

VOLTIJDS, DEELTIJDS OF ALS FLEXWERKER BIJ EEN NIEUWE WERKGEVER

Trends in de aanwervingsdynamiek op de Belgische arbeidsmarkt

Tim Goesaert & Ludo Struyven

DynaM Review 2017/1

Deze uitgave kwam tot stand in het kader van DynaM-reg, een samenwerkingsverband tussen RSZ, BISA, Departement WSE, IWEPS en HIVA-KU Leuven

COMMENTAAR IS WELKOM tim.goesaert@kuleuven.be; ludo.struyven@kuleuven.be

KU Leuven
HIVA ONDERZOEKSINSTITUUT VOOR ARBEID EN SAMENLEVING
Parkstraat 47 bus 5300, 3000 LEUVEN, België
hiva@kuleuven.be
<http://hiva.kuleuven.be>

© 2017 HIVA KU Leuven

Niets uit deze uitgave mag worden verveelvuldigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze ook, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de auteur.

Inhoud

Korte inhoud	5
1 Inleiding	6
2 Een blik op de recente aanwervingen	9
3 Evolutie van de aanwervingsdynamiek	22
4 Herkomst van de aanwervingen	27

DynaM-reg is een lopend project waarin de regionale dynamiek van de Belgische arbeidsmarkt in beeld wordt gebracht, voortbouwend op de DynaM-methodologie. Het doel van het project is de integratie van de vestigingsplaatsinformatie van ondernemingen in de bestaande DynaM-dataset, waarvoor in 2011-2014 de basis is gelegd door RSZ en HIVA-KU Leuven, met steun van Federgon, en deze verder aan te vullen en uit te breiden. Hiermee wordt het niet alleen mogelijk om een overzicht te geven van het aantal arbeidsplaatsen in elk van de drie gewesten, bijkomend is het mogelijk om de dynamiek achter deze cijfers bloot te leggen: de bruto toe- of afname van het aantal arbeidsplaatsen en werkgevers, de in- en uitstroom van werknemers in elk gewest, de interne verschuivingen binnen ondernemingen die actief zijn in meerdere gewesten.

Het DynaM-reg project richt zich op reële trends op de arbeidsmarkt en bouwt dan ook verder op de methodologie die erop gericht is de effecten van schijnbare starters en stopzettende bedrijven, en van schijnbare jobcreatie en jobdestructie weg te werken. De uitgebreide DynaM-dataset laat toe om voor de volledige populatie van werknemers de plaats van tewerkstelling te integreren, terwijl tot op heden enkel van uniregionale werkgevers de regionale kenmerken gebruikt werden.

Deze uitbreiding komt tot stand in een samenwerkingsverband met de drie regionale overheden en wordt gecoördineerd door RSZ en HIVA-KU Leuven. De regionale ondersteuning wordt gedragen door IWEPS (l'Institut wallon de l'évaluation, de la prospective et de la statistique), BISA/IBSA (Brussels Instituut voor Statistiek en Analyse) en het Departement WSE (Werk en Sociale Economie) van de Vlaamse Administratie.

Korte inhoud

Ongeveer 50% van de aanwervingen hebben betrekking op voltijdse arbeidsovereenkomsten; de andere helft wijkt hiervan af. 30% zijn deeltijdse prestaties en 20% zijn de korte en onregelmatige contracten. Ongeveer de helft van de deeltijdse prestaties betreft halftijdse jobs (jobs met een percentage tussen de 36 en 65%) gevolgd door prestaties tussen de 66 en 95% (ongeveer 31% van de deeltijdse instroom). Mannen stromen vaker in als voltijdse werknemer dan vrouwen (respectievelijk 60% t.o.v. 37%); bijna de helft van de aanwervingen bij vrouwen zijn deeltijdse jobs (47%, t.o.v. 16% voor mannen).

Er zijn ook enkele duidelijke sectorale verschillen. **Zo zijn er meer voltijdse contracten in de meer ‘mannelijke’ sectoren van de bouw, de industrie of de informatie- en communicatiesector:** tot 90% van het totaal aantal arbeidsovereenkomsten, in vergelijking met 49% gemiddeld. Tegelijk is er in de ‘vrouwelijke’ sectoren **openbaar bestuur, onderwijs, gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening sprake van meer deeltijdse contracten,** een belang van tussen de 55 en 58% in vergelijking met 30% gemiddeld.

De grootste instroom in absolute aantallen zien we bij de groep van 25-29 jarigen, waar ongeveer 54% van de aanwervingen voltijdse arbeidsovereenkomsten zijn. Tot de leeftijd van 30 domineert de voltijdse tewerkstelling bij aanwerving, daarna neemt ze gradueel af, vooral vanaf 55 jaar en nog drastischer vanaf 60 jaar. Het kantelpunt treedt op **vanaf 55 jaar:** vanaf die leeftijd stromen er meer deeltijders in dan voltijders.

De verschillen in deeltijdpercentage tussen de verschillende leeftijdsgroepen zijn eerder beperkt. **De contracten met een volume van 36 tot 95% zijn veruit de belangrijkste bij alle leeftijden.** Eens boven de 40 jaar vermindert de >2/3de tewerkstelling aan belang.

Sinds 2008, kort voor de crisis, is het belang van voltijdse posities in 2015 met 6 procentpunt gedaald, van 55 naar 49%. Hier tegenover staat een kleine toename van het belang van de deeltijd-categorie, van 28% naar 30% over een periode van 8 jaar, en een grotere toename van de ‘speciale’ flex-categorie met kortlopende en onregelmatige contracten, van 16% naar 20%. In deze laatste categorie zijn er, ondanks de lagere absolute instroom in 2015 ten opzichte van 2008, zelfs 5.500 aanwervingen bijgekomen. Verder houdt de 4/5de tewerkstelling bij aanwerving stand in absolute cijfers ondanks het lagere peil van aanwervingen in 2015 ten opzichte van 2008. **De trend die zich voordoet bij de verlofstelsels van 50% naar 4/5de tewerkstelling komt niet tot uiting als we enkel focussen op het regime bij aanwerving.** Een andere opvallende vaststelling in deze studie is dat in ons land het aantal kleine deeltijdscontracten (1/3 van een normale werkweek) niet toeneemt.

Het belang van de instroom vanuit andere werkgevers is de laatste jaren afgenomen, van 44% in 2008, voor de crisis, tot bijna 40% in 2015. **Er zit met andere woorden minder dynamiek in de job-naar-job transitie dan voor de crisis.**

1 | Inleiding

Werkgevers zijn niet alleen continu op zoek naar nieuwe medewerkers, zij werven ook continu aan. Dat is de rode draad doorheen de jaarlijkse updates, reviews en analyses van de dynamiek op de Belgische en regionale arbeidsmarkten. De dataset die hiervoor wordt benut, bestrijkt de periode van 2005 tot 2015; na de zomer 2017 komt de update voor 2016 uit. Eerder onderzoek in het kader van DynaM en DynaM-reg focuste reeds op de verschillende aspecten van de dynamiek op de arbeidsmarkt, met name de jobcreatie en –destructie bij startende, stoppende en bestaande ondernemingen, alsook de in- en uitstroom van werknemers in ondernemingen. Enkele belangrijke kenmerken van de gecreëerde jobs en van de werknemers werden hierbij reeds uitgelicht: de sectoren waarin de jobs bijkwamen of verdwenen, de locatie van de onderneming en vestigingen, de grootte van de onderneming, en ook de leeftijd en het geslacht van de werknemers. Zo weten we, ook op basis van andere cijferbronnen, dat deeltijdwerk vooral een zaak is van vrouwen en jongeren. Op basis van DynaM weten we dat gemiddeld ongeveer één op vijf werknemers per jaar nieuw in een bedrijf is (Heylen, Vandekerckhove, Vets, & Struyven, 2013).¹ Als we de kans op instroom als nieuwe werknemer in een bedrijf op de Belgische arbeidsmarkt schatten, gecontroleerd voor de gelijktijdige invloed van andere persoons-, bedrijfs- en sectorkenmerken, dan blijken mannen en vrouwen ongeveer evenveel kans te hebben om aangeworven te worden.

In deze Review richten we de blik verder op de tewerkstellingskenmerken en het type jobs die er zijn bijgekomen. We kijken voornamelijk naar het arbeidsregime en het statuut, twee variabelen in de oorspronkelijke RSZ-data die ons informeren over het reguliere karakter van de aanwerving. Met regulier wordt bedoeld de aanwerving in een voltijds regime, en een statuut als arbeider, bediende of ambtenaar. Met niet-regulier wordt bedoeld de aanwerving in een deeltijds regime of in een speciaal verband, als uitzend-arbeider of -bediende. Dit laatste vormt het flexwerk-segment binnen de loontrekkende werkgelegenheid in ons land, dus zonder het flex-segment van freelancers.

¹ Heylen, V., Vandekerckhove, S., Vets, P., & Struyven, L. (2013). *Werknemers komen en gaan. Een analyse van de heterogeniteit in de werknemersdynamiek in België voor de periode 2006-2011*. Leuven: HIVA. Opgehaald van <http://www.dynam-belgium.org/site/index.php/nl/publicaties-nl>

De term ‘flexwerk’ of ‘flexibel werk’ is een begrip dat in verschillende betekenissen wordt gebruikt. Sommige auteurs (Kalleberg, 2000) reserveren de term voor alle arbeidscontracten die afwijken van de standaard van een arbeidscontract voor onbepaalde duur, waarbij gedurende de vijf werkdagen van negen tot vijf wordt gewerkt met vaste verlofdagen.

Het Nederlandse Centraal Bureau voor Statistiek (<https://www.cbs.nl>) gebruikt de term om zowel werknemers in flexibele arbeidsrelaties aan te duiden als zelfstandigen (self-employed persons). Flexibele werknemers zijn werknemers die zich bevinden in een tijdelijk contract of een contract waarvan het aantal uren niet is bepaald, zoals bij uitzendwerk en on-call work. Volgens deze definitie is het mogelijk dat ook werknemers in een voltijdse of deeltijdse tewerkstelling deel kunnen uitmaken van de flexibele groep. Nog andere definities rekenen ook bepaalde vormen van deeltijdse tewerkstelling tot de flexibele categorie (deeltijds contract bij gebrek aan voltijds werk, kleine deeltijdcontracten).

Voor deze Review bakenen we de flexibele groep af tot het segment van loontrekkenden. Vervolgens reserveren we de term flexwerk voor alle werknemers die niet in een standaardvorm van voltijdse of deeltijdse tewerkstelling worden aangeworven. We maken in deze definities bijgevolg abstractie van het onderscheid tussen contracten van onbepaalde en bepaalde duur, en van het fenomeen van kleine deeltijdcontracten en multi-jobbing.

Volgende vragen vormen de leidraad voor de bespreking:

1. In welke mate gaat het bij aanwervingen over een voltijdse tewerkstelling, dan wel een deeltijdse tewerkstelling of een speciale tewerkstelling? In welke mate betreft het arbeiders of bedienden, dan wel uitzendkrachten?
2. Vanuit welke kanalen stromen deze werknemers in, kwamen ze recent vanuit een andere werkgever of waren ze in het jaar voordien niet actief als loontrekkende in een onderneming?
3. Hoe zijn de niet-reguliere en flexibele tewerkstellingsvormen op korte en middellange termijn geëvolueerd?

