

Een nooit geziene crisis, wat nu?

DEELRAPPORT 1: INZET VAN INSTRUMENTEN DOOR WERKGEVERS TER AANPASSING VAN HET ARBEIDSVOLUME OP DE BELGISCHE ARBEIDSMARKT

Tine Vandekerkhove, Tim Goesaert & Ludo Struyven



ONDERZOEKSINSTITUUT VOOR ARBEID EN SAMENLEVING



EEN NOOIT GEZIENE CRISIS, WAT NU?

**Deelrapport 1: inzet van instrumenten door
werkgevers ter aanpassing van het
arbeidsvolume op de Belgische arbeidsmarkt**

Tine Vandekerkhove, Tim Goesaert & Ludo Struyven

Projectleiding: Ludo Struyven & Tim Goesaert

Een onderzoek in opdracht van de Vlaamse minister bevoegd voor Werk, in het kader van het VIONA-onderzoeksprogramma

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

D/2022/4718/004 – ISBN 9789055507351

© 2022 HIVA-KU Leuven

Niets uit deze uitgave mag worden veeveelvuldigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze ook, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever.
No part of this book may be reproduced in any form, by mimeograph, film or any other means, without permission in writing from the publisher.

Voorwoord

Voorliggend rapport maakt deel uit van een tweeluik over een VIONA-onderzoek naar de reactie-strategieën bij sectoren en bedrijven op de forse terugval in het benodigde arbeidsvolume tijdens het eerste jaar van de coronacrisis. Het onderzoek bood een unieke kans om aan de hand van groot-schalige data over arbeidsmarktdynamiek (Dynam) alsook gegevens over de tewerkstelling en andere kenmerken van ondernemingen, afkomstig uit verschillende administratieve bronnen, de bewegingen in de tewerkstelling op een geïntegreerde wijze te analyseren. Het onderzoek schuift een set van vijf volumemaatregelen naar voor, waaronder het stelsel van tijdelijke werkloosheid. Zowel de verken-nende analyse in deel 1 van het onderzoek als de verklarende analyse in deel 2 leiden tot beter gedo-cumenteerde bestaande en ook nieuwe inzichten over de dynamieken van de arbeidsmarkt bij hevige schokken zoals de coronapandemie. Voor het eerst beantwoordt dit onderzoek een kernvraag in het beleid van de coronacrisis in 2020, namelijk in hoeverre de brede steun van het stelsel van tijdelijke werkloosheid wegens corona-overmacht gerechtvaardigd was.

Dit onderzoek zou er niet gekomen zijn zonder de bijdrage en ondersteuning van verschillende instanties en personen. Collega prof. Ans De Vos (AMS) fungeerde op geregelde tijden als klankbord voor de thematiek van dit onderzoek. De stevige onderbouw van het onderzoek wordt geleverd door de data. Wij danken daarvoor alle betrokkenen bij RSZ en KSZ voor hun inspanningen om op een korte tijdsspanne de uiteindelijk gekoppelde datasets beschikbaar te stellen. Als onderzoekers appreciëren wij dit sterk. Verder hebben wij heel wat steun gehad tijdens de bijeenkomsten van de Begeleidende Werkgroep voor dit onderzoek. Wij danken alle leden van deze werkgroep, met vertegenwoordigers van DWSE, SERV, sociale partners, kabinet, FOD Werkgelegenheid, VDAB, Steunpunt Werk. Dank ook aan eenieder die heeft bijgedragen tot het welslagen van de sessies voor uitwisseling en feedback met de leergroep van CareerFlow en de federale Social Impact Groep. In het bijzonder gaat onze dank naar Vlaams minister van werk Crevits, het Departement Werk en Sociale Economie en de directe betrokkenen bij het VIONA-programma voor de fijne en vruchtbare samenwerking.

Het onderzoek kreeg zijn neerslag in volgende rapporten:

- deelrapport 1:

Vandekerkhove, T., Goesaert, T., & Struyven, L. (2022). *Interne en externe flexibiliteit op de Belgische arbeidsmarkt als reactie op de COVID-19 crisis. Inzet van instrumenten door werkgevers ter aanpassing van het arbeidsvolume tijdens het eerste coronajaar* (VIONA-studie). Leuven: HIVA.

- deelrapport 2:

Vandekerkhove, T., Goesaert, T., & Struyven, L. (2022). *Intrasectorale verschillen en determinanten van tijdelijke werkloosheid tijdens het eerste coronajaar. Studie van het gebruik van tijdelijke werkloosheid door Belgische werkgevers op het individuele bedrijfsniveau* (VIONA-studie). Leuven: HIVA.

- samenvatting:

Vandekerkhove, T., Goesaert, T., & Struyven, L. (2022). *Een nooit geziene crisis, wat nu? Reactiepatronen van werkgevers en sectoren tijdens het eerste jaar COVID, met focus op de aanpassing van het arbeidsvolume via het stelsel van tijdelijke werkloosheid* (VIONA management samenvatting). Leuven: HIVA.

Inhoud

Voorwoord	5
Lijst tabellen	9
Lijst figuren	11
Inleiding	13
1 De reactiemaatregelen van bedrijven en sectoren om hun arbeidsvolume aan te passen aan de COVID-19 crisis	15
1.1 Verlaging arbeidsvolume	17
1.2 Inkrimpen personeelsbestand	20
2 Een sectorale monitoring van de reactiemaatregelen van ondernemingen op de crisis	27
2.1 Verkenning van de verschillende reactiemaatregelen tijdens de crisis	28
2.1.1 Tijdelijke werkloosheid	29
2.1.2 In- en uitstroombewegingen	32
2.1.3 Uitzendarbeid	35
2.1.4 Studentenarbeid	37
2.2 De sectorale combinatie van reactiemaatregelen op het hoofdsectorniveau tijdens de crisis	38
2.2.1 De combinatie van reactiemaatregelen tijdens de eerste crisisgolf per hoofdsector	39
2.2.2 De combinatie van reactiemaatregelen tijdens de tweede crisisgolf per hoofdsector	42
2.3 De samenhang tussen de verschillende reactiemaatregelen en tijdelijke werkloosheid op de Belgische arbeidsmarkt	45
2.3.1 Sectoren die een groot beroep doen op tijdelijke werkloosheid, gaan meteen en ook in opeenvolgende kwartalen het aantal aanwervingen terugdringen	46
2.3.2 Tijdelijke werkloosheid zet niet altijd een rem op de uitstroom	47
2.3.3 Externe flexibele schil van uitzendwerk kent sterke neergang, maar vangt tegelijk eerste heropleving op	49
2.3.4 Ook studentenjobs delen in eerste klappen, maar kennen sterke heropleving	51
3 Een monitoring van de werknemersprofielen die getroffen werden door de reactiemaatregelen van ondernemingen op de crisis	55
3.1.1 Mannen en vrouwen worden in gelijke mate getroffen	57
3.1.2 Ouderen stromen in grote aantallen uit, jongeren zitten langer en vaker op tijdelijke werkloosheid	57
3.1.3 Werknemers in een speciaal regime worden deels uitgesloten van tijdelijke werkloosheid, en verliezen in veel gevallen hun job	58
3.1.4 Arbeiders worden op alle fronten getroffen	59
4 Conclusie	61
bijlage 1	63
Referenties	67

