vastgeroest te zitten in een huidige job, alsook voor langdurig zieken. Het makkelijker uitlenen of delen van werknemers zal zorgen voor minder (collectieve) ontslagen en kan een omslag betekenen in hoe we denken over loopbanen. Zeker voor kmo's is er nog braakliggend terrein wat het delen van werknemers betreft. Dit kan door een soepelere reglementering mits voorwaarden, en meer experimenten. Projecten zoals Careerflow in Vlaanderen zijn belangrijk om werk-naar-werk transitie onder de aandacht te brengen en de koudwatervrees bij werkgever én werknemer te helpen wegnemen.

Neem het ontslagrecht onder de loep

Om een flexibele arbeidsmarkt te realiseren, is ook een flexibel(er) ontslagrecht aangewezen. Hoge ontslagkosten en lange opzegtermijnen maken België een van de duurste ontslaglanden in Europa. Het is bijna onmogelijk om werknemers met een lange diensttijd te ontslaan, zelfs wanneer dit eigenlijk aangewezen is. Volgens een studie van Deloitte staat België op de tweede plaats wat betreft de kosten voor ontslag, alleen Italië scoort hoger.⁵ Daarnaast behoort België tot de landen met de strengste regelgeving op het gebied van opzegtermijnen en -vergoedingen volgens de OESO (**FIGUUR 2**).

Terwijl de meeste landen afgelopen jaren versoepelingen in hun ontslagwetgeving hebben doorgevoerd, moet in België juist het omgekeerde worden vastgesteld (**FIGUUR 3**). Dit is het gevolg van de harmonisering tussen arbeiders en bedienden in 2014.

In vergelijking met andere landen kent België geen duidelijk maximum voor opzegtermijnen en -vergoedingen bij ontslag door de werkgever. In Nederland wordt bijvoorbeeld een nominale bovengrens gehanteerd en zijn de opzegtermijnen korter, wat meer flexibiliteit en mobiliteit tussen banen kan bevorderen.

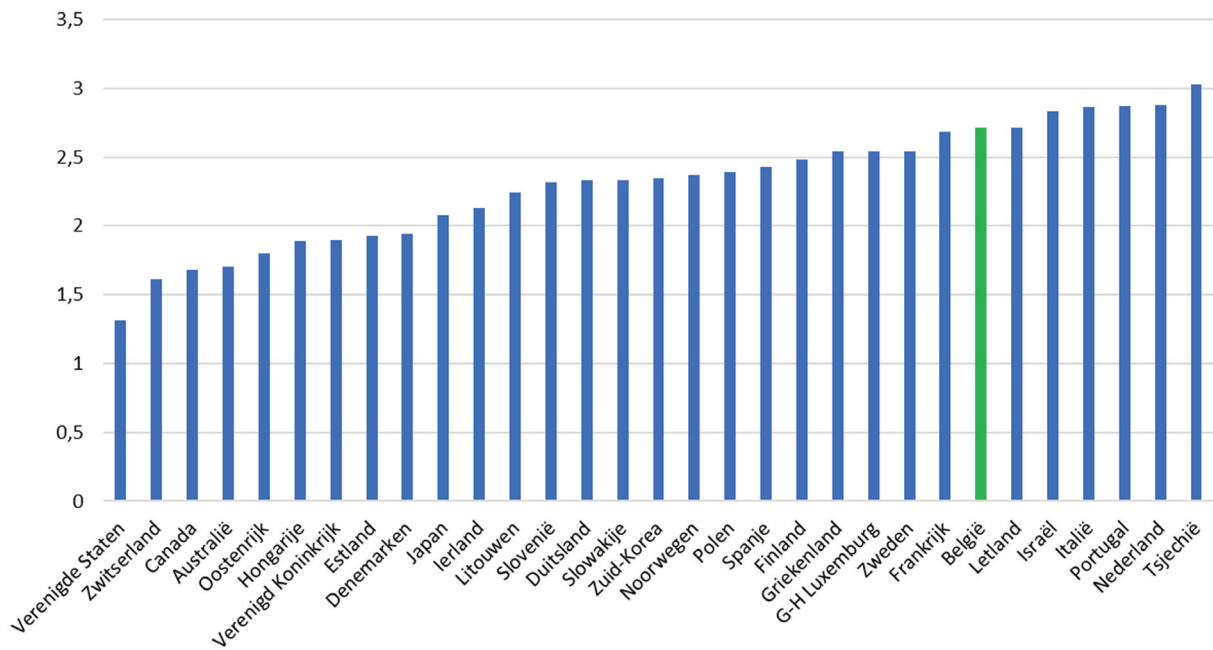
UNIZO stelt voor om de opzeggingstermijn bij ontslag door de werkgever te beperken tot maximaal 52 weken. Het huidige ontslagrecht hanteert een redenering waarbij de opzegtermijn altijd het dubbele is wanneer het ontslag uitgaat van de werkgever. Dit zou een maximale opzeggingstermijn betekenen van 26 weken.⁶ UNIZO erkent dat dit momenteel niet in alle situaties billijk zou zijn. Door het dubbele van 26 te nemen, en het maximum voor ontslag door de werkgever dus op 52 weken te stellen, wordt er wel een redelijk evenwicht gevonden.

⁴ Het Steunpunt Werk (dashboard Arbeidsmarkt mobiliteit) toont aan dat de Belgische werknemer gemiddeld 11,2 jaar in dezelfde job blijft zitten. Ook volgens de OESO blijven Belgen gemiddeld langer bij dezelfde werkgever dan in andere landen. Dit staat in contrast met de noordelijke EU-lidstaten, zoals Nederland en Zweden, maar ook Denemarken en Finland, met een lagere jonanciënniteit.

⁵ Deloitte Legal (2018). Internationale enquête over ontslag. Zie: <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/be/Documents/tax/TaxStudiesAndSurveys/Deloitte%20Dismissal%20survey%202018%20NL.pdf>

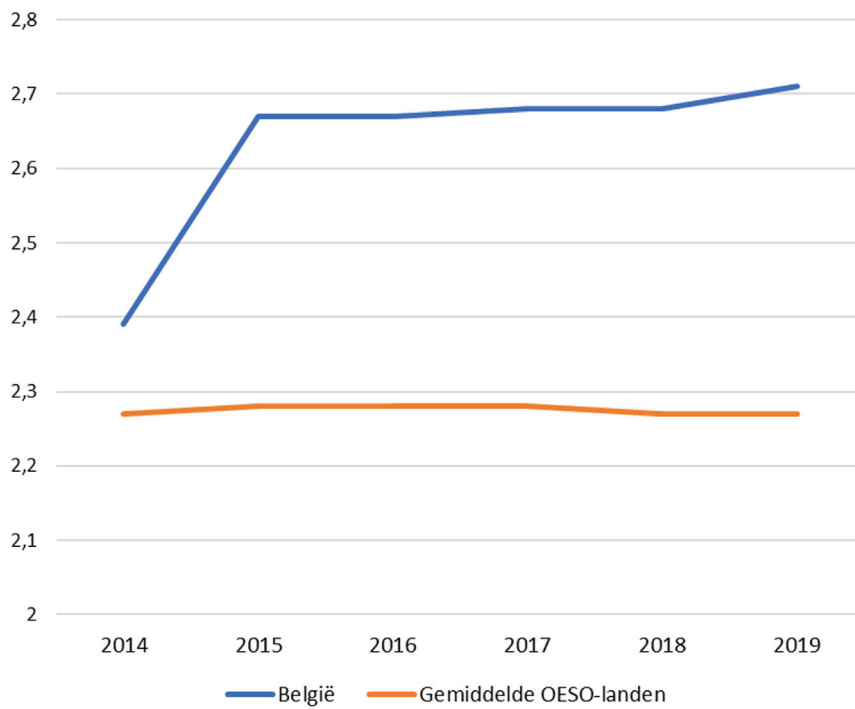
⁶ Bij ontslag door de werknemer bedraagt de opzegtermijn maximaal 13 weken. Wet van 20 maart 2023, BS 28 april 2023, zie: Moniteur Belge - Belgisch Staatsblad (fgov.be)

FIGUUR 2 \ OESO-index voor striktheid procedures individueel en collectief ontslag (2019)



Bron: OESO Employment Protection Legislation (EPL), 2019. Zie Strictness of employment protection - individual and collective dismissals (regular contracts) (oecd.org)

FIGUUR 3 \ Evolutie van de OESO-index voor striktheid procedures individueel en collectief ontslag (België, 2013-2019)



Bron: OESO Employment Protection Legislation (EPL), 2019. Zie Strictness of employment protection - individual and collective dismissals (regular contracts) (oecd.org)

Het ontslagrecht moet meer in evenwicht worden gebracht. Er heerst een trend naar steeds meer bescherming tegen ontslag en nadelige behandeling van de werknemer. UNIZO stelt het principe van een ontslagbescherming om gegronde reden niet in vraag, maar wel de wildgroei, en het feit dat men al heel gauw een heel zware bescherming geniet. Dit ondergraaft het doel om deze bescherming te behouden voor die gevallen die het verdienen. Het kan ertoe leiden dat bijna de hele werknemerspopulatie onder een of andere bescherming valt. De slinger is te ver doorgeslagen. UNIZO wil ook vermijden dat conflicten systematisch tot rechtszaken leiden.

Conclusie

Werkgevers en werknemers hebben nood aan meer flexibiliteit om het werk georganiseerd te krijgen. Voor UNIZO zijn er verschillende pistes denkbaar. Het systeem van flexi-jobs uitbreiden naar alle sectoren die dat wensen, is een *must*, en het stelsel moet ook toegankelijk worden voor zelfstandigen. Door middel van een nieuwe codex arbeidsrecht kunnen we iets doen aan de versnippering en complexiteit van de arbeidswetgeving. De opzeggingsvergoeding bij ontslag moet ingeperkt worden tot maximaal één jaar. De diverse overurenregelingen zouden kunnen opgaan in een eenvoudiger systeem van overwerk met 360 vrijwillige netto-overuren in alle sectoren. Er is nood aan soepelere formaliteiten en mogelijkheden als het aankomt op arbeidsduurregeling. Willen we dit alles realiseren, dan zal 'Krachtwerk' nodig zijn. En laat dat nu net de titel zijn van het UNIZO-memorandum voor de verkiezingen van 2024.⁷

⁷ De volledige uitwerking van onze beleidsaanbevelingen met concrete voorstellen kan je nalezen in ons verkiezingsmemorandum 'Krachtwerk'.

De visie van VOKA op flexibele arbeid

Sonja Teughels, Gianni Duvillier - VOKA

ABSTRACT

In deze visietekst heropenen we het flexicurity-debat, dat in België nooit ten gronde werd gevoerd. De ogenschijnlijke tegenstelling van flexibiliteit en zekerheid biedt beleidsmakers en sociale partners immers een toolkit aan voor een reeks fundamentele arbeidsmarkthervormingen. VOKA pleit voor een brede, geïntegreerde en toekomstgerichte benadering van flexicurity, met flexibele en voldoende zekerheid biedende arbeidscontractuele regelingen, integrale strategieën voor levenslang leren, een doeltreffend actief arbeidsmarktbeleid en een moderne sociale zekerheid. In deze bijdrage gaan we vooral in op de eerste pijler, met onder meer een pleidooi voor een activerend ontslagrecht en een grondige herziening van de Arbeidswet die arbeidstijden nu op een te rigide manier regelt. Deze werven leiden ons tot de vraag of het arbeidsrecht in België niet toe is aan een fundamentele hervorming. De Nederlandse denkoefening 'Wetboek van Werk 2025' kan hierbij inspiratie bieden.

Flexibiliteit op de arbeidsmarkt: ogenschijnlijk een eenvoudige term, maar in realiteit een beladen en complex begrip dat geregeld voor zenuwachtigheid zorgt in het sociaal overleg en de Wetstraat. Dat bleek de voorbije jaren nog maar eens in het dossier van de nachtarbeid in e-commerce of de bijsturing in flexi-jobs. Omdat de vraag naar flexibiliteit (alsook zekerheid) in de ruime zin van de betekenis steeds terugkomt, hetzij op vraag van de werkgever, hetzij op vraag van de werknemer, besloten we met de recente Vokapaper 'Arbeidsmarktbeleid: terug naar de tekentafel' het vraagstuk nieuw leven in te blazen, door terug aan te knopen bij een van de meest beloftevolle Europese werven begin deze eeuw: flexicurity. Nog voor het debat goed en wel gestart was, werd het in België in de kiem gesmoord, want de flex-component werd beschouwd als ongebreidelde vrijheid en deregulering. Vervolgens leidde de uitbraak van de financieel-economische crisis in 2007-2008 tot andere urgente beleidsagenda's en flexicurity als richtinggevend canvas voor een hervormingsagenda deemsterde weg naar de vergetelheid. Nochtans reikt net deze ogenschijnlijke tegenstelling van flexibiliteit en zekerheid beleidsmakers en sociale partners een toolkit aan voor enkele fundamentele arbeidsmarkthervormingen. Tijd voor een deepdive.

Flexibiliteit in een bredere context

De mosterd voor flexicurity werd gehaald uit Denemarken en Nederland, nochtans zijn beide landen fundamenteel verschillend. Waar Denemarken een 'single path to flexicurity' uittekende, bewandelt Nederland een 'double path', te verstaan als een kern van stabiele, goed verzekerde loontrekkende werkgelegenheid waarrond een omvangrijke flexibele schil is gebouwd die met de regelmaat van de klok vrij fundamentele en terechte beleidsvragen opwerpt over de grenzen van flexibiliteit. Het spreekt voor zich dat een geïntegreerd model de voorkeur verdient bovenop een tweespalt van insiders en outsiders, haves en havenots. In die zin is Denemarken zonder meer inspirerend, mede in het licht van zijn goede arbeidsmarktprestaties zoals een hoge scholingsgraad en hoge participatie in permanente vorming, een hoge werkzaamheidsgraad, veel mobiliteit, een hoge mate van activering, relatief lange loopbanen, enzovoort. Daar kan België wat van leren, wat overigens enkele jaren geleden nog maar eens leidde tot een studiebezoek onder leiding van toenmalig Vlaams minister van Werk Hilde Crevits.

In een geïntegreerde visie zijn de vier pijlers zoals Europa deze uitstekende hoekstenen van een toekomstgericht beleid die met elkaar verbonden zijn: (1) flexibele en voldoende zekerheid biedende contractuele regelingen, (2) integrale strategieën voor een leven lang leren, (3) een doeltreffend actief arbeidsmarktbeleid en (4) een moderne sociale zekerheid.

Deze vier pijlers hebben elk hun belang en het is net de samenhang die het mogelijk maakt om over de pijlers heen te zoeken naar evenwichten, wat haaks staat op een pleidooi voor een eenzijdige invulling van flexibiliteit. In een geïntegreerde aanpak met meerdere pijlers is er bovendien niet één vorm maar vele vormen van flexibiliteit en dit voor zowel werkgevers als werknemers. In dit artikel gaan we vooral in op de eerste pijler.

Begrippen dekken niet langer de lading

Het dominante paradigma in het flexibiliteitsdebat is er één van grote tegenstelling tussen een werkgever die verregaande flexibiliteit vraagt en een werknemer die zekerheid en bescherming wenst. Die tegenstelling is in de feiten al lang achterhaald en is een overblijfsel uit een periode waarin het Belgisch arbeidsbeleid en arbeidsrecht ontstond. Vorige eeuw en in het bijzonder de jaren zeventig kende economisch veel onzekerheid. De bevolking was in vergelijking met vandaag eerder laag- tot middengeschoold, met een stijgende conjuncturele werkloosheid die leidde tot de vraag wie voorrang kreeg op een beperkte arbeidsmarkt met weinig kansen: jongeren of ouderen. De huidige arbeidsmarkt is in niets te vergelijken met toen. De democratisering van het onderwijs heeft geleid tot een relatief hoogopgeleide bevolking, waarbij vergrijzing en de vele transities ons confronteren met een ongeziene krapte en een mismatch met het onderwijs. De schaarste aan goed opgeleide of juist geschoolde mensen is een immense gamechanger, die de machtsverhouding tussen werkgever en werknemer volledig hertekent. Al moet ook gezegd dat dat niet opgaat voor iedereen: ook vandaag zijn er nog relatief precaire functies en beroepsgroepen, maar ze vormen eerder een uitzondering dan de regel. De creativiteit die ondernemingen vandaag aan de dag leggen in Employer Branding, aanvullende voordelen of flexibiliteit (op vraag van de werknemer jawel) in hoe, waar en wanneer er gewerkt kan worden, spreekt voor zich.

Bovendien is die werknemer vandaag in realiteit niet altijd een klassieke loontrekkende werknemer in vast dienstverband, maar soms ook een medewerker via projectsourcing of detachering, een uitzendkracht, zelfstandige (via eigen vennootschap), freelancer, platformwerker, flexi-jobber, jobstudent, ... 'The extended enterprise' is een realiteit.

Met in het achterhoofd dat een werker niet altijd een werknemer is en een werker of werknemer niet per definitie de zwakste partij in een arbeidsverhouding, spreekt het voor zich dat flexibiliteit vandaag een andere invulling krijgt dan pakweg vijftig jaar geleden, toen de kern van het individueel arbeidsrecht, de Wet op de Arbeidsovereenkomsten (WAO) van 1978, werd uitgetekend. De codificatie van de arbeidsovereenkomstenrechtelijke regels voor arbeiders en bedienden gaat zelfs terug tot de wettelijke regelingen van 1900 en 1922. Ook de Arbeidswet van 1971, die bepalend is voor onze arbeidstijd en daardoor een fundamentele plaats inneemt in een flexibiliteitsdebat, is al een tijdje toe aan vernieuwing (zie verder). Het zegt iets over de monolithische kaders waarbinnen we vandaag onze arbeid organiseren. Deze kaders zijn gebouwd in een andere periode, een andere context met andere behoeftes dan vandaag, waarin de huidige variatie op onze arbeidsmarkt in werkvormen niet altijd past.

Flexibiliteit gevraagd door alle partijen

Onderstaande flexicurity-matrix, door ons vertaald naar Belgisch model, werd initieel ontwikkeld door de grondlegger van het concept, professor Wilthagen (TABEL 1).

Het biedt een interessant canvas om het begrip te ontleden en vooral werven te definiëren - en die zijn er, in veelvoud! De tabel is niet exhaustief, eerder illustratief.

TABEL 1 \ Flexicuritymatrix

	Job	Werk	Inkomen	Combinatie
ZEKERHEID				
Flexibiliteit				
Extern numeriek	Ontslagbescherming (EPL)	Uitzendarbeid	Combinatiejobs	Tijdskrediet (ontslagbescherming)
Intern numeriek	Tijdelijke werkloosheid (TW)	Werkgeversgroepering	Bijpassing bij uitketring (TW)	Ouderschapsregeling (lange/korte week)
Functioneel	Jobverrijking	Jobrotatie	Prestatieverloning	Loopbaandenken
Loon(kost)	Doelgroepkorting	Lastenverlaging	Winstparticipatie	Cafetariaplan

Bron: Vrije bewerking van 'The concept of flexicurity' van Wilthagen en Tros (2008)

Flexibiliteit kan betrekking hebben op zowel externe als interne flexibiliteit, zoals op het vlak van arbeidstijd, vlotte aanwerving en ontslag of soepel inzetten van tijdelijke werkloosheid om in te spelen op veranderende contexten. Functionele flexibiliteit duidt dan weer eerder op inzetbaarheid, jobverrijking, -rotatie of polyvalentie. Loonflexibiliteit tot slot is gericht op diverse vormen van variabele beloning die beter willen inspelen op wat werknemers wensen. Flexibiliteit is dus niet enkel een patronale vraag, ook de werknemer vraagt dit, zoals blijkt uit de Arbeidsdeal met bijvoorbeeld het recht op de vierdagenweek. Het jammere is dat dergelijke maatschappelijke trends en vraagstukken via wet worden geregeld in een behoorlijk strak en administratief keurslijf dat weinig vertrouwen schenkt aan de partijen om het zelf te regelen.

Tegenover flexibiliteit staat de vraag naar zekerheid en ook deze kan verschillend worden ingevuld. Zo is er de jobzekerheid die hoe langer hoe meer plaats maakt voor baan- of werkzekerheid, de zekerheid een inkomen te hebben (tussen jobs bijvoorbeeld), alsook de zekerheid de combinatie te kunnen handhaven van werk en zorg, werk en opleiding, werk en gezin, enzovoort. Maar niet enkel de werknemer vraagt zekerheid, ook de werkgever vraagt dit - denk aan rechtszekerheid of de zekerheid dat beleid niet om de haverklap wijzigt, alsook de zekerheid dat talent niet te snel de benen neemt.

Naar een activerend ontslagrecht

Het ontslagrecht en de mate van bescherming tegen ontslag is een van de belangrijkste componenten van ons arbeidsrecht en een aspect waarop landen sterk van elkaar kunnen verschillen. Een gekende vergelijking is die op basis van de OESO-indicator Employment Protection Legislation (EPL). België neemt in die ranking positie te midden van landen met een vrij strenge regelgeving. In tegenstelling tot andere landen is de regelgeving in ons land de voorbije jaren verder verstrengd. De reden hiervoor ligt in het destijds ingevoerde eenheidsstatuut dat komaf wou maken met het verschil tussen arbeiders en bedienden en hiervoor voornamelijk inzette op een harmonisering van de opzegtermijnen. Later volgde met cao nr. 109 nog meer regelgeving, met de invoering van een ontslagmotivering.

De keerzijde van dergelijke bescherming ligt vooral in het verhinderen van een fluïde arbeidsmarkt waar mobiliteit bijdraagt aan jobcreatie. Jobdestructie en ontslag hoeft immers niet nadelig te zijn als het ertoe leidt dat talent vlot gerealloceerd wordt naar beloftevolle activiteiten. Het is zelfs een essentiële voorwaarde voor innovatie en productiviteitsgroei dat talent vlot kan bewegen van krimp- naar groeisectoren. Uit een gemiddelde jobanciënniteit van 11 jaar blijkt alvast onze honkvastheid, in vergelijking met het OESO-gemiddelde van 9 jaar of minder dan 8 jaar voor Denemarken. Landen als Griekenland en Italië doen het nog slechter dan België.

Geïnspireerd door de Deense gouden driehoek van genereuze sociale zekerheid, flexibele arbeidsmarkt en activerend arbeidsmarktbeleid, is ons ontslagrecht toe aan vernieuwing. De huidige minimalistische en vrijblijvende aanpak van transitietrajecten of inzetbaarheidsbevorderende maatregelen uit de recente Arbeidsdeal, zal alvast geen fundamentele verandering inzetten. Het ontslagrecht houdt immers tot op vandaag nog te veel vast aan jobzekerheid (in plaats van baan zekerheid) en zet te weinig in op de transitie van werk naar werk. Waarom niet inzetten op een transitie nog voor het ontslag is voltrokken? Waarom niet nadenken over een 'ontslagvrije' arbeidsmarkt, waar uit de ene tewerkstelling een andere volgt, al dan niet via een kort of lang transitietraject waarin opleiding en inwerking in de nieuwe job de bouwstenen vormen? Passieve formules (vergoedingen en uitkeringen) maken plaats voor actieve benaderingen die inzetten op inzetbaarheid.

Tot slot: in dergelijke oefening past ook een herziening van de vele tegen ontslag beschermde werknemers. De ontslagbescherming is ontspoord en symptomatisch voor het manifeste wantrouwen van het beleid in de werkgever. Er zijn vooreerst vele categorieën waarbij elke nieuwe regel leidt tot een nieuwe doelgroep (zoals de recente uitbreiding met de Arbeidsdeal voor de werknemer die een vierdagenwerkweek of wisselend weekregime aanvraagt). Bovendien zijn de motieven, voorwaarden en termijnen niet geharmoniseerd en leiden ze tot onnodige rechtsonzekerheid en complexiteit.

