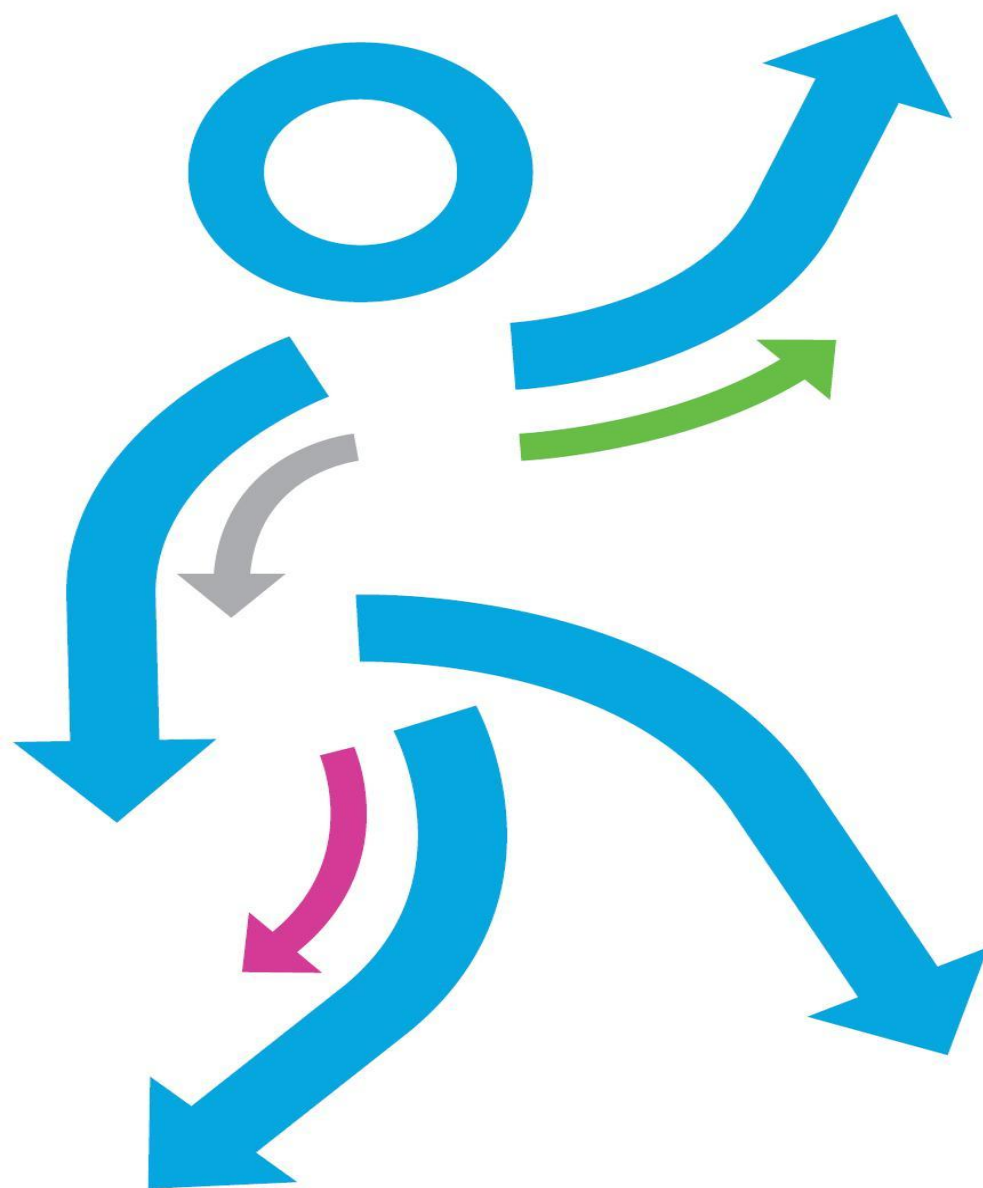


# SECTORFOTO 2012

## DIAMANTNIJVERHEID- EN HANDEL



## Synthese

- ✓ De diamantnijverheid en -handel telde in het tweede kwartaal van 2010 921 loontrekkenden in Vlaanderen. Over alle sectoren heen waren op dat moment 2.083.512 loontrekkenden actief. De diamantnijverheid en -handel is dus goed voor een aandeel van 0,04% van alle loontrekkenden in Vlaanderen.
- ✓ De tewerkstelling in de diamantnijverheid en -handel is gedaald van 1.545 loontrekkenden in 2005 tot 921 loontrekkenden in 2010, oftewel een procentuele daling van -40,4% (-624 eenheden). Over alle sectoren heen is het aantal loontrekkenden toegenomen met +4,6%.
- ✓ De diamantnijverheid en -handel is een sector die gekenmerkt wordt door een hoog kmo-gehalte. Er werken relatief weinig jongeren, en veel 50-plussers.
- ✓ Relatief veel werknemers verlaten de sector via het brugpensioen.
- ✓ In het schooljaar 2010-2011 werden er 8 stageplaatsen voorzien in de diamantnijverheid en -handel. 7 voor leerlingen uit het voltijds onderwijs en 1 voor een leerling uit het deeltijds beroepssecundair onderwijs.

# Inleiding

Sectoren spelen een belangrijke rol in het Vlaamse arbeidsmarktbeleid. Via de sectorconvenants (protocollen tussen de Vlaamse Regering en sectoren) engageren de sectorale sociale partners zich om de prioriteiten van het arbeidsmarktbeleid mee gestalte te geven en trachten zij meer mensen aan het werk te krijgen en te houden, en elk talent te (h)erkennen, ontwikkelen en benutten. Om de impact van het arbeidsmarktbeleid binnen de sectoren te kunnen opvolgen en optimaliseren biedt het Departement WSE in samenwerking met het Steunpunt WSE, Departement Onderwijs & Vorming, VDAB en Syntra Vlaanderen cijferreeksen aan met als invalshoek de paritaire comités. In deze sectorfoto spitsen we onze aandacht toe op één specifiek paritair comité, namelijk het paritair comité voor de diamanthandel en -nijverheid (PC 324).