De voorliggende analyse focust op de aanwervingsdynamiek, d.i. de bruto component van nieuwe werknemers in een bedrijf los van de component van werknemers die het bedrijf verlaten hebben. Het gaat hier met andere woorden niet over de jobs die netto gecreëerd worden op het niveau van de onderneming. Dit laatste wordt gedefinieerd als het verschil tussen de in- en uitstroom van werknemers naar en uit de onderneming. Dit cijfer toont louter de netto groei of krimp van de onderneming en laat ons niet toe om uitspraken te doen over de kenmerken van deze jobs. Dit kan echter wel indien we ons richten op de aanwervingen van nieuwe werknemers in de onderneming. Het bestuderen van de bruto-instroombewegingen impliceert dat de gangbare data over loontrekkenden worden gecorrigeerd voor schijnbare veranderingen in werkgever ten gevolge van administratieve of juridische wijzigingen die aanleiding gaven tot een nieuw ondernemingsnummer, zonder dat de tewerkstellingssituatie daardoor (ingrijpend) wijzigt. De DynaM-correctie vermijdt aldus een overschatting van de reallocatie van jobs en werknemers over een bepaalde periode. Deze methodologie is gebaseerd op *longitudinal record-linking* op basis van informatie over *job flows* in de jaarlijkse RSZ-gegevens (Van Mellaert, Geurts, Ramioul, Vets & Struyven, 2013).

Door de werknemers die in een bepaalde periode reeds actief waren niet in de analyse op te nemen (de zogenaamde blijvers binnen een onderneming), vermijden we dat de geobserveerde wijzigingen in het arbeidsregime van werknemers te veel worden beïnvloed door de persoonlijke keuzes van de werknemers (bv. door de keuze voor deeltijds werk in het kader van tijdskrediet). Op deze manier fungeren de aanwervingen als zuiverder graadmeter voor de eigenschappen van nieuw gecreëerde

jobs.² Het is hierbij mogelijk dat de jobkarakteristieken van de aanwervingen in grote mate afwijken van deze van de reeds in de sector aanwezige werknemers. Dit onderscheid zal kort toegelicht worden in deze Review.

De analyse is gebaseerd op de gecentraliseerde DynaM-statistieken, waarbij we kijken naar de aanwervingen op ondernemingsniveau voor België in zijn geheel. In een eerste sectie worden de aanwervingen voor de periode 2014-2015 in detail bekeken, waarbij wordt gefocust op de verdeling van de verschillende arbeidsregimes. Vervolgens wordt de trend voor deze statistieken op korte en middellange termijn bekeken. Een laatste sectie bekijkt de herkomst van de aangeworven werknemers, namelijk de mate waarin werknemers in het voorafgaande jaar bij een andere werkgever actief waren dan wel in het afgelopen jaar niet als loontrekkende actief waren.

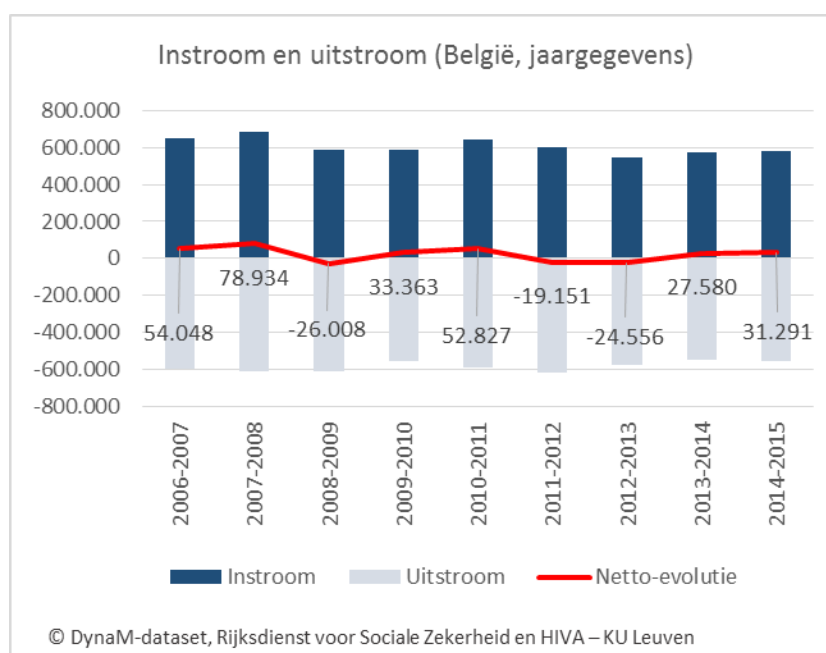
² Deze instroom kan twee invullingen krijgen: als vervanging van een bestaande baan, of om het personeelsbestand uit te breiden. In deze Review gaan we niet dieper in op dit onderscheid.

2 | Een blik op de recente aanwervingen

We starten deze Review met een kort overzicht van de binnen DynaM berekende in- en uitstroom van werknemers. Deze werknemersdynamiek - de aanwervingen en de exits van werknemers - drijft de jobcreatie en -destructie op ondernemingsniveau. De dynamiek bij werknemers is typisch driemaal zo groot als de dynamiek van de werkgelegenheid (Heylen, Vandekerckhove, Vets, & Struyven, 2013). Figuur 1 toont de evolutie van de in- en uitstroom tussen 2006 en 2015, en de hieruit resulterende netto-evolutie van de jobcreatie. De absolute aantallen slaan op alle loontrekkenden in België, de relatieve cijfers in de figuren en tabellen zijn berekend ten aanzien van alle loontrekkenden in België. Het is duidelijk dat het aantal aanwervingen voor de crisis op een hoger peil stond. Zo was er in 2007 en 2008 sprake van respectievelijk ongeveer 650.000 en 690.000 aanwervingen, in 2014 en 2015 zien we per jaar telkens een 580.000 aanwervingen. Ondanks de lagere uitstroom in deze jaren blijft de netto jobcreatie onder het niveau van de periode 2006-2008. De aanwervingsdynamiek ligt, afhankelijk van de conjunctuur, 10 tot 20 maal hoger dan het peil van netto jobcreatie laat vermoeden.

Tabel 1 toont de sectorale verdeling van deze instroom in 2015. Hieruit blijkt duidelijk dat bepaalde sectoren een hogere instroom kennen dan andere, wat zich laat zien in een hoge instroomgraad. Zo zien we binnen NACE sector I (Verschaffen van accommodatie en maaltijden) dat er per 100 werknemers 37 aanwervingen gebeuren. Ook de uitstroomgraad is in deze sector eerder hoog. Een andere sector is bijvoorbeeld sector N (Administratieve en ondersteunende diensten, met onder meer de uitzendsector en de diensten aan gebouwen); hier zien we een instroomgraad van 40 en een uitstroomgraad van 34,6%.

Figuur 1 Instroom en uitstroom van werknemers op de Belgische arbeidsmarkt (absolute aantallen, 2006-2015)



Tabel 1 Instroom en uitstroom van werknemers op de Belgische arbeidsmarkt (absoluut en procentueel, 2006-2015)

Economische activiteit (Nace-Bel 2008)	Instroom		Uitstroom		Netto-evolutie	
	#	%	#	%	#	%
A, Landbouw, bosbouw en visserij	10.659	42,6%	10.770	43,0%	-111	-0,4%
B, Winning van delfstoffen	173	6,7%	233	9,0%	-60	-2,3%
C, Industrie	44.548	9,5%	52.904	11,2%	-8.356	-1,8%
D, Productie en distributie van elektriciteit, gas, stoom en gekoelde lucht	867	5,0%	1.211	7,0%	-344	-2,0%
E, Distributie van water; afval- en afvalwaterbeheer en sanering	1.744	10,8%	1.672	10,3%	72	0,4%
F, Bouwnijverheid	34.039	16,8%	38.815	19,1%	-4.776	-2,4%
G, Groot- en detailhandel; reparatie van autos en motorfietsen	81.232	16,6%	80.036	16,4%	1.196	0,2%
H, Vervoer en opslag	27.879	13,0%	26.105	12,1%	1.774	0,8%
I, Verschaffen van accommodatie en maaltijden	45.683	37,6%	41.330	34,0%	4.353	3,6%
J, Informatie en communicatie	13.992	14,9%	12.863	13,7%	1.129	1,2%
K, Financiële activiteiten en verzekeringen	11.487	9,1%	11.781	9,3%	-294	-0,2%
L, Exploitatie van en handel in onroerend goed	3.508	17,0%	3.274	15,8%	234	1,1%
M, Vrije beroepen en wetenschappelijke en technische activiteiten	26.282	17,7%	23.801	16,0%	2.481	1,7%
N, Administratieve en ondersteunende diensten	148.524	39,9%	128.725	34,6%	19.799	5,3%
O, Openbaar bestuur en defensie; verplichte sociale verzekeringen	10.476	5,2%	15.413	7,7%	-4.937	-2,5%
P, Onderwijs	40.890	10,5%	33.567	8,6%	7.323	1,9%
Q, Menselijke gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening	57.209	12,6%	47.086	10,4%	10.123	2,2%
R, Kunst, amusement en recreatie	8.573	25,6%	7.340	21,9%	1.233	3,7%
S, Overige diensten	14.345	18,5%	14.420	18,6%	-75	-0,1%
T, Huishoudens als werkgever van huishoudelijk personeel	1.062	28,4%	584	15,6%	478	12,8%
U, Extraterritoriale organisaties en lichamen	479	16,0%	430	14,4%	49	1,6%
Totaal	583.651	16,7%	552.360	15,8%	31.291	0,9%

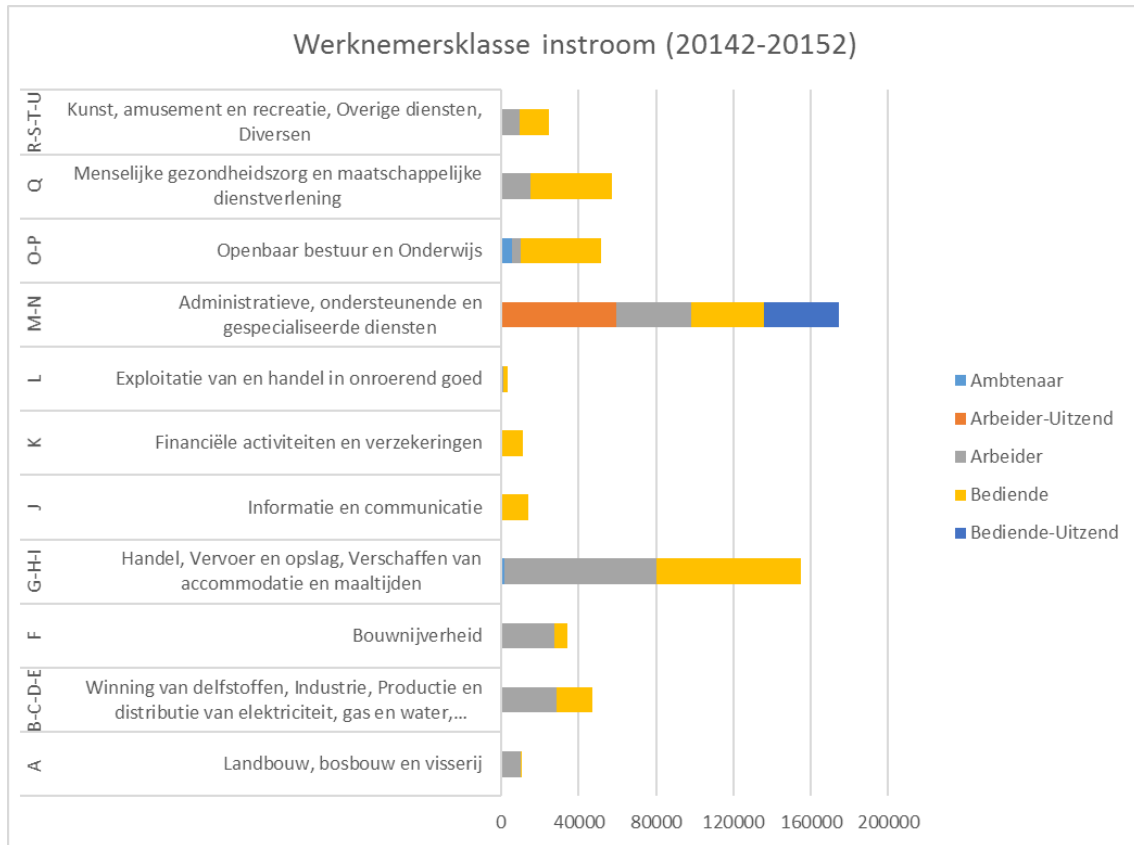
In wat volgt richten we ons uitsluitend op de aanwervingen (kolom ‘instroom’ in tabel 1). Figuur 2 en figuur 3 tonen de verschillende werknemersklassen van de instroom van loontrekkenden tijdens de periode 2014-2015, gemeten tussen het einde van elk tweede kwartaal, zowel in absolute en relatieve termen (namelijk het relatieve belang van de verschillende statuten binnen elke sector). Deze sectorale instroom was reeds gekend, maar wordt nu weergegeven met een opdeling naar het statuut (arbeider, bediende, ambtenaar, uitzendkracht) van de ingestroomde werknemers.

