



Vlaanderen
is werk

GROEPSSECTORFOTO 2020

DEPARTEMENT
WERK &
SOCIALE
ECONOMIE

vlaanderen.be/departement-wse

GROEPSSECTORFOTO 2020

Inhoud

| | | |
|----------|---|-----------|
| 1 | Inleiding | 4 |
| 2 | Impact Corona op de Vlaamse sectoren | 6 |
| 3 | Tewerkstelling, vacatures en mobiliteit | 7 |
| 3.1 | Tewerkstelling (Paritair Comité) | 7 |
| 3.2 | In- en uitstroom van werknemers (Paritair Comité) | 10 |
| 3.3 | Vacatures | 12 |
| 3.3.1 | Algemene evolutie (ontvangen & openstaande vacatures) (NACE) | 12 |
| 3.3.2 | Kansen voor kortgeschoolden / personen met beperkte ervaring (NACE) | 14 |
| 3.3.3 | Aanwervingen van niet-werkende werkzoekenden (NACE) | 15 |
| 4 | Diversiteit en werkbaarheid | 18 |
| 4.1 | Diversiteit (Paritair Comité) | 18 |
| 4.1.1 | Profielkenmerken werknemers: geslacht | 18 |
| 4.1.2 | Profielkenmerken werknemers: herkomst | 20 |
| 4.1.3 | Vergrijzing binnen sectoren | 25 |
| 4.2 | WSE-Loonkostverminderingen (Paritair Comité) | 32 |
| 4.3 | Werkbaarheid | 34 |
| 4.3.1 | Werkbaar Werk | 34 |
| 4.3.2 | Werkbaarheidscheques (NACE) | 37 |
| 5 | Competenties en aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt | 38 |
| 5.1 | Competentieversterking werkenden | 38 |
| 5.1.1 | Opleidingsinspanningen van werkgevers (NACE) | 38 |
| 5.1.2 | Betaald Educatief Verlof (Paritair Comité) | 40 |
| 5.2 | Competentieversterking werkzoekenden | 42 |
| 5.2.1 | Opleidingen met stages (NACE) | 42 |
| 5.2.2 | Individuele beroepsopleiding (NACE) | 43 |
| 5.3 | Aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt | 45 |
| 5.3.1 | Leerwerkplekken voor jongeren in het stelsel van leren en werken en duaal leren | 45 |
| 5.3.2 | Leerlingenstages in het voltijds secundair onderwijs (Paritair Comité) | 49 |
| 6 | Methodologische nota | 51 |
| 7 | Lijst van figuren en tabellen | 56 |

1 Inleiding

Om het Vlaams werkgelegenheidsbeleid uit te voeren, zijn sectoren belangrijke partners voor de Vlaamse Overheid. Sinds 2001 sluiten de sectorale sociale partners overeenkomsten met de Vlaamse Overheid, sectorconvenants genaamd. Momenteel heeft de Vlaamse overheid met 35 sectoren zo'n sectorconvenant afgesloten. Hierin engageren de sectorale sociale partners zich om in hun sector engagementen op te nemen die het Vlaamse werkgelegenheidsbeleid ondersteunen. Zo werd er de afgelopen jaren gewerkt aan een betere aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt, het bevorderen van levenslang leren en het verhogen van diversiteit op de werkvloer.

Met deze groepssectorfoto willen we een overkoepelend sectoraal vergelijkend beeld brengen, om het afsluiten van toekomstige sectorconvenants te ondersteunen. We nemen hier alle sectoren van de sectorconvenants op, aangevuld met de uitvaartsector. Afhankelijk van de uitkomst van de convenant-onderhandelingen komt deze sector er in deze generatie immers mogelijk bij. We tonen aan hoe de verschillende sectoren van de convenants zich tot elkaar verhouden, waar ze verschillen en met welke gelijkaardige uitdagingen ze geconfronteerd worden. We maken ook steeds de vergelijking met de Vlaamse arbeidsmarkt als geheel.

De sectoren met een sectorconvenant worden afgebakend op basis van hun paritair(e) (sub)comité(s). Helaas zijn niet alle data in deze groepssectorfoto beschikbaar op niveau van paritair comité. Voor een deel van de gegevens wordt gebruik gemaakt van NACE-activiteit om sectoren in te delen. Het is hierbij van belang om op te merken dat er geen perfecte overlap is tussen paritaire comités en NACE-codes, waardoor er verschillen kunnen zijn tussen data op basis van PC en data op basis van NACE. De vertaalslag van paritair comité naar NACE-code werd gemaakt op basis van RSZ-data en input van de sectoren zelf. Toch benadrukken we dat deze oefening altijd imperfecties zal bevatten. We geven bij elk onderdeel aan op basis van welke sectorindeling (paritair comité of NACE) de sectorindeling gemaakt is. Voor een gedetailleerde uitleg over deze methodologische keuzes verwijzen we naar de methodologische nota in bijlage.

Verder merken we op dat we niet steeds voor alle sectoren alle data ter beschikking hebben. De twee meest in het oog springende sectoren zijn hier 1) de sector **LOKALE BESTUREN**. Gezien deze geen paritair comité heeft, kunnen we bij de bronnen op basis van deze sectorindeling geen gegevens opleveren, en 2) de sector **APC BEDIENDEN**. Hier kunnen we wel data rapporteren op het niveau van paritair comité, maar is het door de grote diversiteit in activiteiten en de omvang van de sector onmogelijk deze af te bakenen in NACE-codes. Verder is het zo dat we in sommige gegevensreeksen geen afzonderlijke cijfers ter beschikking hebben voor bepaalde sectoren. Waar zij gebundeld worden met cijfers voor andere sectoren staat dit steeds aangegeven.

Het opstellen van deze groepssectorfoto gebeurt op een bijzonder en uitdagend moment. Sinds maart 2020 wordt de Vlaamse arbeidsmarkt geconfronteerd met een crisis zonder historische precedenten: de Corona-crisis. De impact van deze crisis is nog niet zichtbaar in deze groepssectorfoto, die gebaseerd is op data tot en met 2019. We kiezen er dan ook voor om in **hoofdstuk twee** kort stil te staan bij wat we voorlopig weten over de impact van deze crisis op de sectoren met een sectorconvenant.

In een **derde hoofdstuk** schetsen we een beeld van de evolutie van de tewerkstelling in de sectoren met een sectorconvenant, waarbij we ook de uitvaartsector meenemen. We hebben hierbij aandacht voor groei- en krimpsectoren en de verhouding tot het gemiddelde van de Vlaamse arbeidsmarkt. We brengen er ook de vraagrijde van de arbeidsmarkt in kaart, door een focus op

vacatures en hun invulling. Tot slot brengen we in dit hoofdstuk ook mobiliteit op de Vlaamse arbeidsmarkt in beeld, door de in- en uitstroomgraad te capteren.

Een **vierde hoofdstuk** brengt diversiteit binnen sectoren in beeld, waarbij we focussen op geslacht, herkomst en de impact van vergrijzing. We staan er ook stil bij de kwaliteit van het werk, aan de hand van de werkbaarheidsmonitor van de Stichting Innovatie en Arbeid.

Het **vijfde hoofdstuk** gaat in op levenslang leren en competentieversterking bij werkenden (op basis van CVTS) en werkzoekenden, waarbij we IBO's en stages in beroepsopleidingen in kaart brengen. We staan er ook stil bij de aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt, door data op te nemen over het stelsel leren & werken, duaal leren en leerlingenstages in het voltijds secundair onderwijs.

2 Impact Corona op de Vlaamse sectoren

Deze groepssectorfoto werd integraal opgesteld vanuit ons kot. Bij het afronden van de analyses was de Vlaamse economie nog in volle herstart na 7 weken lockdown. Ruim een miljoen werknemers werd tijdelijk werkloos, 370.000 zelfstandigen vroegen een overbruggingsrecht aan na de tijdelijke sluiting van hun zaak. De **VASTGOEDSECTOR**, de **HORECA**, de **BOUWSECTOR**, de **CULTUURSECTOR**, de **GARAGES** en de **GROOT- EN KLEINHANDEL** werden bijzonder zwaar getroffen door de verplichte sluitingen. Sectoren zoals het **GOEDEREN-** en **PERSONENVERVOER**, de **UITZENDSECTOR** en delen van de industrie leden bijzonder zwaar omzetverlies. Maar ook in de sectoren die min of meer konden verder werken, was niets nog hetzelfde. Op zeer korte tijd moest de hele manier van werken omgegooid worden, veiligheidsmaatregelen moesten geïmplementeerd en gecoördineerd worden, planningsen geschrappt en herschreven. Ook de sectorfondsen stonden in de vuurlinie: opleidingen vielen stil of moesten plots volledig online plaatsvinden, de ondernemingen moesten ondersteund worden in het ontwikkelen en uitvoeren van Corona-maatregelen,... De economische en maatschappelijke impact van COVID-19 is gigantisch.

Deze schok zal nog een tijdje nazinderen op de Vlaamse arbeidsmarkt. Na enkele goede jaren stijgt de werkloosheid opnieuw, en bij het schrijven van deze groepssectorfoto beginnen de eerste Corona-herstructureringen en -faillissementen van start te gaan. Ontslag zou dreigen voor 1 op 5 tijdelijk werklozen. De dienstensectoren, die in de eerste fase van Corona de dans nog leken te ontspringen, beginnen de gevolgen nu ook te voelen en zetten de tering naar de nering. Vooral in sectoren als **ADMINISTRATIEVE DIENSTEN**, **TRANSPORT EN LOGISTIEK**, en **INFORMATIE EN COMMUNICATIE** zijn de tewerkstellingsvooruitzichten fors bijgesteld.

Het ontbreekt momenteel aan concrete, gedetailleerde cijfers om de impact van de Corona-crisis op de sectoren met een covenant in kaart te brengen. De meeste cijfers in deze groepssectorfoto dateren van 2019 of vroeger. We schetsen hier dus een beeld pre-Corona. Thema's als stageplaatsen of aanwerving van werkzoekenden staan momenteel wellicht in heel wat sectoren even niet meer bovenaan de agenda.

Toch blijven de structurele uitdagingen voor de Vlaamse arbeidsmarkt bestaan. De vergrijzing en de knelpuntberoepen zijn niet weg, en uitdagingen zoals de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt, digitalisering en sociale innovatie zijn door deze crisis zelfs nog verder aangescherpt. Sectoren blijven nood hebben aan competente en productieve werknemers, terwijl we onder de nieuwe Corona-werkzoekenden wellicht bovengemiddeld veel kortgeschoolden en andere kwetsbaren zullen vinden met een nieuwe deuk in hun cv. De Vlaamse overheid en de sectoren hebben er beide belang bij om de handen in elkaar te blijven slaan, en verder te werken aan het ontwikkelen van de competenties van werkenden en werkzoekenden, de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt, en de diversiteit op onze werkvloeren.

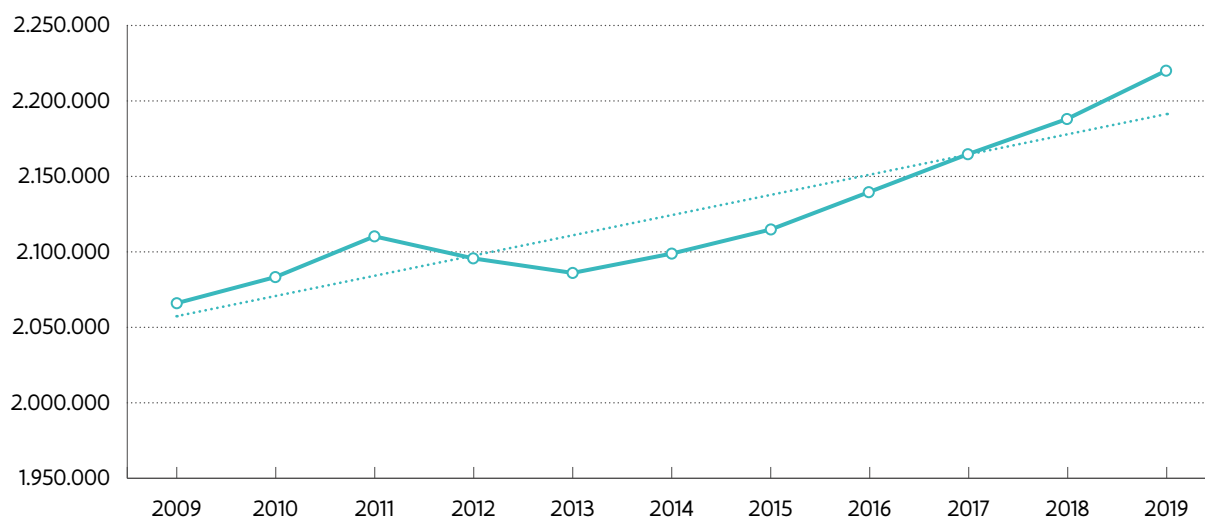
3 Tewerkstelling, vacatures en mobiliteit

3.1 Tewerkstelling (Paritair Comité)

In 2019 was de Vlaamse arbeidsmarkt in goede doen. Met een werkzaamheidsgraad van 75,5% bij de 20- tot 64-jarigen werd een historisch hoogtepunt bereikt. We doen het hiermee wel nog steeds minder goed dan de Europese toppers, zoals de Scandinavische landen, Nederland en Duitsland. De grootste vooruitgang in werkzaamheidsgraad werd geboekt bij de 55-plussers. Waar in 2009 35,8% van hen aan het werk was, steeg dit percentage tot 54,9% in 2019. Deze inhaalslag heeft zich echter niet vertaald in een betere positie in het Europese peloton, waar we nog steeds benedengemiddeld scoren.

We zien dan ook dat het aantal werknemers in Vlaanderen de laatste 10 jaar stelselmatig gestegen is. Het aantal Vlaamse loontrekkenden¹ steeg van 2.065.889 in 2009 tot 2.219.861 in 2019, een toename van 7,5% (Figuur 1). Enkel tussen 2011 en 2013 zagen we een lichte terugval in de cijfers, samenhangend met de uitlopers van de bankencrisis en bijhorende krimp in economische groei en werkgelegenheid. Sinds 2014 zien we een continue stijging van de loontrekkende tewerkstelling in Vlaanderen. Pas in de loop van volgend jaar zal ten volle duidelijk worden welke impact de Corona-crisis zal hebben op de Vlaamse loontrekkende tewerkstelling.

Figuur 1: Evolutie van de tewerkstelling tussen 2009-2019 (Vlaams Gewest)



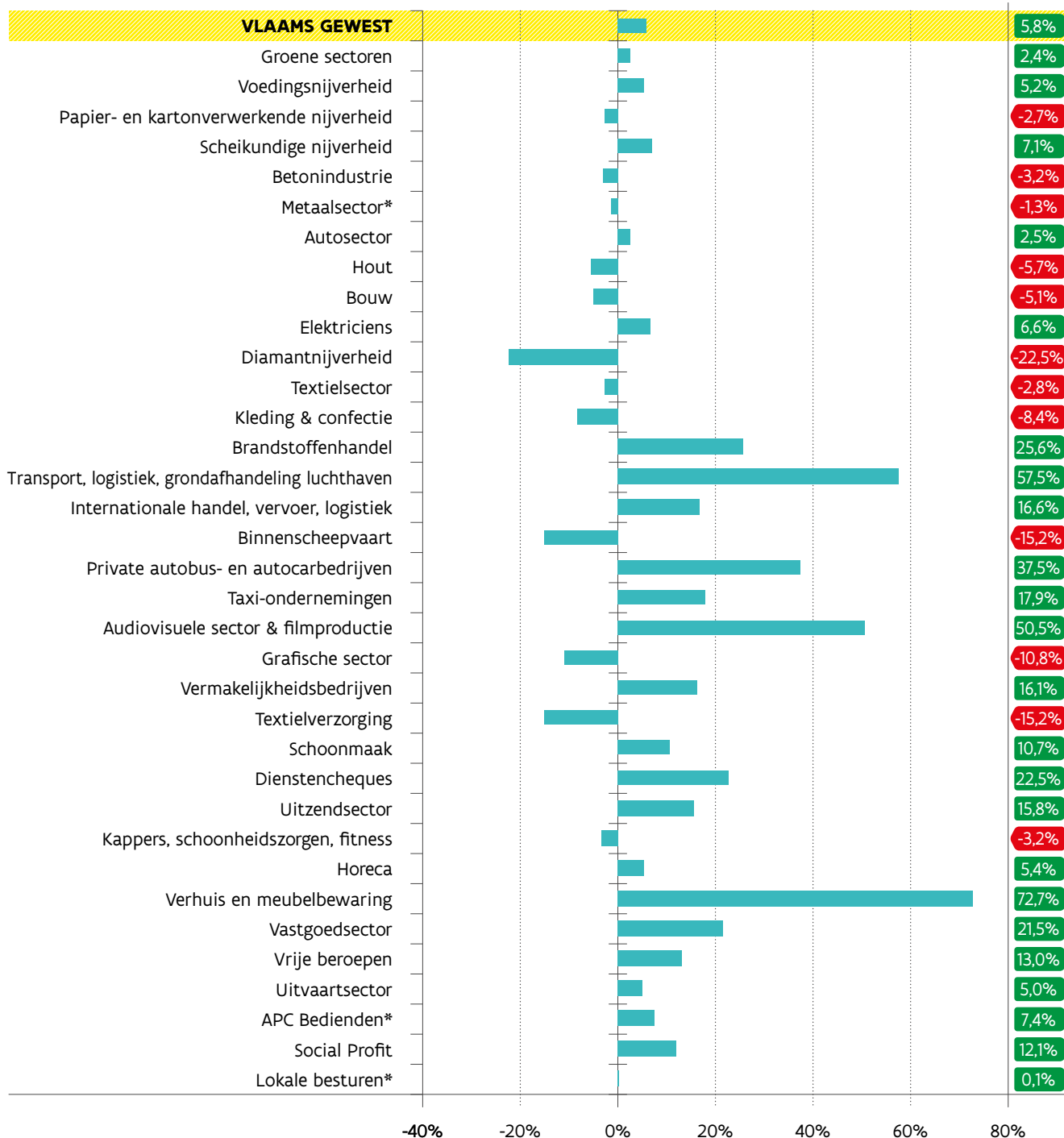
Bron: RSZ (bewerking Steunpunt Werk / Departement WSE)

¹ Het gaat hier om jaargegevens op basis van RSZ-data. Hierin zijn alle loontrekkenden meegenomen met woonplaats in het Vlaams Gewest.

Ook in deze gunstige context kenden de sectoren in Vlaanderen de laatste vijf jaar (2014-2019) een uiteenlopende evolutie (Figuur 2). Voor de Vlaamse arbeidsmarkt als geheel klopt de tewerkstellingsgroei tussen 2014 en 2019 af op 5,8%. Onder deze stijgende trend gaan op sectoraal niveau echter zeer verschillende evoluties schuil. De algemene trend – die zich al jaren doorzet – is er één van groei in de dienstensectoren en krimp in de traditionele industriële sectoren.² Wanneer we het jaarcijfer van 2014 vergelijken met dat van 2019, zien we een uitgesproken groei in de sectoren gelinkt aan internationale handel en transport (**TRANSPORT, LOGISTIEK, GRONDAFHANDELING LUCHTHAVEN, INTERNATIONALE HANDEL, VERVOER, LOGISTIEK, PRIVATE AUTOBUS- EN AUTOCAR-BEDRIJVEN, TAXI-ONDERNEMINGEN, ...**). Maar ook in andere dienstensectoren zien we een groei die groter is dan het Vlaamse gemiddelde, denken we maar aan **VERHUIS EN MEUBELBEWARING** (+72,7%), de **AUDIOVISUELE SECTOR** (+50,5%), **DIENSTENCHEQUES** (+22,5%) of **VASTGOED** (+21,5%). Ook binnen de **UITZENDSECTOR** zit de groei, met 15,7%, fors boven het Vlaamse gemiddelde. Bij de krimpsectoren onderscheiden we vooral een aantal ‘traditionele’ industriële sectoren. Daar is de krimp in tewerkstelling een fenomeen dat zich al geruime tijd doorzet. Vooral bij de **DIAMANTNIJVERHEID** is de krimp de laatste jaren uitgesproken, met een daling van 22,5% tussen 2014 en 2019. We moeten hier wel opmerken dat grote procentuele verschillen in kleinere sectoren overeen kunnen komen met een relatief beperkte stijging in absolute aantallen. Toch zien we ook binnen de industrie een aantal sectoren die een groei lieten optekenen, in het bijzonder de **SCHEIKUNDIGE NIJVERHEID** (+7,1%) en de **VOEDINGSNIJVERHEID** (+5,2%).

2 In deze cijfers werden de metaalsector en montage en kraanverhuur noodgedwongen samengeteld als metaalsector, omdat het subcomité niet beschikbaar was in de gebruikte brondata. Voor de lokale besturen waren in ons bronbestand geen data beschikbaar. Daar deden we beroep op de data voor 2018, die hier terug te vinden zijn: <https://vlaamsestatistieken.login.kanooh.be/personeel-lokale-besturen>

Figuur 2: Evolutie van het aantal werknemers tussen 2014 en 2019 (Vlaams Gewest)



Noot: *Montagesector valt onder de metaalsector. Bij ACP Bedienden gaat het voor 2014 om de cijfers voor paritair comité 218. Voor de lokale besturen waren in ons bronbestand geen data beschikbaar. Daar deden we beroep op de data voor 2018, die hier terug te vinden zijn: <https://vlaamsestatistieken.login.kanooh.be/personeel-lokale-besturen>

Bron: RSZ (bewerking Steunpunt Werk / Departement WSE)

3.2 In- en uitstroom van werknemers (Paritair Comité)

De groei- en krimpcijfers uit het vorige hoofdstuk tonen een netto-evolutie, de som van het aantal werknemers die de sectoren verlieten en het aantal werknemers die in de sectoren instroomden. In dit hoofdstuk gaan we wat dieper in op deze achterliggende bruto-bewegingen. We bekijken de in- en uitstroom van werknemers echter niet op sectorniveau, maar op ondernemingsniveau. Wanneer een sector een instroomgraad heeft van bijvoorbeeld 10%, betekent dit dat 10% van alle werknemers in het voorbije jaar werd aangeworven door hun huidige werkgever. Het gaat dan zowel om de instroom vanuit een niet-werkend statuut, vanuit een andere sector (zij-instroom), als om instroom vanuit een andere werkgever uit dezelfde sector. De cijfers tonen dus het gemiddeld personeelsverloop in sectoren.

In de loop van 2017 gingen meer dan 423.000 Vlamingen aan het werk voor een nieuwe werkgever. Op een totaal van ruim 2,2 miljoen loontrekkenden, geeft dat een instroomgraad van 18,5%. Het gaat zowel om werknemers die de overstap maakten van de ene werkgever naar de andere, als om nieuwe instroom van werkzoekenden, schoolverlaters of andere niet-beroepsactieven. In datzelfde jaar trok 16,7% van alle Vlaamse loontrekkenden de deur bij hun werkgever achter zich dicht, door aan de slag te gaan bij een andere werkgever of te stoppen met werken. De instroomgraad was in 2017 groter dan de uitstroomgraad, zodat de totale tewerkstelling dat jaar groeide.

De **UITZENDECTOR** is in deze cijfers natuurlijk erg opvallend. Door het overwicht aan tijdelijke contracten in deze sector, was niet minder dan 81,6% van alle werknemers in 2017 in de loop van dat jaar ingestroomd. 76,5% van de uitzendwerknemers verliet hun werkgever in de loop van dat jaar. Ook de **GROENE SECTOREN** en de **HORECA** steken er bovenuit, omwille van het gelegenheidspersoneel dat in de drukke periodes van het jaar (respectievelijk de 'oogst-' en de vakantieperiodes) tijdelijk in deze sectoren aan de slag gaat.