Lijst tabellen

Tabel 1.1	Evolutie van het gewerkte arbeidsvolume (VTE) en het aantal arbeidsplaatsen per kwartaal op de Belgische arbeidsmarkt voor en tijdens de crisis (#, 2019_1-2021_1)	16
Tabel 1.2	Verschillende vormen van interne en externe numerieke flexibiliteit	17
Tabel b1.1	Frequentieverdeling van het aantal ondernemingen naar sector in de DmfA-data en de gedetailleerde kwartaalgegevens van RSZ (#, 2020_2)	63

Lijst figuren

Figuur 1.1	Tijdslijn van het eerste jaar coronacrisis op de Belgische arbeidsmarkt (2020_2-2021_2)	15
Figuur 1.2	De inzet van stelsels van arbeidsduurvermindering tijdens en voor de COVID-19 crisis op de Belgische arbeidsmarkt (#, 2018-2021)	18
Figuur 1.3	Werknemersdynamiek op de Belgische arbeidsmarkt tijdens de eerste en tweede coronagolf (#, 2013-2020)	21
Figuur 1.4	Evolutie van het aantal uitzendkrachten (links) en het aantal dagen uitzendarbeid (rechts) voor en tijdens de coronacrisis op de Belgische arbeidsmarkt (#, 2019-2020)	23
Figuur 1.5	Evolutie van het aantal geregistreerde uren studentenarbeid voor en tijdens de crisis (#, 2019-2020)	24
Figuur 2.1	Evolutie van de vijf reactiemaatregelen van Belgische werkgevers tijdens de COVID-crisis (# & %, 2019_1-2020_4)	28
Figuur 2.2	Evolutie van de intensiteit van tijdelijke werkloosheid (dagen) per subsector op de Belgische arbeidsmarkt (% , 2020_2 & 2020_4)	31
Figuur 2.3	Evolutie van de instroom en uitstroom op de Belgische arbeidsmarkt naar subsector (# & %, 2019_2-2020_2 & 2019_4-2020_4)	33
Figuur 2.4	Subsectoren volgens de groei/krimp in de instroom en uitstroom, naar sectorgroep (% , 2019_4-2020_4)	34
Figuur 2.5	Evolutie van de uitzendratio (in dagen) per subsector tijdens de eerste en tweede golf (sectoren die in 2019 minimaal een uitzendratio van 5% rapporteren, %, 2019_2-2020_4 & 2019_4-2020_4)	35
Figuur 2.6	Evolutie van de studentenratio (in uren) per subsector tijdens de eerste en tweede golf (sectoren die in 2019_2 minimaal een uitzendratio van 2% rapporteren, %, 2019_2-2020_2 & 2019_4-2020_4)	37
Figuur 2.7	Toepassing van de vijf reactiemaatregelen tijdens de eerste golf van de crisis per hoofdsector	40
Figuur 2.8	Toepassing van de vijf reactiepatronen tijdens de tweede golf van de crisis per hoofdsector	43
Figuur 2.9	Samenvattend schema van de samenhang tussen de verschillende reactiemaatregelen en tijdelijke werkloosheid tijdens de eerste en tweede crisisgolf op de Belgische arbeidsmarkt	45
Figuur 2.10	Combinatie van tijdelijke werkloosheid en een terugval van de aanwervingen tijdens de crisis (% , 2019-2020)	46
Figuur 2.11	Combinatie van tijdelijke werkloosheid en de evolutie van de uitstroom tijdens de crisis (% , 2019-2020)	48
Figuur 2.12	Combinatie van tijdelijke werkloosheid en de evolutie van uitzendarbeid tijdens de crisis (% , 2019-2020)	50
Figuur 2.13	Combinatie van tijdelijke werkloosheid en de evolutie van studentenarbeid tijdens de crisis (% , 2019-2020)	52
Figuur 3.1	Werknemersprofielen die getroffen werden door de reactiepatronen van ondernemingen tijdens de eerste en tweede golf (% , 2019_2-2020_2 & 2019_4-2020_4)	56

Inleiding

Met dit rapport brengen we het eerste luik van de VIONA-studie rond de reactiestrategieën van sectoren en bedrijven in België en Vlaanderen op de terugval van het arbeidsvolume ten gevolge van de COVID-crisis in kaart. De centrale focus van dit luik ligt op de inzet van instrumenten door werkgevers ter aanpassing van het arbeidsvolume tijdens het eerste coronajaar. We bekijken vijf maatregelen of instrumenten van interne en externe numerieke flexibiliteit waarnaar werkgevers tijdens de eerste en tweede golf van de coronacrisis teruggrepen; met name de inzet op tijdelijke werkloosheid wegens corona-overmacht, de terugschroefing van aanwervingen, de verhoogde uitstroom, het verminderen van uitzendwerk en verlagen van studentenarbeid. In hoofdstuk 1 worden deze in meer detail beschreven.

De vijf reactie maatregelen kunnen uiteraard gecombineerd worden ingezet, en dit beeld is duidelijk sectoraal bepaald. We bekijken de combinatie van deze maatregelen op het sectorniveau (hoofdstuk 2), en gaan na welke werknemersprofielen er door werden getroffen (hoofdstuk 3). Dit voor de eerste en tweede crisisgolf afzonderlijk. Deze bivariate analyses worden in een tweede luik, gerapporteerd in een volgende paper, uitgebreid met een multivariate blik. In dit tweede luik zetten we specifiek het stelsel van tijdelijke werkloosheid centraal, en gaan we na wat de determinanten zijn op het individuele bedrijfsniveau die een intensief gebruik van het stelsel kunnen verklaren.

1 | De reactie maatregelen van bedrijven en sectoren om hun arbeidsvolume aan te passen aan de COVID-19 crisis

De coronacrisis tijdens het eerste jaar 2020 raakte onze arbeidsmarkt midscheeps. Van het ene moment op het andere werden volledige sectoren verplicht gesloten, terwijl andere door de beperkende maatregelen niet langer op ‘normale’ wijze het werk konden uitvoeren. De negatieve vraagshok noopte de bedrijven niet enkel hun kosten te verlagen en, meer bepaald, te besparen op arbeidskosten¹ (De Mulder & Druant, 2011). Daarnaast moesten er ook innovatieve manieren gezocht worden om het (essentiële) werk te organiseren volgens de verschillende geldende sanitaire maatregelen (zoals ingestelde afstandsregels). Op de eerste hevige schok van maart 2020 volgden inmiddels nieuwe schokken, waarvan de impact op de arbeidsmarkt blijft nazinderen. Periodes van verminderde besmettingsgraden, gepaard met de opheffing van (enkele) beperkingen, werden in sneltempo opgevolgd door nieuwe besmettingsgolven, en bijbehorende verstrengingen (zie figuur 1.1). Ook sectoren werden op een ongelijke wijze getroffen, waarbij sectoren als de horeca, de evenementen en de luchtvaart tot de zwaarste slachtoffers worden gerekend. Dit alles zorgt voor diverse patronen van sectoren en bedrijven in de reactie op de crisis en de eerste heropleving.