De sectorfoto is opgebouwd in vijf hoofdstukken. Eerst geven we een beschrijving van de loontrekkende tewerkstelling in de diamantnijverheid en -handel. Daarna brengen we de jobmobiliteit in kaart. Vervolgens gaan we dieper in op de inspanningen van bedrijven op vlak van aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt, competentieontwikkeling van werkzoekenden en werkenden en bevordering van de arbeidsdeelname van kansengroepen. Voor meer gedetailleerde cijfers over PC 324 of andere paritaire comités verwijzen we graag naar de [interactieve toepassing](#) op werk.be.

# Inhoudsopgave

<b>Synthese</b> .....	<b>2</b>
<b>Inleiding</b> .....	<b>3</b>
<b>Hoofdstuk 1: Loontrekkende tewerkstelling</b> .....	<b>5</b>
1.1. Tewerkstellingsevolutie 2005-2010 .....	5
1.2. Persoons- en jobkenmerken .....	7
1.2.1. Man/vrouwverhouding .....	7
1.2.2. Leeftijd .....	8
1.2.3. Arbeidsregime .....	9
1.2.4. Statuut .....	10
1.2.5. Grootte van de vestiging .....	10
1.2.6. Werkprovincie .....	11
1.2.7. Intergewestelijke pendel .....	12
<b>Hoofdstuk 2: Jobmobiliteit</b> .....	<b>14</b>
2.1. Instroom .....	15
2.2. Uitstroom .....	17
<b>Hoofdstuk 3: Aansluiting onderwijs en arbeidsmarkt</b> .....	<b>19</b>
3.1. Leertijdjongeren .....	19
3.2. DBSO-jongeren .....	19
3.3. Leerlingenstages voltijds onderwijs .....	20
<b>Hoofdstuk 4: Competentieontwikkeling van werkzoekenden</b> .....	<b>21</b>
4.1. Opleidingsstages binnen finaliteitsopleidingen .....	21
4.2.2. Individuele Beroepsopleiding in de Onderneming .....	21
<b>Hoofdstuk 5: Bevordering arbeidsdeelname kansengroepen</b> .....	<b>23</b>
5.1. Diversiteitsplannen .....	23
5.2. Tewerkstellingspremie 50+ .....	23

# Hoofdstuk 1: Loontrekkende tewerkstelling

In dit hoofdstuk schetsen we een beeld van de loontrekkende tewerkstelling in de diamantnijverheid en -handel. Hierbij geven we een overzicht van de evolutie van de loontrekkenden in 2005-2010 en komen de belangrijkste profielkenmerken van de loontrekkenden aan bod: de man-vrouwverhouding, de leeftijdsverdeling, het arbeidsregime, het statuut, de werkplaats en de grootte van de vestigingen waarin de loontrekkenden actief zijn. Tot slot brengen we de intergewestelijke pendelstromen van werknemers in de diamantnijverheid en -handel in kaart.

De sectorale cijfers die in dit hoofdstuk worden gebruikt, zijn gebaseerd op de indeling van de loontrekkenden volgens het paritair comité (PC) waar zij onder vallen. Het gaat hierbij over eenduidige en officieel gevalideerde cijfergegevens van de RSZ, die worden verkregen aan de hand van de bedrijfsaangiften. Door het versturen van hun aangifte aan de RSZ, delen de werkgevers ieder kwartaal bepaalde informatie mee die het mogelijk maakt om statistieken op te stellen voor algemeen gebruik. Zo beschikken we over een geharmoniseerde tijdreeks van 2005 tot 2010 met tewerkstellingsgegevens van alle loontrekkenden gekend bij de RSZ. We bakenen de populatie af op 30 juni van elk jaar en nemen zowel de werknemers die in Vlaanderen wonen (evolutie en persoonskenmerken), als de werknemers die in Vlaanderen werken (werkplaats en grootte van vestiging), alsook de combinatie van beiden (pendelstromen) in beschouwing.

## 1.1. Tewerkstellingsevolutie 2005-2010

De diamantnijverheid en -handel telde in het tweede kwartaal van 2010 in Vlaanderen 921 loontrekkenden. Over alle sectoren heen waren op dat moment 2.083.512 loontrekkenden actief. De diamantnijverheid en -handel is dus goed voor een aandeel van 0,04% van alle loontrekkenden in Vlaanderen.

**Tabel 1:** Evolutie van de tewerkstelling in de diamantnijverheid en -handel (Vlaams Gewest, 2005-2010)

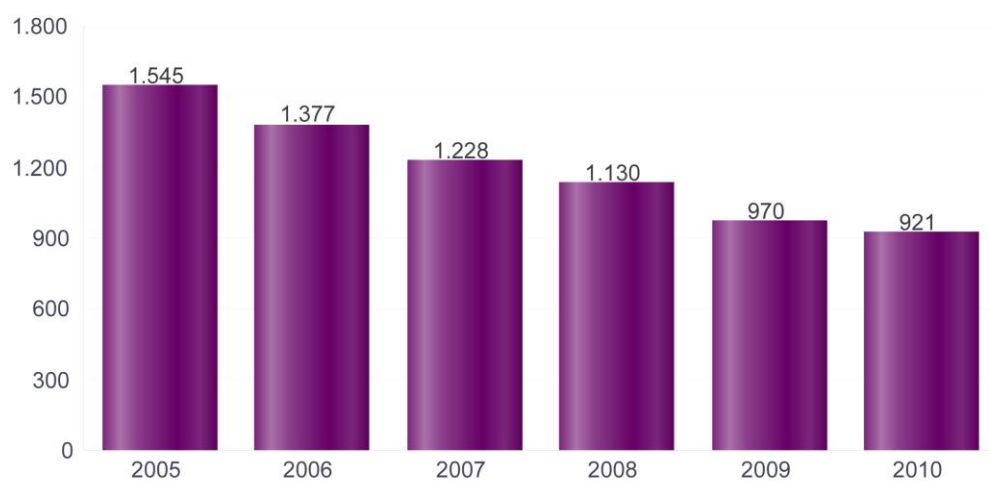
Jaar	Sector	Evolutie (n)	Evolutie (%)	Alle sectoren	Evolutie alle(n)	Evolutie alle (%)
2010	921	-49	-5,1	2.083.512	+17.623	+0,9
2009	970	-160	-14,2	2.065.889	-17.634	-0,8
2008	1.130	-98	-8,0	2.083.523	+38.474	+1,9
2007	1.228	-149	-10,8	2.045.049	+30.598	+1,5
2006	1.377	-168	-10,9	2.014.451	+22.158	+1,1
2005	1.545			1.992.293		

Bron: RSZ DMFA (Bewerking Departement WSE/Steunpunt WSE)

De tewerkstelling in de diamantnijverheid en -handel is gedaald van 1.545 loontrekkenden in 2005 tot 921 loontrekkenden in 2010, oftewel een procentuele daling van -40,4% (-624 eenheden). Over alle sectoren heen is het aantal loontrekkenden toegenomen met +4,6%.