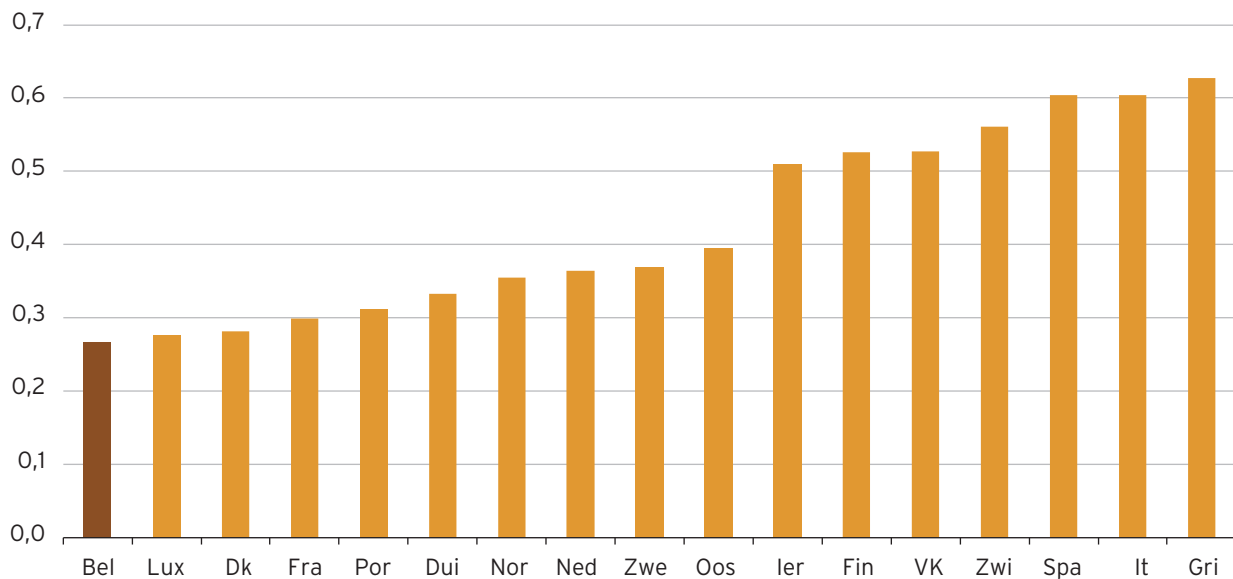
Naar ontgrendelde flexibiliteit

Ondernemen in een volatiele context vereist een wendbare organisatie om in te spelen op veranderende markten, volatiele vragen, technische en klimaattransities, verschuivende geopolitieke zwaartepunten, enzovoort. Cruciaal in die wendbaarheid is een vlotte toegang tot en flexibele inzet van talent. Concreet betekent dit een numerieke interne flexibiliteit zoals flexibele arbeidstijden. Echter, de wetgeving is vrij rigide en vooral gericht op controle. Het leidt ertoe dat flexibiliteit per definitie vergrendeld zit in starre wetgeving, procedures of sociaal overleg die ondernemingen de prijs laat betalen in termen van (zeer) trage wendbaarheid of afgekochte flexibiliteit. Dit kost ons groei en productiviteit en dus op termijn welvaart.

Een benchmark van België inzake avondwerk, nachtwerk, ploegenarbeid, weekendwerk, deeltijdarbeid en tijdelijke arbeid maakt duidelijk dat we alles behalve een flexland zijn (**FIGUUR 1**). De nog steeds actuele discussie over nachtarbeid in e-commerce en meer bepaald het feit dat de nacht start om 20 uur in tegenstelling tot de ons omringende landen, is veelzeggend. De laatste ingreep en opening met de Arbeidsdeal levert tot hertoe geen structurele verbetering. Deze deal laat voortaan toe dat via een experiment nachtarbeid mogelijk is tussen 20 en 24 uur en vanaf 5 uur via een cao met slechts één vakbond. De initiële lichte euforie over deze versoepeling bleek een schot voor de boeg. Een experiment biedt werkgevers weinig zekerheid (wat na 18 maanden?) en is wellicht niet het beste idee om te introduceren voor de start van sociale verkiezingen. Bovendien heeft de markt van e-commerce zich reeds ontwikkeld ... over de landsgrens. De experimentele weg is jammer genoeg *too little, too late*.

Ten gronde is de Arbeidswet die onze arbeidstijd regelt, sowieso toe aan een grondige vernieuwing. De wet dateert reeds van 1971 en regelt diverse aspecten zoals de wekelijkse arbeidsduur, alsook zondagwerk of eerder het principiële verbod erop. Cruciaal in de wet is dat op de diverse bepalingen uitzonderingen zijn toegestaan voor personen met een leidinggevende functie of vertrouwenspersoneel. Het gevolg laat zich raden: vertrouwenspersoneel blijkt een nogal rekbaar begrip. Het KB van 1965 definieert minutieus wie hieronder ressorteert. Anno 2023 ontdekken we hierin nog steeds de stenotypistes van de directeur of de stalmeesters. Functies en doelgroepen veranderen over de jaren, maar de wetgever vindt geen antwoord.

FIGUUR 1 \ Verspreiding van flexibele arbeidsvormen. Samengestelde indicator op basis van aandeel van avondwerk, nachtwerk, ploegenarbeid, weekendwerk, deeltijdarbeid en tijdelijke arbeid in de werkgelegenheid (genormaliseerd, 2021).



Bron: Steunpunt Werk (bewerking VOKA)

De realiteit heeft de wetgeving al lang ingehaald en leidt ertoe dat, zeker in een toenemende kenniseconomie, werkenden - in de ruime zin van het woord - zelf invulling willen geven aan hoeveel, wanneer, onder welke omstandigheden en tegen welke voorwaarden ze werken. Sinds corona en het structureel organiseren van thuiswerk, is deze vraag enkel maar toegenomen en wensen mensen vlotter werk en zorg of gezin te combineren, wat vraagtekens plaatst bij onze huidige regelingen inzake arbeidstijd. Velen vinden het vandaag evident om hybride te werken en regelen graag zelf hun tijd als waren het zelfstandigen, zodat ze bijvoorbeeld op tijd aan de schoolpoort staan maar 's avonds, als de kinderen in dromenland zijn, verder werken. Anderen houden liever vast aan een duidelijk onderscheid tussen werktijd en privé. Beiden hebben gelijk en de werkgever tracht elkeen tegemoet te komen.

Zou het niet beter zijn, gelet op de evolutie van dat hybride werken, onze kenniseconomie en onze relatief hoge scholingsgraad, de zaken gewoon om te draaien? De uitzondering wordt de regel. Niet langer 'nee tenzij', maar wel 'ja behalve'. Een modern arbeidsrecht zou moeten uitgaan van de premisse dat werknemer en werkgever onderling in vrijheid en vertrouwen de verantwoordelijkheid hebben om vereenvoudigde regels af te spreken op maat van wat de onderneming en de werknemer wenst. Wie zwak staat, wordt extra beschermd en hier ligt een expliciete rol voor sociaal overleg. Een dergelijke benadering buigt het huidige geïnstitutionaliseerde wantrouwen om in vertrouwen en de wil van beide partijen om dit zelf te regelen volgens 4 V's: Vertrouwen, Vereenvoudiging, Verantwoordelijkheid en Vrijheid. Het is een copernicaanse omwenteling die onze arbeidstijd en dus flexibiliteit echt ontgrendelt.

Naar een nieuw wetboek van werk?

Het ontslagrecht en onze arbeidstijd zijn twee fundamentele werven die duidelijk maken dat de huidige regelgeving niet spoort met de uitdagingen van morgen. Ten gronde stellen we ons de vraag of het niet stilaan tijd is het gehele arbeidsrecht tegen het licht te houden, met aandacht voor de andere pijlers van flexicurity. Grote arbeidsmarkthervormingen zijn in wezen nooit uitgevoerd en zelfs beloftevolle beleidsagenda's als het (onvoltooide) eenheidsstatuut, de Arbeidsdeal of de Wet op Wendbaar Werk (WWW) bleken in de realiteit al te vaak symptoommaatregelen te omvatten en geen wezenlijke flexibilisering te bieden.

Inspirerend in deze is de Nederlandse denkoefening 'Wetboek van Werk 2025', die vertrekkende van enkele belangrijke uitgangspunten de ambitie had de wetgeving terug bij de tijd te brengen en te laten inspelen op actuele noden en behoeftes. Een afgeslankt, vereenvoudigd arbeidsrecht vertrekt er van belangrijke uitgangspunten die ook hier in het debat doordringen, zoals het belang van levenslang leren als fundament voor inzetbaarheid, loopbaandenken in plaats van jobzekerheid en een goede bescherming voor en van alle werkenden (werknemers en zelfstandigen) ten opzichte van voldoende autonomie voor alle werkenden (werknemers en zelfstandigen). Het Nederlandse voorbeeld is interessant omdat het onderscheid tussen vast en flexibel, werknemer en zelfstandige, bluecollar en white collar of voltijds en deeltijds in feite irrelevant is. Een leven lang leren, flexibiliteit én zekerheid, verantwoordelijkheid van elkeen, dat zijn de bouwstenen van een hedendaags arbeidsrecht. Uiteraard is Nederland niet vergelijkbaar met België, net omwille van haar zeer duale arbeidsmarkt, maar de oefening toont aan dat een totaalaanpak doenbaar is. Naar analogie van de Pensioencommissie van weleer die de opdracht had ons pensioenstelsel te herdenken en terug bij de tijd te brengen, zou een raad van wijzen, experts en sociale partners een dergelijke hervormings- en moderniseringsoefening kunnen aanvatten met de vraag welke arbeidsmarkt, vrijheid en flexibiliteit versus zekerheid we wensen. De uitkomst moet liggen in een arbeidsmarkt die globaal betere resultaten kan voorleggen in termen van productiviteit, werkzaamheid, langere loopbanen, mobiliteit, betere inzetbaarheid en wendbaarheid van werknemers én ondernemingen.

Flexibiliteit versus andere pijlers

Aanknopen bij het begin van dit artikel staat flexibiliteit uiteraard nooit op zich. Geïnspireerd door de flexicurity-agenda van weleer, kan een flexibiliteitsagenda maar vorm krijgen als er tegelijk wordt ingezet op de drie andere pijlers: levenslang leren dat spijkers met koppen slaat, arbeidsmarktbeleid dat eenieder activeert met volledige bevoegdheid en verantwoordelijkheid voor de deelstaten, alsook een sociale zekerheid die naast rechten ook plichten definieert en een activerender karakter kent, in tegenstelling tot haar huidige passieve uitkeringen.

De visie van Zorgnet-Icuro op flexibele arbeid

Klaartje Theunis, Sylvie Slangen - Zorgnet-Icuro

ABSTRACT

De zorg schreeuwt om medewerkers; dat is al lang geweten. Er is een groot tekort aan verpleegkundigen en hoofdverpleegkundigen. De arbeidsmarkt zal de komende vijftien jaar bovendien nog verder krimpen. Niet-ingevulde vacatures doen de werkdruk op de vloer oplopen, wat op zijn beurt leidt tot meer ziekteverzuim en vervroegde uittreding uit het beroep. Zorgnet-Icuro pleit voor een brede aanpak. In deze visietekst bespreken we enkele opportuniteiten die ademruimte kunnen geven: (1) deeltijdse werknemers meer uren laten werken, het zogenaamde 'opplussen' van de arbeidsduur; (2) via collectieve arbeidsovereenkomsten de arbeidsorganisatie beter aanpassen aan de behoeften van de zorgverlening; (3) samenwerking tussen zorgorganisaties organiseren in de vorm van werkgeversgroeperingen; (4) via 'loopbaansparen' zorgen voor een evenwichtigere spreiding van eindloopbaandagen over heel de carrière en (5) leidinggevendenden in de zorgsector voldoende ondersteunen in hun complexe en veeleisende functies.

De cijfers en prognoses over de personeelsschaarste in de zorg zijn behoorlijk alarmerend. Voor elke drie vacatures voor verpleegkundige is er amper één kandidaat beschikbaar. Hoofdverpleegkundigen zijn nog moeilijker te vinden: eentje voor elke zes vacatures! Dat alles speelt zich af in een arbeidsmarkt die volgens de projecties van het Planbureau de komende vijftien jaar blijft krimpen. Pas in 2040 zal de beschikbare beroepsbevolking opnieuw op het niveau van 2023 komen. Het is een vicieuze cirkel waarin we voor lange tijd gevangen zullen zitten. De uitstroom is groter dan de instroom; vacatures raken niet ingevuld. De zorgvraag neemt toe in omvang en complexiteit. De werkdruk stijgt voor zij die in het beroep staan. Daardoor is er meer ziekteverzuim en vervroegde uitstroom. Gevolg? Nog minder personeel beschikbaar en jongeren die de zorgberoepen als zwaar en onaantrekkelijk percipiëren.

Een deus ex machina, dat ene wondermiddel dat de krapte kan oplossen, bestaat niet. Het is duidelijk dat een beetje morrelen in de marge niet voldoende zal zijn om dit personeelsprobleem het hoofd te bieden. Een brede multidimensionale aanpak is nodig. Die moet iets doen aan de structuren én focussen op maatwerk. Meer dan ooit moeten de werknemers hun loopbaan op hun persoonlijke maat kunnen vormgeven, aangepast aan hun individuele prioriteiten en keuzes op een bepaald moment in hun leven. Op die manier wordt de werkdruk zowel voor de medewerker als voor de organisatie beter gespreid.

Ondanks de uitdagende arbeidsmarkt en de zorgvraag die groeit in omvang en complexiteit, wil Zorgnet-Icuro er mee zijn schouders onder zetten om dat maatwerk in de praktijk mogelijk te maken. De oplossingen kunnen maar gedragen en structureel zijn als ze op maat zijn van enerzijds de zorgvoorziening en anderzijds het personeel dat er aan de slag is. Zorgnet-Icuro zit bovendien mee aan het roer. Als erkende representatieve werkgeversorganisatie van de zorgsector kan Zorgnet-Icuro mee de lijnen uitzetten en concrete maatregelen uitwerken. Enerzijds zetelen we als sociale partner in de paritaire comités 330 en 331, voor de federale en de Vlaamse gezondheidsinstellingen en -diensten. Anderzijds stellen we onze expertise ter beschikking van de beleidsverantwoordelijken bij de uitwerking van nieuwe regelgeving.

Hierna belichten we enkele maatregelen die een onderdeel zijn van een breder meersporenbeleid. Elke maatregel vertrekt vanuit een concrete vaststelling.

VASTSTELLING 1. Deeltijdse jobs maken integraal deel uit van het DNA van de zorgsector. Of anders gezegd: heel veel medewerkers in de zorg werken deeltijds. In paritair comité 330 werken 111 257 van de 179 250 werknemers niet voltijds.¹ Een verhoging van de arbeidsduur van de deeltijdse werknemers (in wat volgt spreken we over 'opplussen'), al was het maar met een paar uren en voor een deel van de medewerkers, vormt een belangrijk potentieel. Om het opplussen gemakkelijker te maken, hebben de werkgevers- en werknemersorganisaties van de zorgsector een collectieve arbeidsovereenkomst afgesloten die de werknemers die al in dienst zijn, voorrang geeft bij een interne vacature voor bijkomende uren of voor een contract van onbepaalde duur.² De werknemers moeten uiteraard beantwoorden aan de kwalificaties en competenties die nodig zijn. Bovendien moet de wettelijke personeelsnorm gerespecteerd worden om de vereiste kwaliteit van zorg te verzekeren. Laten we bovendien ook het kind niet met het badwater weggooien. De vele mogelijkheden voor deeltijdse tewerkstelling zijn een aantrekkelijk aspect van werken in de zorg. Werknemers kiezen ook bewust voor een deeltijdse job. Het is daarom belangrijk dat we de mogelijkheden om deeltijds te werken niet inperken.

VASTSTELLING 2. Om de personeelsbezetting te kunnen aanpassen aan de noden van de zorgorganisatie is het nodig om te kunnen werken met deeltijdse medewerkers. Deeltijdse arbeid vermijdt de aanwezigheid van te veel medewerkers op uren dat minder zorg verleend moet worden. Als we naar contracten met meer uren evolueren, moet datzelfde aanpassingsvermogen van de tewerkstelling aan de zorgnoden en -wensen gegarandeerd blijven. Dat veronderstelt een andere invulling van de arbeidsprestaties. De sociale partners in paritair comité 330 sloten hiervoor een belangrijke collectieve arbeidsovereenkomst af.³ Die cao bevat afspraken die het mogelijk maken om de arbeidsorganisatie beter af te stemmen op de noden van de zorg. Tezelfdertijd zorgen die afspraken er ook voor dat de werknemer sneller zicht heeft op de dagen dat hij moet werken. De werknemer heeft dus meer mogelijkheden om aanpassingen van het uurrooster te vragen in functie van zijn of haar privénoden. De cao regelt vier specifieke aspecten: (1) Een gefaseerde opmaak van de uurroosters. Dat zorgt voor meer rust in de werkorganisatie en een evenwichtiger werk-privébalans. (2) Het resetten van de meer- en overurenteller twee keer per jaar (in plaats van vier keer). Dat maakt een betere afstemming mogelijk tussen de benodigde zorg en vereiste arbeid. (3) De mogelijkheid voor de werknemer om de rusttijd tussen een opeenvolgende late en vroege shift in te korten van elf naar negen uren. Dat vergemakkelijkt een verlenging van de wekelijkse rustperiode. (4) Een herdefiniëring van de bijkomende uren van de deeltijdse werknemers met variabele contracten. Dat faciliteert uurroosters op maat, zoals schoolbelcontracten, en vermijdt overloon voor situaties waarin er geen prestaties buiten de uurroosters zijn verricht.

Op het eerste gezicht lijken voorspelbaarder uurroosters haaks te staan op het noodzakelijke aanpassingsvermogen van de zorg. Maar uiteindelijk is die grotere voorspelbaarheid een win-win. Medewerkers hebben recht op een evenwichtige werk-privébalans. Wie constant rekening moet houden met wijzigingen, ervaart extra stress. En laat werkstress in de zorg net een van de pijnpunten zijn die onze aandacht opeist. Misschien wordt het voor werkgevers iets moeilijker om lastminutewijzigingen door te voeren, maar hiertegenover staan meer tevreden en gezondere medewerkers. En daar varen de zorgorganisaties en de zorgverlening alleen maar wel bij.

1 Bron: RSZ-Dmfa via Steunpunt Werk, KSZ-datawarehouse AM&SB (Bewerking VERSO)

2 Cao van 12 december 2022 betreffende de stabiliteit van arbeidsovereenkomsten (177774/CO/330) & cao van 13 september 2021 betreffende de stabiliteit van arbeidsovereenkomsten (167709/CO/330)

3 Cao van 10 januari 2022 betreffende de arbeidsorganisatie en de stabiliteit van de uurroosters (172903/CO/330) & cao van 13 september 2021 betreffende de arbeidsorganisatie en de stabiliteit van de uurroosters (167707/CO/330)

VASTSTELLING 3. Een significant deel van de medewerkers in de zorg ervaart een hoge werkstress door de psychisch-sociale arbeidsbelasting. Naast werkdruk wegens de lage personeelsbezetting is een hoge emotionele belasting hiervoor verantwoordelijk.⁴ Dat kan verklaren waarom deeltijdse werknemers die meer uren willen werken, dikwijls de voorkeur geven aan een combinatie van deeltijdse contracten bij verschillende zorgorganisaties. Op die manier zijn ze als het ware op elke werkvloer aanwezig met 'maximale mentale draagkracht'. Dat brengt ons bij een derde maatregel waar Zorgnet-Icuro achter staat: het samenwerken als groep zorgorganisaties. De werkgeversgroepering maakt het enerzijds mogelijk voor werknemers om bij meerdere werkgevers aan de slag te gaan; anderzijds kunnen werkgevers beroep doen op meerdere werknemers. In zo'n formule groeperen werkgevers zich tot één gezamenlijke werkgever waarvan ze lid zijn en maken ze het voor hun personeel mogelijk om op meerdere sites (van de betrokken werkgevers) aan dezelfde voorwaarden aan de slag te gaan. De werknemer heeft maar één arbeidsovereenkomst met één werkgever (de groep) en kan gaan werken bij de verschillende leden van de groep. De werkgeversgroepering⁵ neemt de rechtsvorm aan van een vzw (of vof) met als doel werknemers tussen de leden ter beschikking te stellen. De minister van Werk moet hiervoor zijn toestemming geven. In het toelatingsdossier kan de mogelijkheid aangevraagd worden om het wettelijk bepaald maatschappelijk doel van de groepering te combineren met een ander maatschappelijk doel. Zo heeft bijvoorbeeld een locoregionaal klinisch netwerk de mogelijkheid om naast het onderling afstemmen van het medisch aanbod tussen de ziekenhuizen van het netwerk, ook onderling personeel ter beschikking te stellen als werkgeversgroepering. Op die manier kan het klinisch netwerk een aantrekkelijke werkgever zijn voor werknemers die graag op verschillende diensten en verschillende locaties ervaring opdoen, of voor zij die willen deconnecteren van een dienst en op een andere dienst willen gaan werken.

Een gedeelde pool van werknemers geeft heel wat mogelijkheden in tijden van schaarste. Flexibiliteit én stabiliteit zijn gegarandeerd. Er is immers maar één werkgever, één arbeidsovereenkomst en overall dezelfde arbeidsvoorwaarden. De sector kampt niet alleen met een personeelskrapte, er is ook budgetkrapte. Gespecialiseerd personeel is niet enkel moeilijk te vinden, het is ook duur. Ook hiervoor zien we een oplossing in het delen van personeel én loonkosten tussen werkgevers. Voor de werknemer biedt het de mogelijkheid om meer uren te werken op meerdere plaatsen met slechts één arbeidsovereenkomst. Dat kan met een globale arbeidsovereenkomst die afgesloten wordt tussen meerdere werkgevers en één werknemer (de multi-werkgeversovereenkomst). Beide oplossingen, zowel de werkgeversgroepering als de globale arbeidsovereenkomst, betreffen een meervoudig werkgeverschap dat arbeidsrechtelijk mogelijk maar nog relatief nieuw is.

Het financieringssysteem waarmee de zorgsector door de overheid⁶ wordt gesubsidieerd, vereist vandaag nog aanpassingen, opdat werkgevers die het werkgeverschap delen ook op correcte wijze de nodige subsidies kunnen ontvangen. Hiervoor is overleg nodig tussen de overheid en de sociale partners. Gelukkig groeien de inzichten snel. Door de schaarste doen veel zorgorganisaties beroep op uitzendarbeid. Zorgpersoneel gaat vaker dan vroeger aan de slag op uitzendbasis of op projectbasis. Soms doen ze dat voltijds, of bovenop of naast een vast contract. Het succes van interim toont dat een deel van het zorgpersoneel ervoor kiest om gevarieerd te werken en nieuwe omgevingen op te zoeken. Dat geeft hen de kans te leren en te groeien. Jonge medewerkers kunnen hun keuze nog wat uitstellen en proeven van verschillende mogelijkheden alvorens ergens te 'settelen'. Met een meervoudig werkgeverschap dat georganiseerd wordt tussen zorgvoorzieningen zelf, kan de sector een volwaardig alternatief bieden voor de groeiende uitzendarbeid en projectsourcing. Zo kunnen zorgwerkgevers zelf de variatie bieden.

—
4 Bron: <https://www.werkbaarwerk.be/werkbaarwerk/cijfers-werkbaarheidsmeting-werknemers>

5 Wet van 12 augustus 2000 houdende sociale, budgettaire en andere bepalingen, Art. 186 - 193/1 gewijzigd door de wet Werkbaar en wendbaar werk van 5 maart 2017

6 Hier bedoelen we de Vlaamse overheid en de financiering van de zorgverlening die onder Vlaamse bevoegdheid valt.

Uiteindelijk winnen alle partijen: de werknemer die zijn deeltijdse job kan opplussen met meer uren, en meer afwisseling kan brengen in taken en omgeving binnen dezelfde arbeidsovereenkomst; de werkgever die beroep kan doen op een pool werknemers vertrouwd met de sector en daarvoor niet hoeft te passeren langs de dure uitzendkantoren; én de zorgvrager die kwaliteitsvolle zorg krijgt en voor wie de beschikbare financiële middelen verantwoord ingezet worden.

VASTSTELLING 4. De werkstress piekt vooral in de leeftijdsgroep van 30 tot 40 jaar.⁷ Dat is geen verrassing. In de zorg werken heel veel vrouwen; vrouwen nemen ook nog altijd het leeuwendeel van de zorgtaken in de gezinnen voor hun rekening. Mensen tussen 30 en 40 jaar hebben dikwijls jonge kinderen en veel gezinstaken. Zorgnet-Icuro pleit daarom voor een betere, evenwichtigere spreiding van de eindeloopbaandagen over heel de carrière. Laat medewerkers de rechten op die verlofdagen geleidelijk aan opbouwen en geef hen de vrijheid om deze dagen, in overleg met de werkgever, op te nemen op maat van het eigen leven.

Waarover gaat het precies? In 2005 voerden de sociale partners in zorg en welzijn, in samenspraak met de beleidsverantwoordelijken, een arbeidsduurvermindering met behoud van loon in. Die vermindering begint vanaf 45 jaar met twee uren per week en neemt geleidelijk toe tot zes uren per week vanaf 55 jaar. Die vermindering wordt opgenomen in de vorm van dagen. De eindeloopbaandagen (VAP- of AV-dagen) vertegenwoordigen een aanzienlijk volume aan tijd. Een voltijdse medewerker in de zorg krijgt tussen 45 en 65 jaar in totaal ongeveer 568 eindeloopbaandagen, wat overeenkomt met zo'n 2,4 werkjaren. Verdeeld over de hele loopbaan komt dat neer op 12 extra dagen vakantie per jaar. Gezien de concentratie op het einde van de loopbaan, kan dat bijkomend verlof de leidinggevenden van bepaalde afdelingen heel wat planlast bezorgen. De jongere medewerkers geven soms aan dat ze daardoor overbevraagd worden. En zoals hoger al aangegeven, hoor je vaak dat het niet noodzakelijk (enkel) aan het einde van de loopbaan is dat die arbeidsduurvermindering welkom is. Bovendien krijgen ook de medewerkers die pas op hun 44ste in de zorg komen werken, dezelfde rechten. Dat is niet alleen totaal onlogisch, het heeft ook een pervers effect. Welk ziekenhuis, welk woonzorgcentrum, welke revalidatieconventie zal iemand van 40 jaar of ouder nog aanwerven onder die voorwaarden? Zorgnet-Icuro meent dat de zorgmedewerkers de mogelijkheid moeten krijgen om (een deel van) die dagen te spreiden over hun volledige loopbaan. Uiteraard moeten we daarbij rekening houden met de mogelijkheden en wensen van zowel de werknemer als de werkgever. Het is alleen praktisch haalbaar als aan een aantal randvoorwaarden is voldaan: de keuzemogelijkheden moeten beperkt en duidelijk zijn, ze moeten tijdig worden doorgegeven (bijvoorbeeld in het kader van een jaarlijks loopbaangesprek tussen werknemer en leidinggevende), ze moeten voor een minimumperiode gelden en het systeem moet uiteraard juridisch en financieel afgedekt zijn.