Figuur 1.1 Tijdslijn van het eerste jaar coronacrisis op de Belgische arbeidsmarkt (2020_2-2021_2)



Ondernemingen die getroffen worden door een crisis of recessie, hanteren verschillende instrumenten om hun prijzen en/of kosten neerwaarts aan te passen. De **twee voornaamste instrumenten** zijn (1) de vermindering van het arbeidsvolume en (2) de bezoldiging van arbeid aanpassen (in de vorm van loonsverlagingen). Wat dit laatste betreft, staat in België de gecentraliseerde loonvorming de snelle aanpassing van lonen in de weg, waardoor het instrument van lagere lonen betrekkelijk weinig wordt ingezet op de korte termijn (Cornille, 2015). Het arbeidsvolume daarentegen werd wel sterk teruggedrongen, zoals tabel 1.1 toont. Zo laat het tweede kwartaal van 2020 14% minder VTE opmeten dan in dezelfde periode het jaar voordien. Het jobverlies bleef eerder beperkt, onder meer door het gebruik van tijdelijke werkloosheid en andere steunmaatregelen, en herstelde zich snel vanaf 2021.

¹ Deze laatste maken immers vaak de belangrijkste kostenfactor uit.

Tabel 1.1 Evolutie van het gewerkte arbeidsvolume (VTE) en het aantal arbeidsplaatsen per kwartaal op de Belgische arbeidsmarkt voor en tijdens de crisis (#, 2019_1-2021_1)

	2019_1	2019_2	2019_3	2019_4	2020_1	2020_2	2020_3	2020_4	2021_1
Arbeids-volume (VTE)	3.284.959	3.331.721	3.260.466	3.352.829	3.214.469	2.878.876	3.172.088	3.222.729	3.184.916
Arbeids-plaatsen	4.071.553	4.079.463	4.118.397	4.099.613	4.046.003	4.050.886	4.091.275	4.060.601	4.097.656

Bron Gedetailleerde kwartaalgegevens RSZ

Economische schokken, zoals tijdens deze pandemie, zorgen voor extreme pieken en dalen in het benodigde arbeidsvolume in bedrijven en sectoren. Voor het aanpassen van het arbeidsvolume tijdens periodes van laagconjunctuur of economische schokken, beschikken werkgevers over twee vormen van numerieke flexibiliteit. Vooreerst is er de **interne numerieke flexibiliteit**, waarbij wordt getracht het bestaande personeel blijvend aan de ondernemingen te binden, maar tegelijk het aantal gewerkte uren en dagen te verminderen (of vermeerderen). Dat is het geval voor het systeem van tijdelijke werkloosheid, dat in ons land op ongeziene schaal is ingezet vanaf het begin van de crisis in maart 2020 en tot op vandaag in voege is. Verder vallen hier ook meer natuurlijke middelen onder, zoals de vermindering van het aantal overuren of het opnemen van vakantiedagen (Geurts, 2012). In tweede instantie, en een stap verder, is er de **externe numerieke flexibiliteit**, waarbij de werkgever ervoor opteert het bestaande personeel te laten gaan (of extra personeel aan te werven). De werkgever kan aanpassingen doen in de verschillende schillen van het personeelsbestand, gaande van de vaste kern van medewerkers, over de interne flexibele schil van tijdelijke medewerkers tot de externe flexibele schil van uitzendkrachten, studenten of andere gelegenhedswerkers die niet aan de onderneming zijn gebonden (zoals freelancers). Meest ingrijpend is het beëindigen van de contracten van werknemers die vast in dienst zijn.

Tabel 1.2 geeft een overzicht van enkele mogelijke maatregelen die thuishoren onder beide vormen van interne en externe numerieke flexibiliteit. De focus ligt op het initiatief van de werkgever, hoewel voor bepaalde instrumenten ook het initiatief van de werknemer geldt. Niet alle maatregelen hebben een gelijke impact op de arbeidsmarkt, in termen van de aanpassing van het arbeidsvolume. Voor de analyse in deze paper lichten we er vijf belangrijke uit, in de tabel in vet weergegeven.

Tabel 1.2 Verschillende vormen van interne en externe numerieke flexibiliteit

Verlagen arbeidsvolume Interne numerieke flexibiliteit, op de korte termijn	Inkrimpen personeelsbestand Externe numerieke flexibiliteit, op de korte termijn
<ul style="list-style-type: none"> - Systemen van arbeidsduurvermindering * Tijdelijke werkloosheid * Tijdskrediet (bv. corona-tijdskrediet) * Collectieve arbeidsduurvermindering - Thematische verloven (bv. corona-ouderschapsverlof) - Bijstellen overuren - Opnemen vakantiedagen - Loopbaanonderbreking - Volgen van opleidingen - Flexibele pensionering 	<ul style="list-style-type: none"> - Jobdestructie - Uittredingen van personeel - Bevriezen instroom van nieuw personeel - Uitzendarbeid verminderen - Tijdelijke contracten stopzetten - Studentenarbeid verminderen - Werk-naar-werk transities en instrumenten voor jobmobiliteit (met o.a.) <ul style="list-style-type: none"> * Externe reallocatie * Arbeidspools * Collegiaal inlenen * Detachering * Uitbesteden bedrijfseigen werk

Bron o.a. Geurts, 2012; Dietz et al., 2012; Heuse & Zimmer, 2010; NBB, 2010; Lamberts et al., 2002

1.1 Verlaging arbeidsvolume

Om het arbeidsvolume op een interne wijze te verlagen, dus zonder dat er personeel uit de onderneming vertrekt, hebben werkgevers en werknemers verschillende instrumenten ter beschikking. We bespreken elke optie uit tabel 1.2 kort hieronder.

* Systemen van arbeidsduurvermindering

Veruit de bekendste vorm van voltijdse of deeltijdse arbeidsduurvermindering, is tijdelijke werkloosheid. **Tijdelijke werkloosheid wegens corona-overmacht** is bedoeld voor jobbehoud, door de arbeidsovereenkomst tijdelijk op te schorten maar niet te verbreken. Dankzij de vereenvoudigde procedure, in het leven geroepen door de COVID-crisis en opengesteld voor alle sectoren, kan vanaf maart 2020 tot (voorlopig) maart 2022 elke vorm van tijdelijke werkloosheid (economisch, technisch) beschouwd worden als tijdelijke werkloosheid wegens corona-overmacht. Via een vereenvoudigde aangifte is het bovendien eenvoudig voor werkgevers om gebruik te maken van het stelsel. Bovendien kunnen ook werknemers een aanvraag indienen voor tijdelijke werkloosheid wegens overmacht, door een quarantaine of sluiting van de school van hun kind als gevolg van een maatregel om de verspreiding van het coronavirus te beperken.