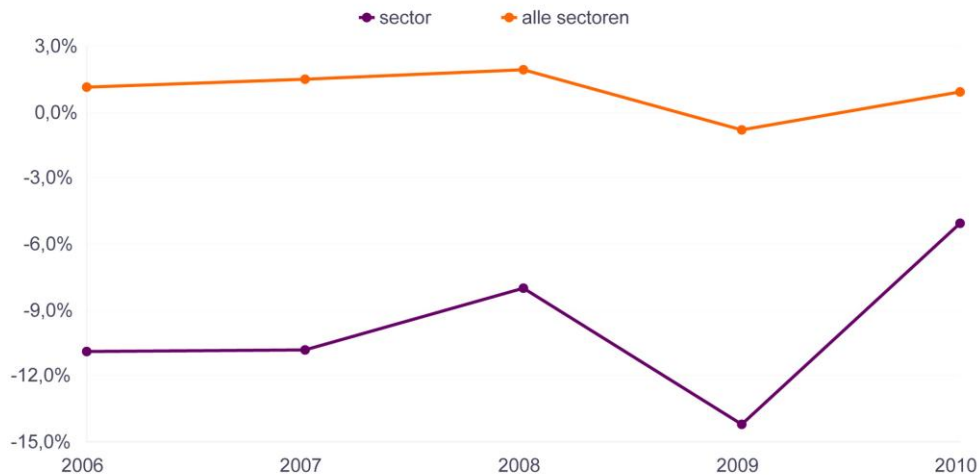
Tussen 2009 en 2010 is de loontrekkende tewerkstelling in de diamantnijverheid en -handel gedaald met 49 werknemers. Dit komt overeen met een daling van -5,1% op jaarbasis. Voor alle sectoren samen steeg de tewerkstelling met +0,9% tussen 2009 en 2010 (+17.623 eenheden).

**Figuur 1:** Evolutie van het aantal werknemers in de diamantnijverheid en -handel (Vlaams Gewest, 2005-2010)



Bron: RSZ DMFA (Bewerking WSE/Steunpunt WSE)

**Figuur 2:** Procentuele evolutie van de loontrekkende tewerkstelling (Vlaams Gewest, 2006-2010)



Bron: RSZ DMFA (Bewerking WSE/Steunpunt WSE)

## 1.2. Persoons- en jobkenmerken

### 1.2.1. Man/vrouwverhouding

In totaal zijn in de diamantnijverheid en –handel 537 mannen tewerkgesteld tegenover 384 vrouwen. Dit maakt dat 58,3% van de loontrekkenden mannen zijn, tegenover 41,7% vrouwen. Over alle sectoren heen zijn 53,3% mannen en 46,7% vrouwen werkzaam.

**Tabel 2:** Verdeling van de loontrekkenden volgens geslacht (Vlaams Gewest, 2010)

Geslacht	(n)	(%)	Alle sectoren (%)
Man	537	58,3	53,3
Vrouw	384	41,7	46,7
	921	100,0	100,0

Bron: RSZ DMFA (Bewerking Departement WSE/Steunpunt WSE)

## 1.2.2. Leeftijd

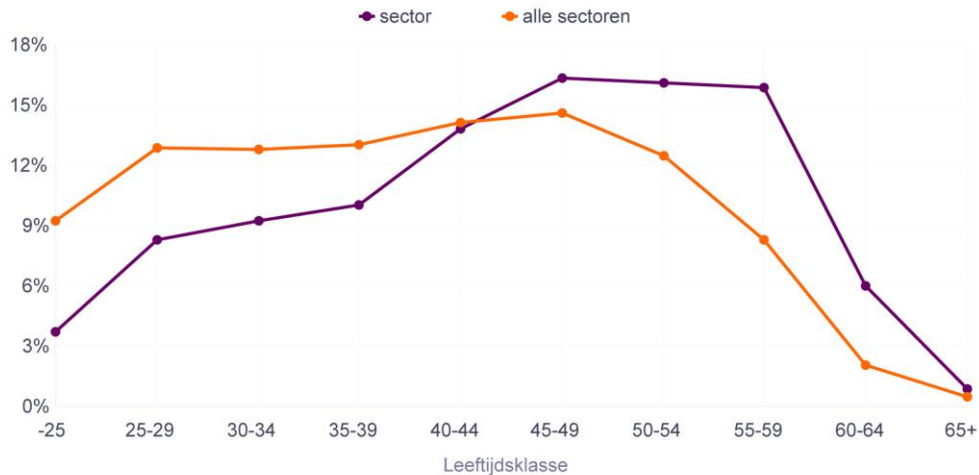
Ongeveer 3,7% van de loontrekkenden in de diamantnijverheid en -handel is jonger dan 25 jaar. Het gaat om 34 personen. De leeftijdsgroep van 25 tot 49 jaar vertegenwoordigt 57,5% van de loontrekkenden, goed voor 530 personen. De 50-64-jarigen ten slotte, maken 38,8% uit van de loontrekkenden in de diamantnijverheid en -handel. In alle sectoren samen is 9,2% jonger dan 25 jaar, 67,4% tussen 25 en 49 jaar en 23,4% 50 jaar of ouder.