VASTSTELLING 5. Je zal vandaag maar aan het hoofd staan van een dienst in de zorgsector. Een leidinggevende is verantwoordelijk voor het welbevinden en goed functioneren van de zorgmedewerkers in een context van schaarste en hoge werkstress. Verantwoordelijk voor de zorgverlening, onder het toezicht van de directie. De verwachtingen zijn hoog, de context moeilijk en de ondersteuning ontbreekt nog al te dikwijls. Leidinggevenden moeten bovendien over veel en erg uiteenlopende kwaliteiten beschikken. Ze moeten vaktechnische kennis combineren met uitstekende communicatie- en coachingsvaardigheden. Ze moeten resultaatgericht werken, geduldig zijn, inspireren en motiveren. Ze moeten kunnen delegeren, vertrouwen hebben en vertrouwen inboezemen. Het is niet zelden een zoektocht naar witte raven. Willen we de zorgsector door de woelige wateren van de komende jaren loodsen, dan is meer aandacht en zorg voor de leidinggevenden onontbeerlijk. Zorgnet-Icuro zet daarom in op opleidingstrajecten om hen te ondersteunen in hun veeleisende opdrachten. Maar we roepen ook het beleid op om de voorwaarden te creëren, onder andere op het vlak van normering en financiering. Al te vaak wordt de aanwezigheid van voldoende leidinggevenden door het beleid nog stiefmoederlijk behandeld en wordt hun meerwaarde onderschat.

⁷ Bron: <https://www.werkbaarwerk.be/werkbaarwerk/cijfers-werkbaarheidsmeting-werknemers>

Zorgnet-Icuro is ervan overtuigd dat de zorg meer dan ooit nood heeft aan leidinggevendenden met visie, met durf om te veranderen, die zowel strategisch als praktisch kunnen denken, die zelfkritisch kunnen zijn, enzovoort.

Het is een illusie te denken dat we op korte of middellange termijn voldoende medewerkers in de zorg zullen vinden. Bovendien veroudert de samenleving en zullen de zorgvragen nog toenemen. Deze voorstellen kunnen een beetje soelaas brengen. Tegelijk is het duidelijk dat we een fundamenteel debat over keuzes in de zorg niet langer kunnen ontlopen. Aan de maatschappij en de politiek om deze handschoen op te nemen.

De visie van GO! op flexibele arbeid

Koen Pelleriaux, Jan Fransen, Joachim Van Tilburg - GO!

ABSTRACT

De werkbaarheid van werk in het onderwijs staat onder druk. Daarom herbekijkt het GO! de wijze waarop het werk in het onderwijs is georganiseerd, verdeeld en aangestuurd. Meer samenwerking en gedeelde verantwoordelijkheid binnen multidisciplinaire kernteams zijn sleutelwoorden. Kernteams zijn verantwoordelijk voor het uitvoeren van de kernopdrachten én nemen alle belangrijke ondersteunende taken op om de kernopdrachten uit te voeren. De samenstelling van zo'n team gebeurt in functie van de visie en context van de school. Competenties en interesses van onderwijsprofessionals bepalen wie wat doet, en dit kan doorheen de jaren wijzigen. Een dergelijke arbeidsorganisatie schept mogelijkheden tot meer variatie in de eerder vlakke loopbaan van onderwijsprofessionals. Roldifferentiatie trekken we ook door op bovenschools niveau. Het GO! ziet voorwaarden om deze innovatieve arbeidsorganisatie mogelijk te maken. Ten eerste dient een vernieuwd en modern personeelsstatuut ruimte te laten aan scholen en scholengroepen voor het toewijzen van opdrachten, om medewerkers aan te werven, in te zetten en te professionaliseren en hiervoor financiële middelen aan te wenden. Ten tweede dient het beleidsvoerend vermogen van scholen versterkt te worden om die vrijheid maximaal te benutten. Ten derde bedden we de arbeidsorganisatie in in een breder duurzaam hr-beleid gericht op het verhogen van welzijn en welbevinden van onze onderwijsprofessionals.

Vlaamse onderwijsprofessionals doen hun werk graag, laat dat duidelijk zijn. Ze zijn gemotiveerd en geëngageerd. Ze zijn bevlogen in wat ze doen en halen plezier en voldoening uit hun job. Onderzoek toont echter ook aan dat de grenzen van werkbaar werk worden overschreden. Terwijl de werkbaarheidsgraad in de onderwijssector in 2007 de 60 procent benaderde, laten de meetresultaten tot 2019 een systematische daling zien naar 45,7 procent (Departement Onderwijs en Vorming, 2023). Mogelijk luidt een lichte stijging van de werkbaarheidsgraad naar 48,1 procent in 2023 een kentering in, maar dat wil niet zeggen dat we er al zijn (SERV, 2023). Onderliggend aan dit cijfer zijn er namelijk de hoge werkdruk en de emotionele belasting. Door het opnemen van meer zorgtaken en planlast komt het uitvoeren van de kerntaak, het geven van kwaliteitsvol onderwijs, in het gedrang.

Het GO! wil dan ook de kaart trekken van werkbaar werk voor het onderwijspersoneel. Daarbij is het nodig om de arbeidsorganisatie in scholen te herbekijken en in te zetten op een duurzaam hr-beleid. Dit kan ook een positieve invloed hebben op het lerarentekort.

Met de arbeidsorganisatie bedoelen we de wijze waarop het werk in scholen, maar ook boven de grenzen heen van scholen, is georganiseerd, verdeeld en aangestuurd. Nu is het vaak zo dat de uitvoering van de kernopdrachten van onderwijs versnipperd wordt over leerjaren, vakken en allerlei specialisten. Teams zijn gebouwd rond een deel van de kernopdrachten: een team voor een klasgroep van een welbepaald jaar, een team voor een vak, ... In dit systeem staan leerkrachten vaak op een eiland en is veel coördinatie nodig. Leerlingen bouwen bovendien weinig duurzame relaties uit met leerkrachten.

Een innovatieve arbeidsorganisatie stimuleert samenwerking in multidisciplinaire kernteams die vanuit een gedeelde verantwoordelijkheid een groep van lerenden begeleiden. Dit team is verantwoordelijk voor het uitvoeren van de kernopdrachten én neemt ook alle belangrijke ondersteunende taken op om de kernopdrachten uit te voeren. Het team streeft samen resultaten na in de kernopdrachten, ze plannen hun opdrachten, nemen een onderzoekende houding aan en zorgen voor verbetering, ze leren als team samen en over de schooljaren heen blijven ze samen als vast team. De samenstelling van zo'n team gebeurt in functie van de visie en de context van de school. Competenties en interesses van de onderwijsprofessionals bepalen wie wat doet binnen het team. Een dergelijke arbeidsorganisatie biedt meer mogelijkheden op variatie in de eerder vlakke loopbaan van leerkrachten. Kortom: meer samenwerken en gedeelde verantwoordelijkheid om de werkbaarheid van het werk te verhogen.

Hier is ook een wetenschappelijke basis voor: onderzoeksliteratuur bevestigt het belang van een goed schoolteam en dat ondersteuning door collega's een belangrijke invloed heeft op de retentie van leraren (Vekeman et al., 2018; Buchanan et al., 2013; Kelchtermans, 2017). Zowel de collegialiteit, de professionele samenwerking als de ondersteuning spelen een rol bij de beslissingen van leraren om al dan niet het onderwijs of de school te verlaten. Factoren die gebonden zijn aan de samenwerking binnen het schoolteam worden vaak genoemd als energiebron voor welbevinden en reductie van verloopintentie van leerkrachten (Meredith et al., 2023; Aelterman et al., 2003). En daar blijft het niet bij: leraren die bijvoorbeeld in netwerken participeren kunnen beter omgaan met lastige en uitdagende opdrachten, omdat ze de risico's hiervan kunnen spreiden en de verantwoordelijkheid kunnen delen. Verantwoordelijkheid delen blijkt een goede manier voor leerkrachten om hun takenpakket draaglijker te maken, om elkaar te ontlasten en te ondersteunen. Het herverdelen van taken naargelang hun competenties maakt het voor leraren draaglijker om hun onderwijsfunctie waar te maken (Boderé et al., 2018).

Het GO! ziet die roldifferentiatie ook doorgetrokken op bovenschools niveau. Zo kunnen onderwijsprofessionals uit verschillende scholen perfect samenwerken. Voor bepaalde vakinhouden kan de instructie aan een grotere groep lerenden gegeven worden. Bovenschoolse samenwerking biedt ook kansen om een aantal rollen van de onderwijsprofessional op te tillen en anders in te vullen. Hierbij denken we bijvoorbeeld aan curriculumontwikkeling, ontwikkeling van examenmateriaal, deelname aan centrale Teacher Design Teams, enzovoort.

Een innovatieve arbeidsorganisatie komt er natuurlijk niet vanzelf. Drie factoren zijn belangrijk voor een goede implementatie ervan: een moderne en soepele(re) rechtspositieregeling, beleidsvoerend vermogen van scholen en gedeeld schoolleiderschap, en inbedding van die arbeidsorganisatie in een duurzaam hr-beleid.

Wat de *regelgeving* betreft: het huidige personeelsstatuut is verouderd, ingewikkeld en te star om een innovatieve arbeidsorganisatie te realiseren. De overheid legt bijvoorbeeld centraal de ambten vast, en ook via prestatienoemers hoeveel uren of lestijden een voltijdse opdracht omvat, per onderwijsniveau en per ambt. Een diplomacultuur prevaleert nog steeds op competenties. Scholen en centra hebben nu ruimte nodig om, in functie van werkbaar werk, een optimale arbeidsorganisatie te realiseren. Daarom vraagt het GO! aan de Vlaamse overheid om een herziening van het personeelsstatuut mogelijk te maken, waarbij scholen en scholengroepen zelf meer sleutels in handen krijgen om vorm te geven aan hun arbeidsorganisatie en bij uitbreiding hun hr-beleid.

Ten eerste vraagt het GO! dat de scholen meer mogelijkheden krijgen om medewerkers aan te stellen en breed in te zetten, zonder uiteraard toegevingen te doen rond onderwijskwaliteit. Daarom zijn we voorstander om inhoudelijke expertise van buiten de initiële bachelor- en masteropleidingen te valoriseren. We willen hierin zelfs nog een stap verder gaan, door aan de overheid te vragen niet langer centraal ambten vast te leggen in een rechtspositieregeling en de vrijheid aan onderwijsinstellingen te laten om zelf te bepalen welke functies nodig zijn in de eigen context.

Ten tweede vraagt het GO! dat de onderwijsinstellingen de middelen krijgen om hun personeel flexibel in te zetten. Kernteams zouden gemakkelijker moeten kunnen worden gevormd in functie van de context. De middelen die we hiervoor krijgen, zouden dan ook vrijer te besteden moeten zijn en minder op voorhand (door de overheid) vastgelegd.

Ten derde pleit het GO! voor meer flexibiliteit voor scholen in het toewijzen van opdrachten aan professionals. Nu werken scholen met de schoolopdracht, namelijk het gedeelte van de opdracht dat de leerkracht op school uitoefent: lesgeven, eventueel bijzondere pedagogische taken, beleidsondersteuning, toezicht, overleg, enzovoort. Nu bedraagt die wekelijkse schoolopdracht maximum 26 klokuren. De taken binnen de schoolopdracht moeten in principe worden gepresteerd binnen de normale periode waarin de leerlingen op school aanwezig zijn. Het GO! ziet meer heil in de invoering van een zogenaamde jaarprestatieopdracht, waarbij de opdracht gekwantificeerd wordt op basis van een jaar. De prestatie-noemers, via dewelke de overheid vastlegt hoeveel uren of lestijden een voltijdse opdracht omvat, zien we hierbij afgeschaft. De invoering van de jaarprestatieopdracht biedt voordelen op verschillende vlakken: meer mogelijkheden tot functiedifferentiatie, meer ruimte om in te spelen op persoonlijke noden tijdens de loopbaan en meer (structurele) ruimte voor begeleiding, professionalisering en overleg, in het bijzonder ook voor beginnende leerkrachten om het lerarenberoep volledig onder de knie te krijgen.

Ten vierde wil het GO! het systeem rond (re)affectaties anders aanpakken. We zijn voorstander van een affectatie (de toewijzing van een vast personeelslid aan een of meer instellingen) aan een schoolbestuur, en dus niet een school. Dit zorgt voor geclusterde, stabielere opdrachten en meer mogelijkheden tot variatie in de loopbaan, zonder dat men beroep moet doen op een 'verlof tijdelijk andere opdracht' (TAO), dat een vastbenoemd personeelslid zou moeten nemen als die tijdelijk wordt belast met een opdracht waarvoor men niet vastbenoemd is of waarin geen vaste benoeming mogelijk is.

Ten vijfde stelt het GO! de vaste benoeming in combinatie met een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur (TADD) in vraag. Dit TADD-systeem is in de jaren negentig van de vorige eeuw in het leven geroepen omdat men een overschot aan leerkrachten had. TADD betekent dat de aanstelling kan doorlopen over verschillende jaren. De leerkracht heeft dan voorrang op andere tijdelijke personeelsleden die nog geen recht op TADD verworven hebben, zodra er een vacature vrijkomt binnen de scholengroep. Voorwaarde is wel dat men minstens 290 dagen dienstanciënniteit heeft opgebouwd in zijn of haar ambt. Het is duidelijk dat we deze luxe nu niet meer hebben. In een modern en duurzaam personeelsbeleid is het van belang dat het loopbaanperspectief transparant is. Bij een goed functioneren mag men niet onnodig lang in een onzekere situatie verkeren. Sommige onderwijsprofessionals blijven soms jaren in het TADD-systeem zitten.

Ten zesde betekent inzet op taken en competenties in een hr-beleid ook dat daartegenover een transparant verloningssysteem dient te staan, waarbij er ook rekening wordt gehouden met elders verworven competenties. Dit zal een positief effect hebben op het levenslang leren, omdat een koppeling van verloning aan competenties een stimulans kan zijn om zich verder te professionaliseren.

Ten zevende wil het GO! ook soepeler kunnen aanwerven. We moeten immers de mensen hebben om onze schoolteams te kunnen vormen. We zitten in een periode waarin het moeilijk is om voldoende onderwijspersoneel te vinden. De focus wordt dan ook gemakkelijker gelegd op het lerarentekort. Het GO! wil echter verder kijken en maatregelen nemen die duurzaam zijn. Neem het inschakelen van zij-instromers. Zij brengen in scholen en centra een bagage aan kennis en vaardigheden binnen, waardoor ze een verrijking voor het onderwijs zijn en bijdragen aan de kwaliteit van het onderwijs. Onderzoek suggereert ook dat door de inzet op zij-instromers de diversiteit in de lerarenpopulatie verhoogd kan worden en dat het een weg kan zijn waarlangs we meer academisch geschoolde werknemers naar het lerarenberoep kunnen leiden (Spruyt et al., 2023). Het GO! vraagt dan ook aan de overheid om ervoor te zorgen dat zij-instromers in alle onderwijsniveaus en -vormen tot twintig jaar anciënniteit kunnen meenemen.

In het kader van zij-instromers is het ook interessant om andere, leidinggevende profielen aan te trekken, zonder dat die nog een pedagogisch bekwaamheidsbewijs dienen voor te leggen. Voor leraren in opleiding zien we ook een stimulans in de vorm van een verloning gedurende drie jaar, op voorwaarde dat de leraar in opleiding na die periode een voldoende geacht bekwaamheidsbewijs behaalt. Wordt dat bekwaamheidsbewijs na de vooropgestelde periode niet verkregen, dan wordt de leraar bezoldigd volgens het niveau van een 'ander bekwaamheidsbewijs'. Verder zou een nauwere samenwerking met de lerarenopleidingen voor de organisatie van een aanbod voor zij-instromers het mogelijk moeten maken beter in te spelen op de behoefte aan vakdidactische expertise. Een intensere samenwerking tussen scholen (voor de begeleiding en opvolging op de werkplaats) en hogeronderwijsinstellingen (verantwoordelijk voor de lerarenopleiding) is daarbij cruciaal.

Het aanreiken van sleutels aan scholen om zelf een innovatieve arbeidsorganisatie op poten te zetten is één, ondersteuning voor schoolleiders om van deze sleutels gebruik te maken is een ander. Het vraagt een versterking van het *beleidsvoerend vermogen*. Een onontbeerlijke stap richting een duurzaam personeelsbeleid is een meelooptraject voor schoolleiders dat we graag als standaard willen hebben. Dit initiatief biedt schoolleiders de mogelijkheid tot directe betrokkenheid bij het dagelijkse werk van een schooldirecteur, wat hen inzicht verschaft in de complexiteit van de functie (en hun toekomstige rol) en hen de kans biedt om de eigen leiderschapsambities en dito talenten te onderzoeken. Aangezien dergelijk meelooptraject schoolleiders ook de kans biedt om competenties te verwerven op het gebied van beleid en leiderschap, bieden we aspirant-schoolleiders dankzij het meelooptraject de tools om gewapend aan de start van hun eigen directeurloopbaan te staan.

Ten slotte kan een flexibele arbeidsorganisatie niet zonder een *duurzaam hr-beleid*. Daarbij ligt de focus op de medewerkers als interne stakeholders. Het gaat om het koesteren van het eigen menselijk kapitaal, in dit geval onze onderwijsprofessionals. Zij verdienen een beleid dat oog heeft voor hun professionele behoeftes, maar dat ook een context schept waarin ze zich gemotiveerd en ondersteund blijven voelen om hun job op hoog niveau uit te voeren en te blijven streven naar een maximale leerwinst, leervermogen en leermotivatie voor elke lerende. Daarom ligt de focus in een duurzaam hr-beleid op de kwaliteit van de arbeid (met inbegrip van een duurzaam welzijnsbeleid), het zoeken van een evenwicht tussen het organisatiebelang (kwaliteitsvol onderwijs bieden) en het individuele belang van de medewerkers, duurzame inzetbaarheid en retentie, het cultiveren van een radicale openhartigheid en co-creatief veranderen (De Prins, 2016).

Kortom, een arbeidsorganisatie gebaseerd op meer samenwerking en gedeelde verantwoordelijkheid kan volgens het GO! de werkbaarheid van het werk alleen maar ten goede komen. We willen het potentieel benutten van een dergelijke arbeidsorganisatie om het welzijn en het welbevinden van onze professionals te verbeteren. En daar vaart ook het organisatiebelang wel bij, namelijk kwaliteitsvol en excellent onderwijs aanbieden met gelijke kansen voor iedereen.

BIBLIOGRAFIE

- Aelterman, A., Engels, N., Van Petegem, K., & Verhaeghe, J. P. (2003). Het welbevinden van de leerkracht is een opgave voor de school. Beschrijving van een instrument om het welbevinden van leerkrachten te meten. *In Wolters Plantyn Professionele Informatie, Handboek Personeelsbeleid, Personeel en Organisatie, Coaching en Evaluatie*, Afl.4, pp. 25-52.
- Boderé, A., Van Gasse, R., Sassenus, S., & Van Petegem, P. (2018). *De leraar van de 21ste eeuw: Een kwalitatief onderzoek naar de bereidheid van leraren om de verwachtingen van de 21ste eeuw te realiseren?* Steunpunt Onderwijsonderzoek.
- Buchanan, J., Prescott, A., Schuck, S., Aubusson, P., Burke, P., & Louviere, J. (2013). Teacher Retention and Attrition: Views of Early Career Teachers. *Australian Journal of Teacher Education*, 38(3).
- Departement Onderwijs en Vorming. (2023). *Omgevingsanalyse van het beleidsdomein Onderwijs en Vorming, 2024-2029*.
- De Prins, P. (2016). *12 sleutels voor duurzaam HRM. Winst voor organisatie, medewerkers én maatschappij*. Acco.
- Kelchtermans, G. (2017). Should I stay or should I go?: unpacking teacher attrition/retention as an educational issue. *Teachers and Teaching*, 23(8), 961-977.
- Meredith, C., Moolenaar, N., Struyve, C., Vandecandelaere, M., Gielen, S., & Kyndt, E. (2023). The importance of a collaborative culture for teachers' job satisfaction and affective commitment. *European Journal of Psychology of Education*, 38(1), 43-62.
- SERV. (2023) *Hoe werkbaar is je job? Werkbaarheidsmeting werknemers 2023*. Rapport van de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen / Stichting Innovatie & Arbeid.
- Spruyt, B., Van Droogenbroeck, F., Siongers, J., & Kavadias, D. (2023). Het lerarentekort kritisch bekeken vanuit internationaal vergelijkend perspectief. *Tijdschrift voor Onderwijsrecht en Onderwijsbeleid*, 2022-2023(1), 19-27.
- Vekeman, E., Tuytens, M., & Devos, G. (2020). *Gedeeld leiderschap en strategisch personeelsbeleid in scholen*. Steunpunt Onderwijsonderzoek.

Gepubliceerd

TEWERKSTELLING VAN OEKRAÏENSE NIEUWKOMERS	143
Methodologie	144
Resultaten	144
Wat leren we?	148
Wat kunnen we doen?	149
ACTIEBEREIDHEID EN DREMPELS NAAR WERK BIJ LANGDURIG WERKZOEKENDEN	151
Methodologie	152
Resultaten	152
Besluit	158
MOTIVERENDE GESPREKSVOERING ALS HEFBOOM VOOR RE-INTEGRATIEGESPREKKEN TIJDENS ARBEIDSONGESCHIKTHEID	160
Situering van het onderzoek	161
Methoden	164
Resultaten	164
Conclusies en aanbevelingen	166
AAN DE SLAG MET DE CIRCULAIRE ECONOMIE: VAARDIGHEDEN EN KANSENGROEPTEWERKSTELLING BIJ CIRCULAIRE START-UPS	169
Methodologie	170
Een analyse van benodigde vaardigheden bij circulaire start-ups	171
Kansengroepen en circulaire start-ups	173
Conclusie	175

Tewerkstelling van Oekraïense nieuwkomers

Nathalie Schuerman, Yanne Bogaerts - VDAB

ABSTRACT

Er verblijven in Vlaanderen meer dan 40 000 Oekraïense nieuwkomers die hun land zijn ontvlucht, van wie meer dan de helft op beroepsactieve leeftijd is. Uit cijfers blijkt dat bijna 60 procent van hen nog geen werkervaring heeft opgedaan in Vlaanderen. Ruim een kwart van de ingeschrevenen bij de VDAB is nog aan het werk. In dit onderzoek gaan we dieper in op de huidige werkervaring, op wat het bemoeilijkt om een job te behouden, en wat de drempels zijn in de stap naar werk. In een tweeledig onderzoek waarbij een bevraging gecombineerd werd met een peer-to-peer luisteronderzoek, wordt antwoord gegeven op deze vragen. De bereidwilligheid om te werken blijkt vaak groot; het grootste aandeel van de respondenten wil erg graag een job. Niet enkel voor het financiële aspect, maar ook voor zelfontplooiing en de maatschappelijke bijdrage. De taalbarrière vormt de grootste uitdaging. Velen volgen dan ook een intensieve taalopleiding. Daarnaast nemen zij vaak de zorgtaken van hun kinderen of ouders op, wat de combinatie met een voltijdse job bemoeilijkt. Bijkomend geven ze aan weinig kennis te hebben van de arbeidsmarkt en ondervinden ze mobiliteitsproblemen. Voor hooggeschoolde Oekraïense nieuwkomers zien we nog een bijkomende uitdaging: zij zouden graag een job uitoefenen op het niveau van hun opleiding of werkervaring, maar dat blijkt in Vlaanderen vaak moeilijk. Onze aanbevelingen richten zich dan ook voornamelijk op het doorbreken van de lineaire trajecten, waarbij eerst een goede kennis van het Nederlands wordt gevraagd voor men kan starten aan een job. Het ontwikkelen van trajecten waarin werk gecombineerd wordt met een taalopleiding of het leren van de taal op de werkvloer kan hieraan bijdragen. Daarnaast is het informeren en sensibiliseren van alle actoren - zowel Oekraïense nieuwkomers, als werkgevers, als medewerkers van de Vlaamse instanties - belangrijk om kansen te geven en te nemen op de arbeidsmarkt.