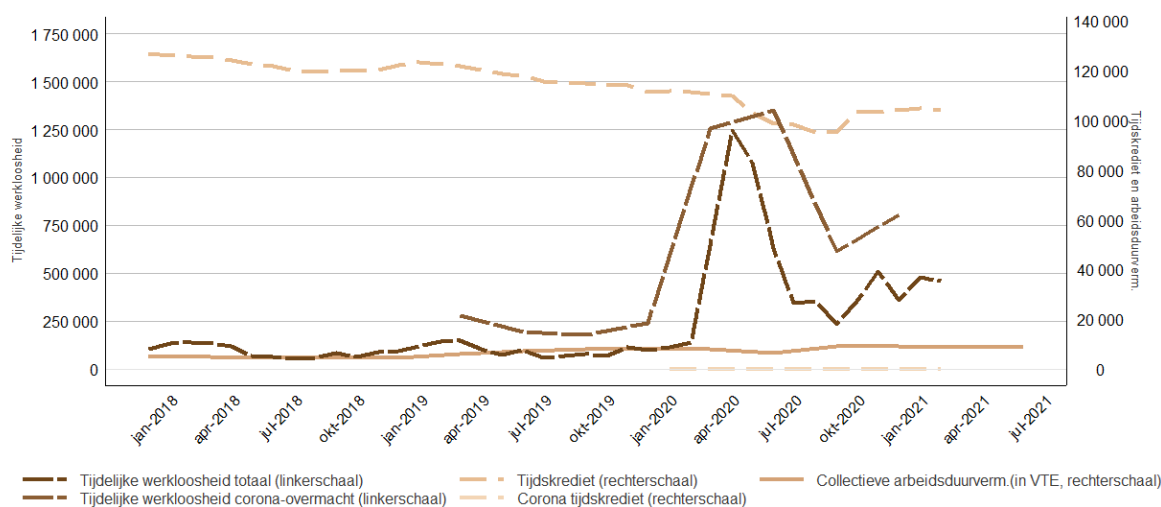
Een tweede systeem van arbeidsduurvermindering is het tijdskrediet. Ook hier heeft de overheid extra inspanningen gedaan, met de uitwerking van een specifiek **corona-tijdskrediet**. Het gaat om een nieuwe vorm van tijdskrediet die naast het gewone tijdskrediet bestaat. Zo kunnen werkgevers van een bedrijf dat erkend is als in herstructurering of moeilijkheden dankzij het coronatijdskrediet een gedeeltelijke werkonderbreking (halftijds of 1/5) voorstellen aan hun werknemers. De werknemer dient hier wel mee akkoord te gaan. De onderbrekingsperiodes van coronatijdskrediet worden niet afgetrokken van de maximumduur van het gewone tijdskrediet. De onderbrekingsuitkering is dezelfde als bij gewoon tijdskrediet, en wordt forfaitair bepaald.²

² Meer info: <https://www.rva.be/nl/documentatie/baremas/loopbaanonderbreking-tijdskrediet>.

Tot slot vermelden we ook de mogelijkheid tot **collectieve arbeidsduurvermindering**. Deze maatregel laat toe dat de arbeidsduur wordt verminderd met een vierde of met een vijfde, voor alle werknemers of voor een specifieke categorie van werknemers, dit gedurende een jaar. De werkgever krijgt hiervoor een RSZ-doelgroepvermindering. Anders dan het tijdskrediet is dit een beslissing van de werkgever, en moeten de werknemers in kwestie niet uitdrukkelijk hun akkoord geven.

We geven in figuur 1.2 de drie vormen van arbeidsduurvermindering weer over een lange periode, voor en tijdens corona, om te zien of de huidige crisis voor een sterke toename van de toepassing van de maatregelen heeft gezorgd.

Figuur 1.2 De inzet van stelsels van arbeidsduurvermindering tijdens en voor de COVID-19 crisis op de Belgische arbeidsmarkt (#, 2018-2021)



* Het totale aantal personen op tijdelijke werkloosheid werd verkregen via de statistieken van de RVA, en is beschikbaar per maand. Het aantal personen op het specifieke stelsel wegens corona-overmacht is berekend op basis van de DmfA-aangifte van de RSZ, en heeft betrekking op de situatie einde kwartaal. Deze data bevat de andere gebruikelijke vormen van tijdelijke werkloosheid voor de periode voorafgaand aan de crisis. Bron RVA (Statistieken), RSZ (Globale tijdsreeksen & DmfA-aangifte), bewerking HIVA-KU Leuven

In figuur 1.2 valt meteen de lijn van **tijdelijke werkloosheid wegens corona-overmacht** op (af te lezen op de linkerschaal).³ Tijdelijke werkloosheid is tijdens de crisis in grote aantallen ingezet, en kende een explosieve toename vanaf maart 2020. Het beroep op het stelsel is ongezien, en blijkt zelfs een pak hoger dan tijdens de financiële crisis van 2008-2009. De crisis kwam dan ook erg abrupt, en trof door de verplichte lockdown zo goed als elke sector. De inzet op het **(corona-)tijdskrediet** (op de rechterschaal) geeft een volledig ander beeld. Het gewone tijdskrediet kent sinds januari 2018 een lichte daling richting juli 2021, en zelfs een versnelde krimp tijdens de eerste golf van de crisis. De afsplitsing van het corona-tijdskrediet is niet zichtbaar in de figuur: op het hoogtepunt in juni 2021 maakten amper 105 werknemers er gebruik van.⁴ Werknemers deden met andere woorden amper een beroep op het tijdskrediet om hun arbeidsinzet naar beneden bij te stellen. Een mogelijke verklaring is de brede toepassing van het tijdelijke werkloosheidsstelsel, waardoor de aanvraag van deze extra maatregel niet langer noodzakelijk was. Tot slot is er de **collectieve arbeidsduurvermindering** (op de rechterschaal, weergegeven in VTE). Ook dit instrument is weinig tot niet toegepast door ondernemingen. De figuur laat zien dat de inzet op deze vorm van arbeidsduurvermindering zelfs gedaald is tijdens de tweede golf. Na de eerste golf, vanaf het derde kwartaal 2020 wordt met meer dan 9 000 VTE in België het hoogste niveau van de afgelopen drie jaar bereikt. Het betreft echter een te lichte

3 Zie noot onder de tabel om de verschillen tussen beide databestanden te duiden.

4 Dit aantal loopt nog op tot 111 in september 2021.

toename om te spreken van een corona-effect (ook voor corona zagen we aantallen van 8 000 VTE en meer). We bekijken deze maatregel dan ook niet verder in het vervolg van dit onderzoek.

* **Thematische verlopen**

Het invoeren van thematische verlopen is een volgende manier om het arbeidsvolume in de onderneming terug te dringen. Het **ouderschapsverlof kende alvast een enorme piek tijdens de crisis**, voornamelijk door de overmatige toepassing van het eenvoudige stelsel van corona-ouderschapsverlof. Op het hoogtepunt in augustus 2020 maakten maar liefst 59 211 werknemers gebruik van het specifieke corona-ouderschapsverlof (Statistieken RVA). Voor het totale ouderschapsverlof (inclusief de andere vormen van ouderschapsverlof) betreft dit in augustus 2020 121 153 Belgische werknemers. Een jaar eerder ging het in augustus (2019) nog over een totaal van 79 598 werknemers. Ondanks het succes van het stelsel, merken we op dat het ouderschapsverlofstelsel een instrument is dat wordt opgenomen op initiatief van de werknemer, niet van de werkgever. Het kan dus niet zonder meer omschreven worden als een reactie van ondernemingen op de crisis. We zullen het hierna niet verder opnemen.

* **Bijstellen overuren**

Het aanpassen van de gewerkte overuren is een maatregel die door werkgevers kan worden genomen om het arbeidsvolume terug te dringen, al blijkt dat deze strategie vaker wordt gebruikt tijdens een boom (het verhogen van overuren) dan tijdens een recessie (het terugdringen van overuren) (Dietz et al., 2012). Volgens cijfers van Securex treedt er gemiddeld, over alle sectoren, een daling op van het aantal overuren. Voor arbeiders was dit in maart 2020 een daling met 25% in vergelijking met het jaar voordien, voor bedienden is het aantal overuren gedaald met 11%. Tegelijk zijn er in enkele sectoren (bv. de telecommunicatie, de fabrikanten van medische uitrustingen) juist meer overuren gepresteerd.⁵ Omdat de cijfers niet in detail beschikbaar zijn, nemen we deze strategie niet op in het volgende hoofdstuk.