**Tabel 3:** Verdeling van de loontrekkenden volgens leeftijd (Vlaams gewest, 2010)

Leeftijd	(n)	(%)	Alle sectoren (%)
<25	34	3,7	9,2
25-49	530	57,5	67,4
50+	357	38,8	23,4
	921	100,0	100,0

Bron: RSZ DMFA (Bewerking Departement WSE/Steunpunt WSE)

**Figuur 3:** Verdeling van de loontrekkenden volgens 5-jarige leeftijdsklasse (Vlaams Gewest, 2010)



Bron: RSZ DMFA (Bewerking Departement WSE/Steunpunt WSE)

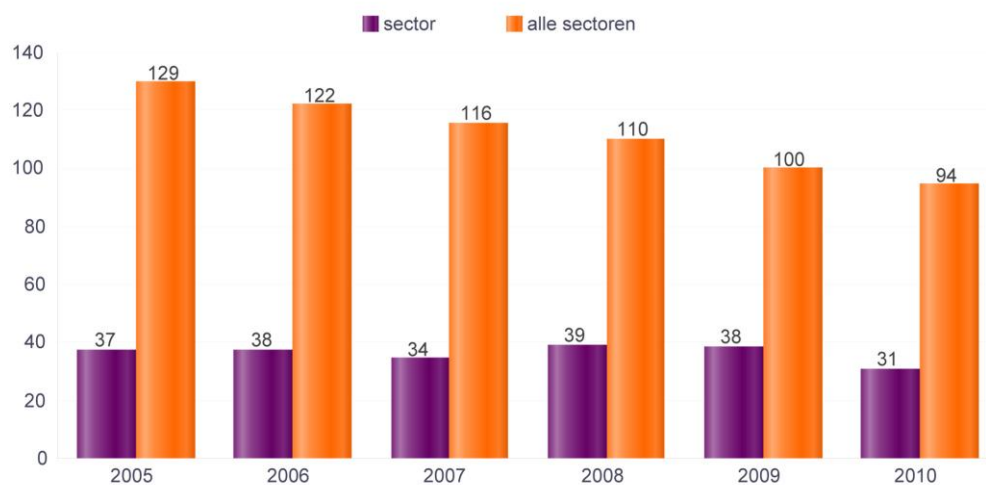
In wat volgt bekijken we de demografische verschuivingen in de diamantnijverheid en -handel. Hiervoor berekenen we de jong/oud-ratio, namelijk het aantal -30-jarige werknemers op het aantal +50-jarige werknemers. Deze ratio geeft aan in welke mate een sector gekenmerkt wordt door een eerder jongere dan wel oudere samenstelling



van de loontrekkende bevolking.

Figuur 4 laat zien dat deze ratio in de diamantnijverheid en -handel geëvolueerd is van 37 jongeren per 100 oudere werknemers in 2005 naar 31 jongeren per 100 oudere werknemers in 2010. Over alle sectoren heen is deze ratio geëvolueerd van 129 jongeren per 100 oudere werknemers in 2005 tot 94 jongeren per 100 oudere werknemers in 2010. De sector wordt dus gekenmerkt door een eerder oudere samenstelling van de loontrekkende bevolking.

**Figuur 4:** Aantal jongeren (<30 jaar) per 100 oudere werknemers (50 jaar of ouder) (Vlaams Gewest, 2005-2010)



Bron: RSZ DMFA (Bewerking Departement WSE/Steunpunt WSE)

### 1.2.3. Arbeidsregime

In de diamantnijverheid en -handel is 82,6% van de loontrekkenden voltijds aan de slag, in totaal 761 loontrekkenden. Een minderheid van 17,4% van de loontrekkenden (160 personen) werkt in een deeltijds arbeidsregime. In alle sectoren samen werkt 64,9% voltijds, 31,7% deeltijds en 3,4% in een speciaal arbeidsregime. Het speciaal arbeidsregime bevat loontrekkenden die werken via seizoensarbeid, via arbeid met tussenpozen, of via arbeid met gelimiteerde prestaties.

**Tabel 4:** Verdeling van de loontrekkenden volgens arbeidsregime (2010)

Arbeidsregime	(n)	(%)	Alle sectoren (%)
Deeltijds	160	17,4	31,7
Speciaal	0	0,0	3,4
Voltijds	761	82,6	64,9
	921	100,0	100,0

Bron: RSZ DMFA (Bewerking Departement WSE/Steunpunt WSE)

#### 1.2.4. Statuut

Het statuut van de loontrekkenden in de diamantnijverheid en -handel hangt rechtstreeks samen met het paritair comité waartoe de loontrekkenden behoren. Het paritaire comité dat behoort tot de diamantnijverheid en -handel is zowel bevoegd voor arbeiders als voor bedienden: 89,7% is arbeider en 10,3% is bediende. Gemiddeld over alle sectoren heen zijn er 37,6% arbeiders, 49,7% bedienden en 12,7% ambtenaren werkzaam.

**Tabel 5:** Verdeling van de loontrekkenden volgens statuut (2010)

Statuut	(n)	(%)	Alle sectoren (%)
Arbeider	826	89,7	37,6
Bediende	95	10,3	49,7
Ambtenaar	0	0,0	12,7
	921	100,0	100,0

Bron: RSZ DMFA (Bewerking Departement WSE/Steunpunt WSE)

#### 1.2.5. Grootte van de vestiging

In deze en de volgende paragraaf kijken we niet langer naar de werknemers die in Vlaanderen wonen, maar naar de werknemers die in Vlaanderen werken. We gaan dieper in op de grootte van de vestigingen waarin de werknemers van de diamantnijverheid en -handel actief zijn. Hierbij kijken we naar de grootte van de effectieve plaats van tewerkstelling (de exploitatiezetel).

We splitsen de vestigingen op naar grootte en maken hierbij een viervoudig onderscheid. De microvestiging telt 1 tot en met 9 werknemers. In een kleine vestiging gaat

het om 10 tot en met 49 werknemers en in een middelgrote vestiging om 50 tot en met 199 werknemers. Een grote vestiging telt 200 werknemers of meer.