Wat de gehele economie betreft zien we dat 45% van de aanwervingen onder het bediendestatuut vallen, 36% stroomt in als arbeider en 17% binnen de uitzendsector. Uiteraard worden in de verschillende sectoren arbeiders en bedienden niet met eenzelfde intensiteit ingezet. Slechts een minderheid stroomt in als ambtenaar. Binnen NACE sectie M-N (meer bepaald in sectie N) valt de instroom van arbeiders en bedienden in de uitzendsector op. Dit geeft een inschatting van de activiteiten waarin de uitzendwerkers worden ingezet. Ongeveer 60% van de uitzendkrachten stromen in als arbeider, de rest als bediende.

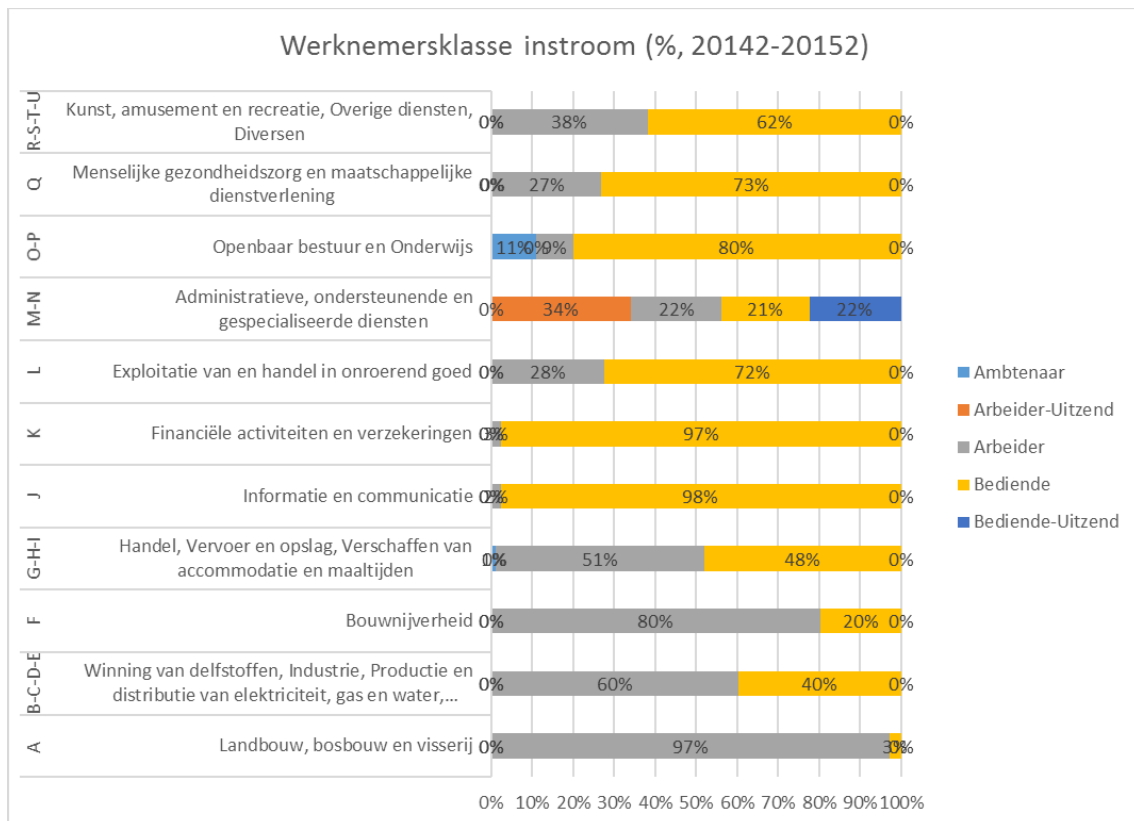
Tabel 2 toont de verdeling van de werknemersklassen bij zowel de aanwervingen als bij de werknemers die gedurende de periode gebleven zijn bij hun werkgever. Ongeveer 14% van de werknemers die binnen een onderneming zijn gebleven zijn ambtenaren, een belang dat verborgen blijft onder de lage instroomcijfers voor deze groep werknemers. Het tijdelijke karakter van de uitzendsector blijkt duidelijk uit het lage aandeel van deze werknemers bij de groep van ‘blijvers’ in een onderneming: ongeveer 17% van de aanwervingen zijn uitzendkrachten; terwijl ongeveer 1% van de uitzendwerkers in de periode 2014-2015 binnen hun onderneming bleven.³ De verhoudingen van de andere groepen blijven enigszins gelijk.

³ Het is hierbij wel mogelijk dat ze binnen de sector bleven, en van de ene uitzendonderneming naar een andere zijn gestroomd.

Figuur 2 Werknemersklasse van aanwervingen (absolute aantallen, 2015 Q2)



Figuur 3 Werknemersklasse van aanwervingen (procentuele verdeling, 2015 Q2)



Tabel 2 Verdeling werknemersklassen voor aanwervingen en blijvers in een onderneming (2014-2015)

Werknemersklasse	Instroom		Blijvers		Instroom + blijvers	
	#	%	#	%	#	%
Ambtenaar	7 502	1	422 109	14	429 611	12
Arbeider	214 559	37	986 089	34	1 200 648	34
Arbeider-Uitzend	59 550	10	18 106	1	77 656	2
Bediende	262 962	45	1 482 617	51	1 745 579	50
Bediende-Uitzend	39 078	7	9 412	0	48 490	1
Totaal	583 651	100	2 918 333	100	3 501 984	100

In tabel 3 worden de aanwervingen naar arbeidsregime volgens de RSZ-categorieën ‘voltijds’, ‘deeltijds en ‘speciaal’ ingedeeld. Het gaat hier meer bepaald over voltijdse contracten, deeltijdse contracten en flexwerkers met korte en onregelmatige contracten, waartoe onder meer uitzendwerkers, seizoenarbeiders en gelegenhedswerkers (in de horeca en land- en tuinbouw) behoren. Ongeveer 50% van alle aanwervingen hebben betrekking op voltijdse arbeidsovereenkomsten; de andere helft wijkt hiervan af. 30% zijn deeltijdse prestaties en 20% zijn de korte en onregelmatige contracten. Het merendeel van de deeltijdse prestaties betreft jobs met een percentage tussen de 36 en 65% (helftijdse jobs, goed voor 48% van de deeltijdse instroom), gevolgd door prestaties tussen de 66 en 95% (31% van de deeltijdse instroom).⁴ Mannen hebben vaker voltijdse contracten dan vrouwen (60% t.o.v. 37%); Bijna de helft van de contracten bij vrouwen zijn deeltijds (47% t.o.v. 15% bij mannen). Een kwart van de aanwervingen bij mannen zijn contracten met korte of onregelmatige duur.

Tabel 3 Overzicht instroom naar arbeidsregime (absoluut, procentueel en naar deeltijdpercentage, 20152)

Arbeidsregime	Totaal		Man		Vrouw	
	#	%	#	%	#	%
Voltijds	288 522	49	187 825	60	100 697	37
Speciaal	118 674	20	74 651	24	44 023	16
Afwezigheid	74	0	19	0	55	0
Deeltijds	176 381	30	49 893	15	126 488	47
0%	25	0	12	0	13	0
1-15%	8 757	5	3 626	7	5 131	4
16-35%	24 782	14	8 798	18	15 984	13
36-65%	85 250	48	24 040	48	61 210	48
66-95%	55 543	31	12 734	26	42 809	34
96-99%	1 635	1	548	1	1 087	1
100%	389	0	135	0	254	0
Totaal	583 651	100	312 388	100	271 263	100

⁴ We hanteren hierbij de indeling die door de RSZ wordt opgesteld. Wat de categorie speciaal betreft wordt het volume van het werk afgemeten aan de mate waarin de periode afwijkt van wat een voltijdse werknemer moet presteren. Zo wordt een contract voor een volledige werkdag als een voltijds contract gezien. Om deze reden beperken we ons in deze bespreking tot het volume werk van de deeltijdse instromers.

Tabel 4 toont de verdeling van het arbeidsregime, dit voor zowel de werknemers die zijn aangeworven als voor de werknemers die binnen een onderneming zijn gebleven. Opnieuw laat het belang van de korte en onregelmatige contracten zich vooral bij de instroom gelden: voor de groep van blijvers in een onderneming daalt het belang tot 1%. Laten we deze contracten buiten beschouwing dan blijft de verhouding tussen voltijdse en deeltijdse contracten tussen beide groepen gelijkaardig. In totaal zijn ongeveer 60% van de contracten voltijds en meer dan een derde van de contracten deeltijds.⁵

Deze deeltijdse functies worden slechts in beperkte mate met een tweede job als loontrekkende gecombineerd. Ongeveer 2% van de werknemers hadden in de onderzochte periode, op het einde van het kwartaal, meerdere jobs. Bekijken we dit ruimer – in de EU LFS survey met gegevens voor België, waar ook jobs als zelfstandige worden meegetel – dan blijkt dit rond de 4% te schommelen.