* **Opnemen vakantiedagen en loopbaanonderbreking**

Wat betreft aanvragen van loopbaanonderbreking, blijkt uit gegevens van de RVA dat de aantallen tijdens de crisis **licht tot sterk gedaald** zijn tijdens de crisis in vergelijking met het jaar 2019. Tussen januari 2019 en maart 2020 zien we dat het aantal gebruikers systematisch de 50 000 overschrijdt. Vanaf mei 2020 duikt het aantal personen op loopbaanonderbreking sterk onder de 50 000, en dit blijft zo tot aan de meest recente cijfers voor 2021 (september). Jaargegevens van Acerta tonen verder dat ook de opname van vakantiedagen nauwelijks verschilt van de cijfers in 2019, net als het kortdurende verzuim. Loopbaanonderbreking en de opname van vakantiedagen zijn met andere woorden niet gehanteerd als reactiemaatregel tijdens de crisis. Bovendien betreffen ze eerder stelsels op initiatief van de werknemers, waardoor we ze ook in het vervolg van dit onderzoek links laten liggen. Het verplicht doen opnemen van vakantiedagen wegens corona mag bijvoorbeeld niet.

* **Volgen van opleidingen**

Door werknemers verplicht een opleiding te laten volgen, blijven ze aan de slag zonder dat er arbeid wordt verricht. Ook dit is een mogelijk instrument van werkgevers om het arbeidsvolume terug te dringen. In bepaalde landen (bv. Duitsland, Nederland) kunnen werknemers die hun arbeidsduur moeten verminderen een beroepsopleiding volgen; dit is in sommige landen zelfs verplicht. In België en Vlaanderen bestaat deze verplichting niet,⁶ maar beroepsopleidingen aangeboden door VDAB -

5 Zie <https://press.securex.be/kwart-minder-uren-gepresteerd-door-arbeiders-en-11-door-bedienden-in-maart-2020>. Dit ook dankzij de mogelijkheid tot het verhogen van het aantal vrijwillige overuren in kritieke sectoren, tot 30 september 2021. <https://www.moore.be/nl/nieuws/welke-coronasteunmaatregelen-gelden-deze-zomer-nog>

6 Deze werd opgeschort, maar wie vanaf 1 oktober tijdelijk werkloos wordt wegens overmacht moet zich na de eerste drie maanden verplicht inschrijven bij VDAB (zoals in principe bepaald). Met andere woorden: vanaf 1 januari 2022 is inschrijving als werkzoekende noodzakelijk.

of andere bemiddelingsdiensten - zijn gratis voor werknemers die getroffen worden door tijdelijke werkloosheid. Ondanks dit aanbod zijn de cijfers over gevolgde opleidingen niet zoals verwacht. In 2020 werd net **39% minder tijd gespendeerd aan opleidingen dan in 2019** (bron Securex). De grootste daling was er in april en mei. Mogelijk speelt het feit dat opleidingen massaal moesten worden aangepast naar digitale vormen een rol. Dat bleek niet zo eenvoudig in de praktijk. Maar ook de late reactie van de overheid, die VDAB pas in juni 2020 de machtiging gaf om als dataregisseur maandelijks de gegevens van tijdelijke werklozen op te vragen,⁷ speelt mogelijk een rol. Toch blijft de daling ook voor het najaar van 2020 zichtbaar. De daling van opleidingsuren is verder een trend die niet enkel in elk van de drie Belgische gewesten wordt waargenomen, maar ook naar voor komt in andere Europese lidstaten (Penders et al., 2021). Dit is te betreuren, voornamelijk omdat er door het massale gebruik van tijdelijke werkloosheid net een enorme opportuniteit optrad op het vlak van opleiding, en dit binnen de structurele uitdagingen op de arbeidsmarkt (zoals digitalisering, vergroening, verduurzaming, ...). Gezien echter het effect van deze daling op het arbeidsvolume ontbreekt, nemen we dit instrument niet verder op.

* Flexibele pensionering

Onder flexibele pensionering, als maatregel van interne numerieke flexibiliteit, wordt niet het vervroegd pensioen van werknemers geteld.⁸ Interne flexibiliteit betekent zoals aangegeven dat men het arbeidsvolume gaat terugdringen met het bestaande personeel, zonder dat er werknemers vrijwillig of gedwongen vertrekken. Het bestaan van de landingsbaan is wel een instrument dat hier thuishoort. Het betreft een specifiek tijdskrediet voor werknemers van wie het einde van de loopbaan nadert, en biedt de mogelijkheid om de prestaties op de werkvloer te verminderen tot aan het pensioen. Het concept van de landingsbaan is al langer populair, maar werd extra versoepeld met de invoering van de **coronalandingsbaan**. Hiermee kunnen werknemers van minstens 55 jaar, en met minstens 25 jaar beroepsverleden, onderbrekingsuitkeringen krijgen, indien de onderneming erkend wordt als een onderneming in herstructurering of in moeilijkheden. Cijfers van RVA tonen dat er **niet extra gebruik werd gemaakt** van landingsbanen tijdens de crisis. Zo doen in mei 2020 zo'n 58 000 werknemers beroep op de maatregel. Heel 2019 tot in april 2020 lagen deze aantallen (vaak beduidend) boven de 60 000. Dit verschil is voor de volledige crisisperiode, tot september 2021, zichtbaar. De landingsbaan is tot slot eerder een instrument op initiatief van de werknemer. We bekijken het instrument dan ook niet verder in dit onderzoek.

1.2 Inkrimpen personeelsbestand

In het geval van externe numerieke flexibiliteit gaat de aanpassing van het personeelsbestand een stap verder. Het betreft een vorm van flexibiliteit waarbij (een deel van) het personeel de onderneming (moet) verla(a)t(en). Ook hiervoor zijn verschillende instrumenten beschikbaar. We overlopen ze, samen met hun toepassingen op de Belgische arbeidsmarkt, kort hieronder.

* Jobdestructie

Een belangrijke manier om het arbeidsvolume tijdens een crisis op een externe wijze aan te passen, is door de destructie of het stopzetten van bestaande jobs. Zo gingen tijdens de crisis in heel wat bedrijven en sectoren jobs verloren, niet enkel tijdelijke jobs. De Dynam-cijfers laten toe om vanaf het niveau van een onderneming of vestiging de totale bruto-omvang van jobdestructie te onderscheiden van jobcreatie of bijkomende jobs. In het tweede kwartaal van 2020 meten we een totale

7 Toch boden deze in veel gevallen geen soelaas: niet alleen zat er een time lag op de data, ook waren veelal de contactgegevens niet bekend (o.a. door de strenge privacywetgeving).