In de industriële sectoren vinden we heel wat minder personeelsverloop. De **AUTOSECTOR** en de **VOEDINGSNIJVERHEID** ontvingen met een instroomgraad van respectievelijk 16,3% en 14,1% slechts iets minder nieuwe werknemers dan gemiddeld, maar de meeste andere industriële sectoren schommelden rond de 10%. Zoals ook uit het vorige hoofdstuk bleek, kenden verschillende industriële sectoren een dalende tewerkstelling, wat in deze cijfers betekent dat de uitstroomgraad er hoger is dan de instroomgraad. Dit was in 2017 voor de **PAPIER- EN KARTONVERWERKENDE NIJVERHEID**, de **BETONINDUSTRIE** en de **HOUTSECTOR** het geval.

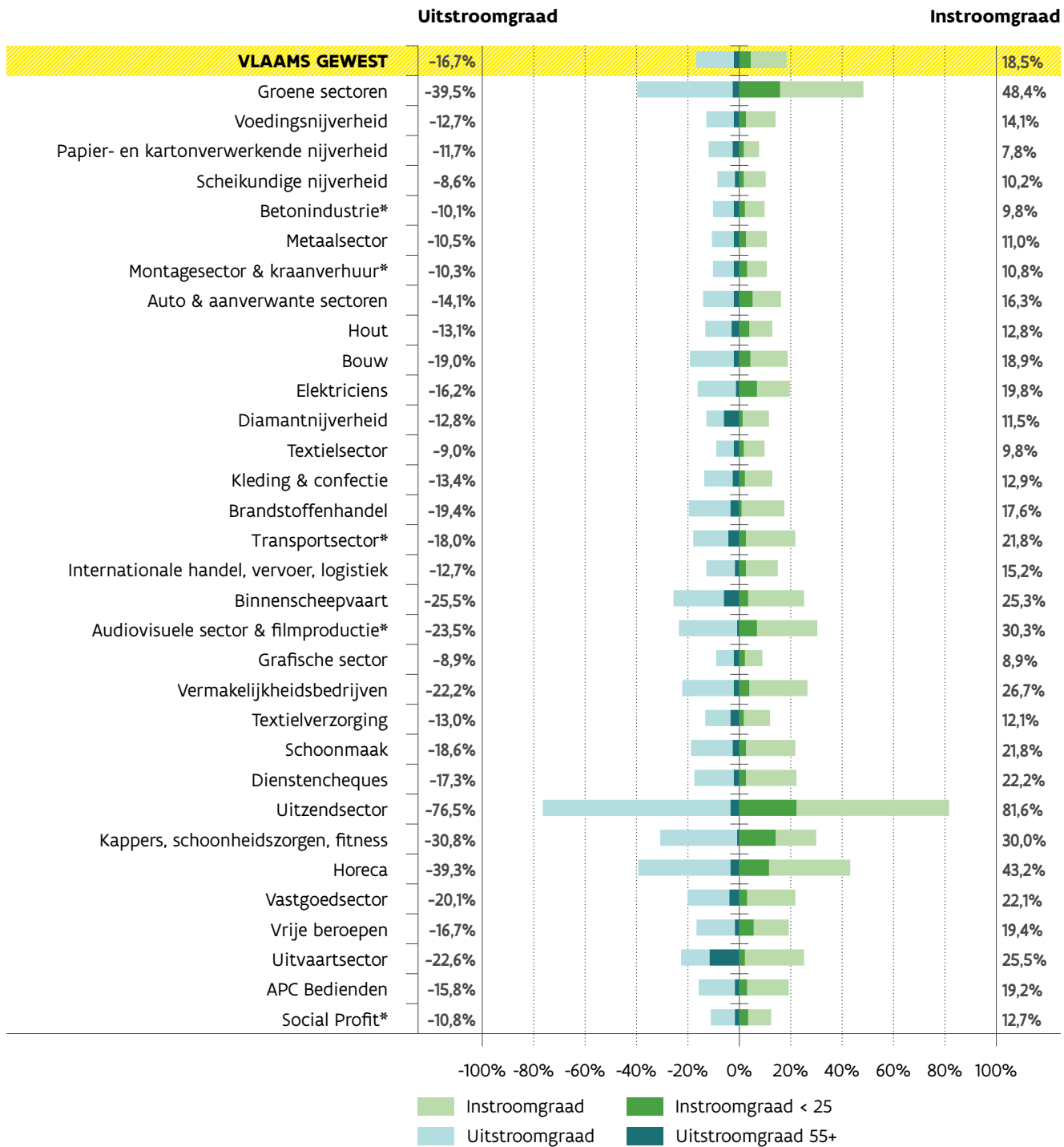
In een aantal dienstensectoren zien we dan weer hogere cijfers. Zo kenden onder meer de **KAPPERS**, **SCHOONHEIDSZORGEN EN FITNESS**, de **AUDIOVISUELE SECTOR**, de **VERMAKELIJKHEIDSBEDRIJVEN**, de **SCHOONMAAKSECTOR** en de **DIENSTENCHEQUESECTOR** een instroom van meer dan 20% van hun personeel, terwijl ook de uitstroom in deze sectoren bovengemiddeld hoog was.

In de meeste sectoren was minder dan een kwart van de nieuwe werknemers die in 2017 instroomden jonger dan 25. Onder de sectoren die bovengemiddeld veel jongeren aanwierven, vinden we onder meer de **KAPPERS**, **SCHOONHEIDSZORGEN EN FITNESS** (47,2%), de **ELEKTRICIENS** (34,3%) en de **GROENE SECTOREN** (32,6%). In de **BRANDSTOFFENHANDEL** (5,9%), de **UITVAARTSECTOR** (9,7%) en de **TRANSPORTSECTOR**³ (11,5%) werden dan weer uitzonderlijk weinig jongeren aangeworven.

Van de werknemers die hun werkgever verlieten, was 13,1% ouder dan 55 jaar. Het merendeel van deze uitstroom was wellicht een uitstroom naar pensioen, en niet naar een andere werkgever. In een aantal sectoren loopt het aandeel 55-plussers in de uitstroom echter fors op. In de **UITVAARTSECTOR** was niet minder dan 50,1% van alle werknemers die uitstroomden ouder dan 55, in de **DIAMANTNIJVERHEID** ging het om 46,6%. Onder de sectoren met relatief weinig uitstroom van 55-plussers vinden we onder meer de **KAPPERS**, **SCHOONHEIDSZORGEN EN FITNESS** (3,0%), de **AUDIOVISUELE SECTOR** (3,6%) en de **UITZENDECTOR** (4,2%).

3 In deze cijfers werden de sectoren Transport en logistiek, Taxi-ondernemingen, Private autobus- en autocarbedrijven en de Verhuisondernemingen noodgedwongen samengeteld als "Transportsector", omdat de subcomités van paritair comité 140 niet beschikbaar waren in de gebruikte brondata.

Figuur 3: In- en uitstroomgraad, volgens leeftijd (Vlaams Gewest, gemeten tussen 30 juni 2016 en 30 juni 2017)



Noot: *In deze cijfers werden de sectoren Transport en logistiek, Taxi-ondernemingen, Private autobus- en autocarbedrijven en de Verhuisondernemingen noodgedwongen samengeteld als "Transportsector", omdat de subcomités van paritair comité 140 niet beschikbaar waren in de gebruikte brondata. Om dezelfde reden werd de betonsector afgebakend als het gehele PC 106, de filmproductie als PC 303, en werden ook in de social profit de kleine subcomités 319.02, 329.02 en 329.03 meegeteld.

Bron: DynaM-dataset, Rijksdienst voor Sociale Zekerheid en HIVA – KU Leuven (bewerking Departement WSE)

3.3 Vacatures

In dit onderdeel proberen we de vraagzijde van de arbeidsmarkt in kaart te brengen. Dit doen we door te kijken naar de ontvangen en openstaande vacatures die geregistreerd worden bij VDAB. Het vacaturebestand van VDAB is de meest volledige bron die we hiervoor hebben, maar het is belangrijk om op te merken dat deze bron ook zijn tekortkomingen heeft. VDAB capteert immers niet de volledige vacaturemarkt, aangezien werkgevers soms ook andere (en meer informele) kanalen gebruiken voor hun aanwervingen.

We bekijken in dit stuk de vacatures in het 'normaal economisch circuit zonder uitzendopdrachten (NecZu)', wat overeenstemt met de eigen rapportering van VDAB. Enkel voor de uitzendsector zelf rapporteren we logischerwijs wel de uitzendopdrachten. Onder de sector **SCHOONMAAK** vallen in de VDAB-vacaturedata ook de **DIENSTENCHEQUESSECTOR** (aangegeven met * in de grafieken). Voor APC Bedienden en de lokale besturen was het op basis van de VDAB-brondata niet mogelijk om hen hierin af te zonderen. Over deze sectoren kunnen we hier dus geen cijfers meegeven.

3.3.1 Algemene evolutie (ontvangen & openstaande vacatures) (NACE)

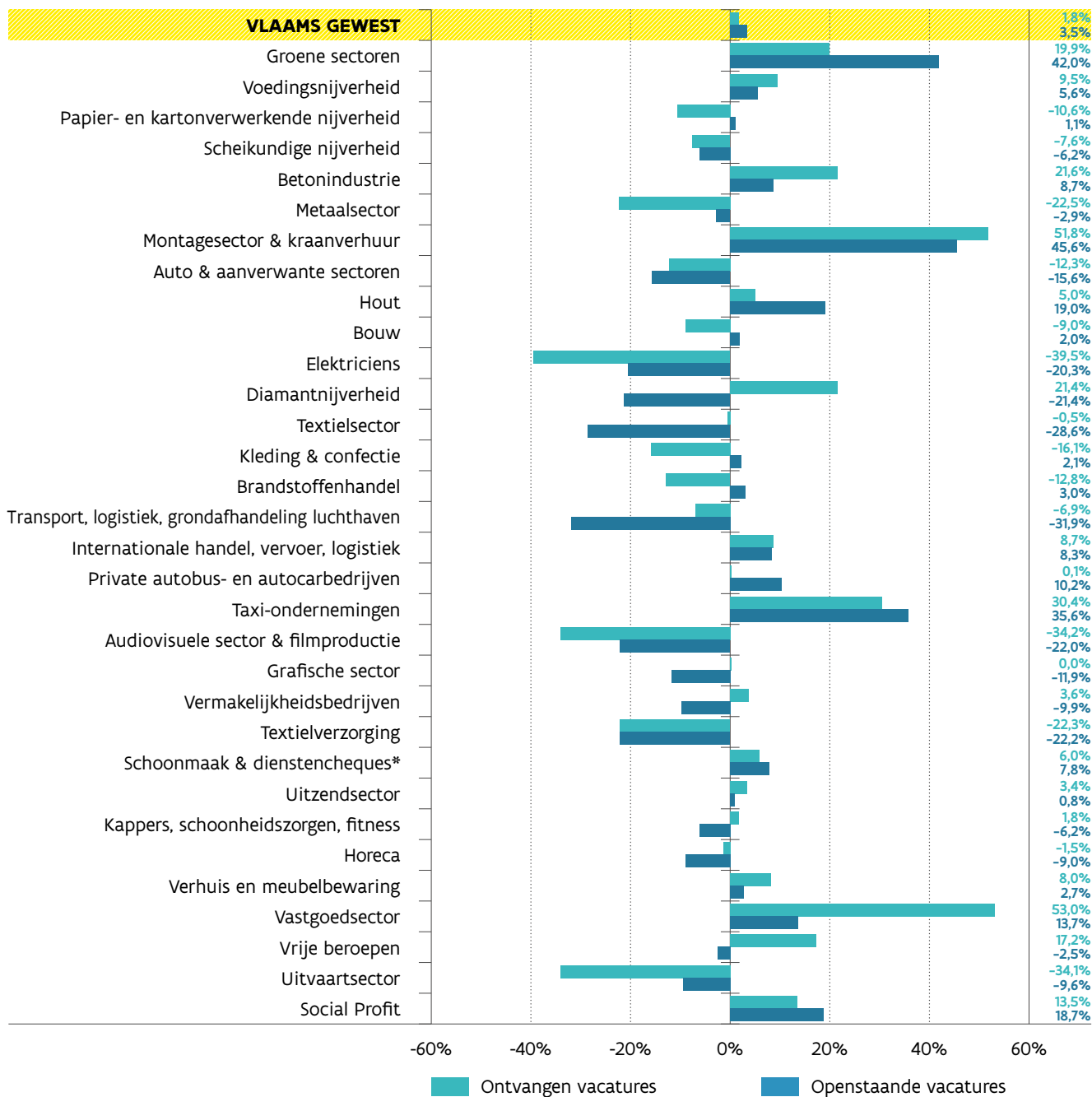
Hier brengen we de evolutie van de vraagzijde van de arbeidsmarkt in beeld (Figuur 4). Als het gaat over ontvangen vacatures wordt het aantal in de loop van het jaar bijgekomen nieuwe jobs geteld.

We kunnen opmerken dat het aantal ontvangen vacatures bij VDAB de laatste jaren in stijgende lijn gaat. Niet alleen economische groei en werkgelegenheidsgroei kunnen deze stijging verklaren, maar mogelijk ook een groeiend 'marktaandeel' van VDAB, waarbij steeds meer werkgevers beroep doen op VDAB om hun vacatures te verspreiden. Als we naar Vlaanderen als geheel kijken, steeg het aantal ontvangen vacatures bij VDAB tussen 2018 en 2019 met 1,8% (Figuur 3). In sommige sectoren was de toename opvallender. We moeten hier wel opmerken dat het voornamelijk om kleine sectoren gaat, wat voor een lichte vertekening in de cijfers zorgt. Tegelijk zien we in andere sectoren een krimp.

Ook het aantal openstaande vacatures nam toe. Als het gaat over openstaande vacatures wordt het gemiddeld aantal vacatures geteld dat in de loop van een jaar op het einde van elke maand nog niet afgehandeld is, en dus nog open staat.

Voor Vlaanderen als geheel kunnen we tussen 2018 en 2019 een stijging opmerken van 3,5%. Het feit dat het aantal openstaande vacatures sneller steeg dan het aantal ontvangen vacatures, kan er op wijzen dat vacatures gemiddeld langer onvervuld bleven. Ook hieronder gaat een erg verscheiden beeld schuil wanneer we de opsplitsing maken tussen sectoren, met een aantal opvallende groeiers, maar ook een aantal sectoren waar we een krimp vaststellen. De grootste toename zien we in de **MONTAGESECTOR EN KRAANVERHUUR** (+45,6%), de **GROENE SECTOREN** (+42,0%), en de **TAXI-ONDERNEMINGEN** (+35,6%). De meest uitgesproken daling zien we bij **TRANSPORT, LOGISTIEK, GRONDAFHANDELING LUCHTHAVEN** (-31,9%).

Figuur 4: Evolutie van ontvangen en openstaande vacatures in het normaal economisch circuit zonder uitzendopdrachten (Vlaams Gewest, 2018-2019)



Noot: *Het is niet mogelijk om de dienstenchequesector afzonderlijk op te nemen, deze is hier samengenomen met de sector schoonmaak. Ook de APC Bedienden en lokale besturen zijn niet af te bakenen op NACE 2003 4 digit.

Bron: VDAB (bewerking Departement WSE)

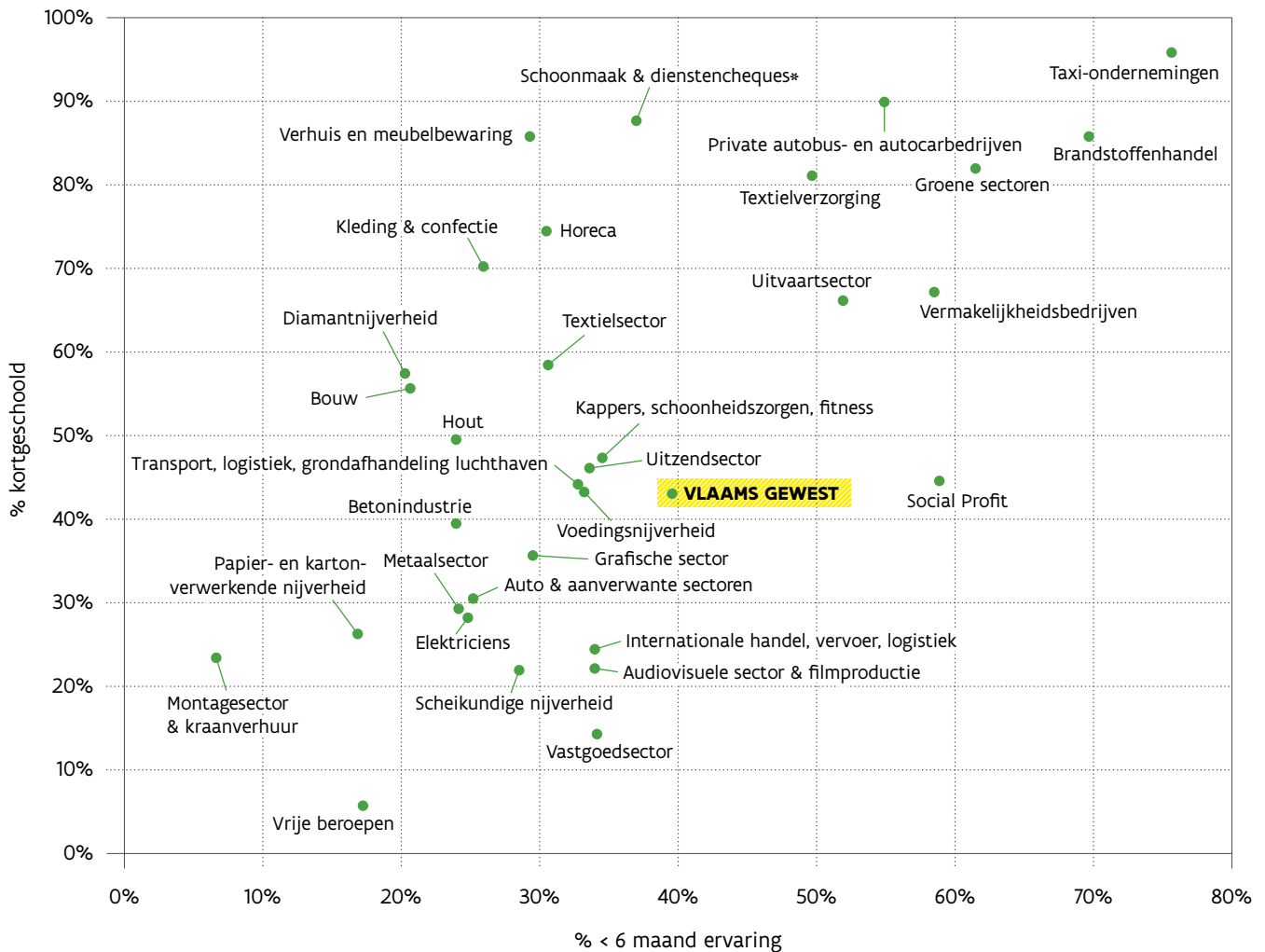
3.3.2 Kansen voor kortgeschoolden / personen met beperkte ervaring (NACE)

Sectoren verschillen sterk in het aandeel vacatures dat openstaat voor 1) kortgeschoolden en 2) personen met geen of beperkte werkervaring. In Figuur 5 brengen we de verschillen in de vraag naar scholing en ervaring in beeld voor de verschillende sectoren. Op de x-as geven we weer welk percentage jobs er openstaat voor personen met beperkte of geen (< 6 maanden) ervaring. Op de y-as is weergegeven welk aandeel jobs openstaat voor kortgeschoolden. Uit deze grafiek kunnen we afleiden dat de **TAXI-ONDERNEMINGEN** en de **BRANDSTOFFENHANDEL** zowel qua scholing als qua ervaring de minste eisen stellen. Ook binnen de **GROENE SECTOREN, TEXTIELVERZORGING, PRIVATE AUTOBUS- EN AUTOCARBEDRIJVEN** en binnen de **UITVAARTSECTOR** liggen er kansen voor deze groep.

In andere sectoren wordt een lage vraag naar scholing gecompenseerd door meer nadruk op ervaring. Dit geldt bijvoorbeeld voor de **HORECA**, waar 74,3% van de jobs openstaan voor kortgeschoolden, maar slechts 30,6% voor personen met beperkte werkervaring. Vergelijkbare cijfers zien we in **KLEDING & CONFECTIE**, waar in 70,1% van de vacatures geen scholingsvereisten gelden, maar er wel maar 26,0% jobs openstaan voor wie beperkte ervaring heeft.

Aan het andere uiteinde zien we dat er sectoren zijn waarin scholingsgraad relevanter is dan werkervaring. Dit is in het bijzonder zo in de **SOCIAL PROFIT**. Daar staat 44,4% van de jobs open voor kortgeschoolden, maar ligt dat aandeel hoger voor personen met beperkte ervaring (59,0%). Scholing is er dus belangrijker dan ervaring. Ook in heel wat eerder 'vaktechnische' beroepen, zoals we er veel terugvinden in **HOUT, BOUW**, of de **DIAMANTNIJVERHEID**, is de vraag naar geschoolde profielen hoger dan het Vlaams gemiddelde.

Figuur 5: Kruisling van het aandeel openstaande vacatures voor kortgeschoolden en personen met minder dan 6 maanden ervaring (Vlaams Gewest, 2019)



Noot: *Het is niet mogelijk om de dienstenchequesector afzonderlijk op te nemen, deze is hier samengenomen met de sector schoonmaak. Ook de APC Bedienden en lokale besturen zijn niet af te bakenen op NACE 2003 4 digit.

Bron: VDAB (bewerking Departement WSE)

3.3.3 Aanwervingen van niet-werkende werkzoekenden (NACE)

In 2019 werden ruim 229.000 niet-werkende werkzoekenden aangeworven in Vlaanderen, waarvan meer dan 160.000 in één van de sectoren met een sectorconvenant. De cijfers over aanwervingen van kansengroepen in de verschillende sectoren zijn opgenomen in Tabel 1. Het leeuwendeel werd aangeworven in de **UITZENDECTOR**, gevolgd door de **SOCIAL PROFIT**, de **HORECA** en de **BOUW**.

De convenantsectoren bieden heel wat jobs voor werkzoekenden uit kansengroepen. In de sector **SCHOONMAAK & DIENSTENCHEQUES** en de **AUTOBUSSECTOR** hadden meer dan de helft van de aangeworven werkzoekenden geen diploma van het hoger secundair onderwijs behaald. Ook de **VERHUISSECTOR**, de **GROENE SECTOREN** en de **BRANDSTOFFENHANDEL** werven veel kortgeschoolden aan.

Voor personen met een migratie-achtergrond bieden de sectoren **SCHOONMAAK & DIENSTENCHEQUES, TAXI-ONDERNEMINGEN** en **TEXTIELVERZORGING** veel kansen. Meer dan 1 op 3 van de aangeworven werkzoekenden in deze sectoren had een huidige of vorige nationaliteit van buiten de EU.

Voor werkzoekenden ouder dan 55 kan het een hele uitdaging zijn om een nieuwe job te vinden. Slechts 6,3% van alle aangeworven niet-werkende werkzoekenden in 2019 was ouder dan 55, hoewel zij 22,5% van alle werkzoekenden uitmaken. Onder de sectoren met een convenant zijn enkele transportsectoren uitschieters: Bij de **TAXI-ONDERNEMINGEN**, de **BINNENSCHIEPVAART** en de **PRIVATE AUTOBUS- EN AUTOCARBEDRIJVEN** waren respectievelijk 17,2%, 17,9% en 25,8% van de aangeworven werkzoekenden ouder dan 55. Ook in de **VASTGOEDSECTOR** en de **DIAMANTNIJVERHEID** waren meer dan 10% van de aangeworven werkzoekenden al wat ouder.