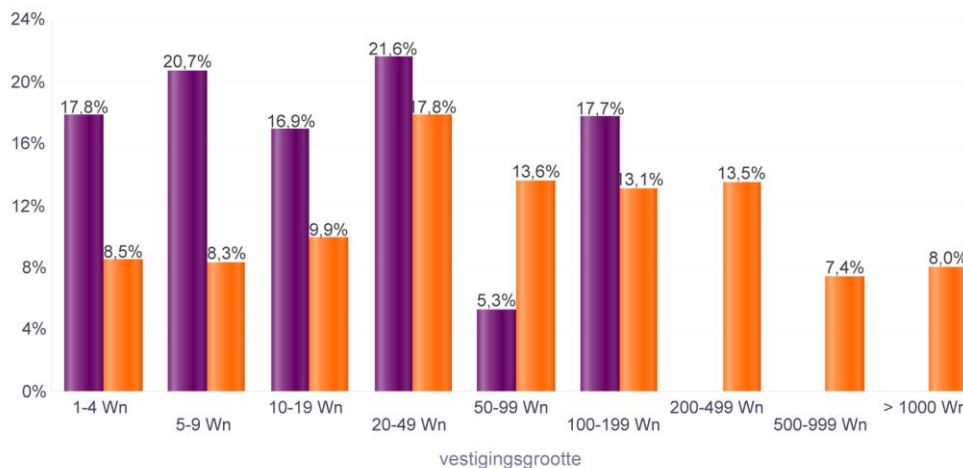
Op vestigingsniveau is 38,5% van de werknemers werkzaam in een microvestiging, 38,5% in een kleine vestiging en 23,0% in een middelgrote vestiging. In alle sectoren samen is 16,7% actief in een microvestiging, 27,7% in een kleine vestiging 26,7% in een middelgrote vestiging en 28,9% in een grote vestiging.

**Tabel 6:** Verdeling van de werknemers naar vestigingsgrootte (Vlaams Gewest, 2009)

Vestigingsgrootte	(n)	(%)	Alle sectoren (%)
Micro	374	38,5	16,7
Klein	374	38,5	27,7
Middelgroot	223	23,0	26,7
Groot	0	0	28,9
	971	100,0	100,0

Bron: RSZ DMFA (Bewerking Departement WSE/Steunpunt WSE)

**Figuur 5:** Verdeling van de werknemers naar vestigingsgrootte (Vlaams Gewest, 2009)



Bron: RSZ DMFA (Bewerking Departement WSE/Steunpunt WSE)

## 1.2.6. Werkprovincie

Hierna vind je de verdeling van de werknemers actief in de diamantnijverheid en -handel volgens de provincie van de werkplaats.

**Tabel 7:** Verdeling van de werknemers naar werkprovincie (Vlaams Gewest, 2009)

Werkprovincie	(n)	(%)	Alle sectoren (%)
Provincie Antwerpen	968	99,7	30,9
Provincie Limburg	0	0,0	12,4
Provincie Oost-Vlaanderen	0	0,0	21,1
Provincie Vlaams-Brabant	0	0,0	17,2
Provincie West-Vlaanderen	3	0,3	18,3
	971	100,0	100,0

Bron: RSZ DMFA (Bewerking Departement WSE/Steunpunt WSE)

### 1.2.7. Intergewestelijke pendel

In de volgende paragraaf willen we uitklaren in welke mate het jobaanbod in de diamantnijverheid en –handel ingevuld wordt door Vlaamse inwoners of door inwoners van de andere gewesten? Of omgekeerd, in welke mate wijken de Vlaamse inwoners actief in de diamantnijverheid en -handel uit naar andere gewesten om hun job te gaan uitoefenen?

#### *Inkomende pendelaars*

De inkomende pendelintensiteit geeft de mate waarin de diamantnijverheid en -handel inwoners van andere gewesten aantrekt om in het Vlaams Gewest te komen werken. De inkomende pendelintensiteit berekenen we bijgevolg als het aandeel personen actief in de diamantnijverheid en -handel dat vanuit een ander gewest komt werken in het Vlaams Gewest, ten opzichte van het totaal aantal werknemers die een job uitoefenen in de sector in het Vlaams Gewest.

**Tabel 8:** Inkomende pendelstromen (Vlaams Gewest, 2009)

Woongewest	Pendelaars (n)	Pendelintensiteit (%)	Alle sectoren (%)
Brussels H. Gewest	2	0,2	2,3
Waals Gewest	1	0,1	3,6
	3	0,3	5,9

Bron: RSZ DMFA (Bewerking Departement WSE/Steunpunt WSE)

Van de 971 loontrekkenden, werkend in Vlaanderen en actief in de diamantnijverheid en -handel in 2009, zijn er 3 werknemers die pendelen vanuit het Waals of Brussels Hoofdstedelijk Gewest om hun job uit te oefenen. Dit komt neer op een inkomende

pendelintensiteit van 0,3% in de diamantnijverheid en -handel. Over alle sectoren heen bedraagt de inkomende pendelintensiteit 5,9%.

### *Uitgaande pendelaars*

Met de uitgaande pendel duiden we op de omgekeerde beweging van de inkomende pendel. De uitgaande pendel geeft een beeld van de mate waarin Vlaamse inwoners naar een ander gewest pendelen om te gaan werken. De uitgaande pendel berekenen we als het aantal Vlaamse inwoners actief in de diamantnijverheid en -handel die buiten het Vlaams gewest werken ten opzichte van het totaal aantal werknemers wonend in Vlaanderen en werkend in de sector.