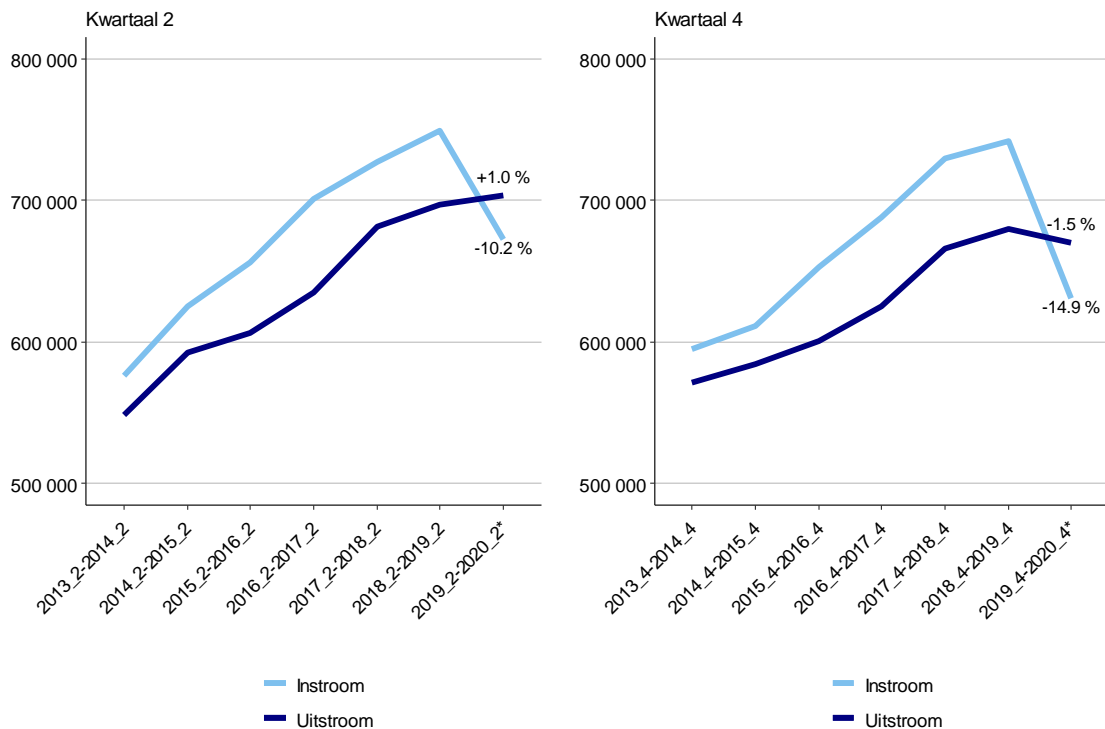
8 Merk op dat uit cijfers van Acerta blijkt dat door de crisis 11,6% meer werknemers voor hun 65^{ste} op pensioen zijn gegaan, ook zal zijn de voorwaarden voor vervroegde pensionering niet gewijzigd (<https://peoplesphere.be/nl/ruim-1-op-3-werknemers-en-1-op-2-zelfstandigen-zwaarden-2020-wettelijke-pensioenleeftijd-af/>).

destructie van 172 167 bestaande jobs, in het vierde kwartaal wordt dit 224 517 jobs. Aan de **basis van de jobdynamiek ligt echter de werknemersdynamiek, gevormd door de bewegingen van werknemers die de jobs invullen**. Het zijn die bewegingen, in en uit ondernemingen, die in de verdere analyse in deze paper aan bod komen.

*** Uittredingen van personeel, zonder de instroom van nieuw personeel**

Globaal beschouwd zijn er twee strategieën die inspelen op de in- en uitstroombewegingen van personeel. Het betreft (1) het natuurlijk verloop, inclusief de gedwongen of vrijwillige uitstroom van personeel en (2) het niet opvullen van vrijgekomen plaatsen en tegelijk schrappen van bestaande vacatures (Borghouts-van de Pas et al., 2009). Zowel individuele of collectieve exits als het bevroeren van nieuwe indienstnemingen zijn instrumenten die werkgevers in staat stellen om het arbeidsvolume op de werkvloer te verkleinen. Ze zijn sterk zichtbaar tijdens de eerste en tweede golf van de crisis, respectievelijk in het voorjaar en het najaar 2020 (figuur 1.3), en ook tijdens de financiële crisis van 2008-2009 werd de strategie in grote mate toegepast (Cornille, 2015).

Figuur 1.3 Werknemersdynamiek op de Belgische arbeidsmarkt tijdens de eerste en tweede coronagolf (#, 2013-2020)



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

De Dynam cijfers weergegeven in figuur 1.3 tonen dat het jaar 2020 een breuk vormt van het voorafgaande stijgende patroon van aanwervingen en exits. Het hoeft niet te verbazen dat er **minder aanwervingen werden geregistreerd** tijdens de periode 2019_2-2020_2 en 2019_4-2020_4, de tijdsblokken die de eerste en tweede golf omvatten. Werkgevers zijn immers niet geneigd extra personeel aan te werven in periodes dat het minder goed gaat. Voor het uitbreken van de pandemie zat de uitstroom in stijgende lijn, maar dat was vooral een teken van de opwaartse conjunctuur, en de verhoogde churning. Meer personeel veranderde vrijwillig van job. De uitstroom kent tijdens de crisis eerst een erg beperkte stijging gevolgd door een lichte daling. **Anders dan men zou verwachten**

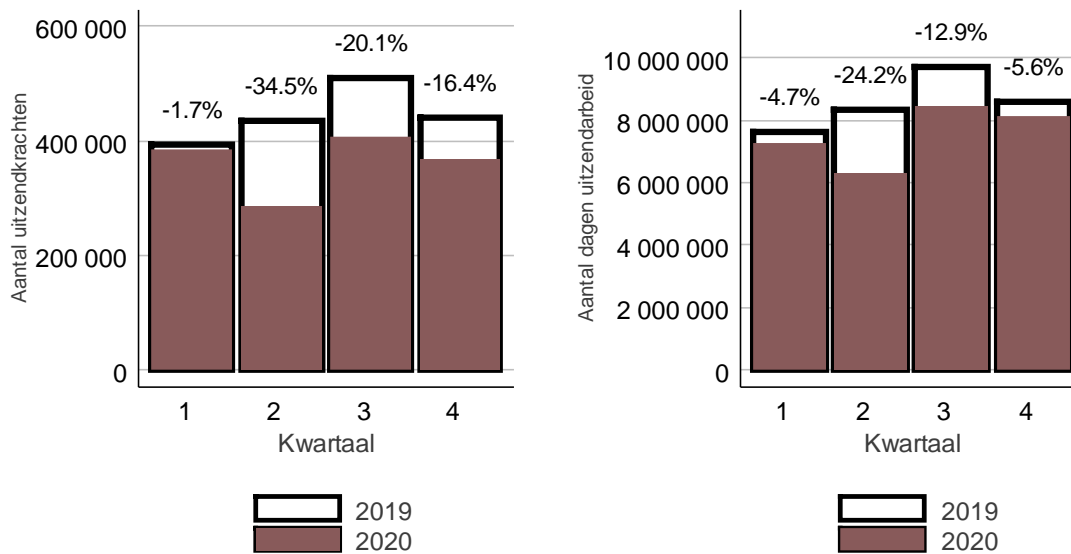
heeft de crisis (nog) niet tot meer ontslagen geleid, mede door het pakket steunmaatregelen tot behoud van ondernemingen.