De inval van Rusland in Oekraïne leidde tot een toestroom van Oekraïense vluchtelingen in ons land. Onder het statuut 'tijdelijke bescherming' hebben zij het recht op een tijdelijk verblijf en OCMW-steun. Daarnaast mogen zij in België werken en moeten zij geen wachttijd doorlopen (Vlaanderen, 2022). In Vlaanderen verblijven er meer dan 20 000 Oekraïners op beroepsactieve leeftijd (18-65 jaar), van wie ruim twee derde zich heeft ingeschreven bij de VDAB. Echter, voor veel van deze Oekraïense nieuwkomers blijkt het niet evident om een job te vinden en te houden. Bijna vier op tien ingeschreven Oekraïense nieuwkomers bij de VDAB heeft reeds gewerkt in Vlaanderen (42,1%) en 27% is nog steeds aan het werk (situatie op 2 oktober 2023).

In dit artikel bespreken we de drempels die Oekraïense nieuwkomers in Vlaanderen ervaren om te gaan werken en in hun zoektocht naar werk. Daarnaast bespreken we wat het voor hen moeilijk maakt hun job in Vlaanderen te behouden en hoe zij dit werk ervaren hebben.

Methodologie

Voor dit onderzoek, georganiseerd door de VDAB, werden verschillende onderzoeksmethoden ingezet. In februari 2023 werd een online bevraging uitgestuurd naar alle ingeschreven Oekraïense nieuwkomers bij de VDAB. De uitnodiging voor deelname en de bevraging werden vertaald naar het Oekraïens, Russisch en Engels. Op dat moment waren er 7921 Oekraïense nieuwkomers ingeschreven bij de VDAB, van wie 6464 een e-mailadres hebben opgegeven bij inschrijving en verblijven in een Vlaamse provincie. Deze nieuwkomers werden uitgenodigd om deel te nemen aan de online bevraging. In totaal werden 1518 respondenten meegenomen in de analyses (responsgraad van 23,5%). Deze steekproef is representatief op vlak van geslacht, leeftijd en provincie, maar kent een oververtegenwoordiging van het aandeel hooggeschoolden.

Gebaseerd op de inzichten uit de online bevraging werd vervolgens een *peer-to-peer* luisteronderzoek opgezet. Hierbij hebben twaalf Oekraïense nieuwkomers ('de luisteraars') met een goede kennis van het Engels tien *peer-to-peer* interviews afgenomen binnen hun netwerk ('de vertellers'), en daarbovenop hun eigen verhaal gedeeld. Op deze manier werden 132 individuele verhalen verzameld. Om de luisteraars voor te bereiden op de interviews, is een uitgebreide infosessie georganiseerd en werd een leidraad voorzien om de individuele verhalen te verzamelen. Vervolgens werd een workshop georganiseerd met de luisteraars om de verhalen samen te brengen en overeenkomsten en verschillen te analyseren. Daarnaast werden alle kwalitatieve interviews op een systematische manier gecodeerd en geanalyseerd. Ook in dit kwalitatieve luik is er een oververtegenwoordiging van hoogopgeleiden; daarnaast is er ook een sterke oververtegenwoordiging voor de provincies Vlaams-Brabant en West-Vlaanderen.

Resultaten

De Oekraïense nieuwkomers

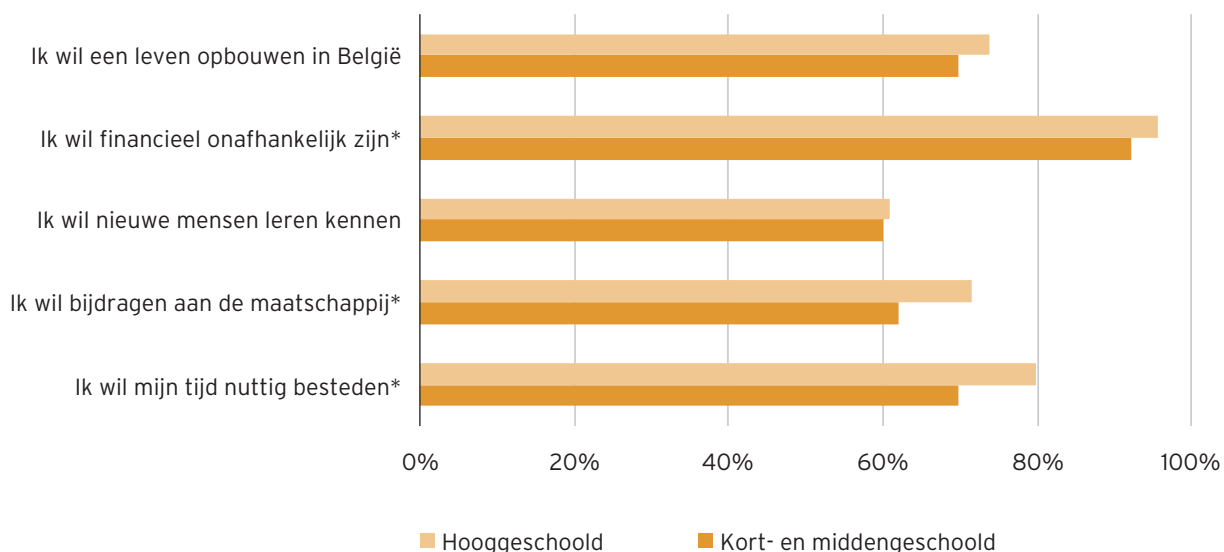
De groep van Oekraïense nieuwkomers bij de VDAB bestaat voornamelijk uit vrouwen en hogeropgeleiden met weinig tot geen kennis van de Nederlandse taal. Ze zijn vaak al bij de start van de oorlog het land uit gevlucht en verblijven dus al een langere tijd in ons land. Voor de inval was de meerderheid van hen aan het werk en woonden zij samen met partner en kinderen. Bijna acht op tien is in België toegekomen met kinderen, van wie een groot deel ook naar school gaat. Moeders van jonge kinderen houden deze liever thuis, naar de gewoontes vanuit het thuisland. Veel van deze vrouwen zijn zonder partner toegekomen in ons land. Het merendeel - zo'n acht op tien - volgt een opleiding om de Nederlandse taal te leren. Daarnaast is ook drie op tien de Engelse taal machtig.

De arbeidswens

Zowat alle respondenten uit dit onderzoek geven aan dat ze graag willen werken in Vlaanderen. Hoewel er sprake is van een selectie-effect - waarbij voornamelijk Oekraïense nieuwkomers hebben deelgenomen aan het onderzoek die graag willen werken (of reeds werken) - blijkt de arbeidswens van Oekraïense nieuwkomers groot.

Bijna alle respondenten hebben een grote arbeidswens om zo financieel onafhankelijk te kunnen zijn (94,3%). Daarnaast zou het grootste deel graag werken om de tijd nuttig te besteden en om een leven in België op te bouwen (respectievelijk 76,3% en 72,3%). Voor meer dan twee op drie is werken belangrijk om bij te dragen aan de maatschappij, en 60,5% vindt het belangrijk nieuwe mensen te leren kennen. We zien enkele betekenisvolle verschillen wat betreft de scholingsgraad (zie asterisk - **FIGUUR 1**). Dit onderzoek laat niet toe om uitspraken te doen over de groep die niet wil werken in België, omdat deze groep in het onderzoek te klein is.

FIGUUR 1 \ Welke factoren maken het belangrijk om te werken in België?



Het werken als Oekraïense nieuwkomer

In de bereikte kwantitatieve steekproef is bijna één op drie aan het werk in Vlaanderen (27,8%). Van zij die niet aan het werk zijn, heeft 12,5% het afgelopen jaar gewerkt. Dit wil zeggen dat 35,7% van de respondenten reeds heeft gewerkt in Vlaanderen of nog aan het werk is. Op het moment van bevraging (februari 2023) had 43% van de bij de VDAB ingeschreven Oekraïense werkzoekenden reeds gewerkt en 28% van hen was nog aan het werk.

Ruim drie op tien Oekraïense nieuwkomers uit de bevraging heeft een contract van bepaalde duur (34,8%) en nog eens 18,6% heeft een tijdelijk contract via een uitzendkantoor. Dit is beduidend meer dan de Vlaamse cijfers, waar bijna 7% van de loontrekkenden tussen 20 en 64 jaar in Vlaanderen een tijdelijk contract heeft (Statistiek Vlaanderen, 2023). Dit opvallende feit is meteen de belangrijkste verklaring waarom een groot deel van de Oekraïense nieuwkomers niet duurzaam aan het werk is. Andere redenen voor het stoppen met werken is de taal die hen parten speelt (21%) en de jobinhoud (19%). De job in België heeft vaak geen of weinig aansluiting met de job die ze deden in het thuisland.

“De taal natuurlijk, en ook in de eerste levensmaanden in België na een hoge functie bij de bank was het psychologisch moeilijk om als serveerster te werken.”

29,5% van de respondenten die werken of reeds werkten, heeft een job gevonden die goed tot zeer goed aansluit bij de job die ze voorheen uitoefenden. Daartegenover heeft of had 38,4% een job met een (zeer) slechte aansluiting. Opvallend is dat hooggeschoolden vaker een job hebben die minder goed aansluit bij hun vorige job dan kort- of middengespoolden. Ook dit is een belangrijke verklaring waarom Oekraïense nieuwkomers die een job in België hadden, deze niet meer uitoefenen.

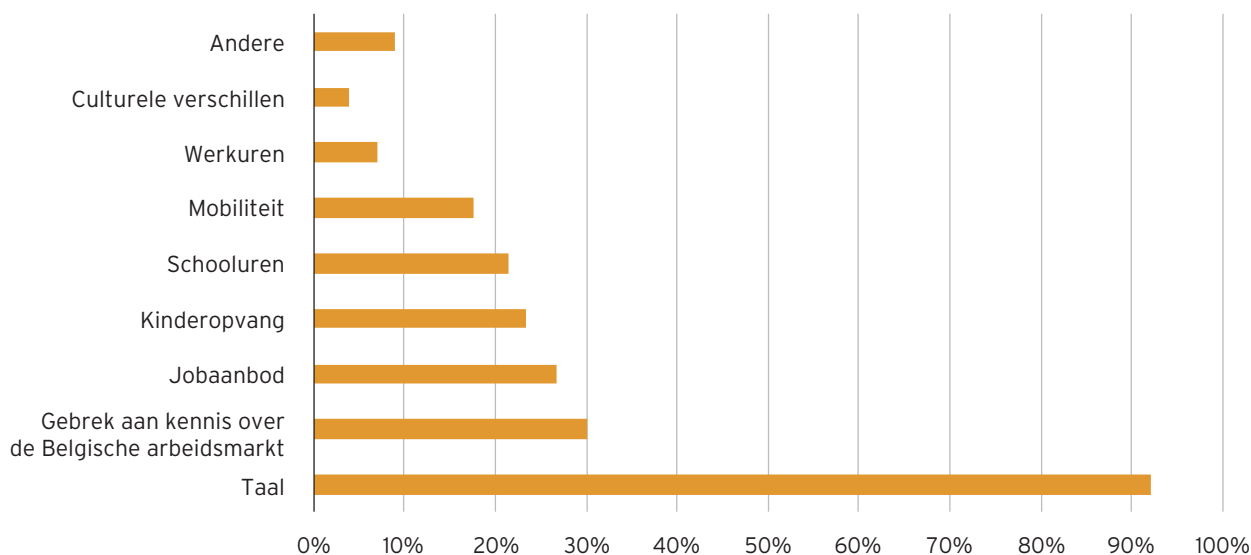
Desondanks geeft ruim zes op tien van de respondenten die werken of reeds werkten aan een goede werkervaring te hebben (gehad) in België (61,1%). Nog bijna één op drie geeft aan noch goede, noch slechte werkervaring te hebben (gehad) (28,8%). We zien geen betekenisvolle verschillen wat betreft opleidingsniveau of provincie voor de arbeidstevredenheid.

De meeste Oekraïense nieuwkomers vonden een job via familie of vrienden (35,8%), gevolgd door een uitzendkantoor (19,2%) en de VDAB (14,7%). Opvallend is dat zij die een job vonden via de VDAB (14,7%), vaker een contract van onbepaalde duur kregen.

Het zoeken naar werk als Oekraïense nieuwkomer

Niet onverwacht vormt de gevraagde talenkennis van het Nederlands door de werkgever de grootste drempel voor het vinden van een job (92,2%, zie **FIGUUR 2**). Daarnaast is voor één op drie het gebrek aan kennis over de Belgische arbeidsmarkt een belangrijke drempel (30%), gevolgd door het jobaanbod (26,7%), gebrek aan kinderopvang (23,4%) en de schooluren (21,5%). Ook afstand tot de werkplek, en de erkenning van het diploma, bemoeilijken de zoektocht naar werk.

FIGUUR 2 \ Wat maakt de zoektocht naar werk moeilijk?



Taal vormt de grootste drempel

Hoewel de meeste Oekraïense nieuwkomers een taalopleiding volgen, hebben zij veelal nog niet het vereiste taalniveau bereikt. Het aanleren van een nieuwe taal lijkt moeizaam te verlopen. Uit de verhalen blijkt dat de taalopleidingen intens zijn, bovendien is er minder de gelegenheid om de taal te oefenen buiten deze opleidingen. Zo is hun netwerk vaak beperkt tot andere Oekraïense gezinnen. Bijkomend wordt aangegeven dat het combineren van een voltijdse job met een taalopleiding bijna onmogelijk is. Vanuit de verhalen komt naar boven dat een combinatie met een deeltijdse job in sommige situaties mogelijk en ook gewenst is, maar Oekraïense nieuwkomers geven aan dat dit voor hen een financiële stap achteruit zou betekenen, omdat een deeltijds loon lager of gelijk is aan de voltijdse uitkering. De werkloosheidsval zorgt ook in dit geval voor demotivatie om te gaan werken.

Een voor hen nieuwe arbeidsmarkt

Een andere belangrijke drempel is het gebrek aan kennis over de Belgische arbeidsmarkt: waar ze vacatures kunnen vinden, hoe ze moeten solliciteren en wat hun rechten en plichten zijn bij tewerkstelling. Ruim drie op tien Oekraïense nieuwkomers geeft aan dat ze daarom ondersteuning missen bij het vinden van vacatures (32,4%), gevolgd door ondersteuning bij het solliciteren op een job (16,1%) en informatie rond opleidingen en training (16%). We zien een betekenisvol verschil wat betreft studieniveau, waarbij kort- en middengediplomden meer ondersteuning vragen bij het vinden van vacatures en solliciteren op een job, terwijl hooggeschoolden meer ondersteuning vragen bij informatie rond training en opleiding en informatie over de arbeidsmarkt.

Door het nieuwe tijdelijke statuut van de Oekraïense nieuwkomers blijken ook Vlaamse instanties zoals de VDAB en het OCMW niet altijd voldoende op de hoogte van de tewerkstellingsmogelijkheden.

Daarom is het aanbod dat Oekraïense nieuwkomers krijgen niet altijd voldoende afgestemd op de noden van de nieuwkomers, zoals de verschillende tenders, Individuele Beroepsopleiding voor Taal (IBO-T), wijkwerken en trajecten specifiek voor anderstaligen, met name Hoogopgeleide Anderstaligen trajecten (HOA). Tot slot geeft men aan dat het niet duidelijk is welke instantie precies wat doet, en dat - de veelal te ingewikkelde - procedures soms enorm lang duren. Ze lijken onvoldoende samen te werken, waardoor onnodig tijd verloren gaat in de zoektocht naar werk.

Als laatste ervaren Oekraïense nieuwkomers dat werkgevers onvoldoende op de hoogte zijn van de rechten en plichten van het aannemen van Oekraïense nieuwkomers en hun tijdelijk statuut. Dit weerhoudt Vlaamse werkgevers ervan de Oekraïense nieuwkomers aan te werven, vooral bij alleenstaande vrouwen met kinderen die weinig of geen sociaal netwerk hebben voor opvang.

Diploma en jobaanbod

Het merendeel van de Oekraïense nieuwkomers in Vlaanderen is hoogopgeleid, maar een groot deel van hen oefende niet de job uit waarvoor ze werden opgeleid. Oekraïense nieuwkomers ervaren dat Vlaamse werkgevers belang hechten aan diploma én ervaring, terwijl zij vaak een diploma hebben zonder werkervaring op dit gebied of werkervaring zonder het bijbehorende diploma. Ze omschrijven zichzelf als 'multifunctioneel' en 'breed inzetbaar', waarbij in hun thuisland vaker wordt gekeken naar competenties en scholingsniveau en minder naar het specifieke diploma. Ze noemen het een soort 'tunnelvisie' van Belgische werkgevers. Daarnaast ondervindt bijna de helft van de hooggeschoolden (46,5%) problemen bij de erkenning van het diploma, wat zorgt voor een extra uitdaging in de zoektocht naar een job.

Oekraïense nieuwkomers ervaren dat de jobs die aan hen worden aangeboden zich te vaak beperken tot laaggeschoolde en *easy access jobs*, met name de schoonmaak, ongeacht hun capaciteiten, ervaring of opleidingsniveau. Daartegenover heeft het leeuwendeel van de Oekraïense nieuwkomers een grote arbeidswens, weliswaar onder de voorwaarde dat ze een job kunnen uitoefenen op het niveau van hun competenties en ervaring.

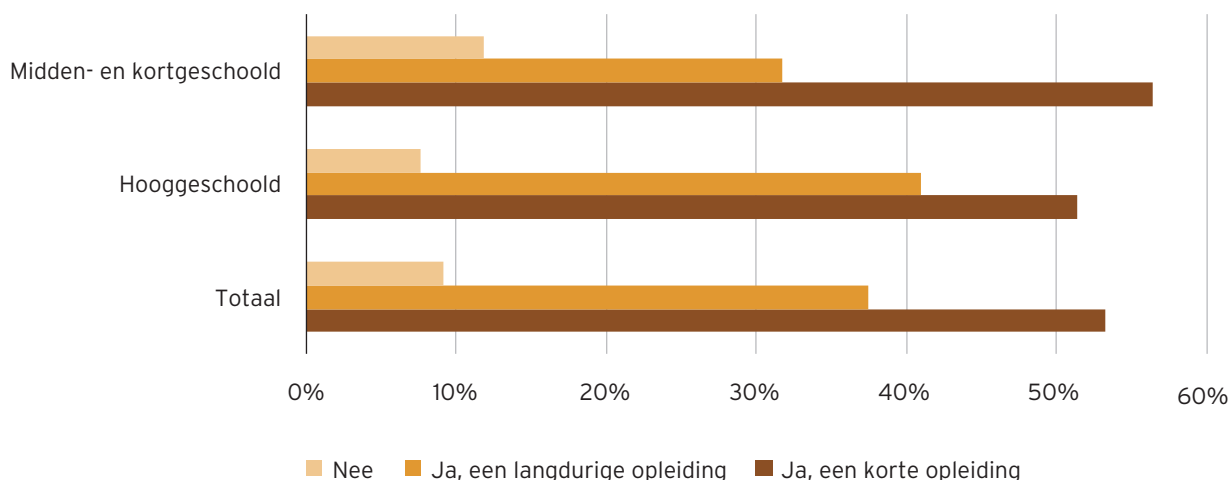
Kinderopvang, werkuren en mobiliteit

Het ontbreken van kinderopvang en een sociaal netwerk voor opvang van kinderen zorgt eveneens voor een extra uitdaging in de zoektocht naar werk. Oekraïense nieuwkomers geven aan dat het in hun thuisland de gewoonte is zelf voor de kinderen te zorgen tot de leeftijd van vier jaar, waardoor men minder geneigd is over te gaan op kinderopvang. Ook de beperkte mobiliteit van Oekraïense nieuwkomers zorgt voor een extra uitdaging voor zowel het volgen van opleidingen als bij het zoeken naar een geschikte job. Ze hebben vaak geen auto ter beschikking en kunnen beperkt rekenen op openbaar vervoer, of de opleidingslocaties liggen juist op moeilijk bereikbare plekken.

Het vergroten van tewerkstellingskansen

De meerderheid van Oekraïense nieuwkomers is bereid zich om te scholen om de kansen op tewerkstelling te verhogen. Zo gaf 64,2% aan te willen deelnemen aan een taalcursus en gaf 53,1% te kennen een stage of werkplekleren te willen volgen. De overgrote meerderheid van de respondenten is ook bereid deel te nemen aan een beroepsopleiding om de tewerkstellingskansen te verhogen, waarbij 53,3% bereid is een korte opleiding (minder dan zes maanden) te volgen en 37,5% bereid is om een langdurige opleiding (meer dan zes maanden) te volgen (**FIGUUR 3**). Opvallend hierbij is dat midden- en kortgeschoolden in verhouding vaker kiezen voor een kortdurige opleiding (56,3%) en hooggeschoolden voor een langdurige opleiding (41%). Ook zijn kort- en middengeschoolden in verhouding vaker niet bereid aan een beroepsopleiding te participeren (11,8%).

FIGUUR 3 \ Bereidheid tot het volgen van een beroepsopleiding



De toekomst van de Oekraïense nieuwkomer

Meer dan de helft van de Oekraïense nieuwkomers wil een toekomst uitbouwen in Vlaanderen. Een voorwaarde hiervoor is echter het vinden van een goede job die aansluit bij hun professionele vaardigheden. Dit geldt ook nog voor één op de vijf nieuwkomers die de toekomst laten afhangen van de situatie in het thuisland. Verschillende van hen geven aan dat ze weinig of niets hebben om naar terug te keren, terwijl hun kinderen bijvoorbeeld al naar een Vlaamse universiteit gaan. Een kleinere groep ziet echter met zekerheid een toekomst in hun thuisland, om te helpen met de heropbouw, hun eigen bedrijf verder te zetten of maatschappelijk bij te kunnen dragen.

Wat leren we?

Dit onderzoeksrapport betreft een onderzoek uitgevoerd door de VDAB, waardoor de meeste inzichten en leerpunten (on)rechtstreeks een connectie vertonen met de VDAB. Er is ook specifiek gepeild naar tevredenheid en opportuniteiten voor de VDAB. Dit tweeledig onderzoek is zowel kwantitatief als kwalitatief te werk gegaan om antwoord te geven op de onderzoeksvragen rond drempels, werkervaring en arbeidskenmerken.

Uit de bevraging en de persoonlijke contacten met nieuwkomers uit Oekraïne bleek een grote dankbaarheid voor de opvang, huisvesting en begeleiding die men hier krijgt. Ook stellen we een grote behoefte vast om hier aan de slag te gaan, (financiële) zelfstandigheid te herwinnen en opnieuw aan het stuur te zitten van eigen leven en loopbaan. Niet louter om de financiële situatie te verbeteren en onafhankelijk te zijn, maar ook om zich nuttig te voelen, een bijdrage te leveren aan de maatschappij en een nieuw leven op te bouwen in België.

Zij die aan de slag zijn of reeds gewerkt hebben in België, zijn over het algemeen redelijk tevreden over hun werkervaring. Er is een trend waarneembaar waarbij Oekraïense nieuwkomers vaak tijdelijke of deeltijdse contracten krijgen die duurzame tewerkstelling in de weg staan. Nieuwkomers die voordien wel werkten, zijn veelal opnieuw werkzoekend door de beëindiging van hun contract. Daarnaast valt op dat ze frequent werken in jobs die onder hun niveau zijn en niet aansluiten bij hun eerdere werkervaring, competenties of diploma. Gebrek aan taalkennis speelt hierin een grote rol.

Zij die niet werken, hopen snel aan het werk te kunnen om hun financiële zelfstandigheid te herwinnen. Velen van hen wensen minstens dertig uur per week te werken. Ze zijn op zoek naar een duurzame job die aansluit bij hun capaciteiten, opleidingsniveau en eerdere werkervaring.

Verschillende drempels zorgen ervoor dat de stap naar werk bemoeilijkt wordt. Met stip op nummer één staat de taalbarrière. De hoge verwachtingen van werkgevers over kennis van het Nederlands alvorens te kunnen starten in een job, maken de zoektocht naar een job op niveau - zeker voor de hooggeschoolden - bijzonder moeilijk. De mogelijkheden beperken zich vaak tot een job onder hun niveau, zoals in de schoonmaak.

De huidige lineaire trajecten laten weinig ruimte om het leren van de taal te combineren met een voltijdse job, terwijl de combinatie met een halftijdse job financieel vaak nadelig is. Het beleid ten aanzien van nieuwkomers gaat uit van (jarenlange) intensieve taalverwerving binnen het onderwijs en vertraagt de doorstroom naar de reguliere arbeidsmarkt.

Naast de taal is men ook druk bezig met de zorg voor kinderen en familie, ze zijn immers gevlucht uit een oorlogsgebied en vaak zijn enkel de vrouwen met ouders en kinderen naar België gekomen. Stress en traumatische ervaringen zorgen voor gezondheidsproblemen en dus extra zorgen.

Daarbij komt dat de nieuwkomers niet goed op de hoogte zijn van hun rechten en plichten op de Belgische arbeidsmarkt. Wat kan en mag wel of niet? De langdradige procedure voor de erkenning van het diploma maakt dit extra complex. Men geeft aan hetzelfde gevoel te hebben bij werkgevers en de Vlaamse instanties, waarbij het regelmatig ontbreekt aan volledige en correcte informatie en aan maatwerk.

Dit alles, tezamen met het tekort aan kinderopvang en het ontbreken van een sociaal netwerk, maakt dat de stap naar werk in sommige gevallen minder snel gezet wordt of kan worden. Desondanks hopen velen van hen van België een nieuwe thuis te kunnen maken, waarbij men enthousiast is om de Belgische cultuur te omarmen.