Tabel 4 Verdeling arbeidsregime voor aanwervingen en blijvers in een onderneming (2014-2015)

Werknemersklasse	Instroom		Blijvers		Instroom + blijvers	
	#	%	#	%	#	%
Voltijds	288 522	49	1 848 213	63	2 136 735	61
Deeltijds	176 381	30	1 030 400	35	1 206 781	35
Speciaal	118 674	20	35 653	1	154 327	4
Totaal	583 651	100	2 918 333	100	3 497 843	100

Figuur 4 tot en met figuur 7 kijken naar het arbeidsregime, ditmaal opgedeeld naar NACE sector. Figuur 5 en figuur 7 richten zich – naast de sectorale opdeling – bijkomend op de verschillen in regime naar geslacht. Hieruit blijkt dat er enkele duidelijke sectorale verschillen zijn. Zo zijn er meer voltijdse contracten bij de nieuwe aanwervingen in de meer ‘mannelijke’ sectoren van de bouw of de industrie: tot 90% van het aantal nieuwe arbeidsovereenkomsten, in vergelijking met 49% gemiddeld. Tegelijk is er in de ‘vrouwelijke’ sectoren openbaar bestuur, onderwijs, gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening sprake van meer deeltijdse contracten, een belang van tussen de 55 en 58% in vergelijking met 30% gemiddeld. In alle sectoren starten meer vrouwen deeltijds dan mannen. Bij de nieuw aangeworven vrouwen in de maatschappelijke dienstverlening en de gezondheidszorg werkt tot 65% deeltijds; in de industrie en de bouw respectievelijk 25 en 40%.

Ook het type activiteiten binnen de sectoren biedt een verklaring voor het verschillend gebruik van voltijdse contracten. Zo worden in het onderwijs vaker deeltijdse jobs gecombineerd, wordt de horeca gekenmerkt door onregelmatige uren, terwijl de industrie eerder gekenmerkt wordt door ploegen-systemen met een vaste bezetting. Dit is mogelijk de reden waarom de flexibiliteit in deze laatste sector eerder afkomstig is van een meer intens gebruik van uitzendwerkers; en niet door deeltijdse contracten.⁶

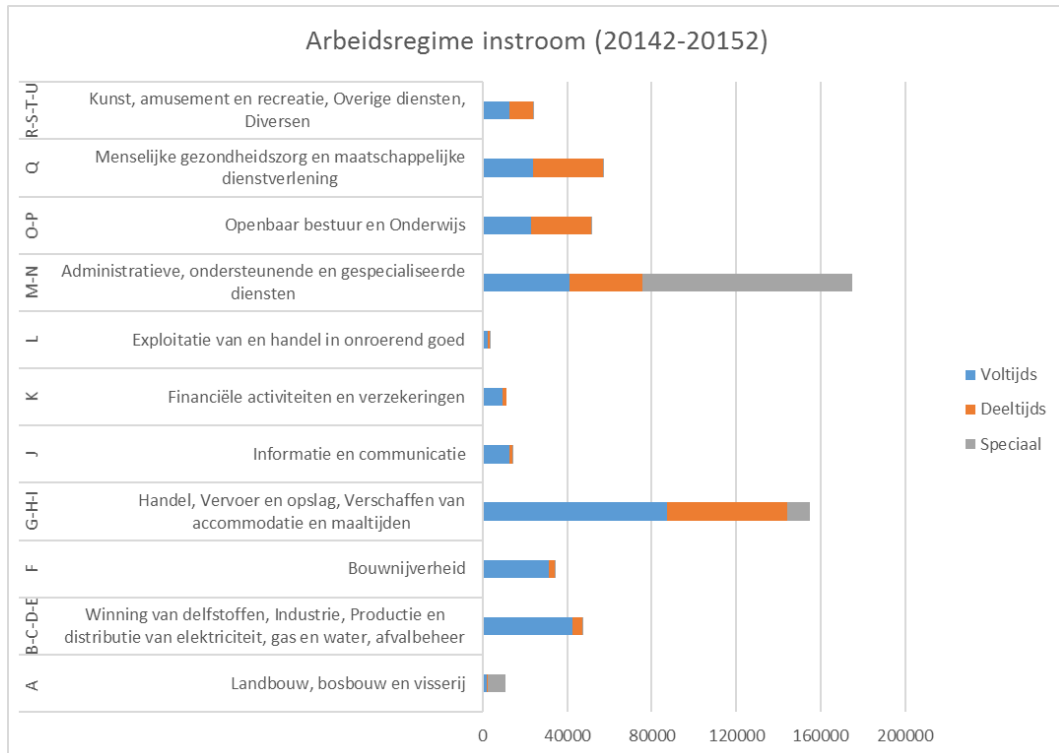
Deze sectorale verschillen komen minder tot uiting in het deeltijdpercentage van de deeltijdse instroom (zoals gecategoriseerd door RSZ).

5 Ter vergelijking: op basis van de EU LFS voor 2015 verklaart 24,3% van de bevroegde 15- 64-jarige werkenden deeltijds aan de slag te zijn. Dit betreft niet alleen de nieuwe werknemers maar ook de zittende werknemers, en zowel werknemers als zelfstandigen.

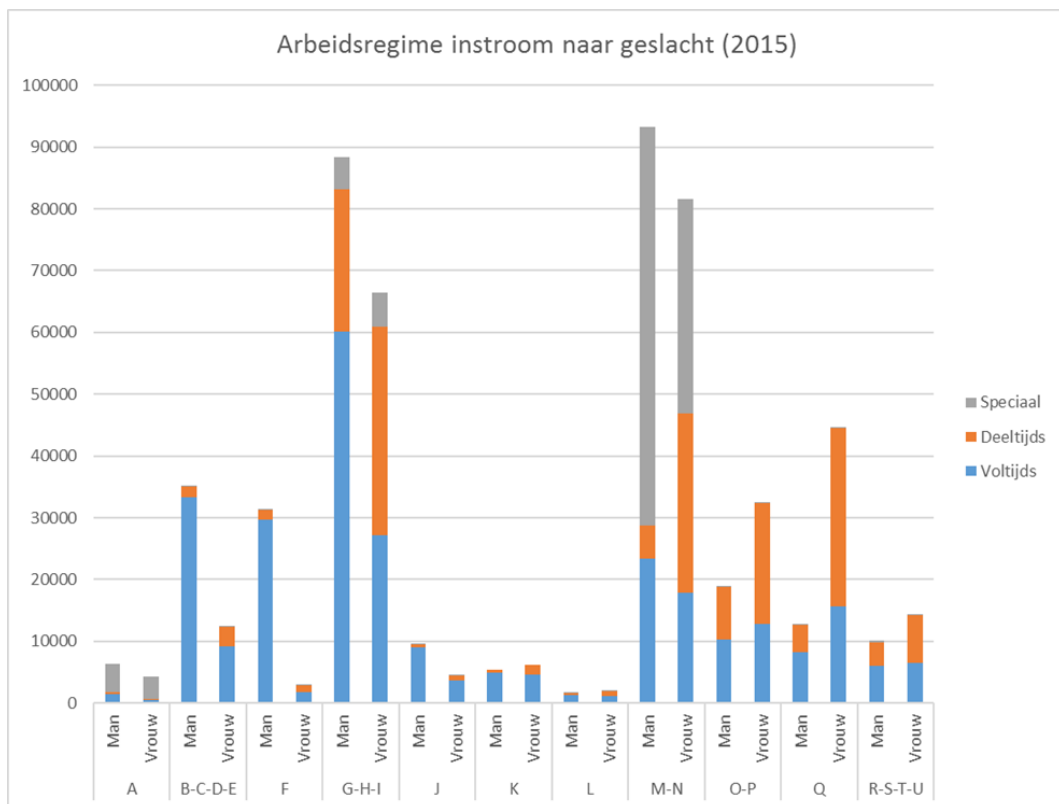
6 Zie onder meer Uitzendarbeid en flexibiliteit (SERV, 2017) voor een overzicht van het gebruik van uitzendarbeid. De industrie kent het hoogste gebruik van uitzendwerkers: 45% van de bedrijven hebben uitzendkrachten in de afgelopen 12 maand ingezet, ten opzichte van 34% binnen de dienstensector, 25% in de bouw en 19% in de quartaire sector.

Figuur 8 en figuur 9 vatten deze resultaten samen. De deeltijdse aanwervingen gebeuren in elke sector in grote mate in de klasse 36-65% en de klasse 66-95%. In de sectoren openbaar bestuur en onderwijs tellen de laagste volumes (1-35%) mee voor ongeveer een derde van de deeltijdse instroom.

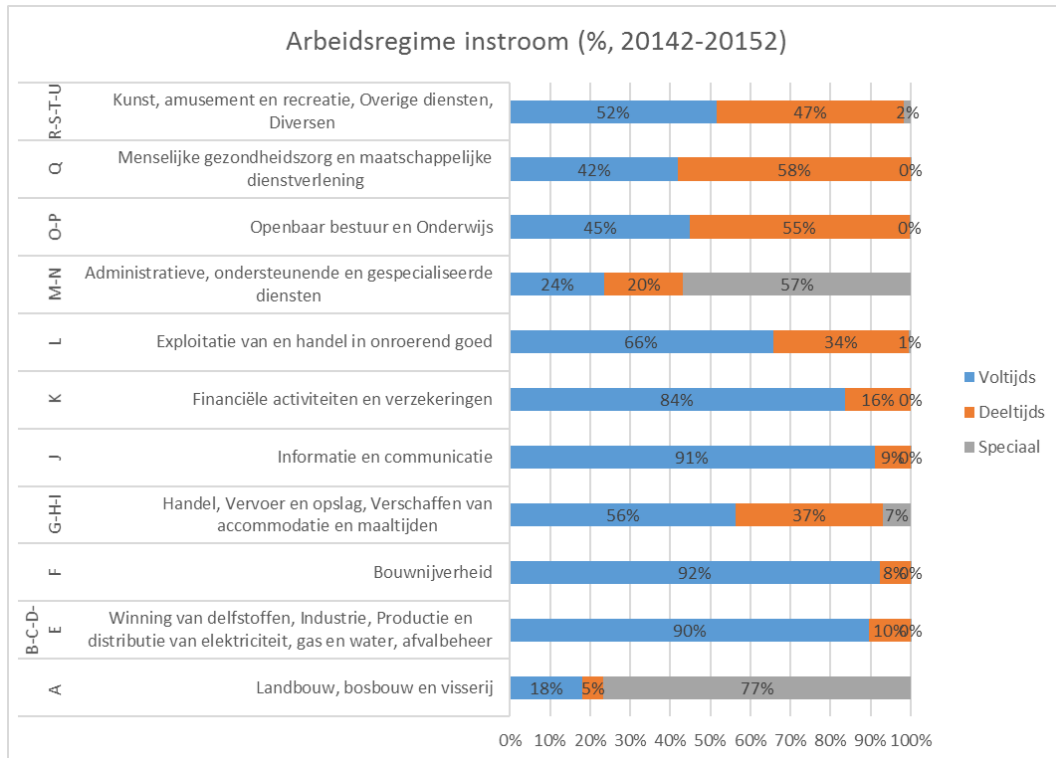
Figuur 4 Arbeidsregime van aanwervingen naar sector (absolute aantallen, 2015 Q2)