Uit vorige crises leren we dat bedrijven bijkomend veranderingen kunnen doorvoeren om beter bestand te zijn voor de toekomst, het *cleansing effect*. Dit kan ook reorganisaties of herstructureringen triggeren. Het feit dat we tijdens de eerste 10 maanden van de crisis alsnog weinig effect zien op de uitstroomcomponent, wordt in eerste instantie gedreven door het gebruik van **tijdelijke werkloosheid**, dat een belangrijke rol speelt als buffer tegen ontslag. Een mogelijk neveneffect is dat de impact op de dynamiek pas **uitgesteld zichtbaar** wordt. Dat verwachten we al op de korte termijn: door de crisis werden immers meer ontslagen via bedrijfsherstructurerings- of sluitingen aangekondigd. Doordat die procedures vertraging opliepen, wordt het effect op de uitstroom pas na 2020 verwacht (NBB, 2021b). Ten tweede worden - ook op moment van schrijven - nog vele ondernemingen gestut door diverse maatregelen, zoals een uitstel van belastingen of vrijstelling van sociale bijdragen. De vraag is hoe deze bedrijven zullen reageren bij het wegvallen van deze steunmaatregelen. Ten derde, en niet te onderschatten, leren we uit de vorige financiële crisis dat het grootste effect van een schok op de tewerkstelling mogelijk pas enkele jaren nadien in de tewerkstellingscijfers zichtbaar wordt, net doordat tijdelijke werkloosheid als pauzeknop fungeert (Struyven, 2013). De tijd dat een arbeidsmarkt nodig heeft om volledig te herstellen, kan zelfs nog langer aanslepen. Zo werkt de nasleep van de financiële crisis tot vandaag door in de cijfers over de Belgische arbeidsmarktdynamiek, die nog steeds niet het pre-crisisniveau van 2007-2008 konden bereiken. Daarnaast vinden we een tweede verklaring voor de weinig dynamische uitstroom tijdens de eerste maanden crisis, langs werkgeverskant. Zo kunnen we verwachten dat werkgevers in een eerste reactie op een economische schok trachten mensen aan boord te houden, mede in het licht van de **structurele krapte** die voor de crisis reeds aanwezig was. Ook blijft met de gegeven ontslagbescherming de **stap naar gedwongen ontslag groot**.

* **Uitzendarbeid verminderen**

'Externe' aanpassingen van het arbeidsvolume door de vermindering en toename van het aantal uitzendkrachten is een eenvoudige manier om fluctuaties in de activiteit toe te laten, zonder meteen over te gaan tot ontslag van het eigen personeel. Figuur 1.4 geeft de evolutie van het aantal uitzendkrachten (links) en het aantal dagen uitzendarbeid (rechts) tussen 2019 en 2020, tijdens de COVID-crisis.

Figuur 1.4 Evolutie van het aantal uitzendkrachten (links) en het aantal dagen uitzendarbeid (rechts) voor en tijdens de coronacrisis op de Belgische arbeidsmarkt (#, 2019-2020)



Bron RSZ Dimona-aangifte, bewerking HIVA-KU Leuven

Figuur 1.4 illustreert duidelijk de mate waarin de **uitzendsector de weerslag van de crisis opving**. Vooral het aantal uitzendkrachten verminderde sterk tijdens de crisis, zelfs met 35% tijdens de eerste golf. Ook tijdens de gebruikelijke piek van uitzendarbeid, de zomerperiode, bleef het aantal uitzendkrachten 20% lager dan het jaar voordien. In het vierde kwartaal van 2020 gaat het om een kwart minder. Typisch wordt de tewerkstelling in de uitzendsector gezien als een voorloper-indicator van heropleving op de arbeidsmarkt, maar die is nog weinig zichtbaar na de eerste golf. Tijdens de tweede golf zien we de eerste voorzichtige tekenen van herstel dat zich doorzet in de eerste helft 2021.

Het rechterdeel van figuur 1.4 toont bovendien dat ook het aantal dagen uitzendwerk is teruggevallen, al wordt het verschil met de situatie pre-corona klein in het vierde kwartaal van 2020. Het verschil met het beeld links (het aantal uitzendkrachten dat wel sterker terugviel) kan op twee zaken wijzen. Enerzijds zijn het mogelijk vooral de uitzendkrachten die deeltijds aan de slag waren die hun job zijn verloren. Dit verklaart de sterkere terugval van het aantal uitzendwerkers, tegenover de kleinere afname van de gewerkte dagen uitzend. Anderzijds kan het ook wijzen op het feit dat de uitzendkrachten die wel aan de slag bleven, mogelijk meer uren presteerden dan precorona. Dit beeld is duidelijk sectoraal gebonden. Een mooi voorbeeld zien we in de sector van de reiniging (nace 81-82). Hier bleef het aantal uitzendkrachten status quo (+2%) tussen 2019_4 en 2020_4, maar kende het aantal gewerkte dagen een exponentiële toename met 38%.

*** Tijdelijke contracten niet verlengen**

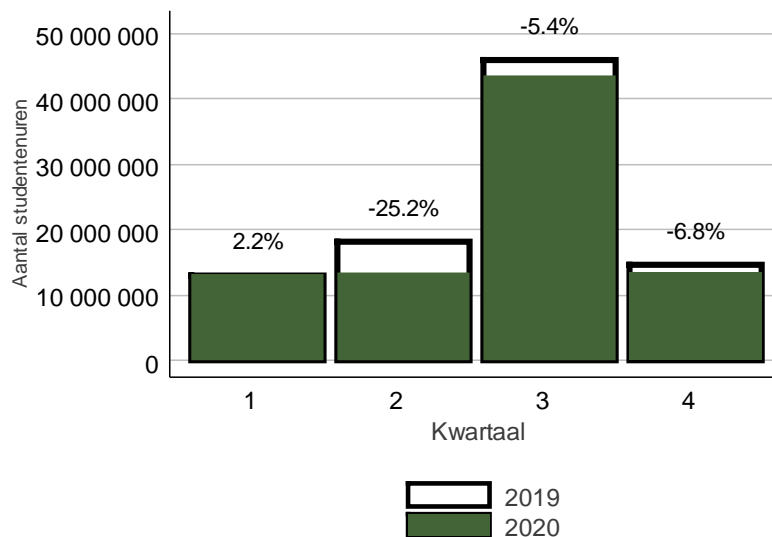
De lockdown-maatregelen, met gedwongen (tijdelijke) sluitingen van ondernemingen tijdens de crisis, uitte zich sterk in het stopzetten of niet hernieuwen van tijdelijke contracten, waarvan een groot deel uitzendcontracten. RSZ-gegevens over het speciale arbeidsregime – i.e. een regime dat afwijkt van de voltijdse of deeltijdse contracten in een regulier tijds kader – leren dat de stopgezette tijdelijke jobs vaak bijkomende jobs betreft, op de uitzendcontracten na. Het gevolg is dat de impact op de daling

van het aantal arbeidsplaatsen beperkt blijft.⁹ Bovendien blijft het belang van tijdelijke contracten in het geheel van reguliere voltijdse of deeltijdse contracten (buiten uitzendwerk dus) vrij beperkt. We nemen dit specifieke instrument dan ook niet verder op in het vervolg van dit onderzoek, en focussen wat betreft tijdelijke contracten uitsluitend op de uitzendjobs.

* Studentenarbeid verminderen

Werkgevers hebben ook de mogelijkheid om te schuiven met het aanwezige personeel met behulp van studentenarbeid. De inzet op studentenarbeid om snel in te spelen op capaciteitswijzingen (en ook verlofperiodes van het bestaande personeel op te vangen), is een vaak gebruikt instrument van werkgevers, zeker tijdens de zomermaanden. In het derde kwartaal van 2019, precoronavirus, werden maar liefst 46 006 621 uren via studentenarbeid geregistreerd. Twee vijfde van de studenten ging aan de slag via een uitzendbureau (nace 78, 40% van de uren), en werd aan het werk gesteld in verscheidene sectoren. Daarnaast zien we dat heel wat studenten rechtstreeks werden tewerkgesteld in de detailhandel (nace 47, 15% van de gewerkte uren) en de horeca (nace 55-56, 14%). Figuur 1.5 toont dat de crisis de vraag naar studentenarbeid heeft gefnuikt.