Bijna 1 op 4 werkzoekenden ouder dan 55 heeft een arbeidshandicap. Bij de sectoren die meer dan gemiddeld kansen bieden voor werkzoekenden met een arbeidshandicap vinden we dan ook veel van de sectoren uit de vorige alinea terug. De **UITVAARTSECTOR** spant hier echter de kroon, met 16,7% personen met arbeidshandicap onder de aangeworven werkzoekenden. De **SOCIAL PROFIT** volgt met 14,3% op korte afstand.

Wat de aanwerving van langdurig werkzoekenden betreft, vinden we geen uitschieters terug. Gemiddeld was in 2019 23,1% van alle aangeworven werkzoekenden al langer dan een jaar werkloos. Enkel de **VERMAKELIJKHEIDSBEDRIJVEN** zitten daar met 32,6% ruim boven, de meeste andere sectoren situeren zich eerder rond het gemiddelde.

De meest diverse sector – althans op het vlak van aanwerving van niet-werkende werkzoekenden – is de sector van de **TAXI-ONDERNEMINGEN**. Dit is de enige sector met een convenant die elk van de hierboven genoemde groepen meer kansen biedt dan gemiddeld. Hoewel de **UITZENDSECTOR** er bij geen enkele groep bovenuit steekt, en in het aanwerven van 55-plussers onder het gemiddelde blijft, verdient deze sector qua diversiteit wel een vermelding omdat ze voor 4 van de 5 genoemde groepen (ruim) boven het gemiddelde scoort, en dit bovendien in grote aantallen.

De **SCHEIKUNDIGE NIJVERHEID**, de **HOUTSECTOR**, de **ELEKTRICIENS**, de **TRANSPORTSECTOR**, de **INTERNATIONALE HANDEL** en de **KAPPERS, FITNESS EN SCHOONHEIDSZORGEN** werven uit geen enkele van deze kansengroepen meer werkzoekenden aan dan gemiddeld.

Tabel 1: Aanwervingen van niet-werkende werkzoekenden, volgens achtergrondkenmerken (Vlaams Gewest, 2019)

| SECTOR | TOTAAL | KORT- GESCHOOLD | MIGRATIE- ACHTERGROND | 55-PLUS | ARBEIDS- HANDICAP | > 1 JAAR WERKZOEKEND |
|--|----------------|--------------------|--------------------------|-------------|----------------------|-------------------------|
| VLAAMS GEWEST | 229.228 | 34,2% | 23,6% | 6,3% | 6,7% | 23,1% |
| Groene sectoren | 1.117 | 48,8% | 19,5% | 8,9% | 9,9% | 23,2% |
| Voedingsnijverheid | 1.694 | 35,0% | 19,1% | 7,3% | 5,4% | 16,9% |
| Papier- en kartonverwerkende nijverheid | 101 | 19,8% | 20,8% | 9,9% | 2,0% | 14,9% |
| Scheikundige nijverheid | 1.179 | 13,0% | 11,6% | 5,1% | 1,9% | 12,0% |
| Betonindustrie | 120 | 34,2% | 15,8% | 5,0% | 3,3% | 9,2% |
| Metaalsector | 1.935 | 30,7% | 19,9% | 6,0% | 4,3% | 16,2% |
| Montagesector & kraanverhuur | 250 | 32,8% | 21,6% | 6,4% | 4,8% | 15,2% |
| Auto & aanverwante sectoren | 1.740 | 33,4% | 19,3% | 4,3% | 4,7% | 19,4% |
| Hout | 1.045 | 26,4% | 12,4% | 5,6% | 6,3% | 18,7% |
| Bouw | 5.505 | 44,8% | 16,1% | 6,0% | 7,1% | 17,9% |
| Elektriciens | 1.289 | 27,9% | 19,4% | 5,3% | 3,7% | 17,2% |
| Diamantnijverheid | 72 | 25,0% | 19,4% | 13,9% | 8,3% | 25,0% |

| SECTOR | TOTAAL | KORT- GESCHOOLD | MIGRATIE- ACHTERGROND | 55-PLUS | ARBEIDS- HANDICAP | > 1 JAAR WERKZOEKEND |
|--|--------|--------------------|--------------------------|---------|----------------------|-------------------------|
| Textielsector | 187 | 27,3% | 24,1% | 8,6% | 3,2% | 19,3% |
| Kleding & confectie | 2.917 | 29,6% | 21,9% | 6,3% | 6,0% | 19,3% |
| Brandstoffenhandel | 232 | 48,7% | 23,3% | 4,3% | 7,8% | 19,4% |
| Transport, logistiek, grondafhandeling luchthaven | 620 | 15,6% | 16,6% | 2,3% | 1,8% | 12,6% |
| Internationale handel, vervoer, logistiek | 3.169 | 22,2% | 17,2% | 5,1% | 3,4% | 18,4% |
| Binnenscheepvaart | 56 | 23,2% | 3,6% | 17,9% | 5,4% | 8,9% |
| Private autobus- en autocarbedrijven | 775 | 51,1% | 25,7% | 25,8% | 11,6% | 16,8% |
| Taxi-ondernemingen | 319 | 47,6% | 38,9% | 17,2% | 10,0% | 27,9% |
| Audiovisuele sector & filmproductie | 342 | 8,2% | 6,7% | 4,4% | 1,8% | 27,5% |
| Grafische sector | 779 | 15,1% | 9,8% | 9,0% | 4,1% | 18,7% |
| Vermakelijkheidsbedrijven | 1.310 | 20,0% | 8,0% | 9,0% | 4,8% | 32,6% |
| Textielverzorging | 138 | 46,4% | 34,8% | 5,1% | 8,7% | 28,3% |
| Schoonmaak & Dienstencheques* | 4.103 | 55,8% | 41,7% | 5,5% | 8,0% | 26,5% |
| Uitzendsector | 97.097 | 40,6% | 28,2% | 5,8% | 7,0% | 26,8% |
| Kappers, schoonheidszorgen, fitness | 1.379 | 27,0% | 17,0% | 4,1% | 5,7% | 17,5% |
| Horeca | 8.926 | 42,4% | 29,0% | 6,2% | 5,2% | 20,0% |
| Verhuis en meubelbewaring | 1.213 | 49,4% | 25,0% | 8,7% | 8,2% | 17,2% |
| Vastgoedsector | 647 | 17,2% | 13,4% | 11,3% | 4,5% | 15,9% |
| Vrije beroepen | 1.598 | 7,6% | 12,3% | 7,4% | 2,9% | 11,5% |
| Uitvaartsector | 36 | 13,9% | 0,0% | 8,3% | 16,7% | 22,2% |
| Social Profit | 19.811 | 33,0% | 20,9% | 5,9% | 14,3% | 23,1% |

Noot: *De brondata laat niet toe om het onderscheid te maken tussen vacatures voor de schoonmaaksector en de dienstenchequesector, dus zijn deze hier samengeteld. De Lokale Besturen en het APC Bedienden zijn op basis van NACE 2003 niet af te zonderen.

Bron: VDAB (bewerking Departement WSE)

4 Diversiteit en werkbaarheid

4.1 Diversiteit (Paritair Comité)

In dit deel brengen we in kaart hoe divers het werknemersprofiel is binnen de verschillende sectoren met een sectorconvenant en de uitvaartsector. We focussen hier op drie componenten:

- Geslacht
- Herkomst
- Leeftijd

Voor geslacht doen we een beroep op RSZ-gegevens die ons een beeld geven van de man-vrouw-verhouding binnen de verschillende sectoren in het jaar 2019.⁴ Voor herkomst doen we een beroep op data uit het Datawarehouse Arbeidsmarkt en Sociale Bescherming van de Kruispuntbank Sociale Zekerheid voor het vierde kwartaal van 2018 (de meest recent beschikbare gegevens).⁵ Met deze gegevens capteren we personen met een buitenlandse herkomst (zowel eerste als tweede generatie) binnen de Vlaamse loontrekkende tewerkstelling.

Bij leeftijd hebben we in het bijzonder aandacht voor de uitdaging van de vergrijzing waar de Vlaamse arbeidsmarkt in het algemeen, en bepaalde sectoren in het bijzonder, voor staan. Hier doen we een beroep op RSZ-data om het aandeel 50-plussers in de verschillende sectoren in kaart te brengen. Tegelijk werpen we, met behulp van de sectorprojecties van het Steunpunt Werk, een blik op de toekomst en kijken we welke sectoren er in 2025 geconfronteerd zullen worden met een hoge uitstroom van 55-plussers en bijgevolg met een hoge vervangingsvraag.

4.1.1 Profielkenmerken werknemers: geslacht

Wanneer we naar de Vlaamse tewerkstelling in het algemeen kijken, zien we een relatief evenwichtige verdeling tussen man en vrouw, met een licht overwicht van mannen (Figuur 6). Als we dit echter uitsplitsen naar sectoren zien we meer uitgesproken verschillen.⁶ Binnen een aantal sectoren (overwegend binnen de klassieke industrie & bouw) is het mannelijk overwicht vaak zeer groot, met cijfers van meer dan 90% bij de **AUTOSECTOR** (93,6%), **BETONINDUSTRIE** (98,9%), **HOUT** (91,1%), **BOUW** (99,1%) en **ELEKTRICIENS** (97,3%). Ook in een aantal dienstensectoren, zoals **TRANSPORT, LOGISTIEK, GRONDAFHANDELING LUCHTHAVEN** (92,2%), **BINNENSCHIEPVAART** (94,9%), **VERHUIS- EN MEUBELBEWARING** (99,2%), en **BRANDSTOFFENHANDEL** (96,2%) zijn meer dan 90% van de werknemers mannen.

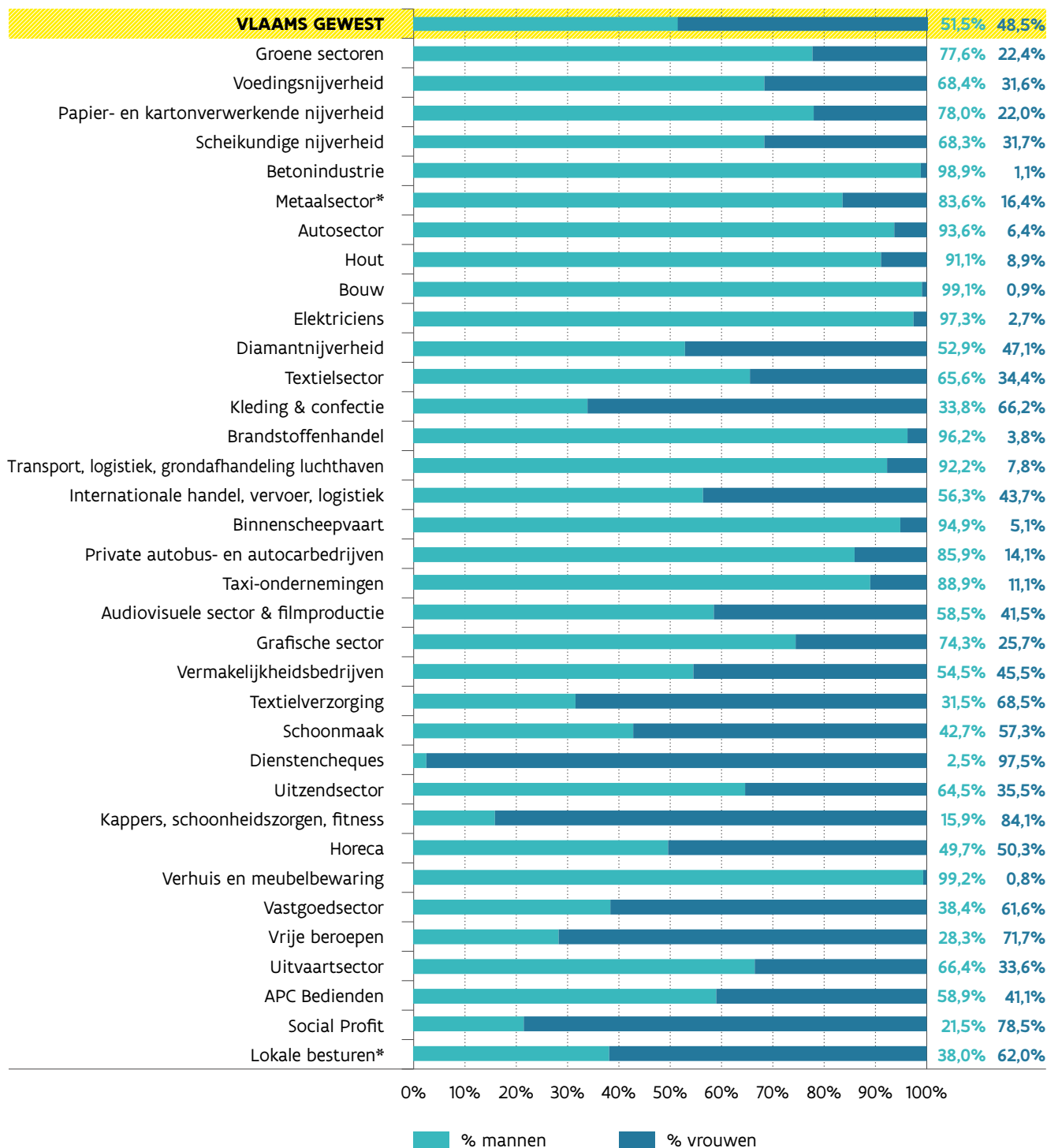
Binnen de sectoren met een sectorconvenant zijn sectoren met een overwicht aan vrouwen een minderheid. Het meest uitgesproken overwicht aan vrouwen zien we binnen een aantal dienstensectoren, met name bij de **DIENSTENCHEQUES** (97,5%), **KAPPERS, SCHOONHEIDSZORGEN EN FITNESS** (84,1%) en de **SOCIAL PROFIT** (78,5%).

4 Het gaat hier om gegevens van werknemers met woonplaats in het Vlaams Gewest.

5 Ook hier gaat het om gegevens voor loontrekkenden met woonplaats in het Vlaams Gewest.

6 In deze cijfers werden de metaalsector en montage en kraanverhuur noodgedwongen samengeteld als metaalsector, omdat de subcomités niet beschikbaar waren in de gebruikte brondata. Voor de lokale besturen waren er in ons bronbestand geen data beschikbaar. Daar deden we een beroep op de data voor 2018, die hier terug te vinden zijn: <https://vlaamsestatistieken.login.kanooh.be/personeel-lokale-besturen>

Figuur 6: Tewerkstelling naar geslacht (%) (Vlaams Gewest, 2019)



Noot: *Montagesector valt onder de metaalsector. Voor de lokale besturen waren in ons bronbestand geen data beschikbaar. Daar deden we beroep op de data voor 2018, die hier terug te vinden zijn: <https://vlaamsestatistiekken.login.kanooh.be/personeel-lokale-besturen>

Bron: RSZ (bewerking Steunpunt Werk / Departement WSE)

4.1.2 Profielkenmerken werknemers: herkomst

We kunnen ook nagaan wat het aandeel is van personen met een buitenlandse herkomst in de verschillende sectoren. Om de herkomst van een persoon te bepalen worden 4 criteria in rekening gebracht: de huidige nationaliteit van de persoon, de geboortenationaliteit van de persoon (vóór een eventuele nationaliteitswijziging), de geboortenationaliteit van de vader en de geboortenationaliteit van de moeder. Is één van deze 4 criteria een niet-Belgische nationaliteit, dan wordt de persoon beschouwd als zijnde een persoon van buitenlandse herkomst.⁷ Op deze manier worden zowel personen van de eerste generatie als van de tweede generatie in kaart gebracht. Voor een beperkt aandeel werknemers is de herkomst onbekend, meestal omdat de gegevens van de ouders niet beschikbaar zijn in het rijksregister. Dit kan vooral bij oudere werknemers voorkomen.

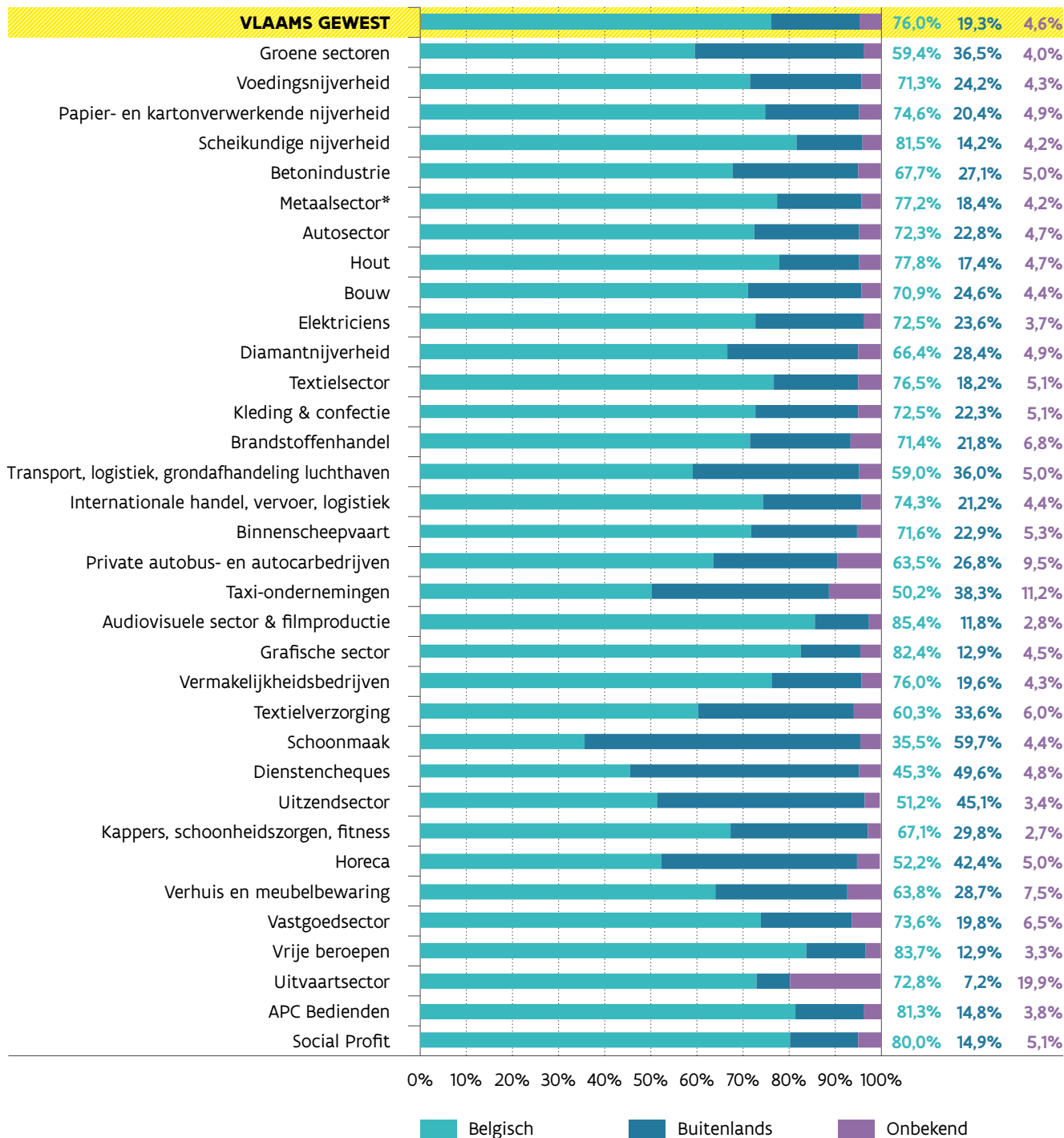
Een eerste globaal beeld, waarbij we werknemers opsplitsen naar Belgische en buitenlandse herkomst, toont al aan dat er onder sectoren grote verschillen bestaan naar tewerkstelling van personen met een migratieachtergrond (Figuur 7).⁸ In de **SCHOONMAAK** (59,7%) maken personen met een buitenlandse herkomst het merendeel uit van de werknemers. Binnen de **DIENSTENCHEQUES** (49,6%), de **UITZENDECTOR** (45,1%) en de **HORECA** (42,4%) heeft meer dan 40% van de werknemers een buitenlandse herkomst. Een aantal sectoren heeft dan weer een lager aandeel personen van buitenlandse herkomst dan het Vlaamse gemiddelde. Het gaat hier om een aantal industriële sectoren, zoals de **SCHEIKUNDIGE NIJVERHEID** (14,2%), **METAALSECTOR**⁹ (18,4%), **HOUT** (17,4%). Het laagste aandeel treffen we aan bij de **UITVAARTSECTOR** (7,2%), de **AUDIOVISUELE SECTOR** (11,8%) en de **VRIJE BEROEPEN** (12,9%).

7 Deze definitie sluit aan bij artikel 2 van het Vlaams Integratie- en Inburgeringsdecreet van 2013: "Een persoon van buitenlandse herkomst is een persoon die wettig en langdurig in België verblijft en die bij zijn geboorte niet de Belgische nationaliteit bezat of van wie minstens één van de ouders bij de geboorte niet de Belgische nationaliteit bezat".

8 We merken hier op dat we voor de sector lokale besturen geen gegevens kunnen weergeven, gezien deze niet opgenomen was in de brondata.

9 In deze cijfers werden de metaalsector en montage en kraanverhuur noodgedwongen samengeteld als metaalsector, omdat de subcomités niet beschikbaar waren in de gebruikte brondata.

Figuur 7: Tewerkstelling naar herkomst (%) (Vlaams Gewest, vierde kwartaal 2018)



Noot: *Montagesector valt onder de metaalsector. Voor de lokale besturen waren in ons bronbestand geen data beschikbaar.

Bron: KSZ, Datawarehouse Arbeidsmarkt & Sociale Bescherming (bewerking Departement WSE)

Wanneer we een meer gedetailleerde opsplitsing maken naar herkomst, springen er nog verdere verschillen in het oog. We zoomen hier exclusief in op de groep met buitenlandse herkomst, en laten werknemers met een Belgische herkomst even buiten beschouwing. In Tabel 2 geven we de herkomstgroepen van personen van buitenlandse herkomst in de verschillende sectoren weer. Zo

zien we in de **GROENE SECTOREN** (45,8%) en de **DIENSTENCHEQUES** (39,6%) een significante aanwezigheid van personen met een Oost-Europese herkomst. Personen uit de Maghreb en Turkije vinden we dan weer in sterke mate terug in **TRANSPORT, LOGISTIEK, GRONDAFHANDELING LUCHTHAVEN, TAXI-ONDERNEMINGEN, PRIVATE AUTOBUS- EN AUTOCARONDERNEMINGEN** en de **SCHOONMAAK**.

Het grootste aandeel van personen met een Afrikaanse herkomst (met uitzondering van de Maghreb) treffen we aan bij de **TAXI-ONDERNEMINGEN** (14,5%). De sector met het grootste aandeel personen met Aziatische herkomst is de **DIAMANTNIJVERHEID** (51,5%), een sector met een sterke aanwezigheid van personen van Indische herkomst. Het grootste aandeel werknemers afkomstig uit (Noord-, Midden-, en Zuid-) Amerika & Oceanië vinden we terug in de **VERMAKELIJKHEIDSBEDRIJVEN** (9,3%)

In een aantal sectoren is het merendeel van de personen van buitenlandse herkomst van (West-) Europese origine, met een dominantie van onze buurlanden. Dit geldt in het bijzonder voor de meer traditionele industriële sectoren, maar ook voor heel wat sectoren binnen de tertiaire en quartaire sector. Uitschieters zijn hier de **VASTGOEDSECTOR**, de **VRIJE BEROEPEN**, de **UITVAARTSECTOR, APC BEDIENDEN** en de **SOCIAL PROFIT**.