**Tabel 9:** Uitgaande pendelstromen (Vlaams gewest, 2009)

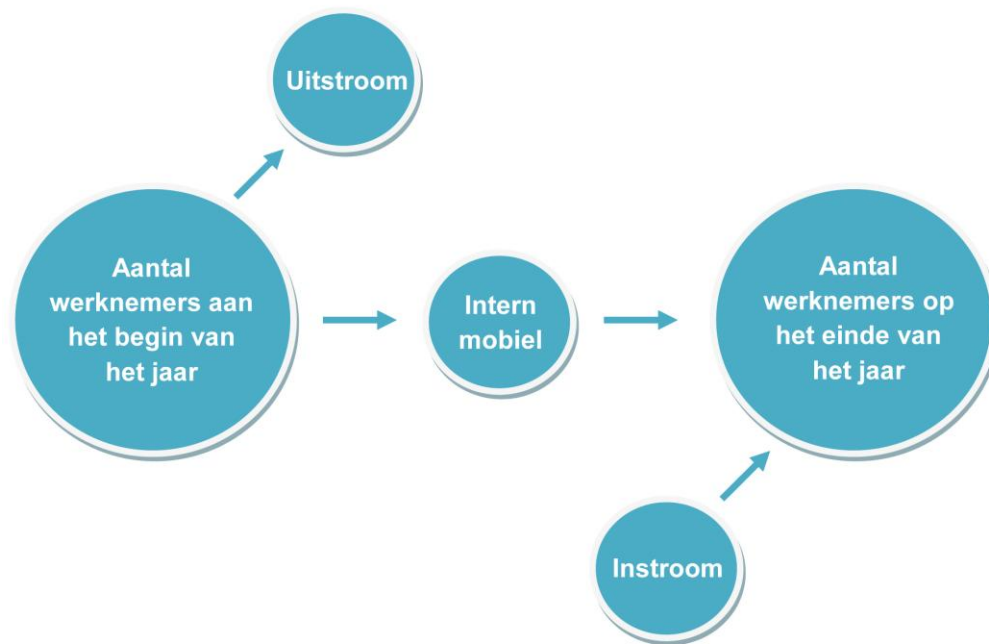
Werkgewest	Pendelaars (n)	Pendelintensiteit (%)	Alle sectoren (%)
Brussels H. Gewest	2	0,2	11,0
Waals Gewest	0	0,0	2,3
	2	0,2	13,3

*Bron: RSZ DMFA (Bewerking Departement WSE/Steunpunt WSE)*

Van de 970 loontrekkenden, wonend in Vlaanderen en actief in de diamantnijverheid en -handel in 2009, zijn er 2 die werken in het Waals of Brussels Hoofdstedelijk Gewest. Dit komt neer op een uitgaande pendelintensiteit van 0,2%. Over alle sectoren heen bedraagt de uitgaande pendelintensiteit 13,3%.

## Hoofdstuk 2: Jobmobiliteit

In het voorgaande hoofdstuk bekeken we het aantal werknemers in de diamantnijverheid en -handel op een welbepaald meetmoment, meer bepaald op 30 juni van elk jaar. In dit hoofdstuk volgen we de werknemers doorheen het jaar, om zo de dynamiek in kaart te brengen. We bekijken hoeveel werknemers de sector verlaten en waar zij naartoe gaan, hoeveel werknemers tot de sector toetreden en waar zij vandaan kwamen, en hoeveel werknemers binnen de sector bleven maar van werkgever veranderden of tussentijds de sector verlieten (wegens werkloosheid, uitzendopdracht,...).



In tabel 10 tonen we voor het jaar 2007 het totale aantal werknemers die aan het begin van het jaar in de diamantnijverheid en -handel werkten, en wie er in de loop van het jaar de sector verliet (uitstroom). Daarnaast zijn er ook nieuwe mensen in de sector komen werken (instroom), en het saldo van de in- en de uitstroom geeft het totale aantal werknemers op het einde van het jaar. In de loop van het jaar zijn ook een aantal werknemers binnen de sector van werkgever veranderd of hebben som-

mige werknemers de sector in de loop van het jaar verlaten, maar waren ze op het einde van het jaar opnieuw aan de slag in de sector (intern mobiel). Dit laatste geval komt ondermeer voor wanneer iemand in de loop van het jaar een werkloosheidsperiode heeft doorgemaakt, tijdelijk in een andere sector heeft gewerkt, of om een andere reden een tijdje niet in de sector heeft gewerkt.

**Tabel 10:** Werknemersstromen in de loop van het jaar

	aantal werknemers begin van het jaar	Uitstroom	Intern mobiel	Instroom	aantal werknemers einde van het jaar
2007	1.282	274	70	149	1.157

Bron: Datawarehouse AM&SB bij de KSZ (Bewerking Departement WSE/Steunpunt WSE)

We drukken de instroom en de uitstroom ook uit als graden door hen te delen door het totale aantal werknemers aan het begin van het jaar (uitstroomgraad) of aan het eind van het jaar (instroomgraad). Door deze graden te vergelijken met het gemiddelde voor de Vlaamse privé-sector kunnen we zien of de sector dynamischer is dan gemiddeld.

**Tabel 11:** In- en uitstroomgraad in de sector en in de Vlaamse privé-sector (2007)

	sector	alle sectoren
instroomgraad	12,9	17,5
uitstroomgraad	21,4	15,8

Bron: Datawarehouse AM&SB bij de KSZ (Bewerking Departement WSE/Steunpunt WSE)

## 2.1. Instroom

In de loop van 2007 stroomden 149 werknemers de diamantnijverheid en –handel in. Deze nieuwe werknemers stroomden in vanuit verschillende statuten. In tabel 12 is de verdeling van de verschillende instroomstatuten weergegeven voor de diamantnijverheid en -handel en voor het totaal van alle sectoren.

In de eerste drie rijen van de tabel vinden we de werknemers terug die instroomden vanuit een loontrekkend statuut. Zij waren aan het begin van het jaar dus reeds aan de slag, maar in een ander paritair comité. Werknemers die afkomstig zijn uit paritair comité 322, en dus uitzendkrachten waren, worden apart weergegeven. Mogelijk gaat het om werknemers die al in de sector actief waren, maar met een uitzendcon-

tract. Van een aantal werknemers weten we wel dat ze loontrekkend waren, maar is geen paritair comité bekend. In de meeste gevallen gaat het dan om mensen die voor de overheid werkten.

Verder onderscheiden we mensen die bij de start van het jaar actief waren als zelfstandige, mensen die werkloos waren (al dan niet met vrijstelling van beschikbaarheid, meestal ouderen), mensen die in loopbaanonderbreking of tijdskrediet waren en mensen die een (brug)pensioen of een leefloon ontvingen. Tot slot zijn er nog personen die bij de start van het jaar gekend waren als 'rechtgevend kind voor kinderbijslag', wat voor het grootste gedeelte schoolverlaters zijn, en onder 'ander statuut' vallen mensen die op dat moment nog niet voorkwamen in de administratieve data (inactieven, langdurig zieken, recente migranten,...).

Om redenen van privacy kunnen we geen gegevens tonen over groepen van minder dan 4 mensen. In dit geval wordt het cijfer vervangen door '1-3'.