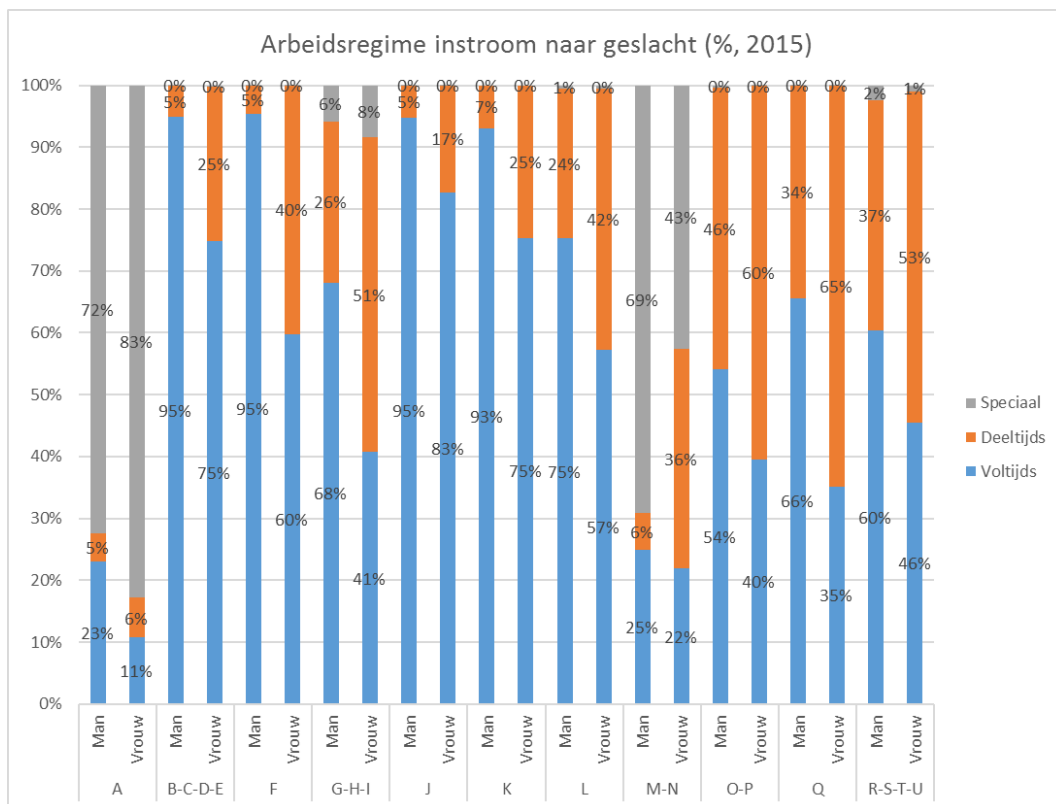
Figuur 5 Arbeidsregime van aanwervingen naar sector en geslacht (absolute aantallen, 2015 Q2)



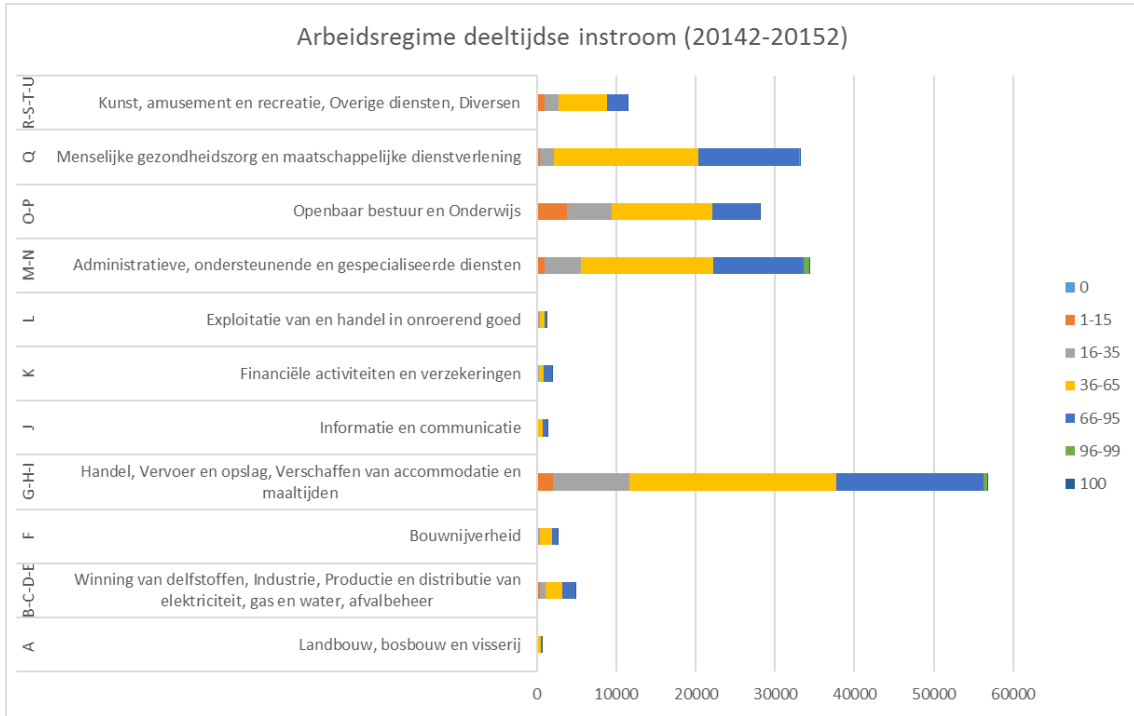
Figuur 6 Arbeidsregime van aanwervingen naar sector (procentuele verdeling, 2015 Q2)



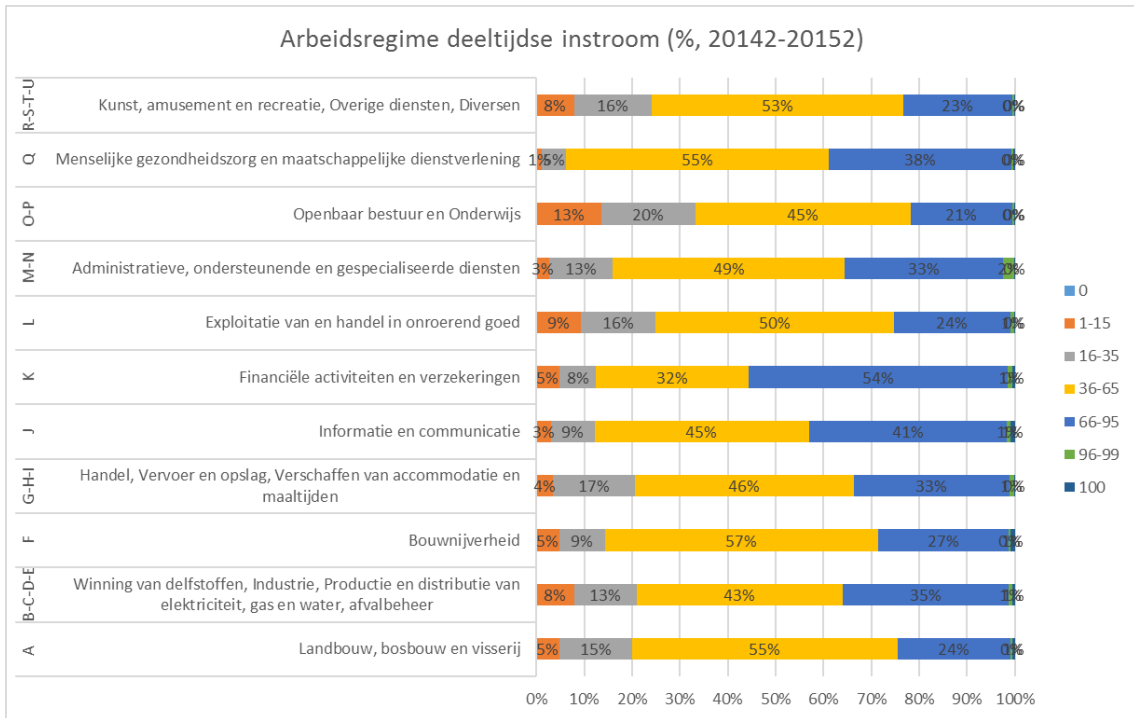
Figuur 7 Arbeidsregime van aanwervingen naar sector en geslacht (procentuele verdeling, 2015 Q2)



Figuur 8 Deeltijdpercentage van deeltijdse aanwervingen naar sector (absolute aantallen, 2015 Q2)



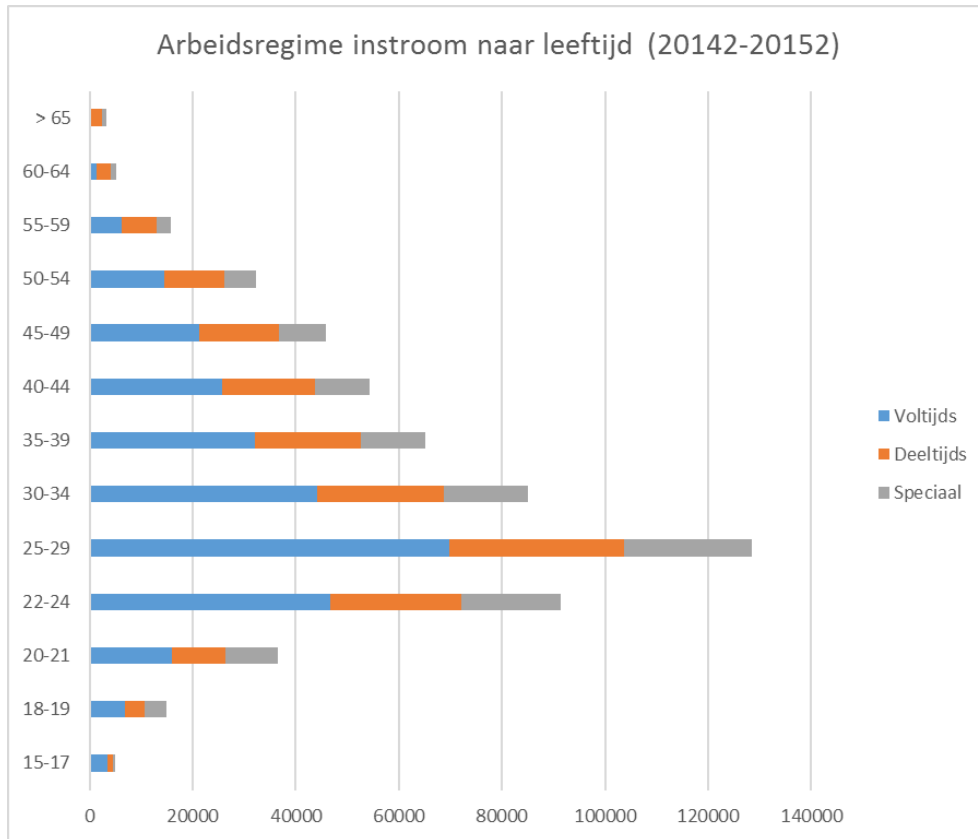
Figuur 9 Deeltijdpercentage van deeltijdse aanwervingen naar sector (procentuele verdeling, 2015 Q2)