Tabel 2: Tewerkstelling naar buitenlandse herkomst – detail (%) (Vlaams Gewest, vierde kwartaal 2018)

| NAAM SECTOR | BUURLANDEN | OOST-EUROPA | REST EUROPA | TURKIJE | MAGHREB | AFRIKA | AZIË | AMERIKA + OCEANIË |
|--|--------------|--------------|--------------|-------------|--------------|-------------|-------------|-------------------|
| VLAAMS GEWEST | 20,7% | 13,9% | 21,6% | 9,0% | 14,1% | 8,1% | 9,9% | 2,7% |
| Groene sectoren | 9,8% | 45,8% | 13,2% | 5,0% | 7,4% | 5,9% | 11,1% | 1,8% |
| Voedingsnijverheid | 16,7% | 21,1% | 16,4% | 10,7% | 15,4% | 8,0% | 9,8% | 2,0% |
| Papier- en kartonverwerkende nijverheid | 22,7% | 20,9% | 17,9% | 10,1% | 14,7% | 6,0% | 6,6% | 1,1% |
| Scheikundige nijverheid | 30,4% | 8,3% | 24,1% | 8,1% | 13,1% | 4,8% | 7,5% | 3,6% |
| Betonindustrie | 15,3% | 20,0% | 21,5% | 13,6% | 18,7% | 5,7% | 4,0% | 1,1% |
| Metaalsector * | 19,9% | 12,7% | 22,6% | 14,6% | 14,3% | 5,6% | 7,7% | 2,4% |
| Autosector & aanverwante sectoren | 17,5% | 15,2% | 23,8% | 9,6% | 14,8% | 5,4% | 11,7% | 2,0% |
| Hout | 24,3% | 21,4% | 21,7% | 7,4% | 11,9% | 5,4% | 6,1% | 1,8% |
| Bouw | 14,9% | 29,7% | 20,0% | 17,2% | 10,1% | 3,4% | 3,1% | 1,6% |
| Elektriciens | 16,1% | 15,8% | 21,3% | 14,8% | 17,4% | 5,5% | 7,0% | 2,1% |
| Diamantnijverheid | 8,4% | 7,2% | 15,6% | 1,8% | 8,4% | 1,2% | 51,5% | 6,0% |
| Textielsector | 15,2% | 16,0% | 14,5% | 16,4% | 21,5% | 5,2% | 9,5% | 1,8% |
| Kleding & confectie | 21,5% | 13,7% | 25,4% | 12,7% | 9,0% | 4,8% | 9,9% | 3,1% |
| Brandstoffenhandel | 25,9% | 8,1% | 21,1% | 8,1% | 20,5% | 7,6% | 7,0% | 1,6% |
| Transport, logistiek, grondafhandeling luchthaven | 15,3% | 23,6% | 18,0% | 11,6% | 16,5% | 9,2% | 4,8% | 0,1% |
| Internationale handel, vervoer, logistiek | 23,4% | 8,8% | 25,0% | 10,7% | 13,4% | 6,5% | 8,6% | 3,7% |
| Binnenscheepvaart | 46,9% | 24,0% | 7,3% | 3,1% | 5,2% | 6,3% | 6,3% | 1,0% |
| Private autobus- en autocarbedrijven | 18,3% | 6,2% | 20,4% | 12,1% | 29,9% | 5,3% | 6,5% | 1,4% |
| Taxi-ondernemingen | 12,1% | 3,6% | 16,5% | 10,2% | 25,3% | 14,5% | 16,9% | 0,9% |
| Audiovisuele sector & filmproductie | 42,4% | 5,4% | 22,8% | 6,4% | 5,9% | 4,2% | 8,3% | 4,7% |
| Grafische sector | 28,1% | 15,2% | 21,2% | 4,8% | 12,9% | 5,3% | 8,4% | 4,2% |
| Vermakelijkheidsbedrijven | 32,5% | 9,7% | 22,9% | 3,5% | 5,9% | 6,3% | 9,9% | 9,3% |
| Textielverzorging | 11,5% | 12,5% | 22,4% | 10,2% | 10,7% | 10,6% | 19,3% | 2,8% |
| Schoonmaaksector | 8,4% | 11,8% | 14,8% | 20,5% | 27,8% | 9,3% | 5,1% | 2,4% |
| Dienstencheques | 10,0% | 39,6% | 16,5% | 3,2% | 7,7% | 10,1% | 8,2% | 4,8% |
| Uitzendsector | 14,2% | 15,3% | 16,3% | 11,6% | 16,6% | 13,2% | 10,0% | 2,9% |

| NAAM SECTOR | BUURLANDEN | OOST-EUROPA | REST EUROPA | TURKIJE | MAGHREB | AFRIKA | AZIË | AMERIKA + OCEANIË |
|-------------------------------------|------------|-------------|-------------|---------|---------|--------|-------|-------------------|
| Kappers, schoonheidszorgen, fitness | 18,5% | 7,4% | 27,7% | 13,6% | 10,9% | 3,8% | 14,6% | 3,5% |
| Horeca | 14,7% | 8,8% | 22,5% | 5,8% | 11,4% | 7,9% | 25,4% | 3,5% |
| Verhuis en meubelbewaring | 22,0% | 16,2% | 29,8% | 1,6% | 11,5% | 4,7% | 11,0% | 3,1% |
| Vastgoedsector | 24,0% | 12,2% | 32,6% | 4,3% | 9,2% | 3,5% | 10,5% | 3,6% |
| Vrije beroepen | 26,4% | 8,4% | 26,6% | 8,4% | 12,7% | 4,9% | 8,7% | 3,9% |
| Uitvaartsector | 45,4% | 11,3% | 28,9% | 1,0% | 5,2% | 1,0% | 1,0% | 6,2% |
| APC Bedienden | 31,0% | 7,6% | 26,6% | 5,3% | 11,6% | 4,7% | 9,2% | 4,0% |
| Social Profit | 25,2% | 7,5% | 20,1% | 7,1% | 14,6% | 11,9% | 9,7% | 3,7% |

Noot: *Montagesector valt onder de metaalsector. Voor de lokale besturen waren in ons bronbestand geen data beschikbaar.

Bron: KSZ, Datawarehouse Arbeidsmarkt & Sociale Bescherming (bewerking Departement WSE)

4.1.3 Vergrijzing binnen sectoren

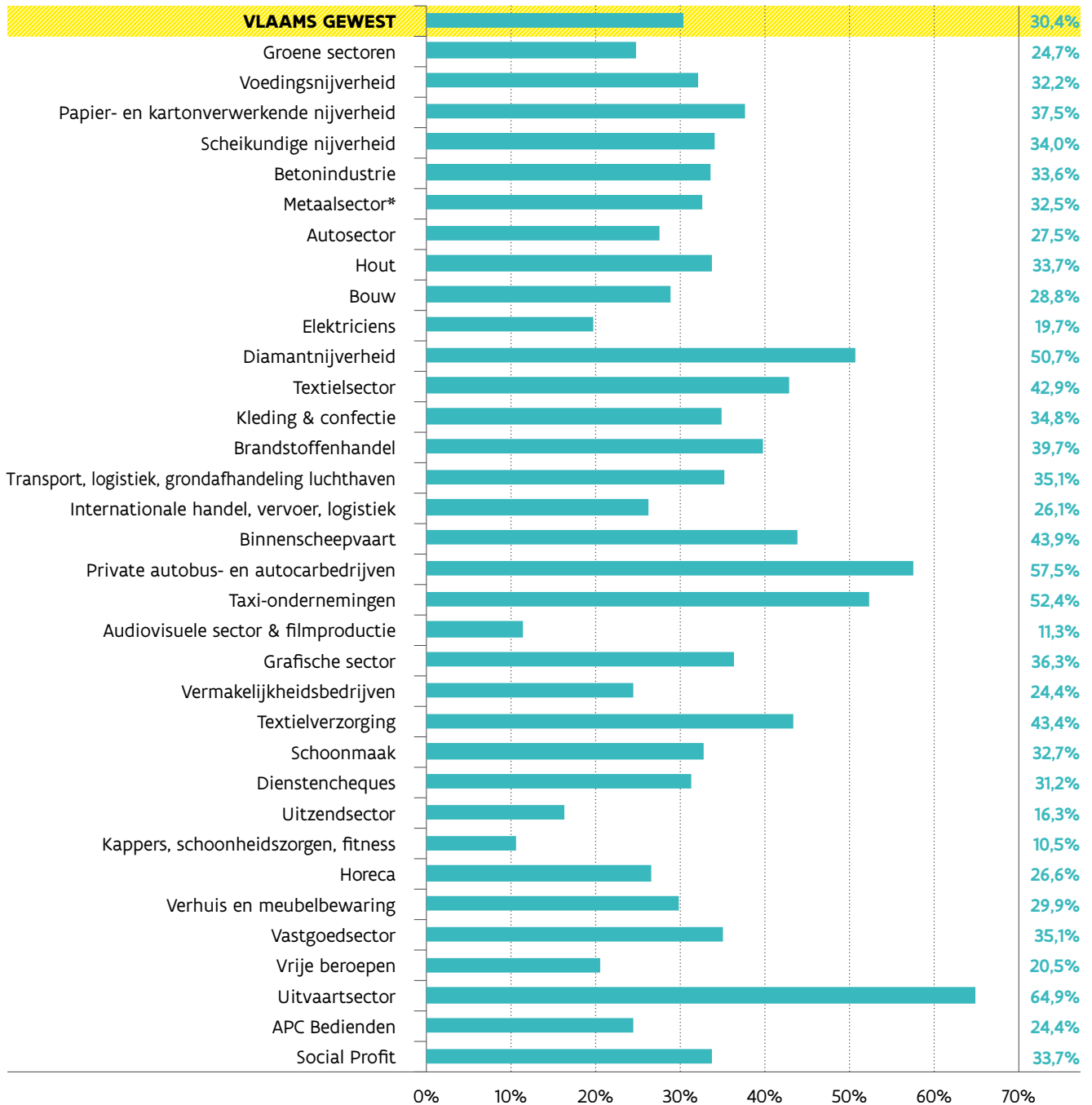
Demografische evoluties hebben een belangrijke impact op de arbeidsmarkt. Een stijgende scholingsgraad en langer wordende studietrajecten zorgt voor een dalende en latere intrede van jongeren op de arbeidsmarkt. Tegelijkertijd zullen we de komende jaren geconfronteerd worden met de massale uittrede van babyboomers uit de arbeidsmarkt. In Figuur 8 wordt per sector het aandeel 50-plussers weergegeven.

In het Vlaamse Gewest was in 2019 iets meer dan 30% van de loontrekkende bevolking ouder dan 50.¹⁰ Ook hieronder gaan aanzienlijke sectorale verschillen schuil.¹¹ Zo zijn er wel wat sectoren te identificeren waar het aandeel 50-plussers een stuk lager ligt dan gemiddeld. Uitschieters hier zijn de **ELEKTRICIENS** (19,7%), de **AUDIOVISUELE SECTOR** (11,3%), de **UITZENDECTOR** (16,3%), **KAPPERS, SCHOONHEIDSZORGEN & FITNESS** (10,5%). In deze sectoren ligt het aandeel 50-plussers onder de 20%. Tegelijk zien we een aantal sectoren waar het aandeel 50-plussers beduidend hoger is dan het Vlaamse gemiddelde. De **DIAMANTNIJVERHEID** (50,7%), de **TEXTIELSECTOR** (42,9%), de **BINNENSCHEEPVAART** (43,9%), de **PRIVATE AUTOBUS – EN AUTOCARBEDRIJVEN** (57,5%), de **TAXI-ONDERNEMINGEN** (52,4%), de **TEXTIELVERZORGING** (43,4%) en de **UITVAARTSECTOR** (64,9%) laten allemaal cijfers van (ruim) boven de 40% optekenen.

¹⁰ Het gaat hier om werknemers met woonplaats in het Vlaams Gewest.

¹¹ In deze cijfers werden de metaalsector en montage en kraanverhuur noodgedwongen samengeteld als metaalsector, omdat de subcomités niet beschikbaar waren in de gebruikte brondata. We merken hier op dat we voor de sector lokale besturen geen gegevens kunnen weergeven, gezien deze niet opgenomen was in de brondata

Figuur 8: Aandeel 50-plussers in de tewerkstelling per sector (Vlaams Gewest, 2019)



Noot: *Montagesector valt onder de metaalsector. Voor de lokale besturen waren in ons bronbestand geen data beschikbaar.

Bron: Bron: RSZ (bewerking Steunpunt Werk / Departement WSE)

Gezien de komende jaren steeds meer babyboomers de arbeidsmarkt zullen verlaten, zullen sectoren geconfronteerd worden met een significante vervangingsvraag. In Tabel 3 geven we voor het jaar 2025, op basis van projecties van het Steunpunt Werk,¹² weer in welke sectoren de uitstroom van 55-plussers een grote impact zal hebben op de vervangingsvraag. De afbakening van sectoren is hier om methodologische redenen licht anders dan in de bovenstaande figuur. In de tweede kolom staat daarom telkens weergegeven over welke paritaire (sub)comités het precies gaat. Het gaat hier ook om de aanwezigheid van 55-plussers, in tegenstelling tot bovenstaande grafiek, waar het aandeel 50-plussers per sector weergegeven werd. Het beeld hier overlapt wel in grote mate met dat uit Figuur 8.

Ook hier zien we een aantal sectoren waarin de uitstroom van 55-plussers bijzonder hoog zal liggen en de vervangingsvraag grotendeels zal gaan over het vervangen van deze groep uittreeders. Zo zien we binnen bepaalde sectoren dat de uitstroom van 55-plussers een zeer significant deel van de uitstroom zal vertegenwoordigen in 2025. Dit is het geval bij de **DIAMANTNIJVERHEID** (48,0%), de **TEXTIELSECTOR** (41,5% in paritair comité 120), de **BINNENSCHIEPVAART** (30,1%), de sector van het **VERVOER**, waarin de paritaire subcomités van PC 140 vervat zijn (27,8%) en de **UITVAARTSECTOR** (39,0%). Ook hier zien we een aantal sectoren waarin de uitstroom van 55-plussers in de totale uitstroom een stuk lager ligt. Hier gaat het dan onder meer over de **ELEKTRICIENS** (10,8%), de **AUDIO-VISUELE SECTOR** (7,0%), de **KAPPERS, SCHOONHEIDSZORGEN & FITNESS** (5,5%). In de uitzendsector is de vervangingsvraag dan wel zeer hoog, maar daar gaat het maar in zeer beperkte mate over het vervangen van uittredende 55-plussers en vooral over het vervangen van andere vormen van uitstroom.

¹² Deze kunnen hier in meer detail geconsulteerd worden: <https://www.steunpuntwerk.be/sectorprojecties>. We kozen ervoor om gebruik te maken van groeiscenario 1 voor deze oefening.

Tabel 3: Projectie vervangings- en uitbreidingsvraag 2025

| NAAM SECTOR | PC SECTORPROJECTIE | WERKNEMERS 55+ IN 2025 (%) | UITSTROOM 55+ / TOTALE UITSTROOM | VERWACHTE GROEI | UITBREIDINGS- VRAAG (%) | VERVANGINGS- VRAAG (%) | TOTALE VRAAG (%) |
|---|--|-------------------------------|-------------------------------------|--------------------|----------------------------|---------------------------|---------------------|
| Groene sectoren | 132 technische land- en tuinbouwwerken | 19,9 | 11,7 | 0,6 | 0,6 | 18,6 | 19,2 |
| | 144 landbouw | 14,0 | 10,8 | 4,0 | 4,0 | 22,9 | 26,9 |
| | 145 tuinbouwbedrijf | 10,5 | 10,4 | 3,9 | 3,9 | 27,2 | 31,1 |
| Voedingsnijverheid | 118 voedingsnijverheid | 18,1 | 25,8 | 0,1 | 0,1 | 13,0 | 13,1 |
| | 220 voedingsnijverheid | 17,5 | 24,3 | 2,0 | 2,0 | 10,5 | 12,4 |
| Papier- en kartonverwerkende nijverheid | 136 papier- en kartonbewerking | 21,0 | 35,8 | -1,6 | 0,0 | 10,2 | 10,2 |
| Scheikundige nijverheid | 116 scheikundige nijverheid | 17,3 | 32,0 | -1,3 | 0,0 | 10,0 | 10,0 |
| | 207 scheikundige nijverheid | 20,6 | 31,6 | 0,8 | 0,8 | 9,9 | 10,6 |
| Betonindustrie | 106 cementbedrijf (cluster van PC's 106.01, 106.02, 106.03) | 17,4 | 32,1 | -2,5 | 0,0 | 9,8 | 9,8 |
| Metaalsector * | 111 metaal-, machine- en elektrische bouw | 14,8 | 26,1 | -2,8 | 0,0 | 10,1 | 10,1 |
| | 209 metaalfabrikaten nijverheid | 19,5 | 29,1 | -0,5 | 0,0 | 10,0 | 10,0 |
| Autosector & aanverwante sectoren | 112 garagebedrijf | 13,7 | 19,0 | -0,9 | 0,0 | 13,7 | 13,7 |
| | 149.02 koetswerk | 16,6 | 16,8 | -0,5 | 0,0 | 16,0 | 16,0 |
| | 149.04 metaalhandel | 16,5 | 20,6 | 0,1 | 0,1 | 14,8 | 15,0 |
| Houtsector | 125 houtnijverheid (cluster van PC's 125.01, 125.02, 125.03) | 17,9 | 23,8 | -1,2 | 0,0 | 13,9 | 13,9 |
| | 126 stoffering en houtbewerking | 18,3 | 26,6 | -3,0 | 0,0 | 11,9 | 11,9 |
| Bouwsector | 124 bouw | 13,9 | 20,7 | -1,6 | 0,0 | 13,0 | 13,0 |
| Elektriciens | 149.01 elektriciens | 10,2 | 10,8 | -0,2 | 0,0 | 17,6 | 17,6 |

| NAAM SECTOR | PC SECTORPROJECTIE | WERKNEMERS 55+ IN 2025 (%) | UITSTROOM 55+ / TOTALE UITSTROOM | VERWACHTE GROEI | UITBREIDINGS- VRAAG (%) | VERVANGINGS- VRAAG (%) | TOTALE VRAAG (%) |
|--|--|-------------------------------|-------------------------------------|--------------------|----------------------------|---------------------------|---------------------|
| Diamantnijverheid | 324 diamantnijverheid en -handel (cluster van PC's 324, 324.01, 324.02) | 31,8 | 48,0 | -4,7 | 0,0 | 8,0 | 8,0 |
| Textielsector | 120 textielnijverheid en breiwerk (cluster van PC's 120, 120.01, 120.02, 120.03) | 20,3 | 41,5 | -4,9 | 0,0 | 8,0 | 8,0 |
| | 214 textielnijverheid en breiwerk | 23,6 | 33,3 | -1,5 | 0,0 | 10,0 | 10,0 |
| Kleding & confectie | 109 kleding- en confectiebedrijf | 22,9 | 29,7 | -4,6 | 0,0 | 12,1 | 12,1 |
| | 215 kleding- en confectiebedrijf | 15,6 | 14,5 | 0,9 | 0,9 | 17,0 | 17,9 |
| Branstoffenhandel | | | | | | | |
| Vervoer | 140 vervoer (cluster van PC's 140, 140.01, 140.02, 140.03, 140.04) | 26,8 | 27,8 | 0,0 | 0,0 | 21,1 | 21,1 |
| Binnenscheepvaart | 139 binnenscheepvaart | 23,9 | 30,1 | -2,5 | 0,0 | 13,5 | 13,5 |
| Audiovisuele sector & flimproductie | 227 audiovisuele sector | 22,3 | 7,0 | 3,3 | 3,3 | 18,9 | 22,3 |
| Grafische sector | 130 drukkerij-, grafische kunst- en dagbladbedrijf | 18,6 | 36,1 | -4,1 | 0,0 | 8,2 | 8,2 |
| Vermaaklijksbedrijven | 304 vermaaklijksbedrijf | 18,5 | 12,2 | -0,2 | 0,0 | 23,7 | 23,7 |
| Textielverzorging | 110 textielverzorging | 26,6 | 30,0 | -3,1 | 0,0 | 14,3 | 14,3 |
| Schoonmaaksector | 121 schoonmaak- en ontsmettings- ondernemingen | 20,2 | 18,5 | 0,2 | 0,2 | 18,5 | 18,7 |
| Dienstencheques | 322.01 erkende ondernemingen v. buurtwerken of -diensten | 18,9 | 18,7 | 8,2 | 8,2 | 18,0 | 26,2 |
| Uitzendsector | 322 uitzendarbeid (excl. PC 322.01) | 9,2 | 6,1 | 4,0 | 4,0 | 65,0 | 69,0 |
| Kappers, schoonheidszorgen, fitness | 314 kappersbedrijf en schoonheidszorgen | 8,4 | 5,5 | -1,3 | 0,0 | 24,5 | 24,5 |

| NAAM SECTOR | PC SECTORPROJECTIE | WERKNEMERS 55+ IN 2025 (%) | UITSTROOM 55+ / TOTALE UITSTROOM | VERWACHTE GROEI | UITBREIDINGS- VRAAG (%) | VERVANGINGS- VRAAG (%) | TOTALE VRAAG (%) |
|--------------------------|--|-------------------------------|-------------------------------------|--------------------|----------------------------|---------------------------|---------------------|
| Horeca | 302 hotelbedrijf | 16,7 | 13,0 | -0,5 | 0,0 | 26,7 | 26,7 |
| Verhuis & meubelbewaring | | | | | | | |
| Vastgoedsector | 323 beheer van gebouwen & dienstboden | 24,8 | 19,2 | 3,3 | 3,3 | 19,8 | 23,0 |
| Vrije Beroepen | | | | | | | |
| Uitvaartsector | 320 begrafisondernemingen | 38,2 | 39,0 | 2,0 | 2,0 | 20,6 | 22,6 |
| APC Bedienden | 200 (voordien PC 218) aanvullend PC bedienden | 15,3 | 14,9 | 1,5 | 1,5 | 16,1 | 17,6 |
| Social Profit | 318 diensten voor gezins- en bejaardenhulp | 26,2 | 34,7 | 0,9 | 0,9 | 9,8 | 10,7 |
| | 319 opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten | 15,2 | 22,8 | 2,3 | 2,3 | 10,1 | 12,3 |
| | 327 beschutte werkplaatsen en sociale werkplaatsen (cluster van PC's 327, 327.01, 327.02, 327.03) | 21,4 | 34,6 | 1,6 | 1,6 | 10,7 | 12,3 |
| | 329 socio-culturele sector | 16,5 | 14,8 | 0,8 | 0,8 | 20,2 | 20,9 |
| | 330.01.10 Privé-ziekenhuizen en psychiatrische verzorgingstehuizen | 17,1 | 29,6 | 1,7 | 1,7 | 9,5 | 11,3 |
| | 330.01.20 Ouderenzorg : Rusthuizen, rust- en verzorgingstehuizen, service-flats, dagverzorgingscentra voor bejaarden, dagcentra voor bejaarden | 16,5 | 23,3 | 4,3 | 4,3 | 9,3 | 13,6 |
| | 330.01.30 Thuisverpleging | 17,1 | 26,0 | 2,6 | 2,6 | 10,2 | 12,8 |
| | 330.01.40 Revalidatiecentra | 16,9 | 22,4 | 1,2 | 1,2 | 11,2 | 12,4 |

| NAAM SECTOR | PC SECTORPROJECTIE | WERKNEMERS 55+ IN 2025 (%) | UITSTROOM 55+ / TOTALE UITSTROOM | VERWACHTE GROEI | UITBREIDINGS- VRAAG (%) | VERVANGINGS- VRAAG (%) | TOTALE VRAAG (%) |
|-------------|--|-------------------------------|-------------------------------------|--------------------|----------------------------|---------------------------|---------------------|
| 330.01.50 | Gezondheidsinrichtingen en-diensten residuair van het federaal akkoord | 20,7 | 28,5 | 0,3 | 0,3 | 10,8 | 11,1 |
| 330.03 | Dentaaltechnische bedrijven | 29,0 | 34,3 | -1,3 | 0,0 | 9,9 | 9,9 |
| 330.04 | Overige gezondheidsinrichtingen en-diensten | 21,6 | 21,1 | 3,9 | 3,9 | 15,0 | 18,9 |
| 331.00.10 | Kinderopvang | 8,7 | 8,1 | 6,5 | 6,5 | 16,1 | 22,6 |
| 331.00.20 | Welzijns- en gezondheidsinstellingen en -diensten | 18,7 | 17,7 | 1,5 | 1,5 | 13,9 | 15,4 |

Bron: Steunpunt Werk, projectiemodel sectoren (bewerking Departement WSE)

4.2 WSE-Loonkostverminderingen (Paritair Comité)

In 2019 kregen ruim 240.000 werknemers met werkplaats in het Vlaams Gewest een doelgroepvermindering voor laag- of middengeschoolde jongeren, voor zittende werknemers of aangeworven niet-werkende werkzoekenden ouder dan 55 jaar, of een Vlaamse Ondersteuningspremie voor personen met een arbeidshandicap¹³. Samengeteld gaat het om 9,4% van alle werkenden in Vlaanderen.