Wat kunnen we doen?

Om de taalbarrière weg te werken, kan nagedacht worden over de (her)inrichting van het verloop van (lineaire) trajecten. Wellicht dat geïntegreerde en parallelle trajecten - waarbij het leren van de Nederlandse taal gecombineerd wordt met ervaring op de werkvloer - waardevoller is voor de Oekraïense nieuwkomer. Daarnaast kan een extra nadruk op taalcoaching op de werkvloer - zoals de VDAB dat reeds doet - verdere soelaas brengen. Dit wordt kracht bijgezet door een OESO-onderzoek (2023) dat recent nog wees op de negatieve effecten van een aanpak die zorgt voor lange periodes zonder tewerkstelling en tewerkstelling onder niveau bij nieuwkomers die zich hier permanent willen vestigen. Dat nieuwkomers, met slechts een tijdelijk verblijfsrecht, in dezelfde lineaire trajecten worden geduwd, waarbij taalverwerving voorrang krijgt op tewerkstelling is onlogisch en is voor de nieuwkomers zelf een bron van frustratie.

In het kader van het informeren en sensibiliseren zouden alle betrokken actoren - dat wil zeggen Oekraïense nieuwkomers, medewerkers van de Vlaamse instanties en de werkgevers - beter geïnformeerd en gesensibiliseerd moeten zijn over enerzijds de rechten en plichten rond aspecten gerelateerd aan de arbeidsmarkt (wat kan wel of niet, de arbeidsmarktvoorwaarden, enzovoort), en anderzijds over het aanbod en de mogelijkheden binnen de VDAB. Gezien de krapte op de arbeidsmarkt en de aanwezige competenties bij de Oekraïense nieuwkomers is het belangrijk om werkgevers te begeleiden en te sensibiliseren om verder te kijken dan de taalbarrière.

Zij kunnen vertrouwd gemaakt worden met trajecten waarbij Nederlands leren door en tijdens tewerkstelling mogelijk wordt, zoals IBO-T, taalcoaching en een opleiding Nederlands Op De Werkvloer (NODW). Het tijdelijk verblijfsrecht van de nieuwkomers helpt ook niet om werkgevers te overtuigen hen een kans te geven.

Ten slotte kan het traject nauwer afgestemd worden op de specifieke noden en wensen van de Oekraïense nieuwkomers, zoals het aanreiken van vacatures, opleidingen of verschillende vormen van werkplekieren die aansluiten bij de competenties, diploma's en eerdere werkervaring, terwijl men gelijktijdig ook dient rekening te houden met mobiliteits- of gezondheidsissues en ook met het Nederlandse taalniveau.

De Oekraïense nieuwkomers staan klaar om hun stap naar de Vlaamse arbeidsmarkt te zetten. Mits een doordachte aanpassing in aanpak en mindset, kunnen zij hun grootste drempels overwinnen, zodat zij daadwerkelijk een duurzame job vinden en - indien gewenst - hier in België een nieuw hoofdstuk kunnen beginnen. Met hun scholing, vaardigheden en doorzettingsvermogen kunnen ze met zekerheid een meerwaarde bieden voor de Vlaamse arbeidsmarkt, die vurig op zoek is naar nieuw talent om het grote aantal openstaande vacatures in te vullen.

BIBLIOGRAFIE

- OESO. (2023). *Skills and Labour Market Integration of Immigrants and their Children in Flanders*. https://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/skills-and-labour-market-integration-of-immigrants-and-their-children-in-flanders_4ea309cb-en
- Statistiek Vlaanderen. (2023). *Type arbeidscontract*. <https://www.vlaanderen.be/statistiek-vlaanderen/arbeid/type-arbeidscontract>

Actiebereidheid en drempels naar werk bij langdurig werkzoekenden

Heidi Knipprath, Yanne Bogaerts, Nathalie Schuerman - VDAB

Knipprath, H., Bogaerts, Y., & Schuerman, N. (2022). *Actiebereidheid, zoekgedrag en drempels naar werk volgens leeftijd en werkloosheidsstelsel. Een studie over (langdurig) werkzoekenden*. Brussel: VDAB.

ABSTRACT

De helft van de ingeschreven werkzoekenden zonder werk op de Vlaamse arbeidsmarkt is langer dan één jaar op zoek naar werk. Gezien de arbeidsmarktkrapte en de nood om de werkzaamheidsgraad te verhogen, is het relevant om inzicht te krijgen in de activeerbaarheid van zij die niet werken. In juni 2022 werden daarom ruim 66 000 langdurig werkzoekenden met een e-mailadres door de VDAB uitgenodigd om een vragenlijst in te vullen. Er werd nagegaan wat het profiel van de langdurig werkzoekende is, tegen welke drempels zij aanlopen en in welke mate ze bereid zijn om de stap naar de arbeidsmarkt te zetten. De groep langdurig werkzoekenden is divers, maar onderscheidt zich van kortdurige werkzoekenden op vlak van leeftijd. Bijna de helft van langdurig werkzoekenden is 45 jaar of ouder. Één op vijf langdurig werkzoekenden is zestig jaar of ouder. Ruim de helft zocht de laatste drie maanden minstens één keer per week naar vacatures en is bereid om een opleiding te volgen. Bereidheid voor een betaalde job of een opleiding en het optimisme omtrent eigen tewerkstellingskansen nemen af met leeftijd. Leeftijd is de vaakst voorkomende drempel voor langdurig werkzoekenden om werk te vinden, gevolgd door gezondheid en opleidingsniveau. Gezondheid is zelfs de voornaamste drempel bij mensen jonger dan 54 jaar. Een kleine groep langdurig werkzoekenden zegt dat werken financieel niet aantrekkelijk genoeg is. Langdurig werkzoekenden geven aan dat werken financieel een noodzaak is, maar dat werk ook kansen biedt om met andere mensen in contact te komen. Langdurig werkzoekenden geven aan dat opleidingen en persoonlijke begeleiding door de VDAB bij het zoeken naar vacatures kunnen helpen om een nieuwe betaalde job te vinden. Maar daarnaast is men ook vragende partij voor het sensibiliseren van werkgevers. Langdurig werkzoekenden willen dat werkgevers openstaan voor (oudere) werkzoekenden (met een beperking of gezondheidsproblemen).

Het aandeel langdurig werkzoekenden in Vlaanderen is groot. De helft van de ingeschreven werkzoekenden zonder werk is langer dan één jaar op zoek naar werk. In juni 2022, op het moment van onze studie, waren er 172 730 werkzoekenden zonder werk, van wie 94 352 langdurig werkzoekend.¹ Langdurig werkzoekenden zijn gemiddeld ouder dan kortdurig werkzoekenden. Bijna de helft van de langdurig werkzoekenden is 45 jaar of ouder, terwijl driekwart van de kortdurig werkzoekenden 44 jaar is of jonger. Meer dan drie vierde van de langdurig werkzoekenden wordt door bemiddelaars bij VDAB ingeschat als klaar voor werk. De overige langdurig werkzoekenden zijn niet beschikbaar op lange termijn. Zij hebben geen arbeidsmarktperspectief. Het kan bijvoorbeeld gaan om klanten die de VDAB doorverwijst naar een organisatie uit welzijn of gezondheidszorg, of om klanten die in het verleden al verschillende soorten intensieve dienstverlening hebben gekregen en voor wie er geen passende dienstverlening meer is.

¹ In september 2023 waren er 214 813 werkzoekenden zonder werk, van wie 95 768 langdurig werkzoekend.

Hoewel het merendeel van de langdurig werkzoekenden beschikbaar is, verloopt duurzame uitstroom naar werk moeizaam. Gezien de arbeidsmarktkrapte is het belangrijk om de werkzaamheidsgraad te verhogen en inzicht te krijgen in de activeerbaarheid van zij die niet werken. Het is daarom relevant om na te gaan wat het profiel van de langdurig werkzoekende is, tegen welke drempels langdurig werkzoekenden aanlopen en welke hefboomen ingezet kunnen worden om deze drempels te overwinnen.

Methodologie

Om een beter inzicht te krijgen in het profiel van langdurig werkzoekenden en hun drempels, werd in 2022 een online survey verspreid onder langdurig werkzoekenden. Er werden ook gesprekken gevoerd met bemiddelaars, experts en provinciaal directeurs. In dit artikel leggen we de focus op de resultaten die komen uit deze survey.

In juni 2022 werden ruim 66 000 ingeschreven langdurig werkzoekenden benaderd die een e-mailadres hebben.² Langdurig werkzoekenden die advies 'welzijn' hebben gekregen werden niet benaderd voor het onderzoek. Zij kregen dit advies wanneer ze niet beschikbaar zijn op langere termijn vanwege een ernstige problematiek. Van de 66 622 langdurig werkzoekenden vulden 4749 (7,1%) de vragenlijst voldoende in om hun antwoorden mee te nemen in de analyses. De meesten van hen hebben een werkloosheidsuitkering (88%), een arbeidsongeschiktheidsuitkering (9%) of een leefloon (3%). In de volgende paragraaf komen de profielkenmerken van langdurig werkzoekenden aan bod.

Resultaten

Profielkenmerken

Uit **TABEL 1** kunnen we afleiden dat bijna de helft van langdurig werkzoekenden die we gecontacteerd hebben 45 jaar of ouder is. Een op vijf is zestig jaar of ouder. Een derde is geboren buiten België, twee derde is geboren in België. Vier op tien langdurig werkzoekenden zijn kortgeschoold, vier op tien middengeschoold en twee op tien zijn hooggeschoold. Bijna 7% is werkloos met bedrijfstoelag (SWT). Een derde is minder dan twee jaar werkzoekend, een derde twee tot drie jaar werkzoekend en een derde vier jaar of langer werkzoekend.

Bij de langdurig werkzoekenden die de vragenlijst voldoende hebben ingevuld, stellen we vast dat hooggeschoolden, mensen geboren in België en ouderen oververtegenwoordigd zijn. Deze oververtegenwoordiging heeft een invloed op de resultaten. In een van de volgende paragrafen wordt het verband tussen achtergrondkenmerken en motivatie om te werken gepresenteerd. Uit de resultaten van een regressie-analyse blijkt dat opleiding, migratieachtergrond en leeftijd sterk samenhangen met motivatie. Gezien de oververtegenwoordiging op vlak van deze kenmerken en het feit dat we enkel respondenten hebben benaderd met een e-mailadres zijn de percentages vermeld in de volgende paragrafen een benadering van de werkelijkheid.

² Het gaat meer bepaald om langdurig werkzoekenden met een van de volgende statuten: uitkeringsgerechtigd volledig werkloos, werkzoekend in beroepsinschakelingstijd, werkzoekend ten laste van OCMW, persoon met een arbeidshandicap, van het recht op uitkering uitgesloten werkzoekende, werkzoekend ten laste van het RIZIV in voorbereiding op tewerkstelling, en (kandidaat) arbeidszorgmedewerker.

TABEL 1 \ Achtergrondkenmerken van de benaderde populatie en bereikte steekproef van langdurig werkzoekenden

	Benaderde populatie langdurig werkzoekenden (N=66 622)	Bereikte steekproef (N=4749)
GESLACHT		
Man	52,7%	49,3%
Vrouw	47,8%	50,7%
GEBOORTELAND		
België	65,3%	80,6%
Elders	32,8%	19,4%
LEEFTIJD		
Jonger dan 29 jaar	18,6%	4,5%
30-44 jaar	34,1%	18,8%
45-59 jaar	27,9%	42,1%
60-64 jaar	19,3%	34,6%
OPLEIDING		
Kortgeschoold	41,6%	27,4%
Middengeschoold	37,7%	39,5%
Hooggeschoold	20,6%	33,2%
SWT	6,5%	10,1%
INACTIVITEITSDUUR		
1 jaar	35,4%	34,0%
2 jaar	21,1%	21,2%
3 jaar	11,7%	10,7%
4 jaar	7,7%	6,9%
5 jaar of langer	24,2%	27,1%

Bron: Administratieve data van VDAB

Motivatie en drempels

In **TABEL 2** en in **TABEL 3** maken we een onderscheid naar leeftijd en werkloosheidsstelsel om de motivatie en de drempels te beschrijven. Dit onderscheid naar leeftijd en werkloosheidsstelsel is relevant, omdat werkzoekenden in het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelag (SWT) en werkzoekenden die zestig jaar of ouder zijn bij de VDAB geregistreerd worden als aangepast beschikbaar. Aangepast beschikbare werkzoekenden kunnen niet verplicht worden om zelf naar werk te zoeken. Zij worden doorverwezen naar een bemiddelaar. De leeftijd van respondenten in SWT schommelt tussen 59 en 64 jaar.

Twee derde van de langdurig werkzoekenden heeft zin om opnieuw te gaan werken. Ruim de helft zocht de laatste drie maanden minstens één keer per week naar vacatures en is bereid om een opleiding te volgen. Men is echter minder optimistisch over de tewerkstellingskansen. Slechts een kwart verwacht binnen één jaar een job te vinden. Bereidheid om te werken of een opleiding te volgen en het optimisme omtrent eigen tewerkstellingskansen nemen af met leeftijd. Mensen in het SWT-stelsel scoren het laagst op deze kenmerken. Opvallend: langdurig werkzoekenden van 55 tot en met 59 jaar zoeken vaker naar vacatures en solliciteren vaker dan jongere werkzoekenden, maar hebben minder vaak een jobinterview.

TABEL 2 \ Motivatie en drempels naar leeftijd en werkloosheidsstelsel

	≤ 54 jaar	55-59 jaar	≥ 60 jaar	SWT	Totaal
Zin om opnieuw te gaan werken (Helemaal) akkoord	78%	68%	48%	10%	63%
Bereid opleiding te volgen voor nieuwe job (Helemaal) akkoord	74%	54%	35%	14%	51%
Gezocht naar vacatures (Minstens 1 keer per week)	59%	69%	55%	15%	56%
Gesolliciteerd (Minstens 1 keer per week)	32%	38%	22%	2%	28%
Jobinterviews (Minstens 1 keer per week)	11%	7%	3%	0%	7%
Redelijk of erg grote tewerkstellingskans	41%	22%	7%	2%	25%
Werken niet financieel voordeliger (Ja)	6%	5%	5%	12%	6%

Bron: Survey bij langdurig werkzoekenden

TABEL 3 \ Drempels naar leeftijd en werkloosheidsstelsel

≤ 54 jaar	55-59 jaar	≥ 60 jaar	SWT	Totaal
Gezondheid (43%)	Leeftijd (84%)	Leeftijd (89%)	Leeftijd (80%)	Leeftijd (61%)
Opleiding (34%)	Gezondheid (45%)	Gezondheid (34%)	Gezondheid (45%)	Gezondheid (41%)
Leeftijd (31%)	Opleiding (23%)	Digitale vaardigheden (16%)	Digitale vaardigheden (12%)	Opleiding (24%)

Bron: Survey bij langdurig werkzoekenden

Leeftijd is de voornaamste drempel voor veel langdurig werkzoekenden om werk te vinden (**TABEL 3**). De top drie drempels die langdurig werkzoekenden ervaren in hun zoektocht zijn: leeftijd (61%), gezondheid (41%) en opleidingsniveau (24%). Andere vaak voorkomende drempels zijn vervoer (18%), zelfvertrouwen (15%), digitale vaardigheden (14%) en zorg voor familie (13%). Bijna twee derde zegt gehinderd te worden door de leeftijd. Dit aandeel ligt in werkelijkheid waarschijnlijk lager, omdat ouderen oververtegenwoordigd zijn in de studie. Maar ook een groep mensen jonger dan 54 jaar zien hun leeftijd als een drempel (31%). In hun antwoorden op open vragen geven langdurig werkzoekenden vaak aan dat ze door hun leeftijd minder tewerkstellingskansen krijgen van werkgevers. Ze geven zelf een verklaring hiervoor en stellen dat werkgevers minder snel geneigd zullen zijn om te investeren in oudere werknemers omdat oudere werkzoekenden te veel anciënniteit hebben opgebouwd en te duur zijn. Langdurig werkzoekenden vermoeden ook dat werkgevers vinden dat oudere werkzoekenden trager werken dan jongere werkzoekenden en dat ze minder goed mee zijn op vlak van technologische vaardigheden. Oudere werkzoekenden zouden bovendien minder kneedbaar zijn en zullen minder snel bereid zijn om een niet-leidinggevende functie uit te oefenen. Ook koppelen ze vaak hun ontslag aan het feit dat ze reeds een bepaalde leeftijd hebben bereikt en dat ze dus minder interessant zijn voor de werkgever. Langdurig werkzoekenden gaan ervan uit dat een werkgever niet snel opnieuw een oudere werkzoekende zal aanwerven, zeker wanneer het pensioen nabij is.

Door een hoge leeftijd is het ook voor de werkzoekende én de werkgever niet interessant om een lange opleiding te starten. Wanneer een lange opleiding gevolgd zou worden, zou er nauwelijks nog tijd over zijn om de opleiding te doen renderen voor de pensioenleeftijd.

Leeftijd, pensioen en SWT worden dus vaak samen als reden genoemd om geen acties meer te ondernemen of als reden waarom langdurig werkzoekenden hun tewerkstellingskansen laag inschatten. Dat de leeftijd een barrière vormt is een bron van frustratie voor vele langdurig werkzoekenden die nog werkbereid zijn en zelfs opleidingen hebben gevolgd om een nieuwe job te vinden. Anderen, wanneer de pensioenleeftijd dichterbij komt, lijken te berusten of vragen zelfs om met rust gelaten te worden. Ze begrijpen dat ze in deze situatie nog weinig interessant zijn voor een werkgever en pleiten voor meer aandacht voor de jongere werkzoekenden. Sommigen vinden dat wanneer ze weer zouden gaan werken, er rekening moet gehouden worden met hun eigen voorwaarden. Ze willen een gepaste job, bij voorkeur deeltijds en fysiek minder zwaar. Ook bemiddelaars ervaren dat zowel werkgevers en opleidingscentra minder openstaan voor mensen op leeftijd.

Gezondheid is een drempel die minder leeftijdsgebonden is en zelfs als voornaamste drempel wordt ervaren bij mensen jonger dan 54 jaar (43%). Dit sluit aan bij de observatie van VDAB-medewerkers dat langdurig werkzoekenden switchen tussen de status van arbeidsongeschiktheid en werkloosheid of langdurig werkloos zijn, terwijl ze eigenlijk niet meer arbeidsgeschikt zijn. Het opleidingsniveau wordt als drempel ervaren wanneer men laaggeschoold is, maar ook hooggeschoolden kunnen hun opleiding als een drempel ervaren.

Slechts een zeer kleine groep langdurig werkzoekenden zegt dat werken financieel niet aantrekkelijk genoeg is (6%). Dit percentage verdubbelt wanneer we enkel naar mensen in het SWT-stelsel kijken. SWT'ers ontvangen naast een uitkering een bedrijfstoelage en beamen ook bij andere vragen minder vaak dan niet-SWT'ers dat het financieel interessanter is om opnieuw te gaan werken. Respondenten geven in hun antwoord bij open vragen aan dat werken financieel nog altijd voor hen een noodzaak is en werken ook leidt tot een beter pensioen en andere voordelen zoals een eindejaarspremie. Ze schrijven dat ze het niet prettig vinden om werkloos te zijn. Ze willen niet beschouwd worden als een profiteur en schrijven dat een uitkering hoe dan ook te laag is om rond te komen. Anderen vragen dan weer om strenger te zijn voor langdurig werkzoekenden die wel profiteren van hun uitkering. Respondenten geven daarnaast aan dat niet alleen het financiële aspect telt, maar dat ook de sociale voordelen en de kansen om met andere mensen in contact te komen de motivatie om te gaan werken positief beïnvloeden. Door opnieuw te gaan werken kunnen ze op die manier bouwen aan hun vertrouwen. (Alleenstaande) ouders stellen vaker dat werken financieel niet loont, verwijzend naar de kosten voor kinderopvang.

Drempels blijken op elkaar in te spelen en gaan zo het zelfvertrouwen negatief beïnvloeden. Zo lezen we in de antwoorden op open vragen verhalen over een auto die niet hersteld kan worden vanwege gebrek aan werk en inkomen. Hierdoor wordt de scope van potentiële jobs en tewerkstellingskansen verkleind, waarna het zelfvertrouwen (verder) daalt. Andere factoren die het zelfvertrouwen kunnen aantasten zijn slechte ervaringen bij de vorige werkgever of ontslag, de herkomst, de gezinssituatie of gezondheidsproblemen.

Gebrek aan zelfvertrouwen maakt dat werkzoekenden zich minder optimaal kunnen inzetten voor hun zoektocht naar werk of zich onzeker voelen om een werkgever te overtuigen hen aan te werven. Met betrekking tot de drempels geeft een kleine groep aan dat ze hinder vinden door hun herkomst en gebrek aan Nederlandse taalvaardigheid. Ze geven aan dat werkgevers zich vragen stellen bij de motivatie van werkzoekenden met een andere herkomst en dat ze te hoge verwachtingen hebben met betrekking tot het Nederlands. Sommige langdurig werkzoekenden met een migratieachtergrond ervaren dat ze minder aantrekkelijke jobs voorgesteld krijgen. Deze ervaringen maken dat anderstaligen en mensen met een andere etnische herkomst zich minder zelfzeker voelen. Omdat mensen geboren buiten België ondervertegenwoordigd zijn in onze studie, kunnen we ervan uitgaan dat het aandeel van werkzoekenden die deze drempels ervaren onderschat is.

Wanneer een nieuwe betaalde job uitblijft, valt werkloosheid zwaar. Positieve ervaringen tijdens het zoekproces verhogen het zelfvertrouwen. Langdurig werkzoekenden die optimistisch zijn over hun tewerkstellingskansen, solliciteren vaker, krijgen vaker een positieve reactie, verwijzen naar de positieve impact van de begeleiding die ze krijgen of volgen een opleiding. Maar deze ervaringen hangen samen met leeftijd, en langdurig werkzoekenden die optimistisch zijn, zijn ook relatief vaker jonger dan 54 jaar.

Factoren die samenhangen met motivatie

De verschillende drempels die langdurig werkzoekenden ervaren werken op elkaar in. Op basis van clusteranalyse en logistische regressie-analyse hebben we gezocht in welke mate verschillende factoren samenhangen met de motivatie om de stap te zetten naar werk. Aan de hand van clusteranalyse werden twee profielen of subgroepen van langdurig werkzoekenden onderscheiden. We hebben gebruik gemaakt van de volgende kenmerken: het belang dat men hecht aan een betaalde job; eigen inschatting met betrekking tot sollicitatievaardigheden; zoekgedrag naar vacatures de laatste drie maanden; beschikbaarheid voor een betaalde job en de eigen inschatting van de kans om een betaalde job te vinden.

Langdurig werkzoekenden die hoog scoren op deze kenmerken onderscheiden zich van langdurig werkzoekenden die lager scoren. In **TABEL 4** wordt weergegeven welke kenmerken samenhangen met het profiel van de langdurig werkzoekenden. Door middel van logistische regressie-analyse werd nagegaan welke kenmerken verklaren tot welk profiel men behoort (positieve arbeidsattitude versus minder positieve arbeidsattitude). De cijfers in de tabel zijn odds ratio's. Cijfers hoger dan 1 wijzen op een positief verband. Cijfers lager dan 1 wijzen op een negatief verband. Hoe dichter de odds ratio bij 1 ligt, hoe kleiner het verband. Een odds ratio van 1,500 betekent dat men 1,5 keer meer kans maakt om tot het profiel van gemotiveerde langdurig werkzoekenden te behoren. Een odds ratio van 0,700 betekent dat men 30% minder (=100%-70%) kans maakt om tot dit profiel te behoren.

TABEL 4 \ Verklarende factoren voor het profiel van langdurig werkzoekenden met een positieve arbeidsattitude (N=3086)

	Exp(B)		Exp(B)
Man	1,196*	DIGITALE VAARDIGHEDEN	
OPLEIDING		(Helemaal) niet goed	0,220***
Kortgeschoold (REF)		Gemiddeld	0,537***
Middengeschoold	1,252*	(Helemaal) goed (REF)	
Hooggeschoold	1,624***	INACTIVITEITSDUUR	
GEBORTELAND		1 jaar	1,523***
België (REF)		2 jaar	1,409**
EU-land (maar niet België)	n.s.	3 jaar	1,634**
Buiten de EU	2,122***	4 jaar	n.s.
LEEFTIJD		5 jaar of langer (REF)	
Jonger dan 54	1,934 ***	SWT	0,186***
55-59 jaar	2,615 ***	Constant	0,599**
60 jaar of ouder (REF)		Nagelkerke R ²	0,22
KENNIS NEDERLANDS			
Matig tot niet	1,629*		
Goed	n.s.		
Heel goed (REF)			

Noot: REF = referentiecategorie. Met deze categorie worden de andere categorieën van eenzelfde kenmerk vergeleken. Bijvoorbeeld midden- en hooggeschoolden worden met kortgeschoolden (de referentiecategorie) vergeleken.