**Tabel 12:** Instroom volgens statuut van oorsprong (Vlaams Gewest, 2007)

Statuut van oorsprong	(n)	(%)	Privé sectoren (%)
Ander PC	73	49,0	32,7
Overheid/PC Onbekend	5	3,4	3,0
Uitzendarbeid (PC 322)	1-3		9,1
Zelfstandig	9	6,0	4,1
Vergoede Werkloosheid	23	15,4	11,9
Werkloosheid (Vrijstelling)	1-3		2,3
Loopbaanonderbreking/Tijdskrediet	1-3		1,7
Pensioen	1-3		0,7
Rechtgevend Kind Voor Kinderbijslag	17	11,4	16,3
Ander Statuut	14	9,4	16,5
	149	100,0	100,0

Bron: Datawarehouse AM & SB bij de KSZ (Bewerking Departement WSE/Steunpunt WSE)

In tabel 13 zoomen we verder in op de werknemers die instroomden vanuit een loontrekkend statuut (de eerste drie rijen van bovenstaande tabel). Hier kijken we uit welk paritair comité deze nieuwe werknemers afkomstig zijn. Het paritair comité van de diamantnijverheid staat ook in de lijst, het gaat dan om werknemers die van paritair subcomité veranderd zijn.



**Tabel 13:** Instroom uit de voornaamste paritaire comités van oorsprong (Vlaams Gewest, 2007)

Paritair comité van oorsprong	(n)	(%)
324 diamantnijverheid en -handel	44	54,3
218 anpc bedienden	10	12,3
Overheid/geen pc	5	6,2
302 hotelbedrijf	4	4,9
323 beheer van gebouwen en dienstboden	4	4,9
322 uitzendarbeid	1-3	-
100 aanvullend pc arbeiders	1-3	-
311 grote kleinhandelzaken	1-3	-
106 cementbedrijf	1-3	-
120 textielnijverheid en breiwerk	1-3	-

Bron: Datawarehouse AM & SB bij de KSZ (Bewerking Departement WSE/Steunpunt WSE)

## 2.2. Uitstroom

In de loop van 2007 verlieten 274 werknemers de diamantnijverheid en -handel. Naar analogie met de instroom tonen we naar welke statuten deze werknemers uitstroomden, en voor zij die naar een loontrekkend statuut doorstroomden, naar welk paritair comité ze trokken.

**Tabel 14:** Uitstroom volgens statuut van bestemming (Vlaams Gewest, 2007)

Statuut van bestemming	(n)	(%)	Privé sectoren (%)
Ander PC	96	35,0	41,0
Overheid/PC Onbekend	1-3		4,6
Uitzendarbeid (PC 322)	6	2,2	5,3
Zelfstandig	14	5,1	6,4
Vergoede Werkloosheid	45	16,4	10,3
Werkloosheid (Vrijstelling)	8	2,9	1,6
Conventioneel Bruggpensioen	56	20,4	3,2
Pensioen	5	1,8	6,7
Ander Statuut	42	15,3	15,0
	274	100,0	100,0

Bron: Datawarehouse AM & SB bij de KSZ (Bewerking Departement WSE/Steunpunt WSE)

**Tabel 15:** Uitstroom naar de voornaamste paritaire comités van bestemming (Vlaams Gewest, 2007)

Paritair comité van bestemming	(n)	(%)
324 Diamantnijverheid en -handel	44	42,3
218 Anpc bedienden	31	29,8
322 Uitzendarbeid	6	5,8
124 Bouwbedrijf	4	3,8
201 Zelfstandige kleinhandel	1-3	-
302 Hotelbedrijf	1-3	-
Overheid/Geen Pc	1-3	-
105 Non-ferro metalen	1-3	-
111 Metaal-, machine- en elektrische bouw	1-3	-
116 Scheikundige nijverheid	1-3	-

*Bron: Datawarehouse AM & SB bij de KSZ (Bewerking Departement WSE/Steunpunt WSE)*

## Hoofdstuk 3: Aansluiting onderwijs en arbeidsmarkt

In dit hoofdstuk komen de werkervaringsplaatsen in het stelsel van leren en werken en de leerlingenstages in het voltijds secundair onderwijs aan bod. Eerst gaan we dieper in op de werkervaringsplaatsen die zijn ingenomen door jongeren uit de leertijd en het deeltijds beroepssecundair onderwijs. Vervolgens nemen we de leerlingenstages in het kunst-, technisch en beroepssecundair onderwijs onder de loep.

### 3.1. Leertijdjongeren

De leertijd is een opleidingsvorm waarbij jongeren een beroep leren in de dagelijkse praktijk van een onderneming. Ze combineren vier dagen beroepsgerichte praktijkopleiding in een onderneming met één dag theoretische vorming in een campus van Syntra. De beroepsgerichte praktijkopleiding vormt de kern van de opleiding: zonder werkplek in een onderneming kan een jongere niet ingeschreven worden in de leertijd.

Op het meetmoment van 1 februari 2011 was er in de diamantnijverheid en -handel geen enkele jongere met een leerovereenkomst. Over alle sectoren heen waren er 3.542 leertijdjongeren.

### 3.2. DBSO-jongeren

Ook in het deeltijds beroepssecundair onderwijs kunnen jongeren al doende een beroep leren. Ze volgen twee dagen per week een algemene, technische en praktische opleiding in een centrum deeltijds onderwijs (CDO) en combineren dit idealiter met drie dagen werkervaring in een bedrijf. Onder tewerkstelling verstaan we elke vorm van reguliere bezoldigde tewerkstelling op basis van een overeenkomst, bijvoorbeeld een deeltijdse arbeidsovereenkomst, een werknemersleercontract, een contract individuele beroepsopleiding, een beroepsinlevingsovereenkomst, een interimcontract of

een tewerkstelling via sociale maribel.

Op het meetmoment van 1 februari 2011 had in totaal 1 jongere uit het DBSO een werkervaringsplaats in de diamantnijverheid en –handel. Over alle sectoren heen hadden 2.402 DBSO-jongeren een werkervaringsplaats.