De sectoren met relatief veel oudere werknemers ontvangen daardoor ook meer doelgroepverminderingen. De doelgroepvermindering voor zittende werknemers ouder dan 55 is immers niet beperkt in de tijd en kan bijgevolg door alle oudere werknemers genoten worden. De andere doelgroepverminderingen zijn beperkt tot maximaal 8 kwartalen. Bovendien gaan de doelgroepverminderingen voor jongeren gepaard met een vrij lage loongrens, waardoor jongeren met een hoog loon niet in aanmerking komen.

De VOP (Vlaamse Ondersteuningspremie) is een premie die de eventuele extra kosten en lagere productiviteit van een werknemer met een arbeidshandicap compenseert. De werknemer in kwestie moet een arbeidshandicap hebben die erkend is door VDAB. De premie wordt uitbetaald aan de werkgever¹⁴ en wordt berekend als een percentage van het effectief betaalde loon. Deze maatregel is bedoeld om de tewerkstelling van personen met een arbeidshandicap te bevorderen.

In Figuur 9 geven we per sector het aandeel werknemers met één van deze loonkostverminderingen in 2019. Voor de doelgroepverminderingen gaat het om een percentage van het aantal werknemers, voor de VOP gaat het omwille van de kleinere aantallen om een aandeel per 1.000 werknemers¹⁵.

De sector die de meeste doelgroepverminderingen ontvangt, zijn de **PRIVATE AUTOBUS- EN AUTOCARBEDRIJVEN** (39,1%), gevolgd door de **UITVAARTSECTOR** (32,5%) en de **TAXI-ONDERNEMINGEN** (31,8%).

De **UITZENDSECTOR** is de grootste ontvanger van doelgroepverminderingen voor jongeren (13,9% van alle werknemers), gevolgd door de **KAPPERS, SCHOONHEIDSZORGEN EN FITNESS** (9,4%) en de **HORECA** (4,8%).

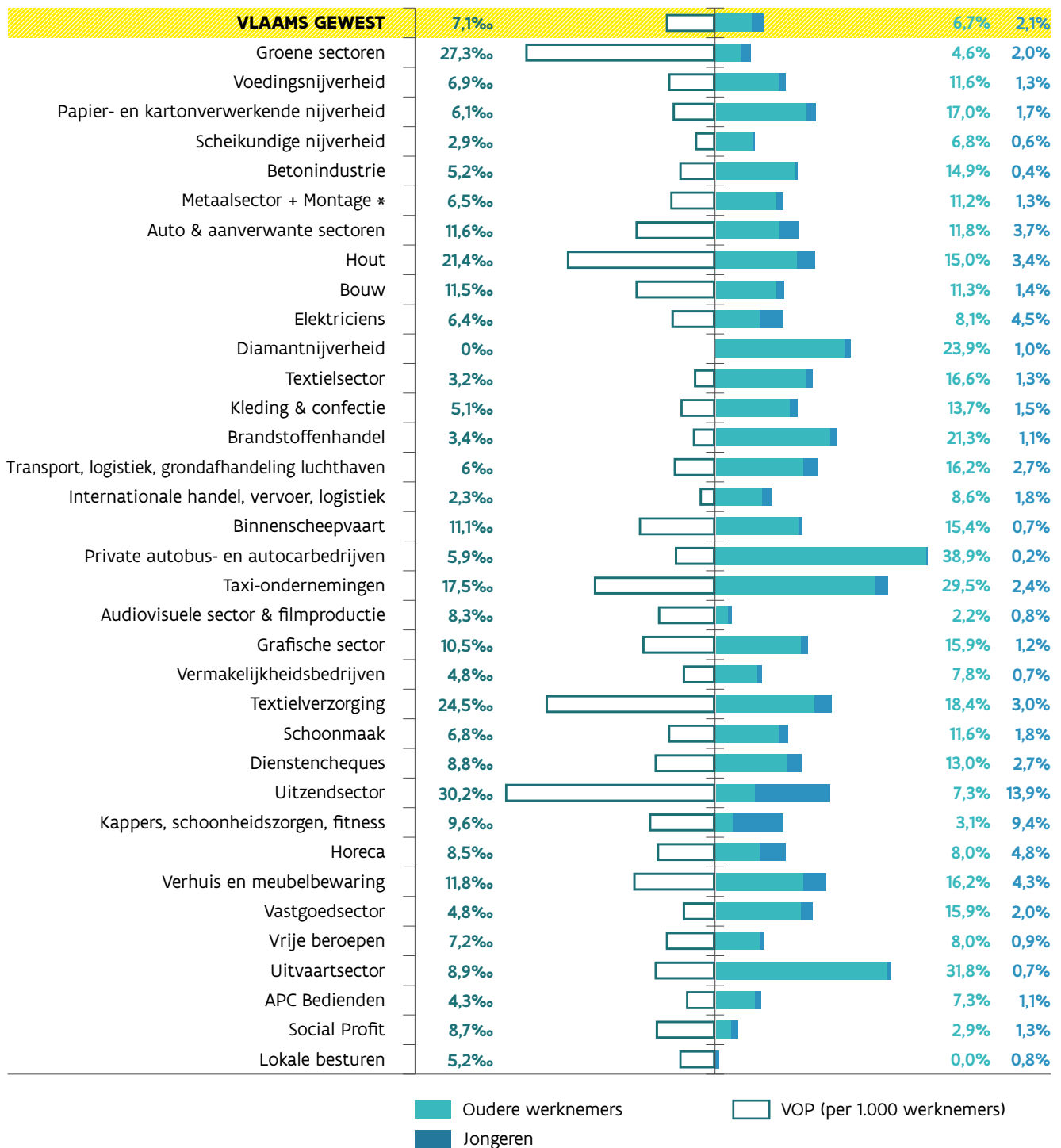
De VOP komt het vaakst voor in de **UITZENDSECTOR** (30,2 per 1.000 werknemers), de **GROENE SECTOREN** (27,3), de **TEXTIELVERZORGING** (24,5) en de **HOUTSECTOR** (21,4). In andere sectoren is het aantal VOP-betalingen dan weer lager dan het Vlaams gemiddelde. Dit is bijvoorbeeld uitgesproken het geval voor **INTERNATIONALE HANDEL, VERVOER, LOGISTIEK** (2,3 VOPs per 1000 werknemers), de **SCHEIKUNDIGE NIJVERHEID** (2,9 VOPs per 1000 werknemers) en de **TEXTIELSECTOR** (3,2 VOPs per 1000 werknemers).

¹³ In 2020 werd het doelgroepenbeleid hervormd. De doelgroepvermindering voor middengeschoolde jongeren werd afgeschaft, en de minimumleeftijd voor de doelgroepverminderingen voor oudere werknemers werd verhoogd van 55 naar 58 jaar.

¹⁴ De premie staat open voor werkgevers uit de privésector en voor scholen. Voor maatwerkbedrijven en lokale besturen zijn er een aantal bijkomende voorwaarden: <https://www.vlaanderen.be/vlaamse-ondersteuningspremie/vlaamse-ondersteuningspremie-voorwaarden>

¹⁵ Het aantal werknemers per sector werd afgeleid uit de RSZ-brondata die ook gebruikt werden in deel 1 – Tewerkstelling. Het gaat hier dus om personen die wonen in het Vlaams Gewest.

Figuur 9: Aandeel werknemers met een Vlaamse doelgroepvermindering of een VOP (Vlaams Gewest, 2019)



Noot: *Het Paritair Subcomité van de Montagesector & Kraanverhuur was niet beschikbaar in de brondata, dus werden zij samengevoegd met de metaalsector.

Bron: RSZ, Departement WSE (bewerking Departement WSE)

4.3 Werkbaarheid

4.3.1 Werkbaar Werk

De Stichting Innovatie en Arbeid van de SERV meet sinds 2004 driejaarlijks, via een enquête, de werkbaarheid van werk in Vlaanderen. Voor de cijfers van 2019 gebeurde dit via een steekproef bij 40.000 Vlaamse werknemers. De sectoridentificatie in de werkbaarheidsmonitor gebeurt door de respondent, op basis van een keuzemenu.¹⁶ Er kan geen link gelegd worden met het paritair comité of de NACE-code waaronder de onderneming van betrokkene ressorteert. De Stichting Innovatie en Arbeid rapporteert bovendien enkel over sectoren waarvan de omvang van de deelsteekproef voldoende groot is (≥ 200 eenheden) in functie van een acceptabele betrouwbaarheid van de uitspraken. De resultaten hiervan worden samengebracht in een werkbaarheidsmonitor.

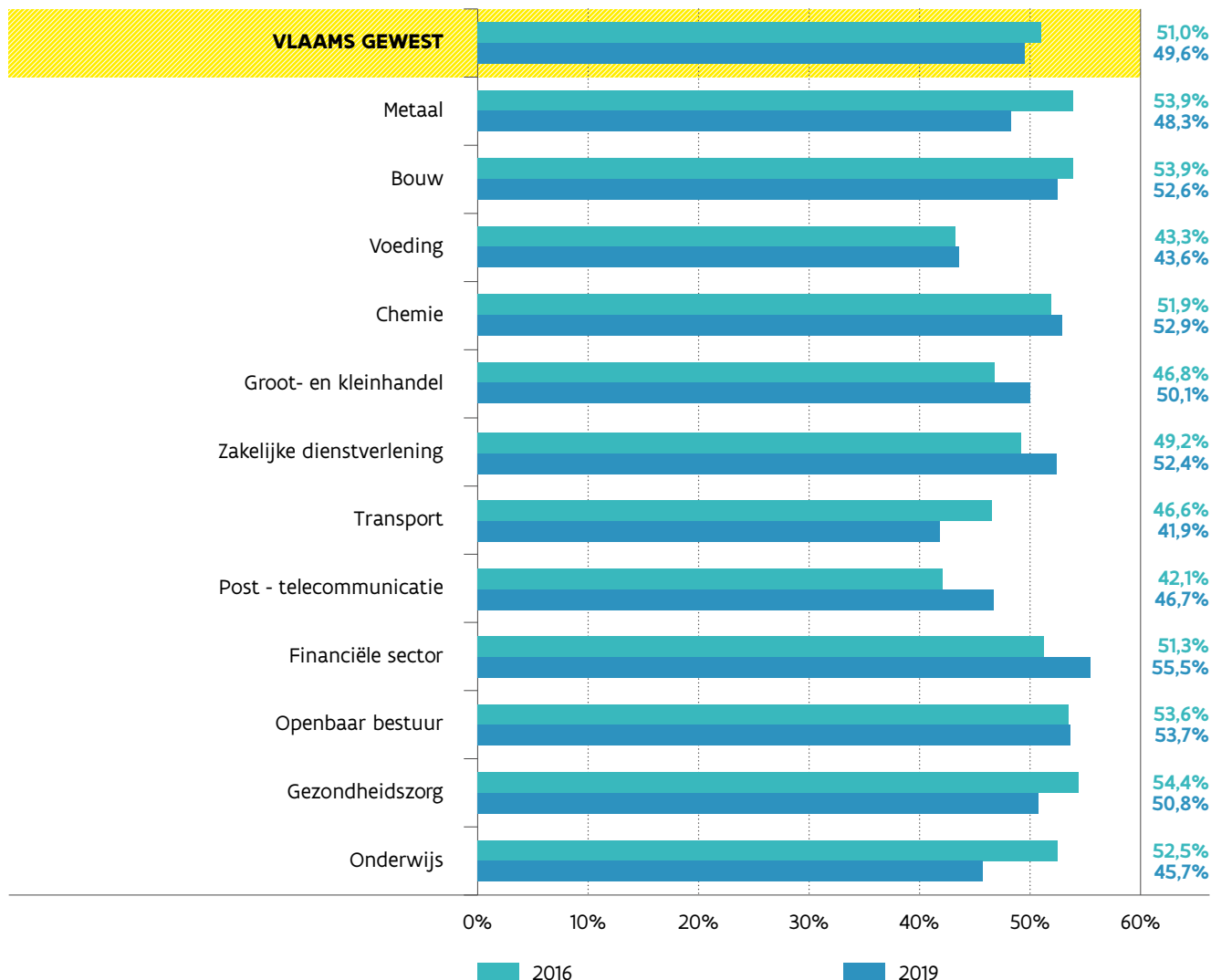
De werkbaarheidsmonitor hanteert **vier werkbaarheidsindicatoren**: psychische vermoeidheid (werkstress), welbevinden in het werk (werkbetrokkenheid, motivatie), leermogelijkheden in de job (kansen om bij te blijven en competentie-ontwikkeling), en werk-privébalans (combinatie van arbeid met gezin en sociaal leven). Voor elk van de vier werkbaarheidsaspecten zijn grenzen bepaald die aangeven of de situatie al dan niet problematisch is. De **werkbaarheidsgraad** combineert deze vier indicatoren en geeft weer welk aandeel werkenden een kwaliteitsvolle job heeft (= geen knelpunten signaleert op het vlak van psychische vermoeidheid, welbevinden, leermogelijkheden en werk-privébalans).¹⁷

In Figuur 10 geven we de evolutie weer van de werkbaarheidsgraad in verschillende geaggregeerde sectoren in Vlaanderen tussen 2016 en 2019. Niet bij alle deze geaggregeerde sectoren vinden we sectoren met een convenant terug, maar we geven de cijfers toch mee voor de volledigheid. Algemeen zien we een daling van de werkbaarheidsgraad. Waar de werkbaarheidsgraad in 2016 51% bedroeg, daalde deze in 2019 tot 49,6%. De daling zet zich door in de meeste sectoren, met de meest uitgesproken achteruitgang in **ONDERWIJS** (-6,8 procentpunt), **METAAL** (-5,6 procentpunt), en **TRANSPORT** (-4,7 procentpunt). De meest uitgesproken vooruitgang zien we in **POST-TELECOMMUNICATIE** (+4,6 procentpunt) en de **FINANCIËLE SECTOR** (+4,2 procentpunt).

¹⁶ Hier te consulteren: https://www.werkbaarwerk.be/sites/default/files/documenten/Modelenquetebundel_loontrekken_WBM2019.pdf

¹⁷ Voor meer info, zie: https://www.serv.be/sites/default/files/documenten/StIA_20191130_WerkbaarheidsmonitorWerknemers2019_RAP.pdf en https://www.serv.be/sites/default/files/documenten/StIA_2019_MethodologieWBM2019_RAP.pdf

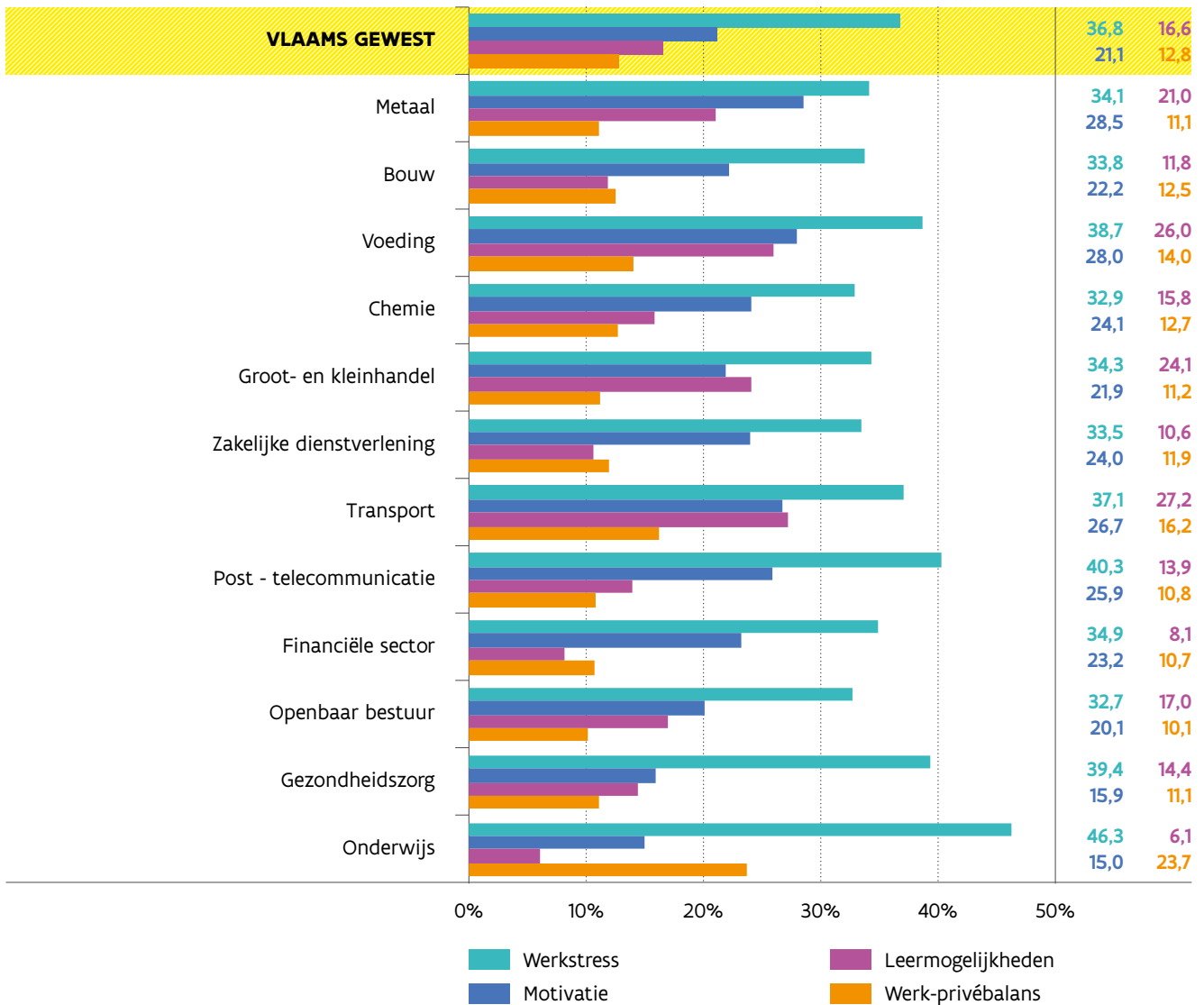
Figuur 10: Werkbaarheidsgraad werknemers (Vlaams Gewest), 2016-2019



Bron: Vlaamse werkbaarheidsmonitor, SERV-STIA (bewerking Departement WSE)

Wanneer we inzoomen op de verschillende werkbaarheidsindicatoren (Figuur 11), zien we dat de situatie in Vlaanderen voor werkstress het meest problematisch is: daar rapporteert 36,8% een problematische situatie. Voor werk-privébalans is de situatie het best, daar rapporteert 12,8% een problematische situatie. Ook hier springen sectorale verschillen in het oog. De hoogste werkstress vinden we in het **ONDERWIJS** en in **POST-TELECOMMUNICATIE**. Wat motivatie betreft, scoren **VOEDING** en **METAAL** minder goed. Ook voor leervermogen is het resultaat minder goed bij **VOEDING**, maar ook bij **TRANSPORT**. Wat werk-privébalans betreft, zien we vooral problemen in **ONDERWIJS**, op enige afstand gevolgd door **TRANSPORT**.

Figuur 11: Mate waarin de werkbaarheidsindicatoren als ‘problematisch’ beschouwd worden, in % (Vlaams Gewest, 2019)



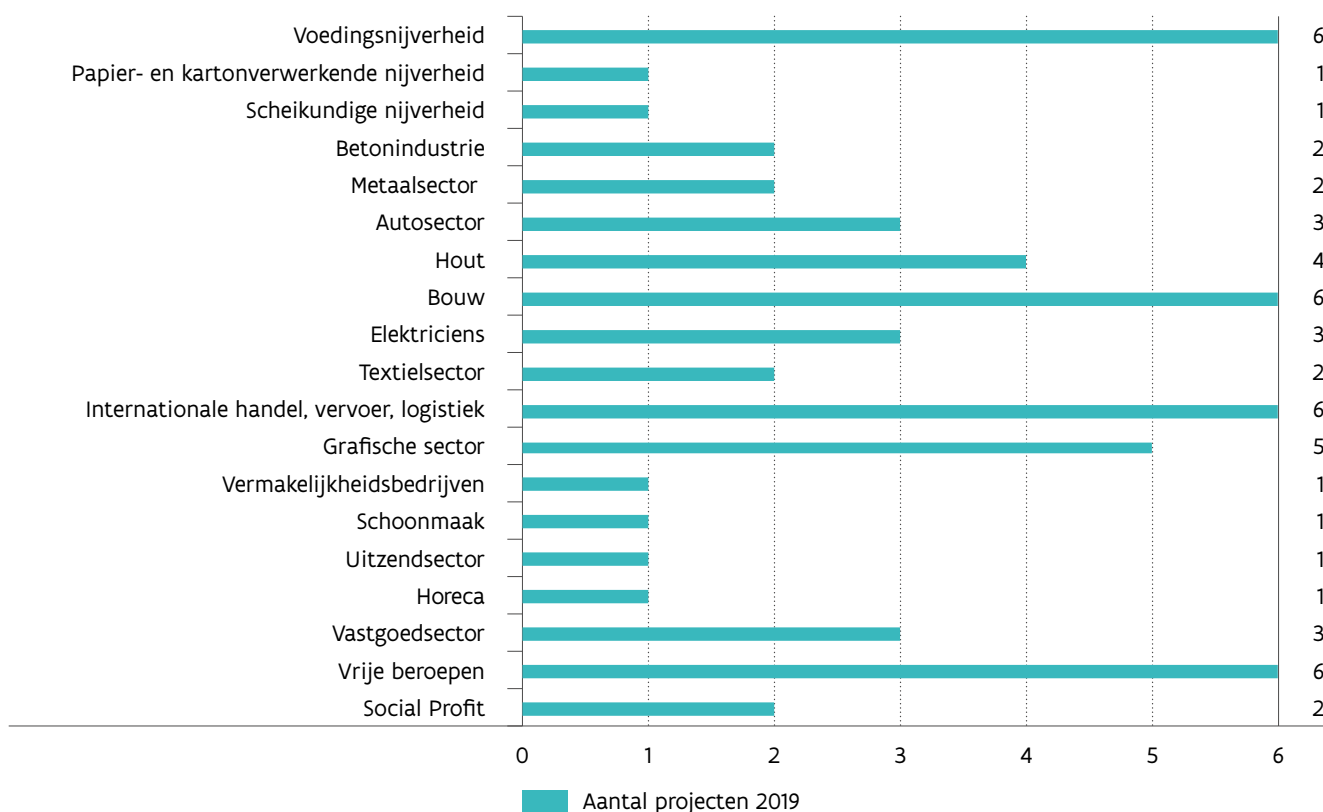
Bron: Vlaamse werkbaarheidsmonitor, SERV-STIA (bewerking Departement WSE)

4.3.2 Werkbaarheidscheques (NACE)

De werkbaarheidscheque is een maatregel waarbij ondernemers financiële steun krijgen om een versnelling hoger te schakelen op het vlak van werkbaar werk. Vlaamse ondernemingen worden gestimuleerd om de werkbaarheid voor de werknemers in kaart te brengen en/of een actieplan rond werkbaar werk op te stellen. Met de werkbaarheidscheque kan een meting of scan aangekocht worden om de werkbaarheid binnen de organisatie in beeld te brengen.¹⁸ Projecten worden voor 60% gefinancierd door de Vlaamse Overheid.