Bron: Survey bij langdurig werkzoekenden

Alle achtergrondkenmerken in de tabel hangen significant samen met het profiel. Mannen, midden- en hogeschoolden, werkzoekenden geboren buiten de EU en/of werkzoekenden met weinig tot geen kennis Nederlands, werkzoekenden jonger dan zestig jaar, en werkzoekenden drie jaar of minder lang werkloos maken meer kans om tot het profiel van de werkzoekenden met positieve arbeidsattitude te behoren dan anderen. Werkzoekenden met gemiddelde of minder goede digitale vaardigheden maken minder kans om tot dit profiel te behoren. Werkzoekenden blijken volgens deze analyse tussen 55 en 59 jaar nog sterker te verschillen ($\text{Exp}(B)=2,615$) dan werkzoekenden die 54 jaar en jonger zijn van langdurig werkzoekenden die zestig jaar of ouder zijn ($\text{Exp}(B)=1,934$). In **TABEL 2** stelden we vast dat met leeftijd motivatie en de inschatting van eigen tewerkstellingskansen dalen, maar dat de categorie van 55- tot 59-jarigen wel een actiever sollicitatiegedrag vertoonden. Dit kan verklaren waarom we in deze regressie-analyse vaststellen dat 55- tot 59-jarigen nog meer kans maken om te behoren tot het profiel van werkzoekenden met een positieve arbeidsattitude dan andere werkzoekenden. Hoe dan ook bevestigen de resultaten in **TABEL 4** dat werkzoekenden in het SWT-stelsel en werkzoekenden zestig jaar of ouder de grootste kans maken om tot het profiel van de minder gemotiveerde werkzoekende te behoren.

Ondersteuningsnoden en sensibilisering werkgevers

De respondenten kregen de vraag hoe de VDAB hen kan helpen om de kansen op een job te vergroten. Respondenten konden meer dan één antwoord selecteren, tenzij ze aangaven dat ze niet op zoek zijn naar een job. Uit **TABEL 5** leiden we af dat 15% zegt niet op zoek te zijn naar een job. Het is mogelijk dat dit percentage wordt onderschat door een selectie-effect. Er is niettemin duidelijk een verschil tussen langdurig werkzoekenden in SWT en andere langdurig werkzoekenden. Ruim de helft van SWT'ers zegt geen job meer te zoeken. De overige respondenten konden aangeven welke ondersteuning door VDAB hun kansen op werk zouden verbeteren. Opleidingen werden het vaakst gekozen (26%), gevolgd door persoonlijke begeleiding bij het zoeken naar vacatures (23%). Respondenten voelen zich hierover onzeker en gaven bij andere vragen in de vragenlijst aan dat het moeilijk is om vacatures te vinden die passen bij hun situatie. Minder vaak kiezen langdurig werkzoekenden de mogelijkheid van een sollicitatietraining (9%) en begeleiding bij jobinterviews (13%).

In antwoorden op andere en open vragen lezen we dat een grote groep langdurig werkzoekenden interesse heeft in het volgen van opleidingen, maar dat ze botsen op een aantal drempels. Ze begrijpen niet altijd waarom sommige opleidingen wel en andere opleidingen niet erkend worden door VDAB en willen een versoepeling van regels. Daarnaast vragen sommigen om opleidingen die 'lonen'. Hoewel velen tevreden zijn met de opleiding die ze hebben gevolgd, merken anderen op dat ze ervaren dat niet alle opleidingen leiden tot tewerkstellingskansen. Er zijn frustraties omdat werkgevers weinig kansen bieden nadat men een opleiding heeft afgerond omdat men nog niet voldoende werkervaring heeft opgebouwd. Langdurig werkzoekenden geven aan dat ze interesse hebben in een (nieuwe) opleiding als de opleiding daadwerkelijk leidt naar een volwaardige, betaalde job. Sommigen geven aan dat opleidingen en stages uiteindelijk een kostenplaatje met zich meebrengen en dat ze nood hebben aan meer financiële en mentale ondersteuning tijdens het traject.

Bij de vraag welke ondersteuning VDAB langdurig werkzoekenden kan bieden om de tewerkstellingskansen te vergroten, selecteerde bijna een derde de optie 'Anders'. Velen lichten hun situatie toe, verwijzen opnieuw naar de leeftijds- en gezondheidsdrempel, of geven aan dat ze reeds geholpen worden. Over deze hulp klinken zowel positieve als minder positieve geluiden. Respondenten benadrukken het belang van een goede begeleiding, waarbij bemiddelaars openstaan voor wat men reeds gedaan heeft in zijn loopbaan en wat de noden zijn gezien hun (gezondheids)situatie. Ze vragen dat bemiddelaars luisteren naar de werkzoekenden, maar vragen ook dat bemiddelaars werkgevers overtuigen open te staan voor (oudere) werkzoekenden (met een beperking of gezondheidsproblemen). Er is verder vraag naar gepaste jobs, rekening houdend met de eigen situatie, naar specifieke begeleiding voor 55-plussers, en een meer ondersteunende dan controlerende aanpak.

TABEL 5 \ Ondersteuning die VDAB kan bieden om de kansen op een job te vergroten (N=4304)

	≤ 54 jaar	55-59 jaar	≥ 60 jaar	SWT	Totaal
Aanbieden van een opleiding	37%	24%	15%	5%	26%
Aanbieden van een sollicitatietraining	14%	7%	5%	1%	9%
Persoonlijke begeleiding bij het zoeken naar vacatures	31%	25%	14%	4%	23%
Persoonlijke begeleiding bij jobinterviews	20%	12%	6%	3%	13%
Ik ben niet op zoek naar een job	8%	8%	17%	56%	15%
Anders	28%	34%	36%	15%	30%

Bron: Survey bij langdurig werkzoekenden

Besluit

Ongeveer de helft van de ingeschreven werkzoekenden zonder werk in Vlaanderen is langer dan één jaar op zoek naar werk. Deze groep langdurig werkzoekenden is zeer divers, maar verschilt van kortdurig werkzoekenden, met name op vlak van leeftijd. Driekwart van de kortdurig werkzoekenden is 44 jaar of jonger, bijna de helft van langdurig werkzoekenden is 45 jaar of ouder. Hoewel in onze studie werkzoekenden van 45 jaar of ouder oververtegenwoordigd zijn en dit een invloed heeft op de resultaten, zien we dat leeftijd en gezondheid, ongeacht de leeftijd, duidelijk ervaren worden als drempels door veel langdurig werkzoekenden bij het zoeken naar werk. Dat leeftijd een drempel is, kunnen we ook terugvinden in de cijfers over het zoeken naar vacatures en het deelnemen aan een jobinterview. Langdurig werkzoekenden van 55 tot en met 59 jaar zijn iets vaker op zoek naar vacatures dan jongere werkzoekenden, maar hebben minder vaak een jobinterview. Een drempel naar werk die vaak genoemd wordt in het debat over (langdurig) werkloosheid is de werkloosheidsval. Wanneer het verschil tussen een uitkering en loon te klein is en werken niet voldoende loont, dan wordt werken minder aantrekkelijk. Een loon kan weliswaar hoger liggen dan een uitkering, maar door dit loon kunnen ook sociale voordelen wegvallen. Werken financieel aantrekkelijker maken kan dus een belangrijke hefboom te zijn in het activeringsbeleid. De werkloosheidsval lijkt echter in onze studie minder sterk naar voren te komen. Slechts voor een kleine groep langdurig werkzoekenden, en met name wanneer men in SWT zit, loont het werken financieel onvoldoende. Het is mogelijk dat de werkloosheidsval in werkelijkheid groter is dan in deze studie werd geschat. Mensen die gemotiveerd zijn om te werken zijn misschien ook sneller geneigd om mee te werken aan een studie. Ook moeten we er rekening mee houden dat mensen die geen e-mailadres hebben minder digitaal vaardig zijn en dat deze vaardigheden ook samenhangen met motivatie. Maar voor de meerderheid van de langdurig werkzoekenden die aan deze studie hebben deelgenomen blijft werken financieel en sociaal aantrekkelijker dan thuis blijven.

Wanneer het vinden van een nieuwe betaalde job uitblijft, valt werkloos zijn zwaar. Respondenten vragen daarom om begrip, zowel bij bemiddelaars als bij werkgevers en het bredere publiek. Het is voor langdurig werkzoekenden niet gemakkelijk de weg te vinden naar de arbeidsmarkt en ze krijgen te maken met meerdere drempels. Maar er is ook reden voor (gematigd) optimisme: respondenten zijn positief over hun tewerkstellingskansen wanneer ze veelvuldig of breed aan het solliciteren zijn en ze een goed gevoel hebben bij recente sollicitaties. Positieve ervaringen versterken hun vertrouwen. Ze krijgen steun van een bemiddelaar, zitten in een traject of volgen een opleiding en hopen erna werk te kunnen vinden. Opleiding en begeleiding worden door deze groep ervaren als een hefboom, zowel voor het zelfvertrouwen als voor hun tewerkstellingskansen. VDAB kan hierin langdurig werkzoekenden ondersteunen door de toegang naar opleidingen voor (oudere) langdurig werkzoekenden te optimaliseren. Niettemin stellen we vast dat (gematigd) optimisme vooral aanwezig is bij langdurig werkzoekenden jonger dan 55 jaar.

Motivatie en optimisme verminderen met de leeftijd. Voor werkzoekenden in het stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT'ers) is bovendien informatie belangrijk. Niet alle SWT'ers zijn zich bewust van de consequenties van het statuut dat ze hebben en veronderstellen dat ze op vervroegd pensioen (het vroegere brugpensioen) zijn. Zij pleiten vaak om met rust gelaten te worden na een lange en zware loopbaan en vinden activering vlak voor de pensioenleeftijd niet zinvol. Betere informatie kan ervoor zorgen dat men minder voor verrassingen komt te staan.

Motiverende gespreksvoering als hefboom voor re-integratie-gesprekken tijdens arbeidsongeschiktheid

Isha Rymenans - Department of Work and Organisation Studies - KU Leuven

Charlotte Vanovenberghe - Department of Experimental Clinical and Health Psychology - UGent

Emelien Lauwerier - Department of Psychology - Open University of the Netherlands

Marc Du Bois - Department of Public Health and Primary Care - KU Leuven

Anja Van den Broeck - Department of Work and Organisation Studies - KU Leuven, Optentia North West University

Vanovenberghe, C., Van den Broeck, A., Bois, M. Du, Schryver, M. De, & Lauwerier, E. (2022). A pilot randomized controlled trial on motivational interviewing in return to work after work disability. *Patient Education and Counseling*. <https://doi.org/10.1016/J.PEC.2022.09.014>

Rymenans, I., Vanovenberghe, C., Du Bois, M., Van den Broeck, A., & Lauwerier, E. (2023). Process Evaluation of a Motivational Interviewing Intervention in a Social Security Setting: A Qualitative Study among Work-Disabled Patients. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 1-16. <https://doi.org/10.1007/S10926-023-10108-4>

ABSTRACT

Aan de hand van twee studies¹ onderzochten we de meerwaarde van motiverende gespreksvoering bij re-integratie, en exploreerden we hoe, voor wie en onder welke omstandigheden het werkt. Een eerste gerandomiseerde pilootstudie includeerde 265 arbeidsongeschikte verzekerden en vergeleek een controlegroep (met de standaard consultvoering) met een interventiegroep. De interventie bestond uit een consult waarin een paramedicus van de mutualiteit motiverende gespreksvoering toepaste. Vlak voor het consult, één week erna en drie maanden erna kregen de participanten een vragenlijst die peilde naar onderliggende psychologische factoren, bijvoorbeeld hun motivatie en psychologische basisbehoeften ten aanzien van werk, hun levenskwaliteit en werkvermogen. Gegevens over eventuele werkhervatting en terugval in arbeidsongeschiktheid werden opgevolgd tot twaalf maanden na aanvang van de ziekteperiode via de databank van de mutualiteit. In een tweede studie werden achttien participanten (met lage rugpijn of medisch onverklaarde symptomen) geïnterviewd over wat ze positief en nuttig vonden aan het consult op basis van motiverende gespreksvoering en waarom.

¹ Voor meer info over de gebruikte methoden, kan u steeds contact opnemen via isha.rymenans@kuleuven.be. Beide studies verkregen de nodige goedkeuring op vlak van zowel ethiek als GDPR via de Ethische Commissie Onderzoek van UZ/KU Leuven (B322201941009) en de Commissie voor Medische Ethiek van UZ Gent (2019/1248) (ClinicalTrials.gov registratienummer = NCT05412537).

De resultaten tonen aan dat de interventiegroep sneller terug aan het werk ging en minder kans op hervat vertoonde dan de controlegroep. Voor de onderliggende psychologische factoren vonden we geen effect terug. Uit de interviewdata blijkt echter dat motiverende gespreksvoering de psychologische basisbehoeften aan autonomie, betrokkenheid en competentie lijkt te ondersteunen. Hierdoor verlieten participanten het consult met positieve gevoelens, nieuwe hoop en andere opties naar werkhervatting toe. Participanten met lage rugpijn vonden individueel advies belangrijk, terwijl diegene met medisch onverklaarde symptomen vooral begrepen en geloofd wilden worden. Aangezien motiverende gespreksvoering re-integratie zou kunnen bevorderen, is een verdere uitbreiding rond communicatietrainingen voor andere betrokken actoren wenselijk. De complexe interactie met externe factoren zoals de werking van de mutualiteit, de behandelende context of de mogelijkheden en steun van het werk, vraagt verder onderzoek en een beleidsmatige aanpak.

Het groeiend aantal arbeidsongeschikte verzekerden, die omwille van gezondheidsproblemen niet kunnen werken, zet onze sociale zekerheid steeds meer onder druk. Bovendien heeft arbeidsongeschiktheid een negatieve invloed op zowel de financiële situatie, als het fysiek en mentaal welzijn van verzekerden. Vroege re-integratie is dus belangrijk, ook omdat werkhervatting alsmaar moeilijker wordt naargelang iemand langer afwezig blijft van het werk. Daarom worden verzekerden die toch langdurig ziek blijven, uitgenodigd bij een arts of paramedicus van hun mutualiteit om de nodige begeleiding te krijgen. Bijkomend dienen deze gesprekken om te evalueren of verzekerden nog steeds recht hebben op een uitkering. Een eerste stap naar een aanpak die minder controlerend en meer ondersteunend aanvoelt voor verzekerden, kan zijn om motiverende gespreksvoering te introduceren bij de mutualiteiten. Deze cliëntgerichte gespreksmethodiek tracht re-integratie eerder op een duurzame manier te faciliteren. Door verzekerden te doen nadenken over redenen voor werkhervatting die ze belangrijk, in lijn met hun waarden, of interessant vinden, kan terugval in ziekte proberen vermeden worden. Onderzoek toont aan dat dit beter werkt dan het opleggen van externe druk (bijvoorbeeld het financiële aspect) of interne druk (zoals focussen op schuld- en schaamtegevoelens) om gedragsverandering, of in dit geval re-integratie, te bevorderen. Via onze studies willen we dan ook nagaan of motiverende gespreksvoering kan bijdragen aan de re-integratie van Vlaamse verzekerden in arbeidsongeschiktheid, en op welke manier.

Situering van het onderzoek

Arbeidsongeschiktheid: een maatschappelijk en individueel probleem

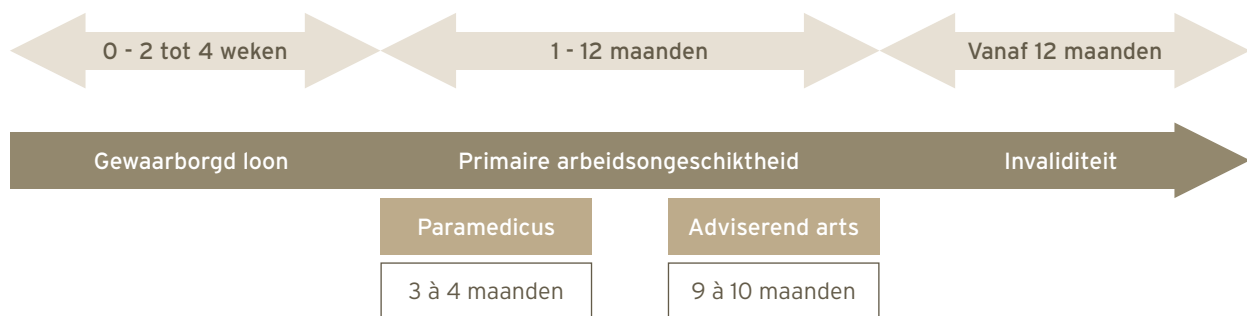
Het aantal arbeidsongeschikte en langdurig zieke personen in België vertoont een stijgende lijn. De meest recente cijfers uit 2021 geven aan dat er toen ruim 485 000 verzekerden, zijnde werknemers, werklozen of zelfstandigen, waren die al langer dan één jaar arbeidsongeschikt waren. Samen met de uitkeringen gelinkt aan primaire arbeidsongeschiktheid (minder dan twaalf maanden afwezig van het werk), was dit goed voor een totale uitgave van bijna 9,6 miljard euro voor ons sociaal zekerheidsstelsel (RIZIV, 2023b). Bovendien voelen arbeidsongeschikte verzekerden zich vaker uitgesloten van de maatschappij. Naast de negatieve impact op hun fysiek en mentaal welzijn, ervaren zij ook vaker financiële moeilijkheden (Black, 2012).

De opvolging van arbeidsongeschiktheid door de mutualiteiten

Na de periode van het gewaarborgd loon, betaald door de werkgever voor arbeiders en bedienden, staan de mutualiteiten in voor de maandelijkse arbeidsongeschiktheidsuitkeringen. Deze bedragen ongeveer 60% van het begrensde brutoloon (zie **FIGUUR 1**) (RIZIV, 2021).

Verzekerden die langdurig ziek blijven, kunnen door hun mutualiteit worden opgeroepen. Rond drie à vier maanden vindt een eerste gesprek plaats bij een paramedicus, zoals een kinesitherapeut, verpleegkundige, ergotherapeut of psycholoog (zie **FIGUUR 1**). Tijdens zo een gesprek worden de voornaamste gezondheidsklachten, maar ook de resterende mogelijkheden besproken om in te schatten of de verzekerde in staat is het werk te hervatten. Steeds meer wordt hier een bio-psychosociaal in plaats van een louter biomedisch perspectief gehanteerd. Bij dit laatste wordt bijvoorbeeld ook de motivatie om het werk te hervatten en sociale factoren zoals de steun vanuit de werkomgeving in acht genomen. Het gesprek is ook een opportuniteit om verzekerden individueel advies te bieden, onder andere over progressieve werkhervatting, een doorverwijzing naar VDAB of GTB, of het opstarten van een traject bij een terug-naar-werk (TNW) coördinator (RIZIV, 2023a). Een TNW coördinator kan praktische ondersteuning bieden bij de verschillende re-integratiemogelijkheden en de bijhorende regelgeving en administratieve procedures.

FIGUUR 1 \ Overzicht van het proces dat arbeidsongeschikte verzekerden doorlopen op basis van hun erkenning door de mutualiteiten



Bron: RIZIV (2021)

Als verzekerden rond negen à tien maanden nog (deels) arbeidsongeschikt zijn, zal een arts van de mutualiteit hen uitnodigen voor een beoordeling (zie **FIGUUR 1**) (RIZIV, 2021). Deze adviserende artsen nemen de eindbeslissing rond het al dan niet verder verlengen van de arbeidsongeschiktheid naar het stelsel van invaliditeit (meer dan twaalf maanden arbeidsongeschikt). Vanaf dan bedragen de maandelijkse uitkeringen 40 tot 65% van het begrensd brutoloon, afhankelijk van de gezinssituatie. De beoordeling gebeurt aan de hand van een wettelijke bepaling die stelt dat er sprake moet zijn van 66% verminderd verdienvermogen omwille van de ervaren gezondheidsklachten. Verzekerden die geschikt worden geacht om te hervatten, hetzij in dezelfde dan wel een aangepaste of nieuwe job, krijgen dan een opgelegde werkhervatting. Hoewel ze dit kunnen aanvechten, worden ze hierdoor verplicht om ofwel opnieuw aan het werk te gaan, ofwel een werkloosheidsuitkering aan te vragen bij de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening (RVA) (RIZIV, 2021).

De verplichting tot werkhervatting is een externe bron van druk voor verzekerden. Daarnaast kunnen zulke gesprekken bij de mutualiteit wellicht ook interne druk introduceren bij de verzekerden, vanuit een gevoel dat hen bepaalde verwachtingen worden opgelegd vanuit hun mutualiteit, hun werkgever of de maatschappij. De zelfdeterminatietheorie stelt dat deze meer dwingende vormen van motivatie minder effectief zijn in het bevorderen van langdurige duurzame gedragsverandering, wat in deze context een re-integratie zonder terugval in ziekte inhoudt (Deci & Ryan, 2000).

Motivatie ten opzichte van een terugkeer naar werk

Volgens de zelfdeterminatietheorie (ZDT) bestaan er verschillende types van motivatie die werknemers, patiënten of verzekerden kunnen hebben ten opzichte van gedragsverandering (Deci & Ryan, 2000). Allereerst kan er sprake zijn van a-motivatie, wat bijvoorbeeld inhoudt dat verzekerden niet terug aan de slag willen omdat ze dit zinloos vinden of zich hulpeloos voelen. Daarnaast kunnen verzekerden zich geforceerd voelen om het werk te hervatten, wat valt onder gecontroleerde motivatie. Dit kan zowel om externe druk gaan (denk aan druk vanuit de partner omwille van financiële redenen), als interne druk (bijvoorbeeld vanuit een schuldgevoel naar de collega's toe). Tot slot kunnen verzekerden ook autonoom gemotiveerd zijn ten opzichte van werkhervatting. Ze vertrekken dan vanuit beweegredenen die ze zelf belangrijk, in lijn met hun waarden en normen, of leuk en interessant vinden. Een verpleegkundige kan bijvoorbeeld terug willen gaan werken omdat ze het in het algemeen belangrijk vindt om anderen te helpen, of omdat ze het interessant vindt om na te denken over de complexe casussen van haar patiënten. Uit onderzoek blijkt dat autonome motivatie het meest kwalitatieve type is. Het is effectiever dan gecontroleerde motivatie wat betreft het promoten van gedragsverandering op gezondheidsvlak (Ng et al., 2012), of het bevorderen van welzijn en prestaties op het werk (Van den Broeck et al., 2021).

Vanuit ons onderzoek willen we nagaan of een meer positieve aanpak bij de mutualiteiten die, ten eerste verzekerden bekrachtigt vanuit autonome beweegredenen voor een terugkeer naar werk en die bovendien adviserend artsen en paramedici in staat stelt hun evaluatie uit te voeren op een manier die minder controlerend en dwingend aanvoelt voor verzekerden, kan bijdragen aan het re-integratieproces. Hiervoor doen we beroep op motiverende gespreksvoering, een bewezen gespreksmethodiek die gericht is op samenwerking en de cliënt centraal stelt en accepteert als uniek individu (Miller & Rollnick, 2013).

Kan motiverende gespreksvoering het re-integratieproces bevorderen?

Motiverende gespreksvoering vertrekt vanuit de idee dat er altijd ambivalentie is in een proces van gedragsverandering (Miller & Rollnick, 2013). In het kader van re-integratie kunnen verzekerden dus zowel redenen voor als tegen werkhervatting hebben. Hulpverleners kunnen dan gebruik maken van technieken zoals open vragen, affirmaties, samenvattingen en reflecties, om hun cliënten luidop te doen reflecteren over redenen ten voordele van de beoogde gedragsverandering. Afhankelijk van de bereidheid die cliënten vertonen, zet de hulpverlener de gesprekstechnieken op een andere manier in. Wanneer cliënten zich nog niet klaar voelen, zal de hulpverlener eerst proberen te engageren (op het gemak stellen) om daarna te focussen (oftewel samen beslissen waarover het gesprek zal gaan). Bij cliënten die al meer bereid lijken om stappen te zetten, zal de hulpverlener inzetten op het ontlocken van beweegredenen en ideeën, om dit vervolgens concreet te gaan maken binnen de fase van het plannen (Miller & Rollnick, 2013).

Adviserend artsen en paramedici zouden gebruik kunnen maken van motiverende gespreksvoering om verzekerden zelf met redenen, ideeën of mogelijke oplossingen te laten komen om zo duurzame werkhervatting te faciliteren. Bijkomend individueel advies over de verschillende opties kan dan gegeven worden op een suggererende en niet-dwingende manier. Bijvoorbeeld, wanneer artsen eerst om toestemming vragen vooraleer ze meer info geven, zijn verzekerden meer geneigd dit ten harte te nemen. Bovendien kan motiverende gespreksvoering ook helpen bij het versterken van verzekerden hun competentiegevoel ten opzichte van een terugkeer naar werk (Miller & Rollnick, 2013), wat een sterk voorspellende waarde heeft (Brouwer et al., 2010). Eerste bevindingen uit landen zoals Noorwegen en Canada tonen aan dat motiverende gespreksvoering in de context van arbeidsongeschiktheid een positief effect heeft (Flodgren & Berg, 2017; Foldal et al., 2020; Park et al., 2018), wat het de moeite waard maakt om verder te exploreren. Dit onderzoek wil dan ook nagaan of motiverende gespreksvoering het re-integratieproces van Vlaamse verzekerden kan faciliteren.