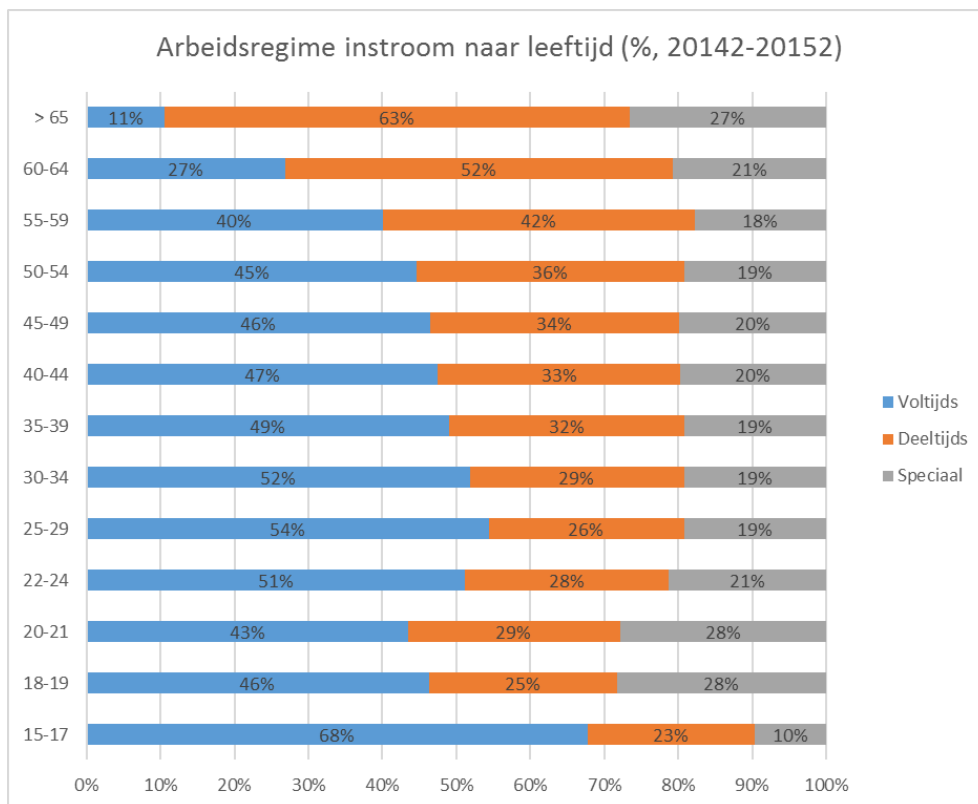
Figuur 10 en figuur 11 bekijken het arbeidsregime van de aanwervingen volgens leeftijd in de periode 2014-2015. De grootste instroom in absolute aantallen zien we bij de groep van 25-29 jarigen, waar ongeveer 54% van de aanwervingen voltijdse arbeidsovereenkomsten zijn. In absolute aantallen vermindert het volume aanwervingen met de leeftijd. Het relatieve belang van voltijdse contracten (figuur 9) neemt voor de jongste en oudste categorieën drastisch af. In de jongste groep van 18-21 jarige instromers bedraagt het aandeel speciale contracten (flexwerk) 28% tegenover gemiddeld 20% over alle leeftijdsgroepen heen. Vanaf de leeftijd van 22 jaar valt dit terug tot het gemiddeld aandeel. De socialezekerheidswetgeving voor leerlingen die bij een werkgever actief zijn beschouwt werken en de opleiding als één geheel, binnen één (leer)overeenkomst. Dit biedt een verklaring voor het relatief hoge aandeel voltijdse contracten binnen de groep van 15-17 jarigen. In de oudste leeftijdscategorieën (60+) zijn het voornamelijk de deeltijdse contracten die aan belang winnen. Tot de leeftijd van 30 domineert de voltijdse tewerkstelling bij aanwerving, daarna neemt ze gradueel af, vooral vanaf 55 jaar en nog drastischer vanaf 60 jaar. Het kantelpunt treedt op vanaf 55 jaar: vanaf die leeftijd stromen er meer deeltijders in dan voltijders, terwijl bij de groepen jonger dan 55 het aandeel voltijdse instromers nog altijd groter is dan het aandeel deeltijdse instromers.

Figuur 12 kijkt naar het deeltijdpercentage van de deeltijdse contracten, per leeftijdscategorie. Bij de groep van twintigers domineert de ruime deeltijdse tewerkstelling (halftijds of meer). Eens boven de 40 jaar vermindert de >2/3^{de} tewerkstelling aan belang. De verschillen tussen de verschillende groepen zijn eerder beperkt. De contracten met een volume van 36 tot 95% zijn veruit de belangrijkste in alle categorieën. Wel wordt het belang van een werkvolume tussen de 1 en 35% voor de oudere leeftijdsklassen gradueel belangrijker. 28% van de deeltijdse contracten voor werknemers tussen de 55 en 59 jaar vallen in deze klasse.

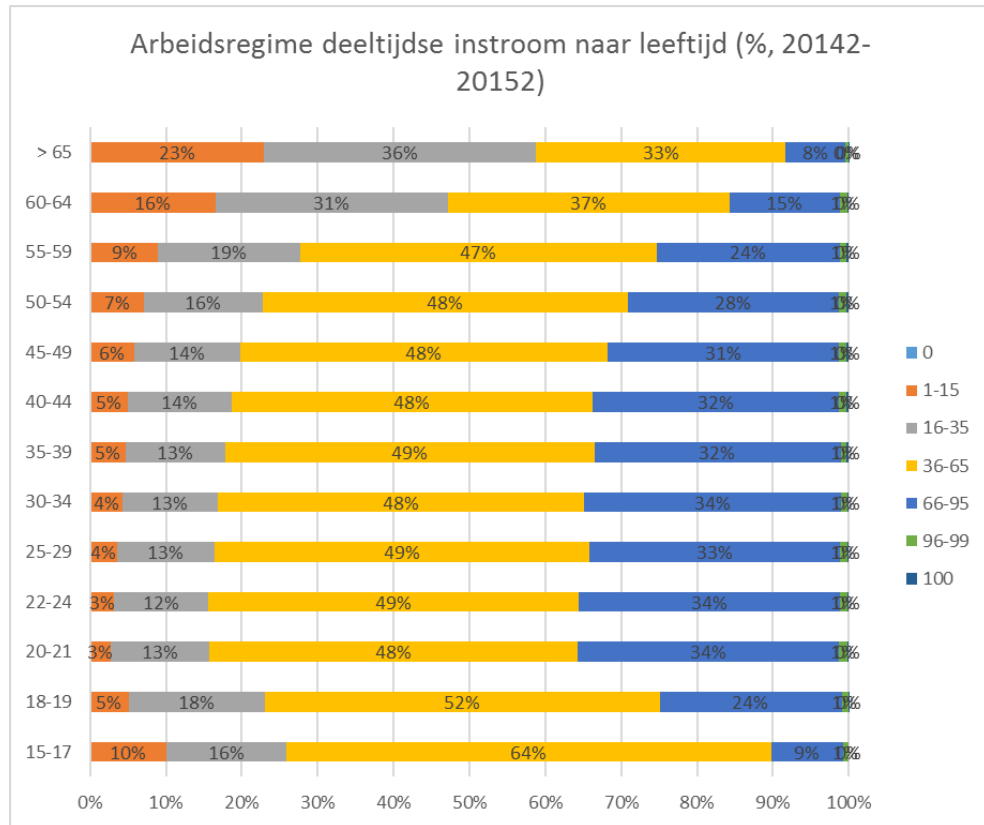
Figuur 10 Arbeidsregime van aanwervingen naar leeftijd (absolute aantallen, 2015 Q2)



Figuur 11 Arbeidsregime van aanwervingen naar leeftijd (procentuele verdeling, 2015 Q2)



Figuur 12 Deeltijdpercentage deeltijdse aanwervingen naar leeftijd (procentuele verdeling, 2015 Q2)

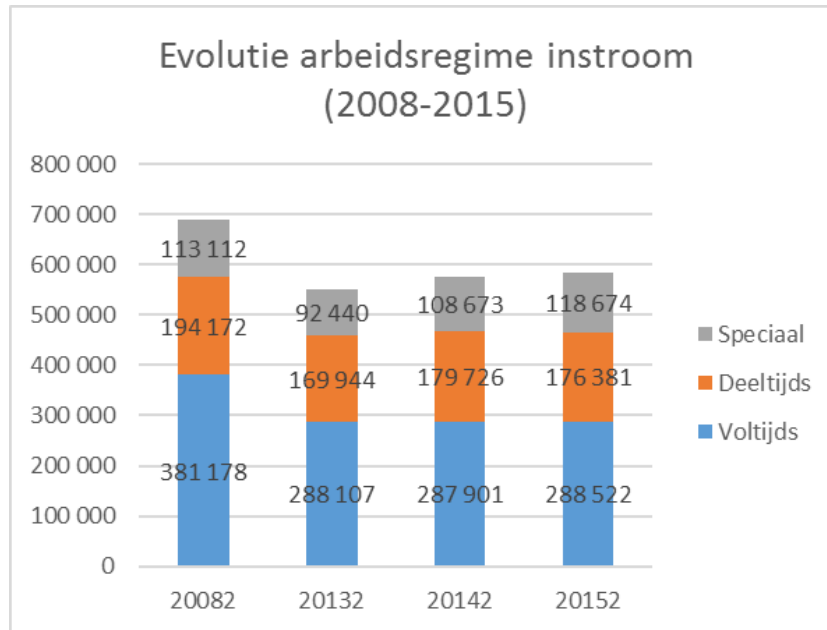


3 | Evolutie van de aanwervingsdynamiek

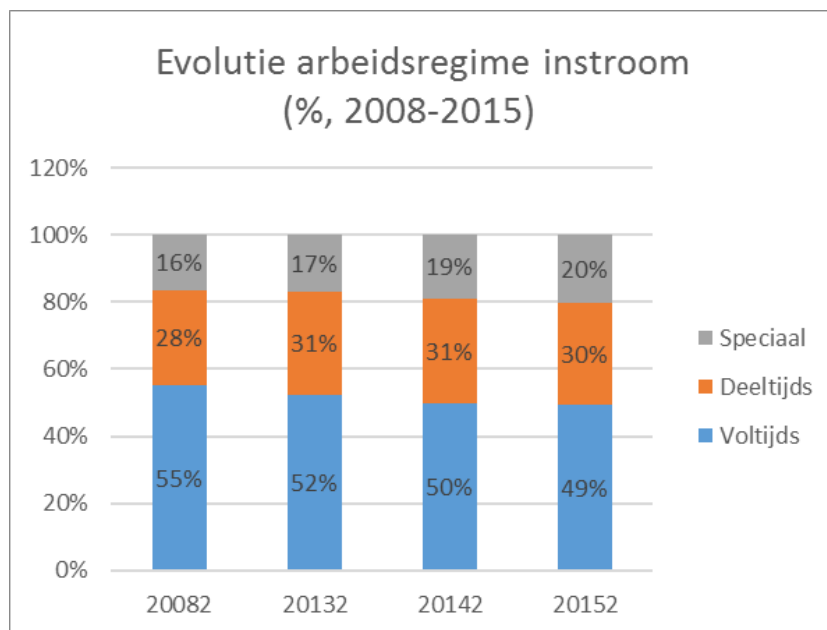
In deze sectie wordt de evolutie van de aanwervingsdynamiek op korte (3 jaar) en middellange (8 jaar) termijn geschetst. We breiden de dataset uit met de aanwervingen in 2008 - voor de start van de crisis - en deze in de twee voorgaande jaren (2013 en 2014). Opnieuw meten we de instroom op het einde van het tweede kwartaal. We beperken ons in deze analyse tot het arbeidsregime.