De maatregel ging pas in 2019 van start, dus is het aantal projecten met werkbaarheidscheques beperkt (n=100). De cijfers moeten dan ook met de nodige voorzichtigheid geïnterpreteerd worden. Het aantal ligt laag omdat het hier 1) gaat om een zeer recente maatregel en 2) heel wat sectoren zelf scans ontwikkeld hebben, die buiten deze scope vallen. In Figuur 12 geven we weer hoeveel projecten er per sector lopend waren in 2019.

Figuur 12: Aantal projecten met werkbaarheidscheques per sector (Vlaams Gewest, 2019)



Bron: ESF (bewerking Departement WSE)

¹⁸ Naar aanleiding van Corona werd de toepassing verruimd, maar dit zit nog niet in deze cijfers vervat, zie hier: <https://www.vlaanderen.be/werkbaarheidscheque-en-verhoging-kmo-portefeuille/werkbaarheidscheque-wat-en-voor-wie>

5 Competenties en aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt

5.1 Competentieversterking werkenden

5.1.1 Opleidingsinspanningen van werkgevers (NACE)

Het is niet eenvoudig om de opleidingsinspanningen van Vlaamse werkgevers betrouwbaar in kaart te brengen. Geen enkele bron is perfect. In de vorige (groeps)sectorfoto's werden cijfers uit de sociale balansen gebruikt. Ten gevolge van de federale wet Werkbaar Werk zijn deze cijfers momenteel onderwerp van sociaal overleg, met het oog op het ontwikkelen van een gedragen maatstaf voor de opleidingsinspanningen van werkgevers. In afwachting van die onderhandelingen werden de cijfers op basis van de sociale balansen niet meer geüpdatet, en worden ze hier ook niet gebruikt.

Tabel 4 geeft het aandeel werknemers weer dat gedurende het referentiejaar 2015 één of meer interne of externe opleidingen heeft gevolgd op basis van de Continuïng Vocational Training Survey (CVTS). Het gaat hier enkel over bedrijven die op vrijwillige basis meegedaan hebben aan de CVTS en bovendien zijn enkel bedrijven met minstens tien werknemers opgenomen. Een opdeling naar sectoren is enkel mogelijk op nationaal niveau en niet op niveau van de gewesten. Deze sectoren komen niet overeen met de sectoren met sectorconvenant omdat de CVTS¹⁹ enkel op NACE rev. 2 rapporteert.

In wat volgt rapporteren we dus ook over sectoren zonder convenant. De sector **ENERGIE, WATER, AFVALVERWERKING EN WINNING VAN DEELSTOFFEN** neemt het hoogste aandeel in van werknemers die de afgelopen twaalf maanden een opleiding in of op initiatief van het bedrijf gevolgd hebben. Ook de sectoren **FINANCIËLE DIENSTEN EN ONDERSTEUNENDE ACTIVITEITEN, TRANSPORT, LOGISTIEK EN POST, EN CHEMIE, RUBBER, KUNSTSTOFFEN EN VERVAARDIGING VAN BOUWMATERIALEN** doen het goed. Sectoren waar het aandeel werknemers dat opleiding volgde het laagst is, zijn de **HORECA** en de **ZAKELIJKE DIENSTVERLENING, DIENSTEN AAN PERSONEN, RECREATIE, CULTUUR EN SPORT**.

¹⁹ Voor een gedetailleerde beschrijving van de CVTS, zie Penders, I., & Vansteenkiste, S. (2020). De Belgische en regionale opleidingsinspanningen van werkgevers in Europees perspectief. Een analyse op basis van de Continuïng Vocational Training Survey. OverWerk. Tijdschrift van het Steunpunt Werk, 30(1), Steunpunt Werk / Uitgeverij Acco.

Tabel 4: Opleidingsparticipatie werknemers (interne & externe opleidingen) in bedrijven per sector (België, 2015)

| SECTOR | AANDEEL WERKNEMERS DAT DE AFGELOPEN 12 MAANDEN OPLEIDING HEEFT GEVOLGD (2015) |
|---|---|
| Totaal | 53,9% |
| 1. Industrie | 59,0% |
| 1.1. Industrie, metaal | 59,6% |
| 1.1.1. Metaalnijverheid | 55,9% |
| 1.1.2. Vervaardiging en herstelling van machines en toestellen | 59,2% |
| 1.1.3. Vervaardiging van transportmiddelen | 66,7% |
| 1.2. Industrie, niet-metaal | 63,7% |
| 1.2.1. Vervaardiging van dranken, voeding en tabak | 66,7% |
| 1.2.2. Vervaardiging van textiel en kleding | 47,0% |
| 1.2.3. Grafische nijverheid | 55,1% |
| 1.2.4. Chemie, rubber, kunststoffen en vervaardiging van bouwmaterialen. | 70,3% |
| 1.2.5. Houtindustrie, vervaardiging van meubelen en overige industrie | 42,5% |
| 1.3. Energie, water, afvalverwerking en winning van delfstoffen | 77,1% |
| 1.3.1. Winning van delfstoffen | 75,7% |
| 1.3.2. Energie, water en afvalverwerking | 77,2% |
| 1.4. Bouwnijverheid | 44,4% |
| 2. Diensten | 51,5% |
| 2.1. Groot- en detailhandel | 51,9% |
| 2.1.1. Garagewezen | 59,1% |
| 2.1.2. Groothandel en handelsbemiddeling | 56,6% |
| 2.1.3. Kleinhandel | 46,7% |
| 2.2. Transport, logistiek en post | 71,1% |
| 2.3. Horeca | 32,8% |
| 2.4. Informatica, media en telecom | 63,3% |
| 2.5. Financiële diensten en ondersteunende activiteiten | 75,8% |
| 2.5.1. Financiële diensten | 75,4% |
| 2.5.2. Ondersteunende activiteiten aan financiële instellingen | 78,5% |
| 2.6. Zakelijke dienstverlening, diensten aan personen, recreatie, cultuur en sport | 40,7% |

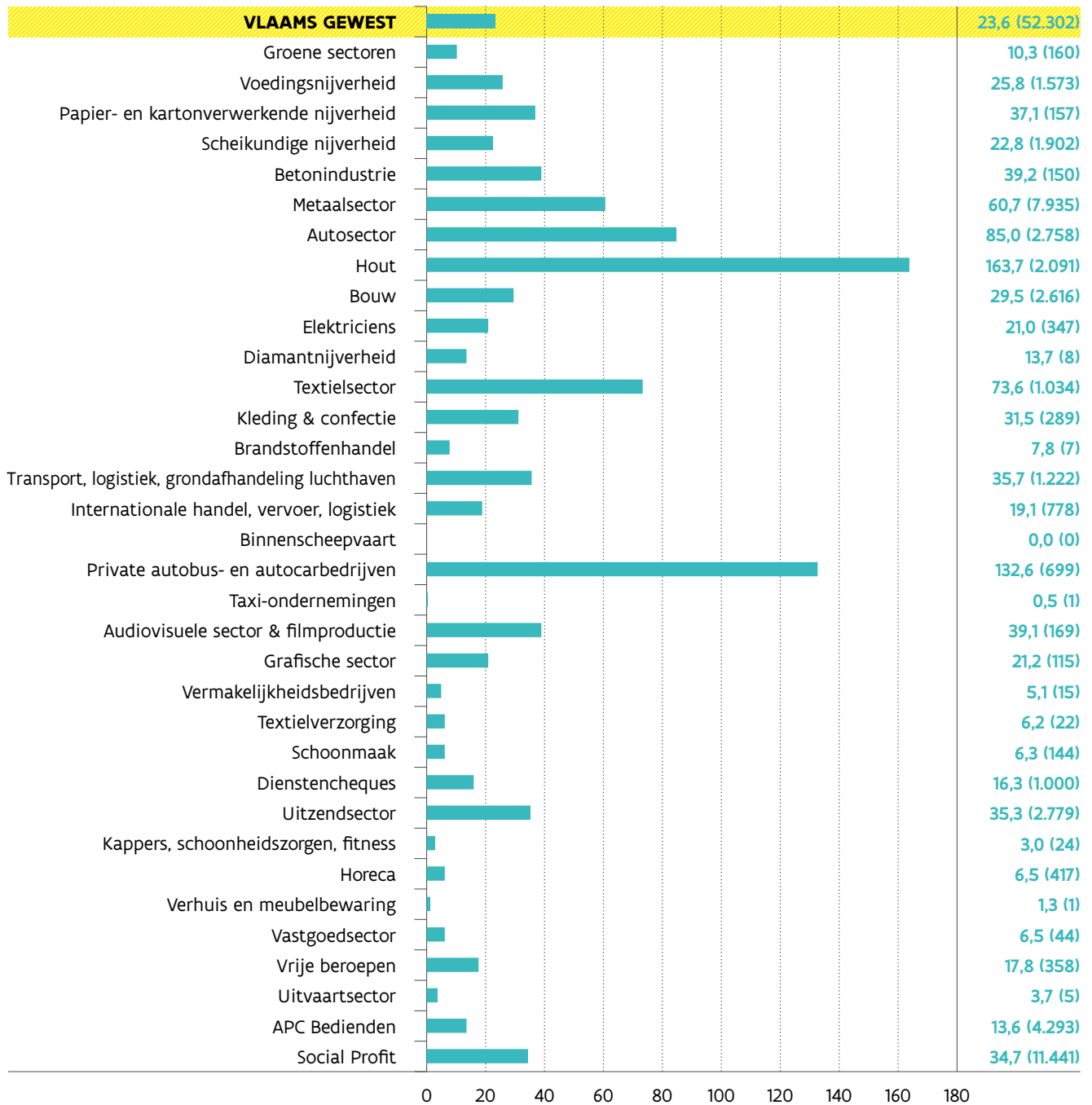
Bron: CVTS 2015 (Bewerking Steunpunt Werk)

5.1.2 Betaald Educatief Verlof (Paritair Comité)

Via betaald educatief verlof (BEV) kunnen werknemers gedurende een bepaalde tijd afwezig zijn om een opleiding te volgen met behoud van hun loon. Recent werd dit Betaald Educatief Verlof hervormd tot het Vlaams Opleidingsverlof, maar hierover zijn nog geen cijfers beschikbaar. Figuur 13 toont het aantal werknemers waarvoor betaald educatief verlof aangevraagd werd in het schooljaar 2018-2019. In het volledige Vlaamse gewest werd BEV aangevraagd voor 52.302 werknemers. De grotere sectoren zijn hierin logischerwijs sterk vertegenwoordigd. De **SOCIAL PROFIT** is de sector met de meeste aanvragen voor BEV (11.441). Daarnaast maken de **METAALSECTOR** (7.916) en de **APC BEDIENDEN** (4.293) vaak gebruik van betaald educatief verlof voor werknemers.

Wanneer we de cijfers uitdrukken als het aantal werknemers waarvoor BEV werd aangevraagd per 1000 werknemers in de sector, heeft de sector **HOUT** proportioneel de meeste aanvragen BEV met 163,7 aanvragen per 1000 werknemers. Daarna komen de **PRIVATE AUTOBUS- EN AUTOCAR-BEDRIJVEN** met 132,6 aanvragen per 1000 werknemers en de **AUTOSECTOR** met aanvragen voor 85 werknemers per 1000.

Figuur 13: Aanvragen BEV per 1.000 werknemers, absoluut aantal tussen haakjes (schooljaar 2018-2019)



Bron: Departement WSE

5.2 Competentieversterking werkzoekenden

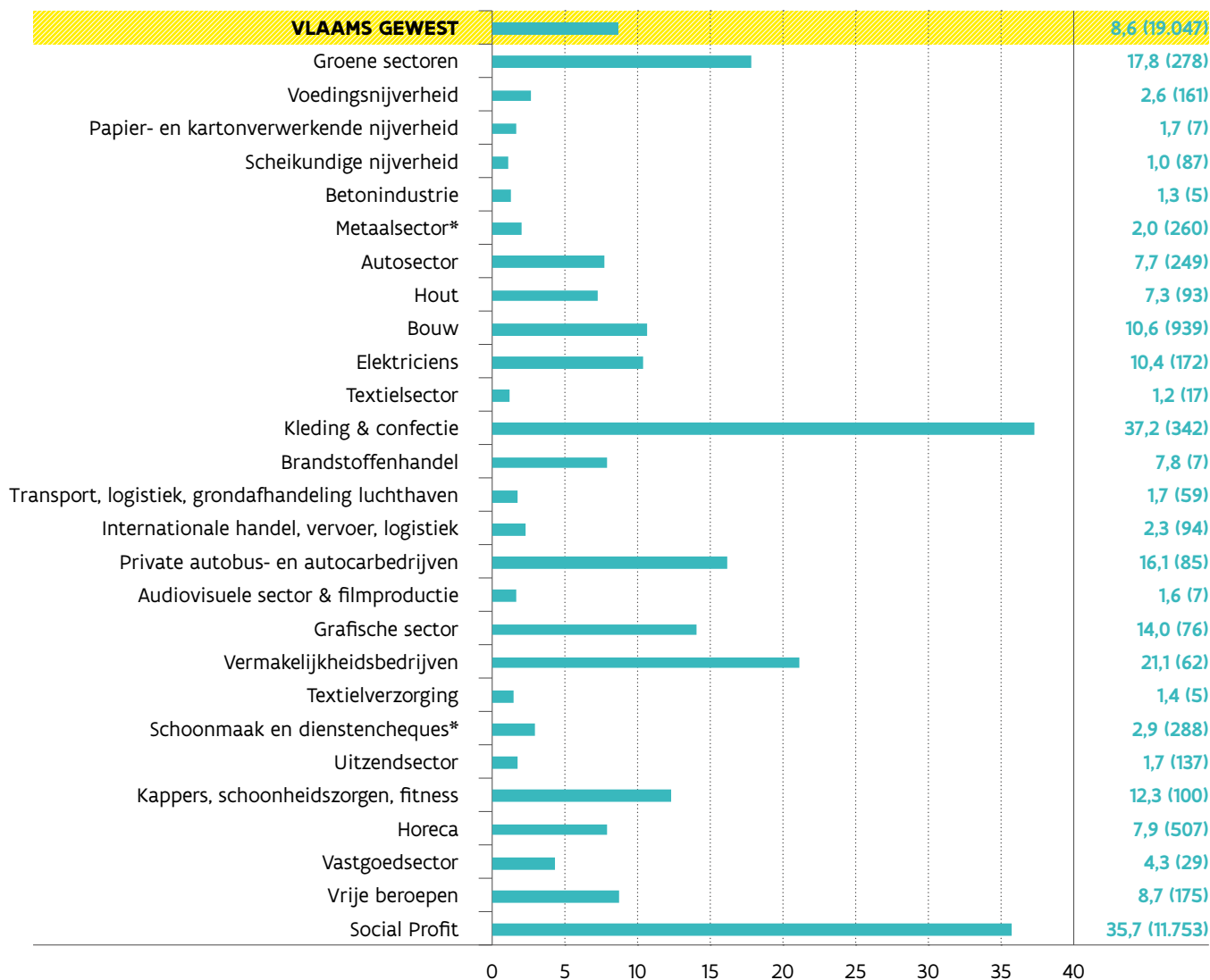
Werkplekleren is ook voor werkenden en voor werkzoekenden een sterke methodiek om competenties te ontwikkelen en zich voor te bereiden op nieuwe evoluties, zowel op vlak van technische, als op vlak van algemene vaardigheden. Sectoren spelen hierin een grote rol door het voorzien van voldoende kwalitatieve leerwerkplekken.

5.2.1 Opleidingen met stages (NACE)

Een beroepsopleiding is gericht op een snelle uitstroom naar betaalde arbeid. Aan de meeste beroepsopleidingen 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. In het Vlaams gewest werden in 2019 een totaal van 19.047 opleidingen met stages gestart. Meer dan zes op tien (61,7%) van deze opleidingen met stages vonden plaats in de **SOCIAL PROFIT**. Alle andere sectoren volgen op afstand.

Om een beter beeld te geven van het aantal gestarte stages via VDAB opleidingen bekijken we dit ook per 1000 werknemers. Figuur 14 toont dat er in het Vlaams gewest gemiddeld 8,6 VDAB-opleidingen met stages per 1000 werknemers werden gestart. Voor de **KLEDING EN CONFECTIE** sector is dit 37,2 gestarte stages per 1000 werknemers. Op de tweede en derde plaats volgen de **SOCIAL PROFIT** (35,7) en de **VERMAKELIJKHEIDBEDRIJVEN** (21,1). Andere sectoren zoals de **GROENE SECTOREN**, de **BOUW**, **ELEKTRICIENS**, **PRIVATE AUTOBUS- EN AUTOCARBEDRIJVEN**, **GRAFISCHE SECTOR**, **VERMAKELIJKHEIDSBEDRIJVEN**, **KAPPERS**, **SCHOONHEIDSZORGEN EN FITNESS** en de **VRIJE BEROEPEN** scoren ook allemaal boven het gemiddelde van het Vlaamse gewest.

Figuur 14: Het aantal gestarte opleidingen met stages per 1000 werknemers, absolute aantallen tussen haakjes (2019)



Noot: *Montagesector valt onder de metaalsector. Het is niet mogelijk om de Dienstenchequessector afzonderlijk op te nemen. Ook de APC Bedienden en lokale besturen zijn niet af te bakenen op NACE 2003 4 digit.

Bron: VDAB en RSZ (Bewerking Departement WSE)

5.2.2 Individuele beroepsopleiding (NACE)

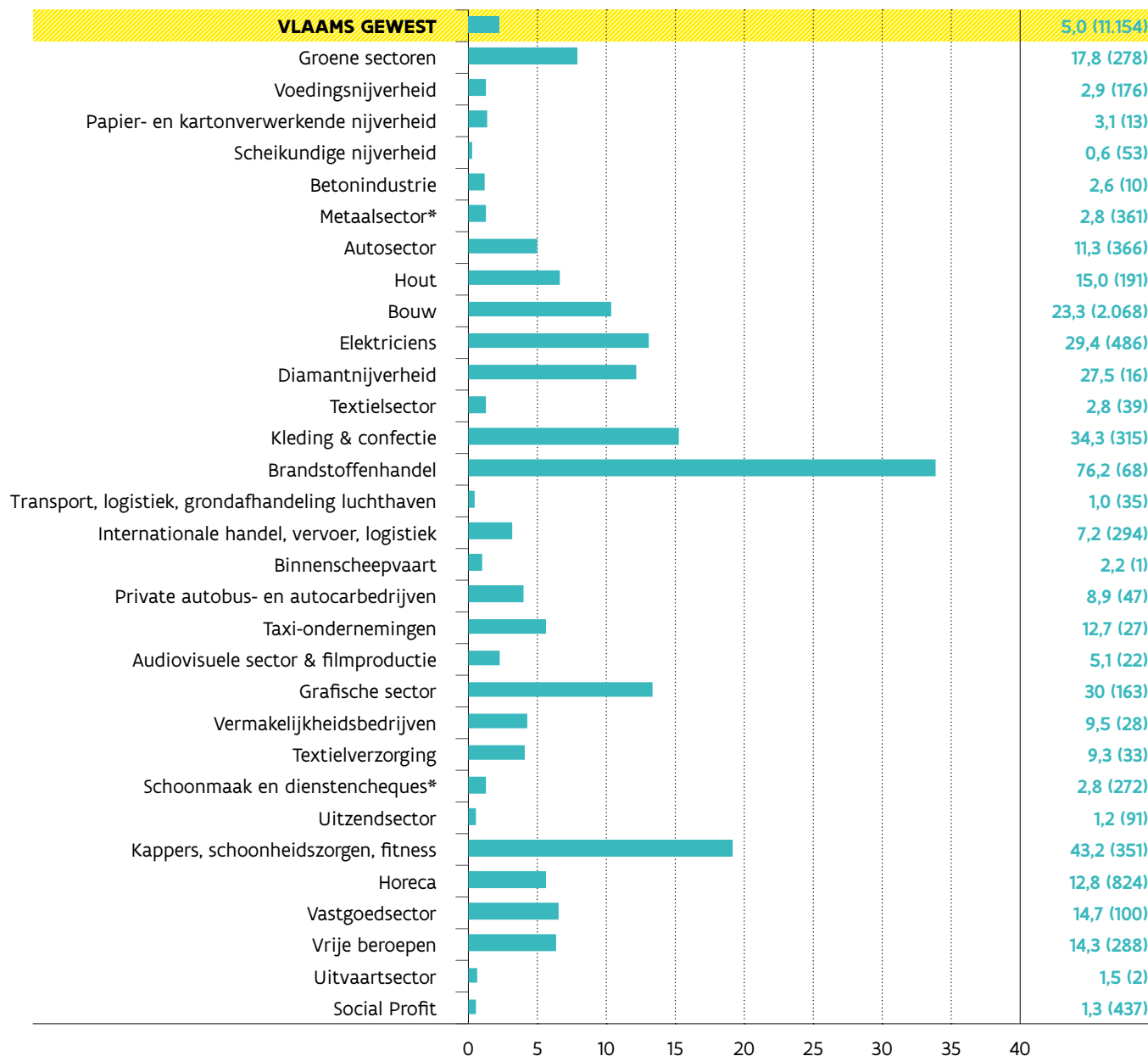
Bij een contract voor individuele beroepsopleiding (IBO), volgt de werkzoekende één tot zes maanden een opleiding op de werkvloer. De cursist krijgt 80% van het gewaarborgd gemiddeld minimummaandinkomen (GGMMI) onder de vorm van een IBO-premie. Als de cursist de IBO succesvol afrondt, krijgt hij/zij een contract van bepaalde of onbepaalde duur in het bedrijf.

In Vlaanderen werden in 2019 11.154 IBO trajecten gestart. De sector **BOUW** neemt 18,5% van de IBO trajecten voor zich en loopt daarmee ver uit op de andere sectoren. Dit is deels te verklaren door de grootte van deze sector. Ook de **HORECA** is een grote gebruiker van deze maatregel.

Uitgedrukt als het aantal gestarte IBO-trajecten ten opzichte van het aantal werknemers in de sector, toont Figuur 15 dat er in het Vlaams Gewest gemiddeld 5 IBO's per 1000 werknemers zijn.

De **BRANDSTOFFENHANDEL** heeft het meeste IBO-trajecten (76,2) per 1000 werknemers. Dit kan ook deels verklaard worden door het feit dat deze sector niet zo groot is qua aantal werknemers. Op de tweede plaats staat de sector **KAPPERS, SCHOONHEIDSZORGEN EN FITNESS** met 43,2 IBO-trajecten per 1000 werknemers en als derde komt de **KLEDING EN CONFECTIE** met 34,3 IBO's per 1000 werknemers. Daarnaast scoren ook heel wat andere sectoren boven het Vlaams gemiddelde.