Methoden

Voor de eerste, gerandomiseerde studie rekruteerden we verzekerden bij een mutualiteit van oktober tot december 2019. Mogelijke participanten werden via hun computersysteem at random ingedeeld bij ofwel een arts of paramedicus die een standaard consult hield (dit is de controlegroep), ofwel bij de paramedicus die het consult verrijkte met motiverende gespreksvoering (dit is de interventiegroep). De verzekerden die interesse hadden om mee te werken, vulden in de wachtzaal een geïnformeerde toestemming en vragenlijst in. Enkel participanten met volgende kenmerken werden geïncludeerd: tussen de 18 en 65 jaar zijn, niet zwanger zijn, het Nederlands voldoende machtig zijn en de nodige cognitieve vaardigheden bezitten om zelfstandig de vragenlijsten in te vullen. De participanten werden opgevolgd tot twaalf maanden na de aanvang van hun arbeidsongeschiktheid. Uit de databank van de mutualiteit werden volgende gegevens geëxtraheerd: leeftijd, geslacht, opleidingsniveau, diagnose, de duur van de arbeidsongeschiktheid (aantal dagen tot gedeeltelijke of volledige werkhervatting) en de duurzaamheid van een eventuele werkhervatting (aantal dagen tussen de werkhervatting en een terugval in arbeidsongeschiktheid). Vlak voor het consult, één week erna en drie maanden erna werden volgende psychologisch onderliggende variabelen bevraagd: de voldoening en frustratie van de psychologische basisbehoeften voor autonomie ("Ik voel dat mijn beslissingen weerspiegelen wat ik echt wil" bijvoorbeeld), verbondenheid ("Ik voel dat de mensen om wie ik geef, ook geven om mij") en competentie ("Ik heb er vertrouwen in dat ik dingen goed kan doen"); de verschillende motivatietypes ten aanzien van de meest recente werkervaring; en hun zelf ingeschatte levenskwaliteit en vermogen om te werken. De analyses werden uitgevoerd via *linear mixed effect models* waarbij 'randomisering' (dit is interventie versus controle) en 'tijd' als vaste effecten werden opgenomen, terwijl de verschillende participanten als een 'random effect factor' werden beschouwd.

Voor de tweede, kwalitatieve studie konden participanten uit de interventiegroep deelnemen aan een individueel interview. Negentien participanten met ofwel lage rugpijn ofwel medisch onverklaarde klachten stemden in met een interview bij hen thuis. Via open vragen werd er gepeild naar hoe zij het consult op basis van motiverende gespreksvoering hadden ervaren, wat hun verwachtingen vooraf waren, welke gevoelens of gedachten ze achteraf hadden, en welke externe factoren van invloed waren op dit hele proces (Moore et al., 2015). De audio-opnames werden uitgeschreven en geanalyseerd via thematische analyse om terugkerende patronen of thema's in de data te kunnen identificeren (Braun & Clarke, 2006).

Resultaten

De gerandomiseerde studie omvatte 265 verzekerden (59% was vrouw, 45 jaar was de gemiddelde leeftijd, 60% was kortgeschoold, 59% had een mentale problematiek, 48,5% een musculoskeletale aandoening en 8,3% leed aan chronische vermoeidheid of pijnklachten). In de controlegroep waren de participanten gemiddeld 184 dagen arbeidsongeschikt bij het invullen van de vragenlijst, en in de interventiegroep was dit 161 dagen. In de tweede studie interviewden we negentien participanten (73,7% was vrouw, 43 jaar was de gemiddelde leeftijd, gemiddelde duur van de arbeidsongeschiktheid was 175 dagen, zes van hen werkten in het onderwijs of onderzoek, acht deden zware fysieke arbeid, drie werkten in de verkoop en dienstensector, één was administratief bediende en een laatste had een technisch beroep). Elf participanten hadden een vorm van lage rugpijn, terwijl de overige acht medisch onverklaarde symptomen hadden. Gemiddeld gezien duurden de interviews 50 minuten en werden deze 47 dagen na het consult afgenomen.

De resultaten van de gerandomiseerde studie voor terugkeer naar werk en terugval in arbeidsongeschiktheid worden getoond in **TABEL 1**. Wie motiverende gespreksvoering kreeg (interventiegroep), hervatte het werk significant sneller dan participanten uit de controlegroep ($\chi^2 = 4.09$, $p < 0,04$). Verder gingen de participanten uit de interventiegroep ook duurzamer terug aan de slag, aangezien hun gemiddeld aantal dagen tussen werkhervatting en terugval in arbeidsongeschiktheid significant hoger was vergeleken met de controlegroep ($\chi^2 = 5.01$, $p < 0,025$).

TABEL 1 \ Overzicht van het gemiddeld aantal dagen tot werkhervatting en de gemiddelde duur van de werkhervatting per groep (interventie versus controle)

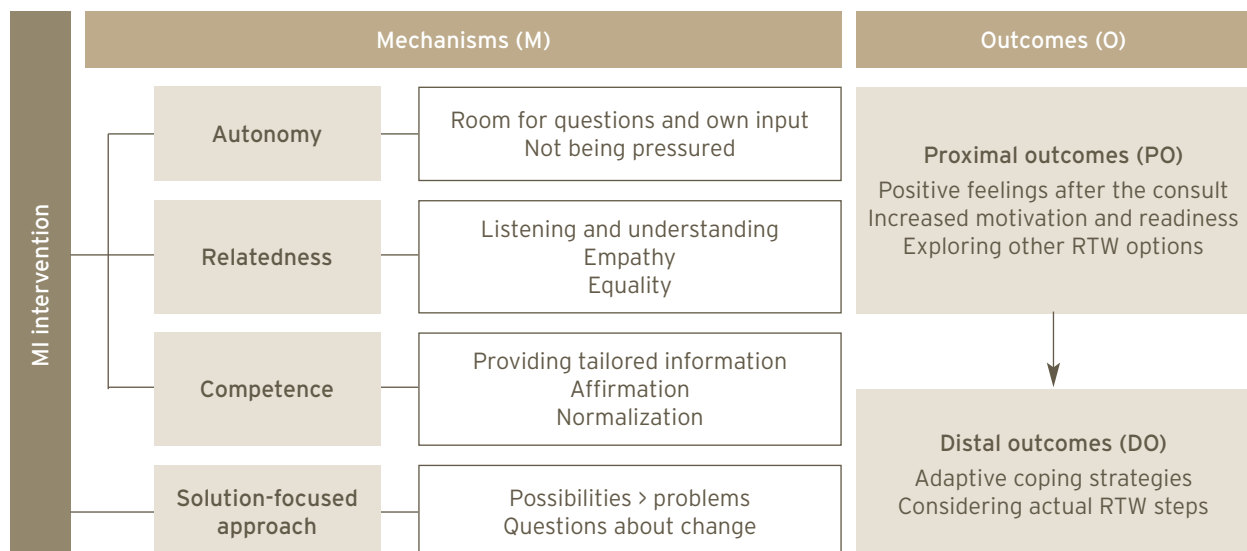
Gemiddelde (standaardafwijking)	
AANTAL DAGEN TOT GEDEELTELIJKE OF VOLLEDIGE WERKHERVATTING	
Motiverende gespreksvoering (interventie)	294,76 (7,85)
Standaard consultvoering (controle)	311,34 (6,81)
AANTAL DAGEN TUSSEN WERKHERVATTING EN TERUGVAL IN ARBEIDSONGESCHIKTHEID	
Motiverende gespreksvoering (interventie)	75,17 (8,50)
Standaard consultvoering (controle)	34,44 (8,29)

Bron: Vanovenberghe et al. (2022)

Zowel de interventie zelf, als het interactie-effect tussen tijd en interventie, hadden geen invloed op de motivatie (a-motivatie, autonome of gecontroleerde) van de participanten, of op de frustratie of voldoening van hun psychologische basisbehoeften. Hoewel het vermogen tot werken als hoger werd ingeschat naargelang de studie vorderde en de tijd verstreek ($\chi^2(2) = 10.38, p < .006$), werd er ook geen effect van de interventie gevonden hierop. Wat betreft de levenskwaliteit vonden we ook geen effecten terug van zowel tijd, interventie, als de interactie hiertussen.

In de interviews vertelden de participanten over wat ze nuttig en positief vonden aan het gesprek, wat gecategoriseerd werd onder het thema werkingsmechanismen (zie **FIGUUR 2**). Deze leken gelinkt te kunnen worden aan de basisbehoeften autonomie (bijvoorbeeld “Ze vertelde me dat ze dit alleen maar kon adviseren aan mij, maar ik had het gevoel dat ik wel zelf mocht beslissen uiteindelijk”), verbondenheid (“Ik werd een beetje emotioneel van het feit dat zij zo oprecht naar mij luisterde”) en competentie (“In het revalidatiecentrum adviseerden ze me om eerst mijn herstel af te wachten, maar die vrouw bij de mutualiteit zei dat het inderdaad goed was om mezelf al te informeren over de mogelijkheden die er zijn”). Dit competentie-ondersteunende aspect was vooral relevant voor participanten met lage rugpijn, terwijl participanten met medisch onverklaarde symptomen het eerder belangrijk vonden om begrepen en geloofd te worden. Volgens de zelfdeterminatietheorie zal de voldoening van deze drie psychologische basisbehoeften de kans op autonome, eerder dan gecontroleerde motivatie, voor gedragsverandering vergroten (Deci & Ryan, 2000).

FIGUUR 2 \ Engelstalig overzicht van de samenhang tussen de verschillende thema's die geïdentificeerd werden in de interviewdata



Bron: Rymenans et al. (2023)

Verder kwamen er ook enkele elementen naar voren waaruit de oplossingsgerichte aard van het gesprek duidelijk werd (De Shazer et al., 1986). Door te focussen op mogelijkheden in de toekomst, in plaats van verder uit te wijden over klachten of problemen, zagen de participanten alternatieven voor werkhervatting en gingen ze ook anders om met hun ziekte achteraf. Een participant vertelde: *“De laatste maanden heb ik mezelf zo opgesloten thuis. Vanaf nu ga ik meer tegen mezelf zeggen: “Whatever!” en zal ik wel naar buiten gaan wanneer ik een goede dag heb.”*

Naast de uitkomsten die de participanten hadden ervaren (zie **FIGUUR 2**), zoals meer gemotiveerd zijn na het gesprek, gaven zij aan dat er ook externe factoren waren die al dan niet rechtstreeks een invloed hadden op het effect van het gesprek of het re-integratieproces in het algemeen. Deze contextfactoren situeerden zich ofwel op persoonlijk niveau (bijvoorbeeld *“Ik heb veel angst om opnieuw uit te vallen op het werk”*), ofwel binnen de bredere omgeving (*“Niemand, zelfs niet mijn eigen leidinggevende, heeft me gecontacteerd om te vragen hoe het gaat. Je bent gewoon een nummer daar”*). Ten slotte haalden de participanten ook factoren op macroniveau aan, zoals het beleid of de begeleiding met betrekking tot re-integratie. Een participant vertelde het volgende: *“Op één week tijd heb ik zelf vier keer naar de mutualiteit moeten bellen en ben ik daar twee keer langs geweest. En dan zeggen ze dat je je moet focussen op je herstel, maar in realiteit moet je alles zelf uitdokteren. Ik vind ook dat ze meer zouden moeten samenwerken, die chirurgen met de mutualiteiten en de werkgevers”*.

Conclusies en aanbevelingen

Onze gerandomiseerde studie bevestigt het effect van motiverende gespreksvoering bij re-integratie, aangezien participanten uit onze interventiegroep sneller en duurzamer terug aan het werk gingen dan de controlegroep. De gemeten psychologische variabelen (zoals motivatie en de psychologische basisbehoeften) konden deze uitkomsten echter niet verklaren, mogelijk omdat we deze hebben bevestigd ten aanzien van het werk, voor de verzekerden waren uitgevallen. Vervolgonderzoek zou zich dus nog meer kunnen richten op het verklaren van hoe en onder welke omstandigheden motiverende gespreksvoering juist werkt.

De interviews benadrukken de waarde van motiverende gespreksvoering vanuit het perspectief van de verzekerden. Zij voelden zich gesteund in hun behoefte aan autonomie, verbondenheid en competentie (Deci & Ryan, 2000), wat volgens hen leidde tot positieve gedachten en gevoelens na het gesprek. Sommigen gingen hier dan ook naar handelen, bijvoorbeeld zich informeren over andere opties voor werkhervatting of een betere manier om met hun ziek zijn om te gaan. Verzekerden langdurig opvolgen via interviews zou ons nog meer inzichten kunnen bieden over de succesfactoren die hun terugkeer naar werk faciliteerden.

De werkingsmechanismen die onze participanten vermeldden, kunnen gelinkt worden aan de basisbehoeften autonomie, verbondenheid en competentie (Deci & Ryan, 2000). Dit bevestigt dat de theoretische principes van de zelfdeterminatietheorie en de gesprekstechnieken van motiverende gespreksvoering elkaar kunnen versterken (Vansteenkiste et al., 2012). Zeker in een context zoals die bij de mutualiteiten, waar de gesprekken een uitgangspunt van controle kennen, lijkt het ons opportuun om autonomie-ondersteunende principes te introduceren. Dit omdat autonomie of een gevoel van keuzevrijheid ervaren, het omgekeerde is van zich gecontroleerd of onder druk gezet voelen.

In vervolgonderzoek hebben we artsen en paramedici van verschillende mutualiteiten verder opgeleid in deze manier van communicatie. De analyses omtrent de evaluatie van dit trainingsprogramma op het niveau van de arts en paramedicus zijn volop bezig: kunnen ze de techniek aanleren? Draagt het toepassen ervan bij tot hun motivatie en welzijn in hun job? In de toekomst willen we nog een grote gerandomiseerde studie opzetten die dan ook het effect van deze implementatie nagaat bij de verzekerden zelf.

De interviews legden ook enkele pijnpunten bloot wat betreft de bredere context rond arbeidsongeschiktheid en re-integratie. Voorbeelden zijn de omslachtige administratieve procedures en onvoldoende focus op (graduele) werkhervatting als onderdeel van het herstelproces. Dit laatste sluit nauw aan bij de behoefte aan meer samenwerking en communicatie tussen de verschillende betrokken actoren, zoals huisartsen, job coaches, arbeidsartsen en leidinggevenden. Ten slotte zouden al deze actoren afzonderlijk ook baat kunnen hebben bij een op maat gemaakte training rond motiverende gespreksvoering.

We kunnen voorzichtig positief zijn over de effectiviteit van motiverende gespreksvoering bij het bevorderen van duurzame werkhervatting. De vraag is of deze effecten wel volledig tot hun recht kunnen komen wanneer verzekerden tegelijkertijd worden belemmerd door allerlei praktische en contextuele factoren. Het is dus essentieel om ook stil te staan bij welke hervormingen op beleidsvlak nodig zijn om re-integratie te kunnen faciliteren.

BIBLIOGRAFIE

- Black, D. C. (2012). Work, Health and Wellbeing. *Safety and Health at Work*, 3(4), 241-242. <https://doi.org/10.5491/SHAW.2012.3.4.241>
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77-101. <https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>
- Brouwer, S., Reneman, M. F., Bültmann, U., Van Der Klink, J. J. L., & Groothoff, J. W. (2010). A prospective study of return to work across health conditions: Perceived work attitude, self-efficacy and perceived social support. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 20(1), 104-112. <https://doi.org/10.1007/S10926-009-9214-Z>
- De Shazer, S., Berg, I. K., Lipchik, E., Nunnally, E., Molnar, A., Gingerich, W., & Weiner-Davis, M. (1986). Brief Therapy: Focused Solution Development. *Family Process*, 25(2), 207-221. <https://doi.org/10.1111/J.1545-5300.1986.00207.X>
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The "What" and "Why" of Goal Pursuits: Human Needs and the Self-Determination of Behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227-268. https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01
- Flodgren, G. M., & Berg, R. C. (2017). Motivational Interviewing as a Method to Facilitate Return to Work: A Systematic Review. In *Motivational Interviewing as a Method to Facilitate Return to Work: A Systematic Review*. Knowledge Centre for the Health Services at The Norwegian Institute of Public Health (NIPH). <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/29553667>
- Foldal, V. S., Standal, M. I., Aasdahl, L., Hagen, R., Bagøien, G., Fors, E. A., Johnsen, R., & Solbjør, M. (2020). Sick-listed workers' experiences with motivational interviewing in the return to work process: A qualitative interview study. *BMC Public Health*, 20(1). <https://doi.org/10.1186/s12889-020-8382-9>
- Miller, W. R., & Rollnick, S. (2013). *Motivational interviewing. Helping people change*. (third). Guilford Publications.
- Moore, G. F., Audrey, S., Barker, M., Bond, L., Bonell, C., Hardeman, W., Moore, L., O'cathain, A., Tinati, T., Wight, D., & Baird, J. (2015). Process evaluation of complex interventions: Medical Research Council guidance. *BMJ*, 350. <https://doi.org/10.1136/bmj.h1258>
- Ng, J. Y. Y., Ntoumanis, N., Thøgersen-Ntoumani, C., Deci, E. L., Ryan, R. M., Duda, J. L., & Williams, G. C. (2012). Self-Determination Theory Applied to Health Contexts: A Meta-Analysis. *Perspectives on Psychological Science*, 7(4), 325-340. <https://doi.org/10.1177/1745691612447309>
- Park, J., Esmail, S., Rayani, F., Norris, C. M., & Gross, D. P. (2018). Motivational Interviewing for Workers with Disabling Musculoskeletal Disorders: Results of a Cluster Randomized Control Trial. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 28(2), 252-264. <https://doi.org/10.1007/s10926-017-9712-3>

- RIZIV. (2021). *Arbeidsongeschiktheid voor werknemers en werklozen*. <https://www.riziv.fgov.be/nl/themas/arbeidsongeschiktheid/werknemers-werklozen/Paginas/default.aspx>
- RIZIV. (2023a). *Het "Terug-naar-werktraject" voor arbeidsongeschikte werknemers en werklozen*. Het "Terug-naar-werktraject" voor arbeidsongeschikte werknemers en werklozen
- RIZIV. (2023b). *Statistics on the work invalidity of employees and unemployed in 2021*. <https://www.riziv.fgov.be/nl/statistieken/uitkeringen/2021/Paginas/statistieken-invaliditeit.aspx>
- Rymenans, I., Vanovenberghe, C., Du Bois, M., Van den Broeck, A., & Lauwerier, E. (2023). Process Evaluation of a Motivational Interviewing Intervention in a Social Security Setting: A Qualitative Study among Work-Disabled Patients. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 1-16. <https://doi.org/10.1007/S10926-023-10108-4>
- Van den Broeck, A., Howard, J. L., Van Vaerenbergh, Y., Leroy, H., & Gagné, M. (2021). Beyond intrinsic and extrinsic motivation: A meta-analysis on self-determination theory's multidimensional conceptualization of work motivation. *Organizational Psychology Review*, December 2020. <https://doi.org/10.1177/20413866211006173>
- Vanovenberghe, C., Van den Broeck, A., Bois, M. Du, Schryver, M. De, & Lauwerier, E. (2022). A pilot randomized controlled trial on motivational interviewing in return to work after work disability. *Patient Education and Counseling*, 106, 98-106. <https://doi.org/10.1016/J.PEC.2022.09.014>
- Vansteenkiste, M., Williams, G. C., & Resnicow, K. (2012). Toward systematic integration between self-determination theory and motivational interviewing as examples of top-down and bottom-up intervention development: Autonomy or volition as a fundamental theoretical principle. *International Journal of Behavioral Nutrition and Physical Activity*, 9(1), 23. <https://doi.org/10.1186/1479-5868-9-23>

Aan de slag met de circulaire economie: vaardigheden en kansengroeptewerkstelling bij circulaire start-ups

Lize Borms - Universiteit Antwerpen, VITO, VU Amsterdam

Wim Van Opstal - VITO, Maastricht University

Borms, L., Van Opstal, W., Brusselaers, J., & Van Passel, S. (2023). The working future: An analysis of skills needed by circular start-ups. *Journal of Cleaner Production*, 409, 137261.

Van Opstal, W., & Borms, L. (2023). Work integration ambitions of start-ups in the circular economy. *Annals of Public and Cooperative Economics*, 1-28.

ABSTRACT

De transitie naar een circulaire economie heeft een aanzienlijke impact op de arbeidsmarkt en de benodigde vaardigheden van werknemers. Dit artikel stelt de resultaten van twee recent gepubliceerde papers voor die dieper ingaan op vaardigheden en de integratie van kansengroepen in een circulaire economie. Daarbij baseren we ons op de resultaten van een enquête bij start-ups in Vlaanderen en semigestructureerde interviews met experts. Start-ups hebben immers het voordeel dat ze flexibel en disruptief kunnen inzetten op circulaire strategieën. Onze resultaten tonen een sterk verband tussen het toepassen van verschillende circulaire strategieën en de nood aan competenties op het gebied van transport, onderzoek en ontwikkeling, IT en technische expertise. Onze resultaten wijzen ook op een duidelijk verband tussen de circulaire ambities bij start-ups en de mate waarin ze willen inzetten op de tewerkstelling van kansengroepen. Dit geldt voornamelijk voor circulaire start-ups met een nood aan competenties in productie, transport en logistiek, en die zich richten op circulaire strategieën zoals herstel, herontwerp en recyclage. De resultaten belichten het potentieel van de circulaire economie als een duurzame en veerkrachtige economische activiteit voor kansengroepen. Bij circulaire start-ups is er vooral behoefte aan ondersteuning van innovatie en samenwerking, fiscale maatregelen ter bevordering van circulariteit en circulaire overheidsopdrachten. Dit onderzoek biedt nieuwe inzichten voor het versterken van een arbeidsmarkt die een circulaire transitie kan ondersteunen.

In een wereld die zich steeds meer bewust is van de dringende behoefte aan duurzaamheid, is de circulaire economie op de voorgrond getreden als een hefboom om anders om te springen met grondstoffen en materialen. Onze huidige lineaire economie die gebaseerd is op het ontginnen van grondstoffen, maken van producten en deze vervolgens weg te gooien, heeft geleid tot ernstige milieuproblemen zoals de uitputting van grondstoffen en afvalproblemen. De circulaire economie streeft naar het minimaliseren van verspilling door hergebruik, recyclage en het ontwerpen van producten voor een langere levensduur. Dit model laat bedrijven toe om hun ecologische voetafdruk te verminderen en waardeketens te verduurzamen.

Bedrijven en start-ups spelen een essentiële rol bij het herdefiniëren van traditionele businessmodellen en het streven naar een meer circulaire en milieuvriendelijke toekomst (Närvänen et al., 2021; Neligan et al., 2022). Start-ups in de circulaire economie zijn vaak pioniers die de grenzen van duurzaam ondernemen verleggen. Ze streven niet alleen naar winst, maar ook naar een positieve impact op het milieu en de maatschappij, waarbij ze een blauwdruk bieden voor hoe ook gevestigde bedrijven toekomstgericht kunnen opereren.

In twee recente wetenschappelijke papers werpen we een licht op de uitdagingen en kansen voor de arbeidsmarkt waarmee start-ups in de circulaire economie worden geconfronteerd. Dit artikel biedt een samenvatting van onze bevindingen en wat ze betekenen voor de toekomst van werk. De eerste paper analyseert de vaardigheden die nodig zijn voor circulaire start-ups en onderzoekt verbanden tussen deze vaardigheden en circulaire strategieën die in deze start-ups gebruikt worden. De tweede paper verkent de ambities van start-ups in de circulaire economie om samen te werken met maatwerkbedrijven of andere doelgroepen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

We zullen eerst de enquête en methodologie die in beide papers wordt toegepast uitleggen, gevolgd door de presentatie van de resultaten van elk van de papers. Ten slotte formuleren we de belangrijkste conclusies en beleidsaanbevelingen.

Methodologie

Om inzicht te krijgen in de activiteiten en kenmerken van circulaire start-ups in Vlaanderen, hebben we een enquête uitgevoerd in samenwerking met enkele organisaties die betrokken zijn bij het circulaire start-up ecosysteem. Deze partners omvatten Vlaanderen Circulair, Start it @KBC, de Sociale InnovatieFabriek en Dyzo. De resultaten met profielkenmerken van en uitdagingen voor circulaire start-ups werden gepubliceerd in Van Opstal en Borms (2023). De diepgaandere analyse in dit artikel omtrent vaardigheden en de tewerkstelling van kansengroepen werd mee mogelijk gemaakt dankzij het MICHELLE-project dat VITO samen met HIVA-KU Leuven uitvoert met de steun van het FWO.

In de enquête hebben we vragen opgesteld om de mate van circulariteit bij start-ups te meten in termen van tien specifieke circulaire strategieën. De enquête werd ook verspreid onder start-ups die niet uitsluitend betrokken zijn bij activiteiten in de circulaire economie en bij start-ups die reeds gestopt waren. Tussen 30 september 2021 en 2 februari 2022 ontving onze enquête 165 volledige reacties van ondernemers. Deze gegevens werden aangevuld met semigestructureerde interviews met experts om de resultaten te valideren.