### **3.3. Leerlingenstages voltijds onderwijs**

De leerlingenstages die hier in kaart worden gebracht, zijn stages van jongeren die zijn ingeschreven in de laatste jaren van het voltijds kunst-, technisch, beroeps- en buitengewoon secundair onderwijs, en waar de stage deel uitmaakt van de opleiding. De duur van de stage is onder meer afhankelijk van de onderwijsvorm, het doorstromings- dan wel finaliteitsgericht karakter van de opleiding en de invulling en de doelen van het leerplan van de betreffende opleiding.

Tijdens het schooljaar 2010-2011 werden 8 stages georganiseerd in de diamantnijverheid en -handel, wat neerkomt op een aandeel van 0,06% van de 130.922 stages georganiseerd over alle sectoren heen. Door het aantal stageplaatsen te positioneren tegenover de omvang van de sector in de tewerkstelling, krijgen we een idee van de mate waarin stages vertegenwoordigd zijn in de sector in vergelijking met het Vlaams gemiddelde. In de diamantnijverheid en -handel vonden gemiddeld 8 stages per 1.000 jobs plaats, tegenover 63 stages per 1.000 jobs over alle sectoren heen.

Meer informatie over de leerlingenstages in de diamantnijverheid en -handel vind je terug in het [sectorrapport leerlingenstages](#).

## Hoofdstuk 4: Competentieontwikkeling van werkzoekenden

Hieronder bespreken we twee specifieke opleidingsformules voor werkzoekenden, meer bepaald de opleidingsstages binnen finaliteitsopleidingen en de individuele beroepsopleiding in de onderneming.

### 4.1. Opleidingsstages binnen finaliteitsopleidingen

De finaliteits- of beroepsopleiding is een opleidingsvorm die gericht is op een kwalificering in functie van snelle uitstroom naar betaalde arbeid. Aan de meeste finaliteitsopleidingen zijn opleidingsstages verbonden met als doel het versterken van reeds aangeleerde competenties en/of de ontwikkeling van competenties die bij voorkeur - of zelfs enkel - op een werkplek kunnen worden geleerd. De duurtijd van de opleidingsstage varieert van 10% tot 60% van de opleidingstijd.

In 2010 zijn over alle sectoren heen 19.029 opleidingsstages georganiseerd binnen de finaliteitsopleidingen. Voor de diamanthandel en -nijverheid zijn geen gegevens beschikbaar.

### 4.2.2. Individuele Beroepsopleiding in de Onderneming

De individuele beroepsopleiding in de onderneming (IBO) is een opleidingsvorm waarbij een werkzoekende door een werkgever wordt opgeleid op de werkvloer. De werkgever betaalt geen loon of RSZ, enkel een productiviteitsvergoeding, verplaatsingskosten en een verzekering tegen arbeidsongevallen. De werkzoekende krijgt een premie bovenop zijn uitkering, waardoor het inkomen vergelijkbaar is met een netto-loon. Na deze opleiding van 1 tot 6 maanden is het bedrijf verplicht de werkzoekende een contract voor onbepaalde duur te geven.

In de loop van 2010 zijn 5 personen met een IBO gestart in de diamantnijverheid en -handel. Ongeveer 20,0% van de IBO's werd ingevuld door jongeren, 20,0% door al-

lochtonen, 40,0 % door laaggeschoolden en 20,0% door 50-plussers. Over alle sectoren heen zijn er in 2010 11.114 personen met een IBO gestart. De diamantnijverheid en -handel is dus goed voor een aandeel van 0,04%.

**Tabel 16:** Kenmerken van de opgestarte IBO's (Vlaams Gewest, 2010)

in %	sector	alle sectoren
< 25 jaar	20,0	55,8
Allochtoon	20,0	12,8
Arbeidshandicap	0,0	7,0
Laaggeschoold	40,0	36,4
50-plusser	20,0	3,0

*Bron: VDAB (Bewerking Departement WSE)*

# Hoofdstuk 5: Bevordering arbeidsdeelname kansengroepen

## 5.1. Diversiteitsplannen

Met de subsidiëring en ondersteuning van diversiteitsplannen worden ondernemingen en organisaties aangemoedigd om werk te maken van een divers personeelsbeleid. Ze stimuleren bedrijven, organisaties en (lokale) overheden om kansengroepen (mensen van allochtone origine, personen met een arbeidshandicap en 50-plussers) meer kansen te bieden op de arbeidsmarkt.

Tabel 17 toont het aantal bedrijven en organisaties die een diversiteitsplan hebben ingediend, zowel voor de diamantnijverheid en -handel als voor alle sectoren samen. Hieruit blijkt dat geen enkel bedrijf of organisatie uit de diamantnijverheid en -handel een diversiteitsplan heeft ingediend in 2010.

**Tabel 17:** aantal bedrijven en/of organisaties volgens type plan (Vlaams Gewest, 2010)

Type plan	Sector	Alle sectoren
Diversiteitsplan	0	261
Groeidiversiteitsplan	0	136
Instapdiversiteitsplan	0	145
clusterdiversiteitsplan	0	208
	0	750

*Bron: Departement WSE*

## 5.2. Tewerkstellingspremie 50+

Met de tewerkstellingspremie 50+ worden werkgevers gestimuleerd om meer 50-plussers aan te werven. Deze maatregel brengt een betekenisvolle vermindering van de loonkost mee voor werkgevers die een niet-werkende werkzoekende 50-plusser aanwerven met een contract van onbepaalde duur.

Eind 2010 waren er in de diamantnijverheid en -handel 14 50-plussers voor wie de werkgever een premie 50+ heeft aangevraagd. Dit zijn er 6 meer dan in 2009. Over alle sectoren heen zijn er voor 3.816 50-plussers premies aangevraagd. De diamantnijverheid en -handel is dus goed voor een aandeel van 0,4%.





## Colofon

### **Samenstelling**

Vlaamse overheid  
Beleidsdomein Werk en Sociale Economie  
Departement Werk en Sociale Economie  
Koning Albert II-laan 35 bus 20  
1030 Brussel  
02 553 42 56  
monitoring@vlaanderen.be  
www.werk.be

### **Verantwoordelijke uitgever**

Dirk Vanderpoorten  
Secretaris-generaal

### **Uitgave**

Februari 2012