Figuur 15: Het aantal gestarte IBO trajecten per 1000 werknemers, absolute aantallen tussen haakjes (Vlaams Gewest, 2019)



Noot: *Montagesector valt onder de metaalsector. Het is niet mogelijk om de Dienstenchequessector afzonderlijk op te nemen, deze is samengevoegd met de schoonmaaksector. Ook het APC Bedienden en de Lokale Besturen zijn niet af te bakenen op NACE 2003 4 digit.

Bron: VDAB en RSZ (Bewerking Departement WSE)

5.3 Aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt

Om een goede aansluiting tussen het onderwijs en de arbeidsmarkt te verzekeren, is het belangrijk dat er voldoende kwalitatieve leerwerkplekken zijn. Hieronder rapporteren we over de spreiding van werkervaringsplaatsen in het stelsel van leren en werken, duaal leren en van leerlingstages in het voltijds secundair onderwijs over de sectoren met een convenant.

5.3.1 Leerwerkplekken voor jongeren in het stelsel van leren en werken en duaal leren

Het stelsel van leren en werken bestaat uit deeltijdse leersystemen binnen het leerplichtonderwijs. Jongeren die kiezen voor het stelsel van leren en werken engageren zich voor een systeem dat uit twee onlosmakelijk met elkaar verbonden componenten bestaat: de component leren en de component werkplekleren. We nemen hier de leertijd (georganiseerd door Syntra Vlaanderen en Syntra) en het deeltijds beroepssecundair onderwijs (DBSO) op.

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. Een doorsnee opleiding duurt drie jaar, maar kan ingekort worden als de jongere een zekere vooropleiding heeft. De beroepsgerichte praktijkopleiding vormt de kern van de opleiding: zonder leerwerkplek in een onderneming kan een jongere niet ingeschreven worden in de leertijd. De leertijd realiseert hiermee met andere woorden per definitie een voltijds engagement. Ook in het deeltijds beroepssecundair onderwijs kunnen jongeren een beroep leren via werkplekleren. Ze volgen twee dagen per week een technische en praktische opleiding in een centrum deeltijds onderwijs (CDO) en combineren dit idealiter met drie dagen werkervaring in een bedrijf.

Uit de laatste schoolverlatersstudie van VDAB blijkt dat schoolverlaters uit de leertijd relatief sterk staan op de arbeidsmarkt. Na één jaar is het aandeel werkzoekende schoolverlaters 9,3%. Dit heeft te maken met de sterke inzet op de combinatie leren en werken. In het DBSO zijn de beste kaarten weggelegd voor schoolverlaters die een algemene kwalificatie (studiegetuigschrift of diploma) behaalden. Hun aandeel werkzoekenden na een jaar is 15,5%. Dit is een pak beter dan het aandeel werkzoekenden van de DBSO-schoolverlaters die enkel een kwalificatie behalen voor het beroepsgericht gedeelte van de opleiding (27,6%).

Sinds 2016 is Vlaanderen gestart met het opzetten van proeftuinen duaal leren. Duaal leren is een geïntegreerd traject in het secundair onderwijs waarin algemene vorming, beroepsgerichte vorming en werkervaring één geheel vormen. Jongeren verwerven de vaardigheden die ze nodig hebben om een kwalificatie te behalen zowel op de werkvloer als op school (of in een centrum voor deeltijds onderwijs of een Syntra-lesplaats). Het leertraject bestaat dus uit een les- en een werkcomponent die op elkaar zijn afgestemd en samen een coherent geheel vormen. Zowel de onderwijs- en opleidingsverstrekker als de onderneming zijn verantwoordelijk voor het aanleren van competenties en geven in nauw overleg vorm aan het opleidingstraject. Elk schooljaar komen hier studierichtingen bij, waardoor het aantal opleidingen stijgt.

Om leerlingen te kunnen opleiden in het stelsel van leren en werken en duaal leren is het belangrijk om genoeg kwaliteitsvolle werkplekken aan te bieden. Ondernemingen moeten hiervoor een erkenning aanvragen, maar zij kunnen na enige tijd ook afhaken en dat wordt niet altijd geregistreerd. In 2021 loopt er een hernieuwing van de erkenningen, waardoor we zullen kunnen zien wat de uitval is. Naast werkplekken zijn ook genoeg mentoren in een sector belangrijk. Het is moeilijk het exacte aantal werkplekken per sector weer te geven, aangezien een onderneming verschillende vestigingen kan hebben en deze verschillende vestigingen verschillende goedkeuringen kunnen krijgen voor verschillende opleidingen. Daarbovenop kunnen vestigingen verschillende mentoren

hebben die dezelfde opleiding begeleiden, die afhankelijk van de sector ook meerdere leerlingen mogen begeleiden.

Tabel 5 toont een theoretische inschatting van het aantal werkplekken voor leerlingen in het stelsel van leren en werken en duaal leren in februari 2020. De sector **KAPPERS, SCHOONHEIDSZORGEN EN FITNESS** hebben het hoogste aantal unieke ondernemingen met erkenning, maar dit wil niet noodzakelijk zeggen dat zij ook de meeste ingevulde werkplekken hebben. Deze sector bestaat voornamelijk uit kleine ondernemingen en mentoren werken in deze sector vaak één op één met leerlingen. De sector **BOUW** heeft ook een hoog aantal unieke ondernemingen met een erkenning (494), maar ook hier is er vaak maar één werkplek per onderneming. In deze sector zijn er vooral erkenningen voor de opleidingen metselaar en sanitair installateur. Deze twee beroepen zijn al jaren opgenomen in de VDAB knelpuntberoepenlijst. **DE SCHEIKUNDIGE NIJVERHEID** heeft het grootste aantal werkplekken per onderneming. In deze sector zijn er slechts 41 unieke ondernemingen met een erkenning, maar dit zijn doorgaans grote ondernemingen met verschillende mentoren.

Tabel 5: Theoretische inschatting van het aantal werkplekken per onderneming voor leren en werken en duaal leren (Vlaams gewest, februari 2020)

| SECTOR | AANTAL UNIEKE ONDERNEMINGEN MET ERKENNING | AANTAL GOEDGEKEURDE ERKENNINGEN | AANTAL UNIEKE MENTOREN | MAX AANTAL LEERLINGEN PER MENTOR | INSCHATTING AANTAL WERKPLEKKEN PER ONDERNEMING |
|---|---|---------------------------------|------------------------|----------------------------------|--|
| Groene sectoren | 324 | 993 | 381 | 1 | 1 |
| Voedingsnijverheid | 160 | 464 | 215 | 3 | 4 |
| Papier- en kartonverwerkende nijverheid | 2 | 2 | 3 | 3 | 5 |
| Scheikundige nijverheid | 41 | 48 | 226 | 4 | 22 |
| Autosector | 291 | 462 | 378 | 2 | 3 |
| Hout | 115 | 163 | 169 | 2 | 3 |
| Bouw | 494 | 556 | 610 | 1 | 1 |
| Elektriciens | 324 | 430 | 410 | 2 | 3 |
| Transport, logistiek, grondafhandeling luchthaven | 20 | 27 | 31 | 2 | 3 |
| Textiel | 4 | 8 | 8 | 2 | 3 |
| Kleding en confectie | 7 | 10 | 9 | 2 | 3 |
| Textielverzorging | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 |
| Binnenscheepvaart | 28 | 28 | 32 | 3 | 3 |
| Vermakelijkheidsbedrijven | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 |
| Grafische sector | 5 | 5 | 9 | 3 | 5 |
| Kappers, schoonheidszorgen, fitness | 553 | 835 | 706 | 1 | 1 |
| Horeca | 147 | 170 | 198 | 1 | 1 |
| Social Profit | 274 | 464 | 664 | 2 | 5 |
| Openbare besturen | 12 | 26 | 37 | 3 | 9 |
| Lokale besturen | 133 | 295 | 511 | 3 | 12 |
| Verhuis | | | | | |
| Beenhouwers, spekslagers en traiteurs | 53 | 201 | 265 | 3 | 10 |

| SECTOR | AANTAL UNIEKE ONDERNEMINGEN MET ERKENNING | AANTAL GOEDGEKEURDE ERKENNINGEN | AANTAL UNIEKE MENTOREN | MAX AANTAL LEERLINGEN PER MENTOR | INSCHATTING AANTAL WERKPLEKKEN PER ONDERNEMING |
|--------------------------|---|---------------------------------------|---------------------------|--|--|
| Overige | 87 | 106 | 110 | 3 | 4 |
| Verkoop en Marketing | 64 | 118 | 141 | 3 | 7 |
| Technologische industrie | 172 | 211 | 219 | 3 | 4 |

Bron: Syntra Vlaanderen (Bewerking Syntra Vlaanderen)

De volgende twee tabellen tonen het aantal gestarte overeenkomsten in leren en werken en duaal leren in de schooljaren 2018-2019 en 2019-2020. Voor het schooljaar 2019-2020 zijn de cijfers nog niet volledig. In het Vlaams Gewest werden in het schooljaar 2018-2019 4.168 overeenkomsten in het stelsel van leren en werken gestart, terwijl dit er in het schooljaar 2019-2020 tot nu toe slechts 2.760 zijn. Duaal leren stijgt anderzijds elk jaar gestaag en in het huidige schooljaar zijn er 1.519 gestarte overeenkomsten.

Tabel 6 leert ons verder iets meer over de match tussen het aanbod (zie vorige tabel) en de vraag van leerlingen. We bespreken hier eerst de gestarte overeenkomsten in het stelsel van leren en werken en daarna deze in duaal leren. Over het algemeen bieden sectoren meer erkende werkplekken aan dan er overeenkomsten worden gestart. Niet alle erkende werkplekken worden dus ingevuld. Voor het stelsel van leren en werken zijn de **VERKOOP EN MARKETING**, de **BOUW** en de **HORECA** de sectoren met het grootste aantal gestarte overeenkomsten. In de **VERKOOP EN MARKETING** gaat het hier vooral over de opleiding kassier. In de **HORECA** zijn de opleidingen hulpkok en keukenmedewerker de meest gestarte overeenkomsten.

Tabel 6: Aantal gestarte overeenkomsten L&W in het schooljaar 2018/2019 en 2019/2020.

| SECTOR | SCHOOLJAAR 2018-2019 | | SCHOOLJAAR 2019-2020 | |
|--|-----------------------------------|------------------------------|-----------------------------------|------------------------------|
| | AANTAL GESTARTE OVEREENKOMSTEN | % VAN ALLE OVEREENKOMSTEN | AANTAL GESTARTE OVEREENKOMSTEN | % VAN ALLE OVEREENKOMSTEN |
| Vlaams Gewest | 4.168 | | 2.760 | |
| Groene sectoren | 159 | 3,8% | 136 | 4,9% |
| Voedingsnijverheid | 56 | 1,3% | 29 | 1,1% |
| Papier- en kartonverwerkende nijverheid | 4 | 0,1% | | |
| Scheikundige nijverheid | 11 | 0,3% | 11 | 0,4% |
| Autosector | 270 | 6,5% | 197 | 7,1% |
| Hout | 65 | 1,6% | 38 | 1,4% |
| Bouw | 605 | 14,5% | 439 | 15,9% |
| Elektriciens | 110 | 2,6% | 72 | 2,6% |
| Kleding & confectie | 4 | 0,1% | 7 | 0,3% |
| Transport, logistiek, grondafhandeling luchthaven | 40 | 1,0% | 20 | 0,7% |
| Grafische sector | 1 | 0,0% | | |
| Vermakelijkheidsbedrijven | 6 | 0,1% | 8 | 0,3% |
| Textielverzorging | 2 | 0,0% | | |
| Kappers, schoonheidszorgen, fitness | 314 | 7,5% | 161 | 5,8% |
| Horeca | 574 | 13,8% | 370 | 13,4% |
| Verhuis en meubelbewaring | 1 | 0,0% | 1 | 0,0% |

| SECTOR | SCHOOLJAAR 2018-2019 | | SCHOOLJAAR 2019-2020 | |
|---------------------------------------|--------------------------------|---------------------------|--------------------------------|---------------------------|
| | AANTAL GESTARTE OVEREENKOMSTEN | % VAN ALLE OVEREENKOMSTEN | AANTAL GESTARTE OVEREENKOMSTEN | % VAN ALLE OVEREENKOMSTEN |
| Social Profit | 391 | 9,4% | 288 | 10,4% |
| Lokale besturen | 135 | 2,9% | 92 | 3,3% |
| Beenhouwers, spekslagers en traiteurs | 96 | 2,3% | 47 | 1,7% |
| Openbare besturen | 54 | 1,3% | 30 | 1,1% |
| Verkoop en Marketing | 768 | 18,4% | 524 | 19,0% |
| Technologische industrie | 164 | 3,9% | 97 | 3,5% |
| Overige | 338 | 8,1% | 193 | 7,0% |

Bron: Syntra Vlaanderen (bewerking Departement WSE)

Tabel 7 toont dan weer het aantal gestarte overeenkomsten duaal leren in de twee laatste schooljaren. Het aantal overeenkomsten in duaal leren stijgt elk jaar gestaag en in het huidige schooljaar zijn er 1.519 gestarte overeenkomsten. De sector met het grootste aantal overeenkomsten duaal leren in het schooljaar 2019-2020 is **KAPPERS, SCHOONHEIDSZORGEN EN FITNESS** (235). Het gaat hier vooral over de opleiding haarverzorging duaal en kapper-stylist duaal. Daarna komt de **BOUW** (163) en de **SOCIAL PROFIT** (163). In de **SOCIAL PROFIT** sector en in de **LOKALE BESTUREN** gaat het vooral over de duale opleidingen kinderbegeleiding duaal en zorgkundige duaal.

Tabel 7: Aantal gestarte overeenkomsten duaal leren in het schooljaar 2018/2019 en 2019/2020

| SECTOR | SCHOOLJAAR 2018-2019 | | SCHOOLJAAR 2019-2020 | |
|---|--------------------------------|---------------------------|--------------------------------|---------------------------|
| | AANTAL GESTARTE OVEREENKOMSTEN | % VAN ALLE OVEREENKOMSTEN | AANTAL GESTARTE OVEREENKOMSTEN | % VAN ALLE OVEREENKOMSTEN |
| Vlaams Gewest | 1.370 | | 1.519 | |
| Groene sectoren | 72 | 5,3% | 107 | 7,0% |
| Voedingsnijverheid | 64 | 4,7% | 64 | 4,2% |
| Papier- en kartonverwerkende nijverheid | | | 1 | 0,1% |
| Scheikundige nijverheid | 87 | 6,4% | 65 | 4,3% |
| Autosector | 84 | 6,1% | 141 | 9,3% |
| Hout | 37 | 2,7% | 35 | 2,3% |
| Bouw | 112 | 8,2% | 163 | 10,7% |
| Elektriciens | 127 | 9,3% | 145 | 9,5% |
| Transport, logistiek, grondafhandeling luchthaven | 11 | 0,8% | 8 | 0,5% |
| Grafische sector | | | 2 | 0,1% |
| Textiel | 8 | 0,6% | 3 | 0,2% |
| Binnenvaart | 25 | 1,8% | 12 | 0,8% |
| Kappers, schoonheidszorgen, fitness | 208 | 15,2% | 235 | 15,5% |
| Horeca | 45 | 3,3% | 80 | 5,3% |
| Social Profit | 184 | 13,4% | 163 | 10,7% |
| Lokale besturen | 131 | 9,6% | 104 | 6,8% |
| Beenhouwers, spekslagers en traiteurs | 9 | 0,7% | 30 | 2,0% |
| Openbare besturen | 9 | 0,7% | 13 | 0,9% |

| SECTOR | SCHOOLJAAR 2018-2019 | | SCHOOLJAAR 2019-2020 | |
|--------------------------|--------------------------------|---------------------------|--------------------------------|---------------------------|
| | AANTAL GESTARTE OVEREENKOMSTEN | % VAN ALLE OVEREENKOMSTEN | AANTAL GESTARTE OVEREENKOMSTEN | % VAN ALLE OVEREENKOMSTEN |
| Verkoop en Marketing | 17 | 1,2% | 90 | 5,9% |
| Technologische industrie | 128 | 9,3% | 29 | 1,9% |
| Overige | 12 | 0,9% | 29 | 1,9% |

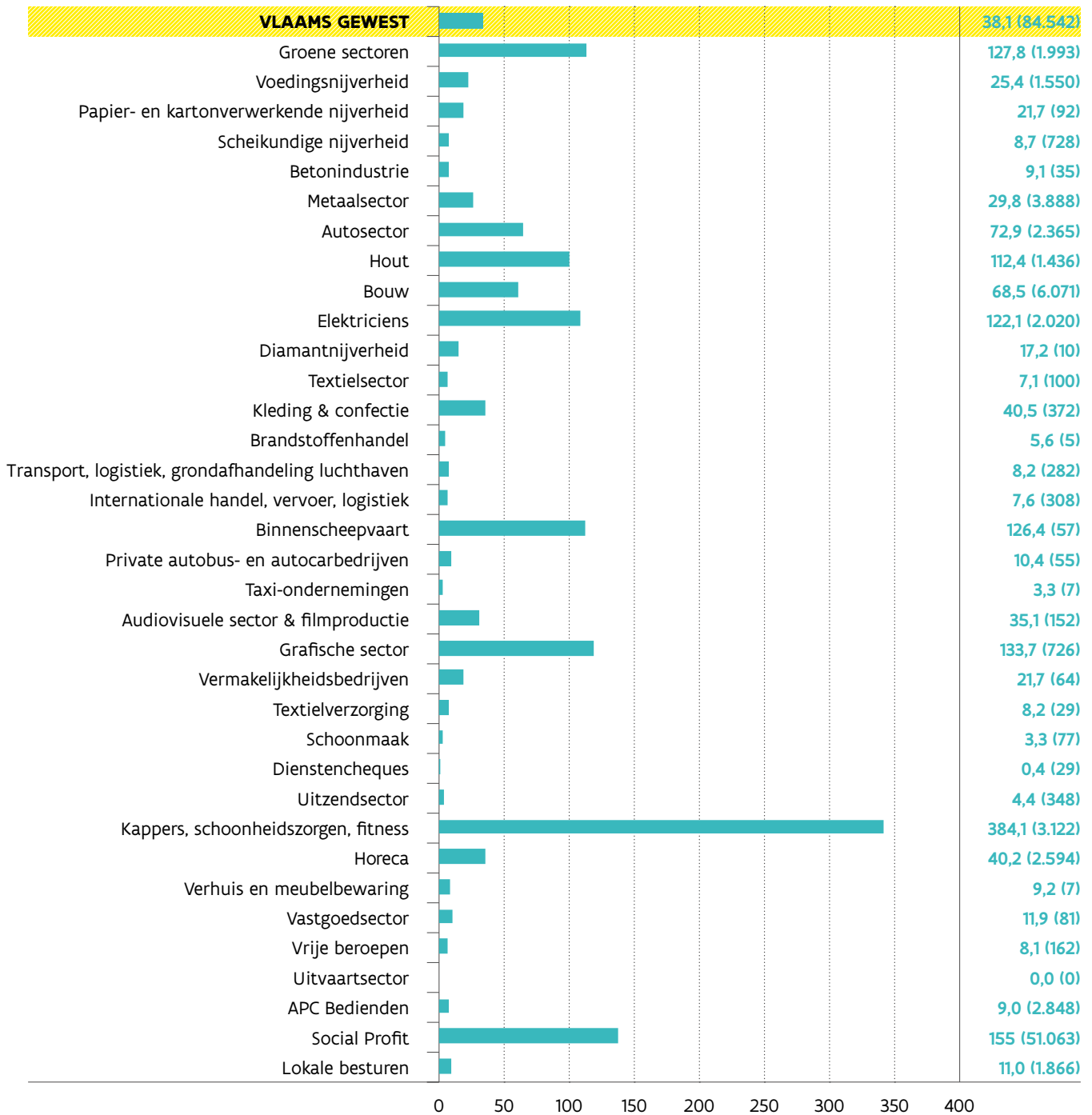
Bron: Syntra Vlaanderen (bewerking Departement WSE)

5.3.2 Leerlingenstages in het voltijds secundair onderwijs (Paritair Comité)

Ook in het voltijds secundair onderwijs krijgen leerlingen de kans om theorie om te zetten in praktijk gedurende stages. Figuur 16 geeft zowel het aantal leerlingenstages per sectorconvenant voor het schooljaar 2017-2018 (laatste beschikbare schooljaar) weer, als het aantal leerlingenstages ten opzichte van het aantal werknemers in de sector op basis van RSZ tewerkstellingsgegevens. Belangrijk om te weten is dat het hier om het aantal stages gaat en niet om het aantal leerlingen. Leerlingen kunnen meerdere stages lopen in verschillende ondernemingen binnen een sector. Meer dan de helft van de leerlingenstages vindt plaats in de **SOCIAL PROFIT** sector. Dit gaat vooral over stages in de opleidingen personenzorg en in de HBO5 opleiding verpleegkunde. De tweede sector op het vlak van leerlingenstages is de **BOUW** met 6.071 leerlingenstages, voornamelijk uit de TSO- en BSO-opleidingen hout en bouw.

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 van 38,1 stages per 1000 werknemers. De sector met het hoogste aantal leerlingenstages per 1000 werknemers is de sector **KAPPERS, SCHOONHEIDZORG EN FITNESS** met 384,1 stages per 1000 werknemers. Daarnaast zijn stages ook sterk vertegenwoordigd in de **SOCIAL PROFIT** (155,0), de **TRANSPORT, LOGISTIEK EN GRONDAFHANDELING LUCHTHAVEN** (195,3) en de **GRAFISCHE SECTOR** (133,7). Maar ook andere sectoren zoals de **GROENE SECTOREN, DE AUTOSECTOR, HOUT, BOUW, ELEKTRICIENS, KLEDING EN CONFECTIE** en **DE HORECA** scoren beter dan het Vlaams gemiddelde.

Figuur 16: Aantal leerlingenstages per 1000 werknemers, absolute aantallen tussen haakjes (schooljaar 2017-2018)



Bron: Departement Onderwijs (bewerking Departement WSE)

6 Methodologische nota

De sectoren van de sectorconvenants zijn georganiseerd volgens **paritair comité**. Een groot deel van onze brondata volgt ook die indeling. Het gaat hier om de volgende data:

- Data van de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (RSZ), inclusief de Dynam-data.
- Data uit het Datawarehouse Arbeidsmarkt en Sociale Bescherming van de Kruispuntbank Sociale Zekerheid (KSZ).
- Interne data van het Departement Werk & Sociale Economie over WSE-maatregelen, in het bijzonder: de Vlaamse Doelgroepverminderingen (DGV), Vlaamse Ondersteuningspremie (VOP) en Betaald Educatief Verlof (BEV).
- Data van Syntra Vlaanderen: leren & werken, duaal leren.
- Data van het Departement Onderwijs: leerlingenstages in het voltijds secundair onderwijs.

Uit deze data werden de relevante paritaire comités gefilterd. Hier kunnen wel twee belangrijke opmerkingen bij worden gegeven:

- De werknemers van de sector **LOKALE BESTUREN** hebben geen paritair comité. Hierdoor konden we over deze sector maar voor een beperkt aantal variabelen rapporteren. Voor een aantal indicatoren konden we op basis van alternatieve brondata rapporteren, waar dit gebeurd is, wordt dit steeds in een voetnoot aangegeven.
- In een aantal data-bronnen worden niet alle paritaire subcomités apart opgenomen. Dit heeft vooral impact op een aantal kleinere sectoren, waar dus niet altijd gegevens op niveau van het specifieke paritaire subcomité beschikbaar zijn. Waar nodig worden verschillende paritaire (sub) comités dus geclusterd weergegeven, als de brondata dit nodig maken. Dit staat steeds in een voetnoot in de tekst weergegeven.