Figuur 13 en figuur 14 tonen respectievelijk het aantal werknemers en de relatieve verhouding van de verschillende regimes in de beschouwde periode. De totale instroom in 2008 was alvast hoger dan in de recentere 3 periodes, wat erop wijst dat de aanwervingen nog niet op het peil van voor de crisis zijn geklommen, wellicht ook nog niet in 2016. Dit vertaalt zich in meer voltijdse aanwervingen in 2008, zowel absoluut als relatief: het belang van voltijdse posities is in 2015 met 6 procentpunt gedaald, van 55 naar 49%. Hier tegenover staat een kleine toename van het belang van de deeltijd-categorie, van 28% naar 30% over een periode van 8 jaar, en een grotere toename van de ‘speciale’ flex-categorie met kortlopende en onregelmatige contracten, van 16% naar 20%. In deze laatste categorie zijn er, ondanks de lagere absolute instroom in 2015 ten opzichte van 2008, zelfs 5.500 aanwervingen bijgekomen, wat staat voor een belang van 20% (4 procentpunt hoger dan in 2008). Anders uitgedrukt, relatief gezien is het aandeel van aanwervingen als loontrekkende flexwerker (niet te verwarren met freelancers) dubbel zoveel toegenomen als het aandeel van aanwervingen als deeltijder. Dit kan wijzen op een afruil tussen beide niet-reguliere categorieën: deeltijders moeten eerder wijken voor andere flexibele tewerkstellingscontracten. Mogelijk wijst dit er ook op dat werkgevers nog enigszins terughoudend aanwerven, kenmerkend voor het economisch herstel na de diepe crisisperiode.

Figuur 13 Evolutie arbeidsregime van aanwervingen (absolute aantallen, 2008-2015)



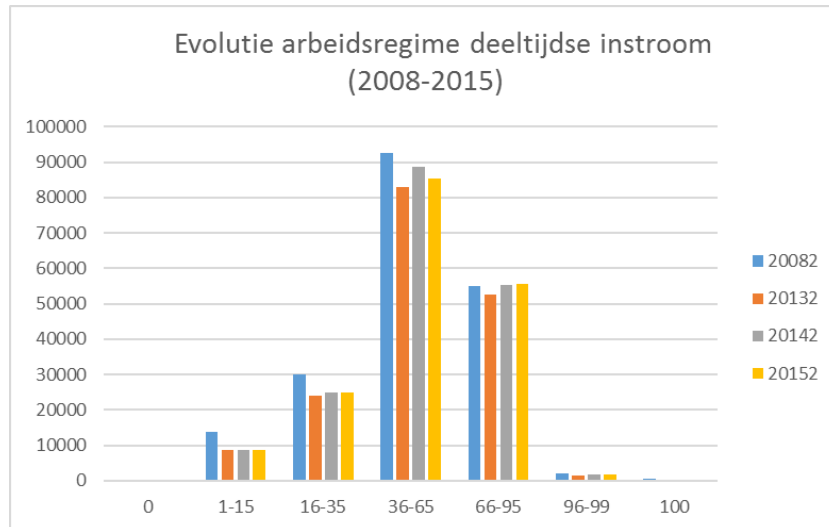
Figuur 14 Evolutie arbeidsregime van aanwervingen (procentuele verdeling, 2008-2015)



Figuur 15 toont de verdeling van de deeltijdpercentages voor de deeltijdse contracten. Hier lijken geen grote wijzigingen gebeurd te zijn: de hogere instroom in 2008 wordt verdeeld over de verschillende klassen, waardoor de interne verhoudingen behouden blijven. Figuur 15 toont ook dat de trend die zich voordoet bij de verlofstelsels van 50% naar 4/5^{de} tewerkstelling niet tot uiting komt als we enkel focussen op het regime bij aanwerving.⁷ Een andere opvallende vaststelling is dat in ons land het aantal kleine deeltijdscontracten (1/3 van een normale werkweek) niet toeneemt.

⁷ Uit het RVA Jaarverslag 2016 blijkt dat tussen 2008 en 2015 het aantal werknemers in de verschillende verlofstelsels (loopbaanonderbreking, tijdskrediet, en thematische verloven) is toegenomen van 239.944 in 2008 naar 300.627 in 2015, een stijging met 25,3%. De toename zit voor de 3 vormen vooral in de "vermindering met 1/5de" (http://www.rva.be/sites/default/files/assets/publications/Rapport_Annuel/2016/Presentation_Presse_2016_NL.pdf)

Figuur 15 Evolutie deeltijdpercentages van deeltijdse aanwervingen (absolute aantallen, 2008-2015)

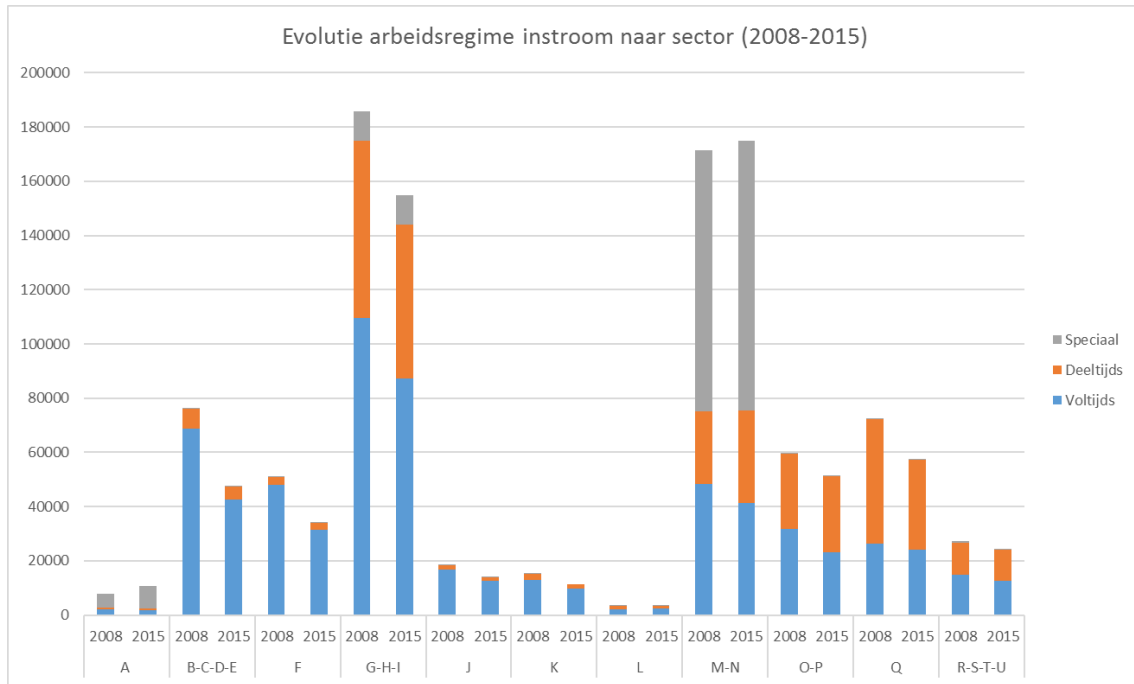


Figuur 16 en figuur 17 tonen de evolutie in aanwervingen naar NACE sector. Om het overzicht te bewaren beperken we ons tot 2008 en 2015. De hogere instroom in 2008 doet zich gelden in verschillende subsectoren (onder meer de industrie, bouw, handel, horeca en logistiek, ...). Bij de administratieve, ondersteunende en gespecialiseerde diensten (NACE M-N) tekent zich echter een hogere instroom op in 2015. Meer gedetailleerde cijfers wijzen deze hogere instroom toe aan de administratieve en ondersteunende diensten, namelijk in NACE sectie N.⁸

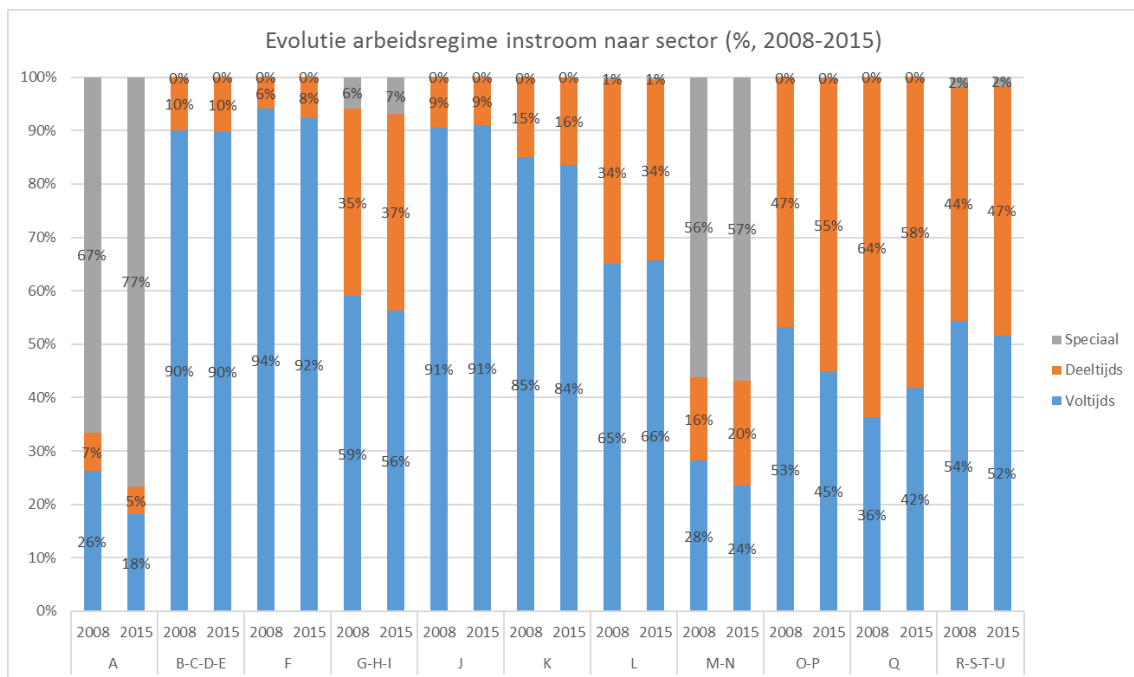
Opvallend is dat de verhouding tussen de verschillende regimes in de meeste subsectoren behouden blijft. De daling van het belang van voltijdse contracten tussen 2008 en 2015 die in figuur 14 gevonden werd concentreert zich in hoofdzaak bij NACE sectie M-N (en, opnieuw, meer specifiek in sectie N). Hier treffen we absoluut en relatief gezien meer uitzendwerkers en deeltijdse jobs aan. Ook in het onderwijs en het openbaar bestuur neemt het belang van voltijdse contracten af. De gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening kent absoluut (figuur 14) een lagere instroom van werknemers in deeltijdse jobs, waardoor het relatieve belang van voltijdse contracten toeneemt van 36% naar 42% (figuur 15).

⁸ Tot deze sectie behoren onder meer de uitzendsector, de diensten aan gebouwen, beveiligingsdiensten.