De tien circulaire strategieën uit de enquête die de mate van circulariteit bepaalden zijn: productontwerp voor verminderd materiaalgebruik, productontwerp voor levensduurverlenging, productontwerp voor modulaire onderdelen (in functie van reparatie, recycle, ...), het gebruik van hernieuwbare materialen, het delen van productiemiddelen, circulaire businessmodellen (bijvoorbeeld as-a-service modellen), aanbieden van onderhoud en reparatie, recuperatie van afval, residu en bijproducten, terugnamesystemen voor refurbish en recycle, en ondersteunende diensten voor circulariteit (bijvoorbeeld software). Voor elk van deze antwoordopties konden de respondenten op een driepuntschaal aangeven in hoeverre ze deze circulaire strategieën implementeren in hun start-up.

Om inzicht te krijgen in de vaardigheden werd de volgende vraag in de enquête gesteld: "In hoeverre denkt u dat u de volgende vaardigheden nodig zult hebben in een meer circulaire economie?" De antwoordopties zijn: (i) verkoop, handel en marketing, (ii) ambachten, (iii) bouw, (iv) IT en digitale communicatie, (v) milieu en groene technologie, (vi) onderzoek en ontwikkeling, (vii) productie, (viii) technische vaardigheden, (ix) transport en logistiek.

Deze antwoordopties waren gebaseerd op de classificatie van de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding (VDAB, interne dataset). Voor elk van deze antwoordopties konden de respondenten op een vierpuntschaal aangeven in hoeverre ze denken dat ze deze vaardigheden nodig zullen hebben in een meer circulaire economie: zeker niet, waarschijnlijk niet, waarschijnlijk, zeker of weet niet. Bijgevolg kunnen we een score berekenen op een intervallschaal van een tot vier die de noodzaak van elke vaardigheid voor de start-ups weerspiegelt. De antwoorden "weet niet" werden weggelaten tijdens de schattingen, wat resulteerde in tussen de 30 en 45 weggelaten antwoorden voor elke vaardighedencategorie.

Een analyse van benodigde vaardigheden bij circulaire start-ups

Methodologie

In Borms et al. (2023) werd de relatie bekeken tussen de bovengenoemde circulaire strategieën (de onafhankelijke variabele) en de toekomstige nood aan negen groepen van vaardigheden (de afhankelijke variabele), om te onderzoeken of start-ups die op bepaalde circulaire strategieën inzetten verwachten een tekort aan een bepaalde vaardigheid te hebben. Op basis van inzichten uit interviews met experts over de Vlaamse context hebben we ervoor gekozen om de focus van het onderzoek te richten op de volgende vier categorieën vaardigheden als een subset van de dataset: onderzoek en ontwikkeling (R&D), IT en digitale communicatie, technische vaardigheden en transport en logistiek.

Resultaten

In de resultaten zien we een positief significante relatie tussen de nood aan vaardigheden voor transport en logistiek enerzijds en het inzetten op het productontwerp om het gebruik van materialen te verminderen, het aanbieden van onderhoud en reparatie, en vrouwelijke ondernemers anderzijds. Het verminderen van materiaalgebruik en onderhoud en reparatie vergen een complexer logistiek systeem, omdat afval moet worden hergebruikt, gescheiden, opnieuw geïmplementeerd en dus getransporteerd naar scheidingsfaciliteiten en terug moet naar de producent.

Verder zien we een positieve en significante relatie tussen ondersteunende diensten voor circulair ondernemerschap (bijvoorbeeld software) en circulaire bedrijfsmodellen zoals product-dienst combinaties en de vraag naar R&D-vaardigheden. Dit kan worden verklaard door de relatief recente ontwikkeling van deze concepten, die nog veel R&D vereisen. Vervolgens heeft het delen van productiemiddelen een sterke negatieve relatie met de behoefte aan R&D-vaardigheden, omdat investeringen worden beperkt aangezien kennis kan uitlekken, maar ook omdat kennis gedeeld kan worden en er dus minder nood is om zelf te investeren in R&D.

Verder tonen onze regressieanalyses een positieve en significante relatie tussen circulaire bedrijfsmodellen en de behoefte aan IT-vaardigheden. Dit kan worden verklaard door de noodzakelijke kennis van software om product-dienst combinaties te ontwikkelen, aangezien nauw contact met de klant nodig is om meldingen over de status van de producten te kunnen versturen en om het retourneren van het product aan het einde van het contract te vergemakkelijken. Dit levert voordelen op voor consumenten, onder meer van op afstand gestelde diagnoses en reparaties van producten, vervanging van persoonlijke diensten, kostenverlaging en verbeterde toegang. Ook zijn er voordelen voor de aanbieder door het creëren van waarde in termen van een betere klantbeleving en een betere perceptie van het bedrijf door de klant. Bovendien is er minder nood aan ongepland onderhoud als gevolg van efficiëntere op afstand detectie en diagnose van problemen.

Tot slot tonen onze analyses een positieve en significante relatie tussen afvalrecuperatie en managementervaring en technische vaardigheden. Afvalrecuperatie vereist profielen met kennis van de samenstelling van materialen, machines en processen om deze materialen te hergebruiken of te recyclen.

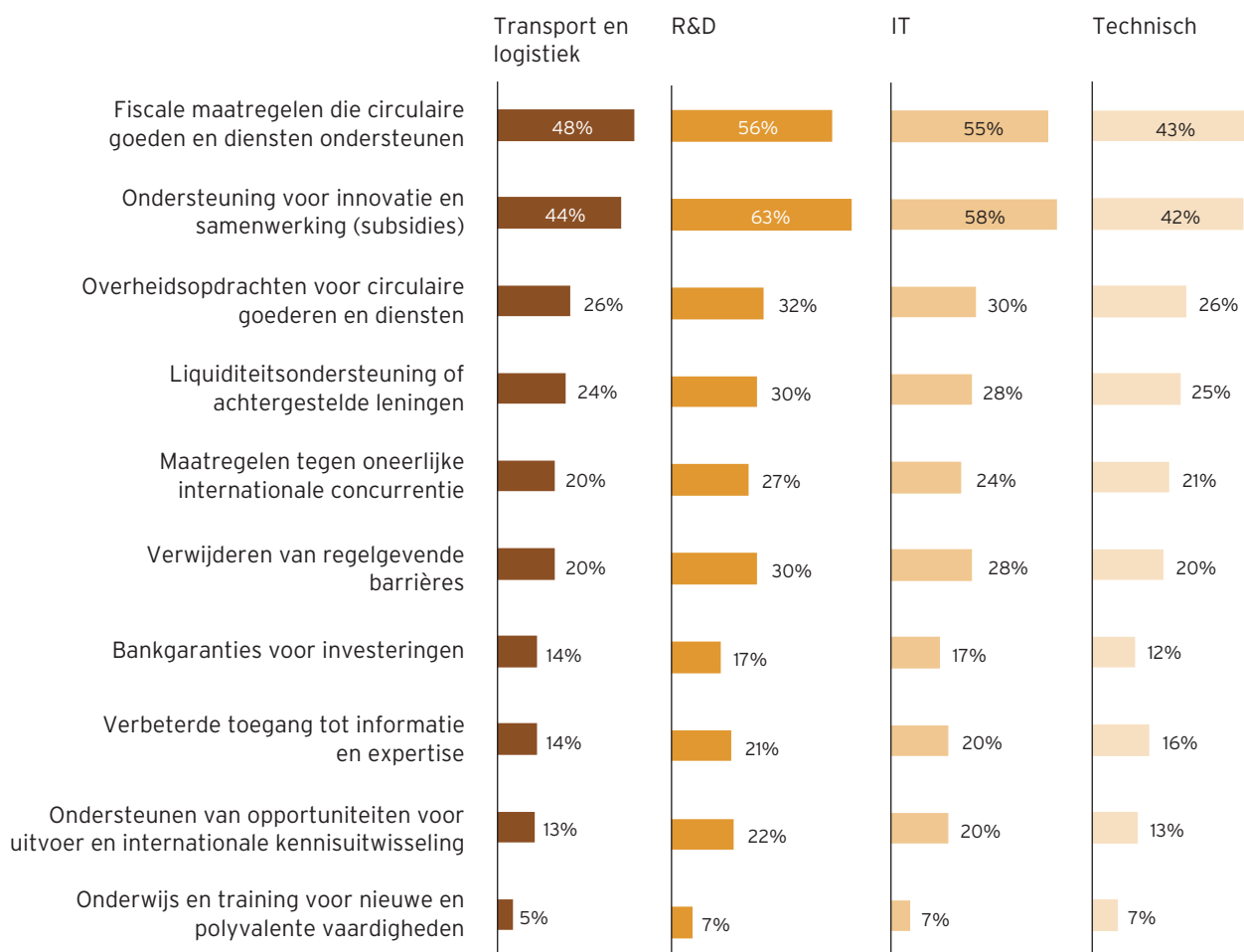
Ervaren managers weten mogelijk dat deze vaardigheden altijd nodig zijn en essentieel zijn voor een circulaire economie.

Beleidsaanbevelingen

Een van de implicaties van deze bevindingen is de groeiende behoefte aan onderwijs en training in circulaire principes en vaardigheden. Scholen, universiteiten en organisaties moeten zich aanpassen aan deze veranderende behoeften door programma's en cursussen aan te bieden die gericht zijn op circulair denken en duurzame praktijken.

De participanten van de enquête werden ook gevraagd welke beleidsmaatregelen ze graag zouden zien om het implementeren van circulariteit in hun start-up te vergemakkelijken. De tien voorgestelde beleidsmaatregelen werden geformuleerd in Borms et al. (2023) en werden licht aangepast aan de context. In de enquête konden de respondenten vervolgens, zonder rangschikking, een maximum van vijf maatregelen aangeven die de prioriteit van de ondernemers weerspiegelen. In een volgende stap werd een kruistabel geproduceerd van de tellingen van de reacties. **FIGUUR 1** toont de verdeling van de gevraagde vaardigheden en de gevraagde beleidsmaatregelen in het kader van een meer circulaire economie. De kolommen vertegenwoordigen de respondenten met een score van drie of hoger voor de gevraagde vaardigheden. Bijvoorbeeld, van alle ondernemers die een grote behoefte hebben aan vaardigheden op het gebied van transport en logistiek, vraagt 20% 'Maatregelen tegen oneerlijke internationale concurrentie' in hun top vijf van meest gevraagde beleidsmaatregelen.

FIGUUR 1 \ Overzicht van de meest gevraagde beleidsmaatregelen per benodigde vaardigheid



We zien dat de resultaten vergelijkbaar zijn voor de vier soorten vaardigheden. De meest gevraagde maatregelen zijn ondersteuning voor innovatie en samenwerking: van alle respondenten die een hoge gemiddelde behoefte hebben aan transport- en logistieke vaardigheden, vraagt 44% dit type ondersteuning, voor R&D-vaardigheden is dit 63%, voor IT-vaardigheden 58% en voor technische vaardigheden 42%. Andere veelgevraagde maatregelen zijn fiscale maatregelen die circulaire goederen en diensten ondersteunen (tussen 43% en 56%), gevolgd door overheidsopdrachten voor circulaire goederen en diensten (tussen 26% en 32%).

De minst gevraagde beleidsmaatregel is onderwijs en training voor nieuwe en polyvalente vaardigheden (tussen 5% en 7%). Hoewel de experts tijdens de interviews melden dat deze soorten vaardigheden essentieel zullen worden en de ondernemers aangeven een grote behoefte te hebben aan deze vier soorten vaardigheden, tonen ze het minst interesse in onderwijs en training om deze vaardigheden te verwerven. Dit kan erop wijzen dat organisaties zich meer bezighouden met hun dagelijkse bedrijfsvoering en het ontvangen van (voornamelijk financiële) maatregelen, terwijl het vaardigheden-dilemma wordt uitgesteld naar de toekomst. Colombelli et al. (2020) vonden vergelijkbare resultaten voor Young Innovative Companies (YIC), namelijk dat arbeidsmarktbeleidsinstrumenten geassocieerd zijn met de meer populaire financiële beleidsinstrumenten. Belitski et al. (2020) berekenden voor het Verenigd Koninkrijk dat de positieve rendementen op training lager zijn voor start-ups dan voor gevestigde bedrijven.

Een andere mogelijke verklaring is dat de huidige onderwijs- en trainingsinstellingen onvoldoende zijn om de start-ups van deze noodzakelijke vaardigheden te voorzien, en daarom hebben de ondernemers geen interesse dat hun werknemers een opleiding volgen. Janssens et al. (2021) zien een rol voor instellingen voor hoger onderwijs in de circulaire economie. De auteurs organiseerden een focusgroep met experts in België die van mening waren dat er in het huidige onderwijs te weinig aandacht wordt besteed aan 'vaardigheden met betrekking tot productontwerp' en 'kennis over de beginselen van de circulaire economie'. Aan de andere kant ontvangen STE(A)M-vaardigheden veel aandacht (Science, Technology, Engineering, Arts, Mathematics), maar deze aandacht is niet voldoende gericht op duurzaamheid.

Om de bredere bevolking te informeren, inspireren en betrekken bij het potentieel van de circulaire economie in het algemeen en van circulaire bedrijfsmodellen in het bijzonder, bestaat er een breed scala aan educatieve tools. Voorbeelden zijn Serious Games (Manshoven & Gillabel, 2021; Roba et al., 2021; Whalen et al., 2018), Hackathons (Puttonen et al., 2022), en Massive Open Online Courses (MOOCs) (Peck et al., 2020). Een voorbeeld wordt gegeven door Kirchherr en Piscicelli (2019), die een cursus beschrijven die aan bachelorstudenten is gegeven om het concept van de circulaire economie te introduceren. De cursus werd gegeven aan de meest ambitieuze bachelorstudenten aan de Faculteit Geowetenschappen van de Universiteit Utrecht. De cursus werd als succesvol beschouwd door de studenten, maar er werden geen conclusies getrokken over het belang van deze cursus voor hun toekomstige werkomgeving.

Kansengroepen en circulaire start-ups

Methodologie

In Van Opstal en Borms (2023) gingen we dieper in op de mate waarin en de wijze waarop circulaire start-ups inzetten op de tewerkstelling van kansengroepen. Het Sociaal Economisch Actieplan (SEAP) van de Europese Commissie verwijst immers expliciet naar circulaire activiteiten als een manier om het volledige potentieel van de sociale economie te mobiliseren. Omgekeerd verwijst het Actieplan Circulaire Economie (CEAP) van de Europese Commissie naar wederzijdse voordelen van het ondersteunen van de groene transitie en het versterken van sociale inclusie.

Daarom bevroegen we in onze enquête of start-ups een samenwerking met kansengroepen overwegen, reeds een daadwerkelijke samenwerking met kansengroepen hebben of hiertoe geen intenties hebben.

Daarnaast bevroegen we ook of ze (zouden) inzetten op een samenwerking met een maatwerkbedrijf of eerder opteren voor het zelf aanwerven van kansengroepen, dan wel geen intenties hebben om samen te werken met kansengroepen. Om onze resultaten te valideren voerden we semigestructureerde interviews uit met experts op het gebied van tewerkstelling van kansengroepen, circulaire economie en de ontwikkeling van start-ups.

Resultaten

Maar liefst 58% van de respondenten toonde interesse of rapporteerde een reeds lopende samenwerking met kansengroepen. We vinden daarbij een significant sterkere interesse bij start-ups die zich richten op overheden (BtG) en bedrijven (BtB), bij start-ups met productieactiviteiten en bij start-up ondernemers met een migratieachtergrond. De interesse om samen te werken met maatwerkbedrijven in het bijzonder vinden we vooral terug bij start-ups met een productieactiviteit en start-ups die zich richten op particuliere klantensegmenten (BtC). Vrouwelijke start-up ondernemers vertonen een sterkere interesse om kansengroepen zelf aan te werven. Opmerkelijk is de vaststelling dat start-up ondernemers met meer dan vijf jaar managementervaring een lagere interesse tonen om te werken met kansengroepen.

We vinden een sterk significant positief verband tussen de mate waarin start-ups circulaire ambities vertonen en de mate waarin ze willen inzetten op de tewerkstelling van kansengroepen. Gevraagd naar de comparatieve voordelen die maatwerkbedrijven hebben voor circulaire start-ups, noemen bijna alle interviewrespondenten het vermogen om innovatieve oplossingen samen met de klant te ontwikkelen. Maatwerkbedrijven worden ook als interessante partij van start-ups aangeduid omdat ze flexibel kunnen omgaan met kleine volumes. Respondenten wijzen ook op een wederzijdse en aanvullende focus op duurzaamheid van maatwerkbedrijven en circulaire start-ups. Voor maatwerkbedrijven kunnen circulaire start-ups een interessant instappunt bieden om toekomstbestendige marktsegmenten te betreden. Start-up-ondernemers kunnen ook een externe stimulans bieden om huidige lineaire bedrijfsmodellen waarin maatwerkbedrijven vandaag nog vaak actief zijn te veranderen. Tot slot vermelden meerdere interviewrespondenten dat samenwerken met start-ups voor maatwerkbedrijven een investering kan zijn in een toekomstige en hopelijk loyale klantenbasis.

Interviewrespondenten geven aan dat maatwerkbedrijven zich binnen de circulaire economie tot dusver in hoofdzaak bezighouden met recyclage, hergebruik en herstel. Aan de andere kant geven de meeste geïnterviewde respondenten toe dat ze ook nieuwe ontwikkelingen zien waarbij maatwerkbedrijven samenwerkingsverbanden in de waardeketen intensiveren om bij te dragen tot meer ambitieuze circulaire strategieën. De enquêteresultaten tonen alvast een sterke interesse in maatwerkbedrijven bij start-ups die actief zijn in additive manufacturing, terugnamesystemen en productieprocessen met hernieuwbare materialen. Start-ups die al met kansengroepen werken, tonen de sterkste behoeften aan vaardigheden op het gebied van productie, transport en logistiek. Start-ups die interesse tonen in het zelf tewerkstellen van kansengroepen, rapporteren dan weer een aanzienlijk sterkere behoefte aan vaardigheden op het gebied van IT en digitale communicatie.

De drempels die start-ups ondervinden zijn sterk verschillend naarmate hun circulariteitsambities en de mate waarin ze wensen samen te werken met maatwerkbedrijven. Circulaire start-ups die wensen samen te werken met maatwerkbedrijven vermelden daarbij, sterker dan andere start-ups, hoge aanvangsinvesteringen en de lineaire organisatie van de branche waarin ze actief zijn als drempels. Omgekeerd wordt een gebrek aan samenwerking in de waardeketen net minder als drempel aangehaald bij deze start-ups. De belangrijkste barrières voor circulaire start-ups om samen te werken met maatwerkbedrijven zijn volgens de interviewrespondenten het feit dat men elkaar onvoldoende kent, en dat vraag en aanbod elkaar hierin vaak nog niet vinden.

Beleidsaanbevelingen

Circulaire start-ups die wensen samen te werken met maatwerkbedrijven blijken vooral nood te hebben aan innovatie- en samenwerkingsondersteuning door middel van subsidies, maar ook aan fiscale maatregelen ter ondersteuning van circulaire goederen en diensten. Maatwerkbedrijven zijn reeds langer bedreven in het aantrekken van combinaties van Europese, regionale en provinciale subsidies terwijl ze brede netwerken opzetten met bedrijven en kennisinstellingen. Circulaire start-ups daarentegen lopen vaak verloren in een kluwen van subsidieregelingen. Het netwerk van sociaal-circulaire hubs, zoals geïnitieerd vanuit de ESF-oproep Circulair Werk(t), zou daarom in haar werking best ook start-ups op haar radar plaatsen. Deze hubs zetten immers sterk in op matchmaking tussen maatwerkbedrijven en de maakindustrie, op het delen van goede praktijken en op het organiseren van co-creatieworkshops.

Andere beleidsmaatregelen die de samenwerking tussen circulaire start-ups en maatwerkbedrijven kunnen bevorderen, zijn onder meer sociaal-circulaire overheidsopdrachten, gerichte innovatiesubsidies, specifieke circulaire groeipaden voor maatwerkbedrijven en een verplichtende regelgeving om lokale kringlopen te sluiten. Andere bevorderende factoren zijn juridische ondersteuning om intellectuele eigendomsrechten te bepalen bij co-creatie, een verbeterde toegang tot R&D en financiering voor innovatieve activiteiten. Tot slot bevelen we ook de ondersteuning aan van het uitbouwen van sociaal-circulaire bedrijfsmodellen en het delen van faalervaringen.

Conclusie

De papers in dit artikel onderzochten de link tussen het implementeren van circulaire strategieën bij start-ups en hun benodigde vaardigheden enerzijds en het samenwerken met maatwerkbedrijven en kansengroepen anderzijds. We besluiten dat er moet afgestemd worden op het inzetten van de juiste vaardigheden in de juiste start-ups. Bovendien zullen heel wat bijkomende vaardigheden nodig zijn in de toekomst, waarvoor aangepaste opleidingen moeten voorzien worden. Vervolgens moet worden ingezet op matchmaking tussen maatwerkbedrijven en start-ups vanuit een ecosysteemperspectief, met zicht op de bredere waardeketen. De door het ESF gefinancierde sociaal-circulaire hubs zijn daarbij bij uitstek de juist geplaatste netwerkspelers om dat te organiseren. Verder moet er ook ingezet worden op sociaal-circulaire overheidsopdrachten, waarbij overheden als frontrunner-markt voor circulaire producten en diensten de samenwerking tussen de sociale en de circulaire economie versterken. Tot slot moet er geleerd worden van faalervaringen en moeten sociaal-circulaire bedrijfsmodellen die alle facetten van duurzame ontwikkeling en een rechtvaardige transitie in zich dragen, ondersteund worden.

BIBLIOGRAFIE

- Belitski, M., Caiazza, R., & Rodionova, Y. (2020). Investment in training and skills for innovation in entrepreneurial start-ups and incumbents: evidence from the United Kingdom. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 16, 617-640.
- Borms, L., Brusselaers, J., Vrancken, K. C., Deckmyn, S., & Marynissen, P. (2023). Toward resilient organizations after COVID-19: an analysis of circular and less circular companies. *Resources, conservation and recycling*, 188, 106681.
- Colombelli, A., Grilli, L., Minola, T., & Mrkajic, B. (2020). To what extent do young innovative companies take advantage of policy support to enact innovation appropriation mechanisms? *Research Policy*, 49(10), 103797.
- Janssens, L., Kuppens, T., & Van Schoubroeck, S. (2021). Competences of the professional of the future in the circular economy: Evidence from the case of Limburg, Belgium. *Journal of Cleaner Production*, 281, 1-14, 125365.
- Kirchherr, J., & Piscicelli, L. (2019). Towards an education for the circular economy (ECE): five teaching principles and a case study. *Resources, conservation and recycling*, 150, 104406.
- Manshoven, S., & Gillabel, J. (2021). Learning through play: a serious game as a tool to support circular economy education and business model innovation. *Sustainability*, 13(23), 13277.
- Närvänen, E., Mattila, M., & Mesiranta, N. (2021). Institutional work in food waste reduction: start-ups' role in moving towards a circular economy. *Industrial Marketing Management*, 93, 605-616.
- Neligan, A., Baumgartner, R. J., Geissdoerfer, M., & Schöggel, J. P. (2022). Circular disruption: digitalisation as a driver of circular economy business models. *Business Strategy and the Environment*, 32(3), 1175-1188.
- Peck, P., Richter, J. L., Delaney, K., Dalhammar, C., Peck, D., Orlov, D., Machacek, E., Gillabel, J., Nußholz, J. L., & Wrancken, K. (2020). *Circular Economy-Sustainable Materials Management: A compendium by the International Institute for Industrial Environmental Economics (IIIEE) at Lund University*.
- Puttonen, T., Christiaens, Y., Ostuzzi, F., Dumon, L., Wallat, P., Doppio, N., & Van Opstal, W. (2022). *Circular sPrint Playbook*. EIT Raw Materials. <https://doi.org/10.5281/zenodo.6327728>
- Roba, J., Kuppens, T., Janssens, L., Smeets, A., Manshoven, S., & Struyven, K. (2021). Serious games in secondary education to introduce circular economy: experiences with the Game EcoCEO. *Frontiers in Sustainability*, 2, 690232.
- Whalen, K. A., Berlin, C., Ekberg, J., Barletta, I., & Hammersberg, P. (2018). 'All they do is win': lessons learned from use of a serious game for Circular Economy education. *Resources, conservation and recycling*, 135, 335-345.

Over.Werk. Tijdschrift van het Steunpunt Werk
ISSN 2736-6383

REDACTIE:

Romy Debroey, Ruben De Smet, Eva Hannon, Boie Neefs, Laura Nurski, Ines Penders,
Bart Scholiers, Gert Theunissen, Quinten Vanrespaille, Sarah Vansteenkiste

REDACTIESECRETARIAAT:

Katrien Wauters
Steunpunt Werk
Vlamingenstraat 83, bus 3552
3000 Leuven
overwerk@kuleuven.be

VERANTWOORDELIJKE UITGEVER:

Sarah Vansteenkiste
Vlamingenstraat 83, bus 3552
3000 Leuven

De inhoudelijke verantwoordelijkheid voor de opgenomen artikels berust bij de auteurs.

ONTWERP EN VORMGEVING:

Altera bvba