Niet alle brondata laten echter toe om gegevens volgens paritair comité te rapporteren. Bij een aantal van onze brondata wordt de **NACE-activiteit** gebruikt om sectoren in te delen. De NACE-code is een Europees erkende code die toegekend wordt aan een bepaalde klasse van commerciële of niet-commerciële economische activiteiten. In deze groepssectorfoto gaat het om de economische activiteit van de onderneming, niet van de individuele werknemer.

Aangezien het paritair comité een werknemerskenmerk is en de NACE-code een werkgeverskenmerk, is een perfecte vertaling van paritaire comités naar NACE-codes onmogelijk. Bepaalde NACE-codes zijn van toepassing op meerdere paritaire comités. We hebben ervoor gekozen om in deze publicatie geen dubbeltellingen toe te laten, en NACE-codes steeds slechts aan één sector toe te kennen. Bij twijfel werd in RSZ-data nagegaan welk paritair comité het grootste deel van de tewerkstelling in de betreffende NACE-code vertegenwoordigde, en werd de NACE-code aan de bijhorende conventantsector toegewezen. Indien de NACE-code sterk verdeeld was over meerdere paritaire comités, werd ze aan geen enkele sector toegewezen en werden de cijfers niet opgenomen. Ook werd er soms voor gekozen – op basis van de kenmerken van brondata – om bepaalde sectoren te clusteren. Waar dit gebeurd is, wordt dit ook steeds duidelijk in de tekst weergegeven. Voor het overzicht van de weerhouden NACE-codes verwijzen we naar Tabel 8.

Een deel van de brondata gebruikt **NACE 5-DIGIT 2008** om sectoren in te delen. Het gaat hier om 943 Belgische subklassen voorgesteld door 5-digit numerieke codes. Dit is de meest recente NACE-indeling. Deze indeling wordt gebruikt in de data rond werkbaarheidscheques. De data die ons ter beschikking werden gesteld door VDAB zijn opgesteld op basis van de vorige NACE-indeling en op het 4-digit niveau. Hier gaat het dus over **NACE 4-DIGIT 2003**.

Voor twee datareeksen is er een zeer **specifieke sectorindeling** gebruikt:

- De werkbaarheidsmonitor-data van de Stichting Innovatie & Arbeid. De Stichting Innovatie en Arbeid van de SERV meet sinds 2004 driejaarlijks, via een enquête, de werkbaarheid van werk in Vlaanderen. Voor de cijfers van 2019 gebeurde dit via een steekproef bij 40.000 Vlaamse werkne-

mers. De sectoridentificatie in de werkbaarheidsmonitor gebeurt door de respondent, op basis van het 'keuzemenu'. Er kan geen link gelegd worden met het paritair comité of de NACE-code waaronder de onderneming van betrokkene ressorteert. De Stichting Innovatie en Arbeid rapporteert bovendien enkel over sectoren waarvan de omvang van de deelsteekproef voldoende groot is (≥ 200 eenheden) in functie van een acceptabele betrouwbaarheid van de uitspraken.

- De CVTS-data die licht werpen op opleidingsinspanningen van werkgevers is er enkel NACE 2008 2-digit beschikbaar waardoor we de sectoren niet kunnen opsplitsen naar de sectorconvenanten. Bovendien is een opdeling naar sectoren enkel mogelijk op het niveau van België en niet op het niveau van de gewesten.

Om transparant te zijn wordt bij ieder onderwerp aangegeven welke sectorindeling (paritair comité of NACE) er wordt gebruikt in de brondata. Dit om een correcte interpretatie van de gegevens mogelijk te maken.

Tabel 8: Overzicht van de relevante NACE-activiteiten (NACE 4-digit 2003 & NACE 5-digit 2008) per sector van de sectorconvenants

| NAAM SECTOR | PARITAIR COMITÉ | NACE4-2003 | | | | NACE5-2008 | | | |
|---|-------------------------|--------------------|------------|-------|-------|------------|-------|-------|-------|
| Groene sectoren | 132, 144, 145 en 145.04 | 111 | 112 | 113 | 121 | 1110 | 1130 | 1150 | 1160 |
| | | 122 | 123 | 124 | 125 | 1191 | 1199 | 1210 | 1240 |
| | | 130 | 141 | 142 | 502 | 1250 | 1260 | 1290 | 1301 |
| | | 9253 | | | | 1309 | 1410 | 1420 | 1430 |
| | | | | | | 1450 | 1461 | 1462 | 1471 |
| | | | | | | 1472 | 1479 | 1490 | 1500 |
| | | | | | | 1610 | 1620 | 1630 | 1640 |
| | | | | | | 3210 | 3220 | 81300 | 91041 |
| | | | | | | 91042 | 93127 | | |
| | | Voedingsnijverheid | 118 en 220 | 1511 | 1512 | 1513 | 1520 | 10110 | 10120 |
| 1531 | 1532 | | | 1533 | 1541 | 10311 | 10312 | 10320 | 10391 |
| 1542 | 1543 | | | 1551 | 1552 | 10392 | 10393 | 10410 | 10420 |
| 1561 | 1562 | | | 1571 | 1572 | 10510 | 10520 | 10610 | 10620 |
| 1581 | 1582 | | | 1583 | 1584 | 10711 | 10712 | 10720 | 10730 |
| 1585 | 1586 | | | 1587 | 1588 | 10810 | 10820 | 10830 | 10840 |
| 1589 | 1591 | | | 1592 | 1593 | 10850 | 10860 | 10890 | 10910 |
| 1594 | 1595 | | | 1596 | 1597 | 10920 | 11010 | 11020 | 11030 |
| 1598 | | | | | | 11040 | 11050 | 11060 | 11070 |
| Papier- en kartonverwerkende nijverheid | 136 | 2811 | 2112 | 2121 | 2122 | 25110 | 17120 | 17210 | 17220 |
| | | 2123 | 2124 | 2125 | | 17230 | 17240 | 17290 | |
| Scheikundige nijverheid | 116 en 207 | 2411 | 2412 | 2413 | 2414 | 20130 | 20140 | 20150 | 20160 |
| | | 2415 | 2416 | 2417 | 2420 | 20300 | 20411 | 20412 | 20420 |
| | | 2430 | 2441 | 2442 | 2451 | 20590 | 20600 | 21100 | 21201 |
| | | 2452 | 2461 | 2462 | 2463 | 21209 | 22190 | 22210 | 22220 |
| | | 2464 | 2465 | 2466 | 2470 | 22230 | 22290 | 32500 | 46389 |
| | | 2511 | 2512 | 2513 | 2521 | 46442 | 46460 | 46733 | 46751 |
| | | 2522 | 2523 | 2524 | 5146 | 46752 | 46769 | 47526 | 47784 |
| 5155 | | | | 72110 | 72190 | | | | |
| Betonindustrie | 106.02 | 2626 | 2651 | 2661 | 2662 | 23200 | 23510 | 23610 | 23620 |
| | | 2663 | 2666 | | | 23630 | 23690 | | |

| NAAM SECTOR | PARITAIR COMITÉ | NACE4-2003 | | | | NACE5-2008 | | | |
|-------------------|--------------------------------|------------|------|-------|-------|------------|-------|-------|-------|
| Metaalsector | 111 en 209 | 2710 | 2721 | 2722 | 2731 | 24100 | 24200 | 24310 | 24320 |
| | | 2732 | 2733 | 2734 | 2735 | 24330 | 24340 | 24410 | 24420 |
| | | 2741 | 2742 | 2743 | 2744 | 24430 | 24440 | 24450 | 24460 |
| | | 2745 | 2750 | 2751 | 2752 | 24510 | 24520 | 24530 | 24540 |
| | | 2753 | 2754 | 2812 | 2821 | 25120 | 25210 | 25290 | 25300 |
| | | 2822 | 2830 | 2840 | 2851 | 25400 | 25501 | 25502 | 25610 |
| | | 2852 | 2861 | 2862 | 2863 | 25620 | 25710 | 25720 | 25731 |
| | | 2871 | 2872 | 2873 | 2874 | 25739 | 25910 | 25920 | 25930 |
| | | 2875 | 2911 | 2912 | 2913 | 25940 | 25991 | 25999 | 26510 |
| | | 2914 | 2921 | 2922 | 2923 | 28110 | 28120 | 28130 | 28140 |
| | | 2924 | 2932 | 2940 | 2941 | 28150 | 28210 | 28220 | 28230 |
| | | 2942 | 2943 | 2951 | 2952 | 28240 | 28250 | 28291 | 28292 |
| | | 2953 | 2954 | 2955 | 2956 | 28293 | 28294 | 28295 | 28296 |
| | | 2960 | 3320 | 3350 | 3511 | 28299 | 28300 | 28410 | 28490 |
| | | 3512 | 3520 | 3542 | 3543 | 28910 | 28920 | 28930 | 28940 |
| | | 3550 | | | | 28950 | 28960 | 28990 | 29310 |
| | | | | 30110 | 30120 | 30200 | 30300 | | |
| | | | | 30400 | 30920 | 30990 | | | |
| Montagesector | 111.03 | 2811 | | | | 25110 | | | |
| Autosector | 112, 142.01, 149.02, 149.04 | 3410 | 3420 | 3430 | 3541 | 25110 | 29100 | 29201 | 29202 |
| | | 5010 | 5020 | 5030 | 5040 | 29320 | 30910 | 33170 | 38310 |
| | | 5188 | 7110 | 7121 | | 45111 | 45112 | 45113 | 45191 |
| | | | | | | 45192 | 45193 | 45194 | 45201 |
| | | | | | | 45202 | 45203 | 45204 | 45205 |
| | | | | | | 45206 | 45209 | 45310 | 45320 |
| | | | | | | 46694 | 46771 | 46772 | 46779 |
| | | | | | | 77110 | 77120 | 77210 | 77393 |
| | | | | | | | | | |
| Hout | 126, 125.01, 125.02, 125.03 | 201 | 202 | 2010 | 2020 | 2100 | 2200 | 2400 | 31010 |
| | | 2030 | 2040 | 2051 | 2052 | 16100 | 16210 | 16220 | 16230 |
| | | 3610 | 3611 | 3612 | 3613 | 16240 | 16291 | 16292 | 31020 |
| | | 3614 | 3630 | 3662 | 5244 | 31091 | 31092 | 31099 | 32200 |
| | | | | | | 32910 | 43320 | 46130 | 46471 |
| | | | | | | 46732 | 47522 | 47524 | 47591 |
| | | | | 95240 | | | | | |
| Bouw | 124 | 4511 | 4512 | 4520 | 4521 | 41201 | 41202 | 41203 | 42110 |
| | | 4522 | 4523 | 4524 | 4525 | 42120 | 42130 | 42211 | 42212 |
| | | 4532 | 4533 | 4534 | 4541 | 42219 | 42911 | 42919 | 42990 |
| | | 4542 | 4543 | 4544 | 4545 | 43110 | 43120 | 43130 | 43221 |
| | | 4550 | 5113 | 5153 | 5162 | 43291 | 43299 | 43310 | 43331 |
| | | | | | | 43332 | 43333 | 43341 | 43342 |
| | | | | | | 43343 | 43390 | 43910 | 43991 |
| | | | | | | 43992 | 43993 | 43994 | 43995 |
| | | | | | | 43996 | 43999 | 46731 | 46734 |
| | | | | | | 46735 | 46736 | 46739 | 46741 |
| | | | | 46742 | 47521 | 47523 | 47525 | | |
| | | | | 47527 | 47529 | 47530 | 71121 | | |
| Elektriciens | 149.01 | 4531 | 5143 | 5186 | 5245 | 42220 | 43211 | 43212 | 43222 |
| | | 5272 | | | | 46431 | 46693 | 47410 | 47420 |
| | | | | | | 47540 | 47592 | | |
| Diamantnijverheid | 324 | 3622 | | | | 32121 | | | |

| NAAM SECTOR | PARITAIR COMITÉ | NACE4-2003 | | | | NACE5-2008 | | | |
|---|------------------|---|------|------|-------|------------|-------|-------|-------|
| Textielsector | 120 en 214 | 1711 | 1712 | 1713 | 1714 | 32121 | 13100 | 13200 | 13300 |
| | | 1715 | 1716 | 1717 | 1721 | 13910 | 13921 | 13929 | 13930 |
| | | 1722 | 1723 | 1724 | 1725 | 13940 | 13950 | 13960 | 13990 |
| | | 1730 | 1740 | 1751 | 1752 | | | | |
| | | 1753 | 1754 | 1770 | | | | | |
| Kleding & Confectie | 109 en 215 | 1760 | 1771 | 1772 | 1810 | 14110 | 14120 | 14130 | 14140 |
| | | 1821 | 1822 | 1823 | 1824 | 14191 | 14199 | 14200 | 14310 |
| | | 1830 | 5141 | 5142 | 5242 | 14390 | 46160 | 46411 | 46421 |
| | | 5243 | 5250 | 5262 | | 46422 | 46423 | 46424 | 46425 |
| | | | | | | 47511 | 47513 | 47711 | 47712 |
| | | | | | | 47713 | 47714 | 47715 | 47716 |
| | | | | | | 47721 | 47722 | 47792 | 47820 |
| Brandstoffenhandel | 127 | 4022 | 5050 | | | 46710 | 47300 | 47781 | |
| Transport, logistiek, grondafhandeling luchthaven | 140.03 en 140.04 | 6210 | 6340 | | | 49410 | 51210 | 52230 | 53200 |
| Internationale handel, vervoer, logistiek | 226 | 6010 | 6110 | 6311 | 6312 | 46720 | 46900 | 49200 | 50200 |
| | | 6321 | 6322 | 6323 | 6412 | 52100 | 52241 | 52249 | 52290 |
| | | 7414 | 7430 | 7482 | | 70100 | 70220 | 82920 | |
| Binnenscheepvaart | 139 | 6120 | | | | 50300 | 50400 | | |
| Private autobus- en autocarbedrijven | 140.01 | 6023 | | | | 49310 | 49390 | | |
| Taxi-ondernemingen | 140.02 | 6022 | | | | 49320 | | | |
| Audiovisuele sector en filmproductie | 227 en 303.01 | 9211 | 9212 | 9213 | 9220 | 59111 | 59112 | 59113 | 59114 |
| | | | | | | 59120 | 59130 | 59140 | 59201 |
| | | | | | | 59202 | 59203 | 59209 | 60100 |
| | | | | | | 60200 | 63120 | | |
| Grafische sector | 130 | 2211 | 2212 | 2213 | 2215 | 18110 | 18120 | 18130 | 18140 |
| | | 2221 | 2222 | 2223 | 2223 | 46491 | 58110 | 58130 | 58140 |
| | | 2224 | 7440 | | | 58190 | 73110 | 74103 | 82190 |
| Vermakelijkheids-bedrijven | 304 | 9231 | 9232 | 9233 | 9234 | 90011 | 90012 | 90021 | 90022 |
| | | 9272 | | | | 90023 | 90029 | 90031 | 90032 |
| | | | | | | 90041 | 90042 | 93299 | |
| Textielverzorging | 110 | 9301 | | | | 96011 | 96012 | | |
| Schoonmaak | 121 | 3710 | 3720 | 3721 | 3722 | 37000 | 38110 | 38120 | 38211 |
| | | 3723 | 7470 | 9000 | 9001 | 38212 | 38213 | 38219 | 38222 |
| | | 9002 | 9003 | | | 38321 | 38322 | 38323 | 38329 |
| | | | | | | 39000 | 81100 | 81210 | 81220 |
| | | | | | | 81290 | 82110 | 96099 | |
| Dienstencheques | 322.01 | Niet mogelijk af te zonderen op NACE4-2003 niveau | | | | 88101 | 88999 | 96011 | 96012 |
| Uitzendsector | 322 | 7450 | | | | 78200 | 78300 | | |
| Kappers, schoonheidszorgen, fitness | 314 | 9261 | 9262 | 9302 | 9304 | 93110 | 93130 | 93199 | 96021 |
| | | | | | | 96022 | 96040 | | |
| Horeca | 302 | 5510 | 5511 | 5512 | 5521 | 55100 | 55201 | 55202 | 55203 |
| | | 5522 | 5523 | 5530 | 5540 | 55204 | 55209 | 55300 | 55900 |
| | | 5551 | 5552 | | | 56101 | 56210 | 56290 | 56301 |
| | | | | | 56302 | 56309 | | | |
| Verhuis en meubelbewaring | 140.05 | 6024 | | | | 49420 | | | |

| NAAM SECTOR | PARITAIR COMITÉ | NACE4-2003 | | | | NACE5-2008 | | | |
|-----------------|--|--|------|------|------|--|-------|-------|-------|
| Vastgoedsector | 323 | 7011 | 7012 | 7020 | 7031 | 41101 | 41102 | 68201 | 68202 |
| | | 7032 | | | | 68203 | 68204 | 68311 | 68312 |
| | | | | | | 68321 | 68322 | | |
| Vrije beroepen | 336 | 7411 | 7412 | 7420 | 8520 | 69101 | 69103 | 69201 | 69202 |
| | | | | | | 69203 | 71111 | 71122 | 75000 |
| Uitvaartsector | 320 | 9303 | | | | 96031 | 96032 | | |
| APC Bedienden | 200 | Door de omvang & diversiteit van deze sector, valt die niet af te bakenen in NACE-activiteiten | | | | Door de omvang & diversiteit van deze sector, valt die niet af te bakenen in NACE-activiteiten | | | |
| Social Profit | 318.02, 319.01, 327.01, 329.01, 330, 331, 337 | 8511 | 8512 | 8513 | 8514 | 84302 | 85207 | 85591 | 85592 |
| | | 8531 | 8532 | 9111 | 9112 | 85593 | 86101 | 86102 | 86103 |
| | | 9120 | 9131 | 9240 | 9251 | 86104 | 86109 | 86210 | 86220 |
| | | 9252 | | | | 86230 | 86901 | 86902 | 86903 |
| | | | | | | 86904 | 86905 | 86906 | 86907 |
| | | | | | | 86909 | 87101 | 87109 | 87201 |
| | | | | | | 87202 | 87203 | 87204 | 87205 |
| | | | | | | 87209 | 87301 | 87302 | 87303 |
| | | | | | | 87304 | 87309 | 87901 | 87902 |
| | | | | | | 87909 | 88101 | 88102 | 88103 |
| | | | | | | 88104 | 88109 | 88911 | 88912 |
| | | | | | | 88919 | 88991 | 88992 | 88993 |
| | | | | | | 88994 | 88995 | 88996 | 88999 |
| | | | | | | 91011 | 91012 | 91020 | 91030 |
| | | | | | | 93121 | 93122 | 93123 | 93124 |
| | | | | | | 93125 | 93126 | 93128 | 93129 |
| | | | | | | 93191 | 93192 | 93212 | 93292 |
| | | | | | | 94110 | 94120 | 94200 | 94910 |
| | | | | | | 94920 | 94991 | 94992 | 94993 |
| | | | | | | 94994 | 94995 | 94999 | |
| Lokale besturen | / | Niet mogelijk af te zonderen op NACE4-2003 niveau | | | | 84114 | 84115 | 84242 | 84250 |

7 Lijst van figuren en tabellen

| | | |
|------------|---|----|
| Figuur 1: | Evolutie van de tewerkstelling tussen 2009-2019 (Vlaams Gewest) | 7 |
| Figuur 2: | Evolutie van het aantal werknemers tussen 2014 en 2019 (Vlaams Gewest) | 9 |
| Figuur 3: | In- en uitstroomgraad, volgens leeftijd (Vlaams Gewest, gemeten tussen 30 juni 2016 en 30 juni 2017) | 11 |
| Figuur 4: | Evolutie van ontvangen en openstaande vacatures in het normaal economisch circuit zonder uitzendopdrachten (Vlaams Gewest, 2018-2019) | 13 |
| Figuur 5: | Kruising van het aandeel openstaande vacatures voor kortgeschoolden en personen met minder dan 6 maanden ervaring (Vlaams Gewest, 2019) | 15 |
| Figuur 6: | Tewerkstelling naar geslacht (%) (Vlaams Gewest, 2019) | 19 |
| Figuur 7: | Tewerkstelling naar herkomst (%) (Vlaams Gewest, vierde kwartaal 2018) | 21 |
| Figuur 8: | Aandeel 50-plussers in de tewerkstelling per sector (Vlaams Gewest, 2019) | 26 |
| Figuur 9: | Aandeel werknemers met een Vlaamse doelgroepvermindering of een VOP (Vlaams Gewest, 2019) | 33 |
| Figuur 10: | Werkbaarheidsgraad werknemers (Vlaams Gewest), 2016-2019 | 35 |
| Figuur 11: | Mate waarin de werkbaarheidsindicatoren als 'problematisch' beschouwd worden, in % (Vlaams Gewest, 2019) | 36 |
| Figuur 12: | Aantal projecten met werkbaarheidscheques per sector (Vlaams Gewest, 2019) | 37 |
| Figuur 13: | Aanvragen BEV per 1.000 werknemers, absoluut aantal tussen haakjes (schooljaar 2018-2019) | 41 |
| Figuur 14: | Het aantal gestarte opleidingen met stages per 1000 werknemers, absolute aantallen tussen haakjes (2019) | 43 |
| Figuur 15: | Het aantal gestarte IBO trajecten per 1000 werknemers, absolute aantallen tussen haakjes (Vlaams Gewest, 2019) | 44 |
| Figuur 16: | Aantal leerlingenstages per 1000 werknemers, absolute aantallen tussen haakjes (schooljaar 2017-2018) | 50 |
| Tabel 1: | Aanwervingen van niet-werkende werkzoekenden, volgens achtergrondkenmerken (Vlaams Gewest, 2019) | 16 |
| Tabel 2: | Tewerkstelling naar buitenlandse herkomst – detail (%) (Vlaams Gewest, vierde kwartaal 2018) | 23 |
| Tabel 3: | Projectie vervangings- en uitbreidingsvraag 2025 | 28 |
| Tabel 4: | Opleidingsparticipatie werknemers (interne & externe opleidingen) in bedrijven per sector (België, 2015) | 39 |
| Tabel 5: | Theoretische inschatting van het aantal werkplekken per onderneming voor leren en werken en duaal leren (Vlaams gewest, februari 2020) | 46 |
| Tabel 6: | Aantal gestarte overeenkomsten L&W in het schooljaar 2018/2019 en 2019/2020. | 47 |
| Tabel 7: | Aantal gestarte overeenkomsten duaal leren in het schooljaar 2018/2019 en 2019/2020 | 48 |
| Tabel 8: | Overzicht van de relevante NACE-activiteiten (NACE 4-digit 2003 & NACE 5-digit 2008) per sector van de sectorconvenants | 52 |

Colofon

SAMENSTELLING

Vlaamse overheid

DEPARTEMENT WERK EN SOCIALE ECONOMIE

Koning Albert II-laan 35 bus 20

1030 Brussel

02 553 42 56

beleid.wse@vlaanderen.be

www.vlaanderen.be/departement-wse

VERANTWOORDELIJKE UITGEVER

Dirk Vanderpoorten

Secretaris-generaal

LAY-OUT

Perplex | Aalst

UITGAVE

juni 2020

DEPOTNUMMER

D/2020/3241/154

DEPARTEMENT **WERK & SOCIALE ECONOMIE**
Koning Albert II-laan 35 bus 20
1030 Brussel
www.vlaanderen.be/departement-wse