Figuur 16 Evolutie arbeidsregime van aanwervingen naar sector (absolute aantallen, 2008-2015)



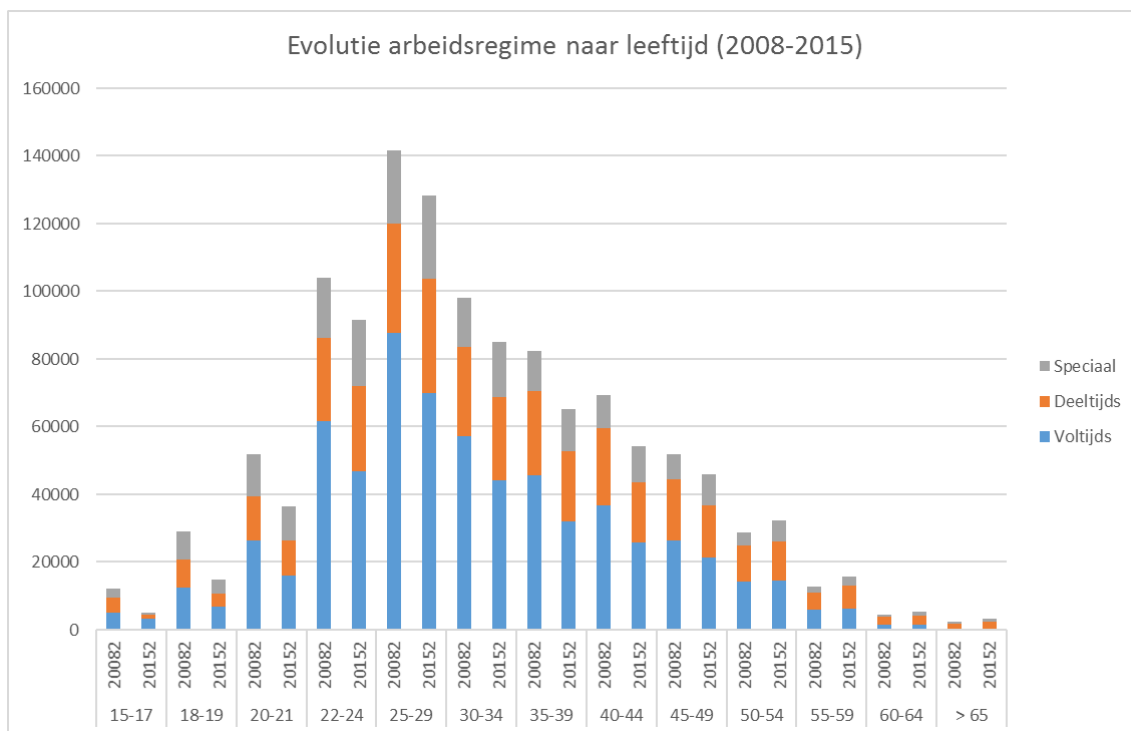
Figuur 17 Evolutie arbeidsregime van aanwervingen naar sector (procentuele verdeling, 2008-2015)



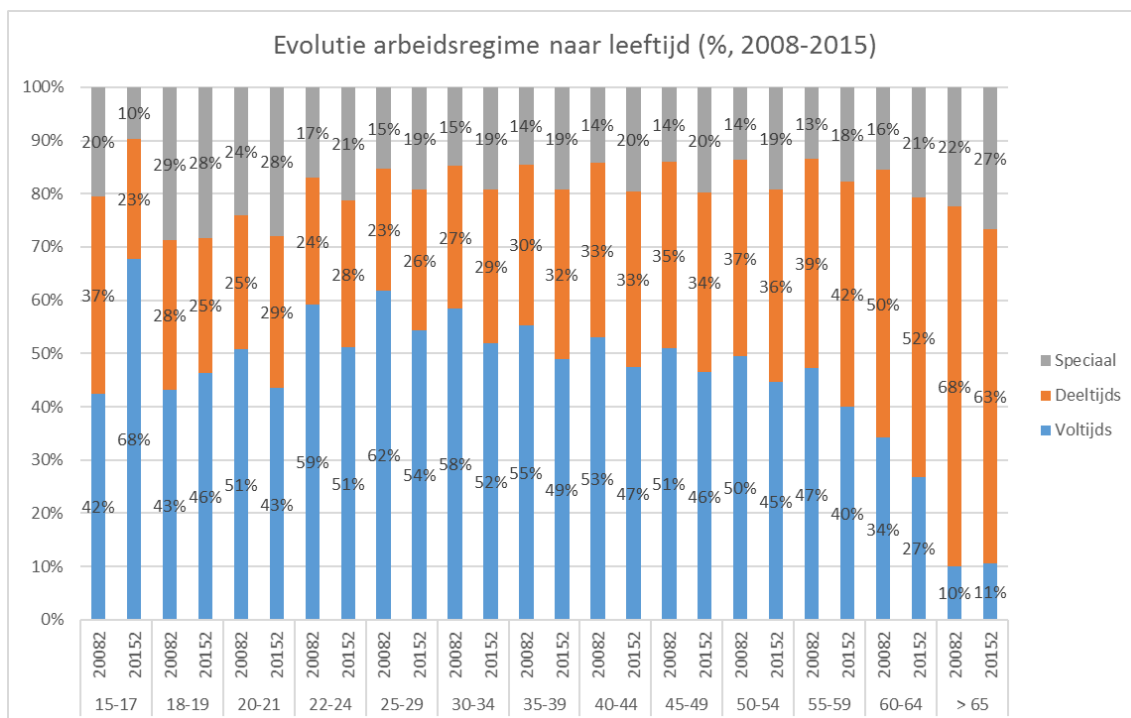
De onderste figuren tonen de verhouding van de verschillende arbeidsregimes van de aanwervingen naar leeftijd, voor de jaren 2008 en 2015. In figuur 18 is het duidelijk dat de hogere instroom in 2008 in hoofdzaak bij de jongste leeftijdsklassen (jonger dan 30 jaar) voorkomt. Wat opvalt, is het meer frequente gebruik van deeltijdse contracten, zowel in absolute als relatieve termen en dan voornamelijk bij de jongere instromers. Bij de groep van 20 tot 30 jarigen kwamen voltijdse contracten tot 8 procentpunt vaker voor in 2008 dan in 2015. Dit heeft te maken met de relatieve toename van deeltijders, maar vooral ook loontrekkende flexwerkers (niet freelancers) onder de nieuwe

werknemers. Het belang van het 'speciale' arbeidsregime neemt over de periode tussen 2008 en 2015 sterker toe dan het deeltijdse regime, en dit in alle leeftijdsgroepen vanaf 20 jaar.

Figuur 18 Evolutie arbeidsregime van aanwervingen naar leeftijd (absolute aantallen, 2008-2015)



Figuur 19 Evolutie arbeidsregime van aanwervingen naar leeftijd (procentuele verdeling, 2008-2015)



4 | Herkomst van de aanwervingen

De gegevens laten evenzeer toe om de bron van de aanwervingen te achterhalen, namelijk of de werknemers in het voorgaande jaar actief waren als loontrekkende bij een andere werkgever of niet. We kijken hierbij naar hun situatie in het jaar voorafgaand aan hun instroom in een bedrijf, op het einde van het tweede kwartaal. Indien ze op dat moment als werknemer gekend waren veronderstellen we dat de instroom vanuit een andere werkgever gebeurde;⁹ indien ze niet in de gegevens worden teruggevonden beschouwen we het als een instroom vanuit een ander kanaal (onderwijs, werkloosheid, ...). Wel hebben we geen zicht op de activiteiten van de werknemers in de periode tussen de twee meetpunten. De werknemer die wordt aangeworven kan onmiddellijk overgestapt zijn vanuit een vorige werkgever, of er kan een niet-werkende periode (werkloosheid, ...) tussen hebben gelegen van maximaal 12 maanden.

Tabel 5 toont de verdeling voor de instroom in de periode 2007-2008, 2012-2013, 2013-2014 en 2014-2015. Het belang van de instroom vanuit andere werkgevers is de laatste jaren afgenomen, van 44% in 2008, voor de crisis, tot bijna 40% in 2015. Er zit met andere woorden minder dynamiek in de job-naar-job transitie dan voor de crisis van 2008.

Tabel 5 Herkomst aanwervingen (absoluut en procentueel, 2008-2015)

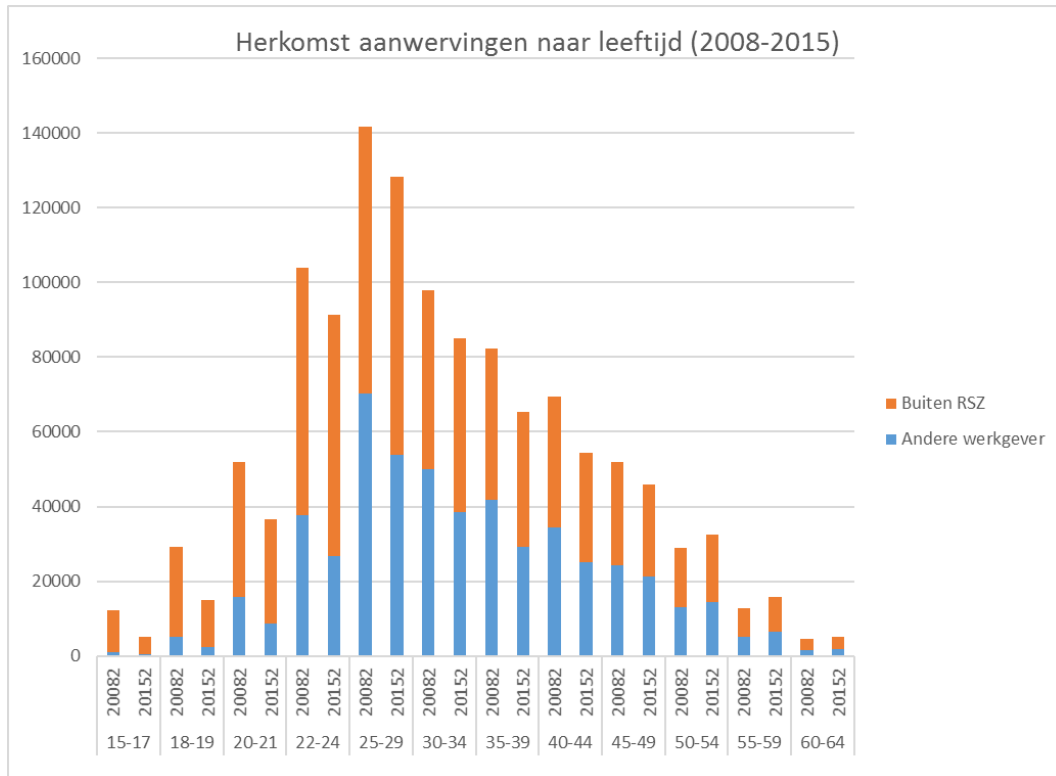
	Andere werkgever		Buiten RSZ		Totaal	
	#	%	#	%	#	%
2008	300 073	44%	388 389	56%	688 462	100
2013	226 119	41%	324 454	59%	550 573	100
2014	222 723	39%	353 692	61%	576 415	100
2015	229 685	39%	353 966	61%	583 651	100

Figuur 20 en figuur 21 tonen deze opdeling per leeftijdscategorie. Voor de duidelijkheid zijn enkel de jaren 2008 en 2015 weergegeven; de cijfers voor 2013 en 2014 zijn immers gelijkaardig aan deze van 2015. De resultaten wijzen op een hoger belang van de instroom vanuit andere werkgevers in 2008 voor een groot deel van de leeftijdsklassen: tot 40 jaar is het verschil tussen 2008 en 2015 ongeveer 6 procentpunt. Dit verschil wordt minder uitgesproken, of buigt zelfs om, voor de oudere leeftijdsklassen.

Een mogelijke verklaring van deze lagere job-naar-job dynamiek is een verhoging van de risico-aversie bij werknemers door de economische crisis, wat leidt tot een verminderd zoekgedrag bij deze groep. Daarnaast is het mogelijk dat meer jongeren kiezen voor een voortzetting van hun studies; zodat ze op latere leeftijd instromen op de arbeidsmarkt vanuit een opleiding in het onderwijs.

⁹ Deze groep van werknemers kan per definitie niet langer dan een jaar werkloos zijn geweest, in het geval ze in de tussentijdse periode reeds hun werkgever hebben verlaten.

Figuur 20 Herkomst aanwervingen naar leeftijd (absolute aantallen, 2008-2015)



Figuur 21 Herkomst aanwervingen naar leeftijd (procentuele verdeling, 2008-2015)