Figuur 1.5 Evolutie van het aantal geregistreerde uren studentenarbeid voor en tijdens de crisis (#, 2019-2020)



Bron RSZ DmfA-aangifte, bewerking HIVA-KU Leuven

Het effect van de crisis is duidelijk zichtbaar in het tweede kwartaal van 2020, tijdens de eerste coronagolf. Er zijn in dat kwartaal zo'n 13 miljoen studentenuren geregistreerd, het jaar voordien waren dat er nog 18 miljoen. Zo veroorzaakte de crisis tijdens de eerste lockdown een **daling van maar liefst 25% in het gewerkte arbeidsvolume van studenten**. Vanaf het derde kwartaal zien we dat de vraag naar studenten duidelijk opnieuw stijgt. Tijdens de zomer van 2020 zijn er 5% minder studentenuren gepresteerd dan in de zomer het jaar voordien. Ook in het vierde kwartaal van 2020, tijdens de tweede coronagolf, zien we nog 6% minder studentenuren dan in dezelfde periode het jaar voordien. Het verminderen van studentenarbeid blijkt zo in elk seizoen van de crisis een belangrijke reactie van werkgevers om het arbeidsvolume terug te dringen.

⁹ Zie o.a. <https://rsz.be/nieuws/2020/12/22/arbeidsmarktanalyse-derde-kwartaal-2020>. Ook uit een studie van Geurts (2012) over de voorgaande financiële crisis blijkt dat indien de uitzendjobs binnen het totaal van tijdelijke contracten buiten beschouwing worden gelaten, dan ook tijdelijke arbeidsplaatsen zeer beperkt verdwijnen. Zo werden tijdens de financiële crisis kosten eerder gedrukt door het aantal vaste werknemers aan te passen, en slechts in mindere mate door tijdelijke tewerkstelling terug te schroeven (Cornille, 2015). Al merken we tegelijk op dat de wetgeving op tijdelijke contracten sindsdien restrictiever is geworden.

* Werk-naar-werk transitie en instrumenten voor jobmobiliteit

Een laatste stap om het personeelsbestand aan te passen aan de veranderende vraag, of in dit geval de crisisschokken op de arbeidsmarkt, is via instrumenten buiten de grenzen van de eigen onderneming om. Denk aan vormen van externe reallocatie, het poolen van arbeid, detachering, ... Deze en andere georganiseerde werk-naar-werk transitie blijven vooralsnog embryonaal op onze arbeidsmarkt (Jacobs et al., 2021). Wel groeit er meer en meer interesse voor het thema, gelet op de sterke fluctuaties en mismatch op de arbeidsmarkt (zie: ESF-proeftuinen Careerflow). Ook de overheid nam tijdens de crisis enkele maatregelen om deze vorm van flexibiliteit aan te moedigen. Onder andere door de toelating om bepaalde statuten of beroepen te combineren met uitkeringen, trachtte ze om de tekorten in enkele essentiële sectoren op te vangen (NBB, 2021b).

We vinden weinig evidentie voor de (brede) toepassing van instrumenten met betrekking tot werk-naar-werk transitie/instrumenten voor jobmobiliteit tijdens de crisis. Met betrekking tot een vaste overstap vanuit een zwaar getroffen sector richting een nieuwe job, leren we ten eerste uit Struyven et al. (2021a) dat de uitstroom van voltijds en deeltijds personeel richting een nieuwe job sterk gedaald is tijdens de crisis, net als voor werknemers in de flexibele schil. **Minder werknemers dan pre-corona zijn veranderd van job**, al dan niet via een vrijwillige overstap. Ook de uitstroom richting inactiviteit/zelfstandige arbeid is niet gestegen voor voltijds en deeltijdse werknemers. Enkel de werknemers in speciale, kortlopende contracten kennen een grotere uitstroom uit werk. Dit wijst erop dat werknemers tijdens perioden van laagconjunctuur eerder geneigd zijn vast te houden aan hun job (indien mogelijk).¹⁰ We zien deze suppositie ook bevestigd in de evolutie van de churninggraad op de arbeidsmarkt, een indicator om externe jobrotatie te meten, tussen ondernemingen. Deze is tijdens de crisis, maar zelfs tot in 2021, sterk gedaald (Dynam Release). Wat betreft een tijdelijke overstap richting ander werk, werden de ingestelde overheidsmaatregelen om dit te ondersteunen alvast geen succes. Niet alleen was er vooral interesse bij inlenende bedrijven, en veel minder bij de uitlenende partijen. Ook kozen ondernemingen finaal liever voor de optie van uitzendwerk met regulier beschikbare werklozen (Voka, 2021).

Ten tweede kunnen we er vanuit werkgeverskant van uitgaan dat ook zij weinig geneigd waren hun personeel te laten vertrekken richting een andere onderneming of sector. Dit vermoeden we in het licht van de **structurele krapte op de arbeidsmarkt**, die pre-corona al een vast gegeven was. De verwachting is dat een werkgeversinstrument waarbij werknemers onderling worden uitgewisseld, richting een andere onderneming of sector, niet als zodanig werd toegepast.

¹⁰ In een sector als de horeca was die vrijwillige mogelijkheid er in veel gevallen niet. De sector werd zwaar getroffen tijdens zowel de eerste als de tweede crisisgolf, en veel personeel is tijdens de crisis uitgestroomd uit de sector. Een groot deel is vertrokken richting inactiviteit, maar tegelijk kwam meer ex-horecapersoneel dan voorheen in andere sectoren terecht, zoals de zorg (Struyven et al., 2021b). Daar heeft de overheid ook op ingezet, met acties als 'help de oogst' of 'help de helpers'.

2 | Een sectorale monitoring van de reactiemaatregelen van ondernemingen op de crisis

Belgische en Vlaamse werkgevers hebben meerdere instrumenten voor aanpassing van het arbeidsvolume ingezet om aan de crisis het hoofd te bieden. Vooral volgende vijf instrumenten hebben een brede impact op het arbeidsvolume: **(1) tijdelijke werkloosheid, (al dan niet) samen met (2) de vermindering van nieuwe intredingen, (3) de natuurlijke en gedwongen of vrijwillige uitstroom van personeel, (4) het verminderen van uitzendarbeid en (5) het verlagen van studentenarbeid.** Sectoren werden verschillend getroffen door de crisis, en reageerden dan ook heterogeen op de noodzaak aan de aanpassingen van het arbeidsvolume. Daarnaast kregen ook werknemers al naargelang hun profiel te maken met verscheidene ingezette instrumenten, met een verschillende impact. In deze sectie gaan we per subsector de impact na van de vijf werkgeversinstrumenten om de activiteiten op de werkvloer in te perken (hoofdstuk 2). In het volgende hoofdstuk (hoofdstuk 3) komen de werknemersprofielen aan bod.

In een **eerste, verkennende stap** (paragraaf 2.1), bieden we een sectoraal gedifferentieerd beeld van de omvang van de verschillende maatregelen afzonderlijk op de Belgische arbeidsmarkt. We willen nagaan in hoeverre en in welke sectoren elk van de vijf instrumenten afzonderlijk naar voor werden geschoven als antwoord op de crisis. In een **tweede stap** (paragraaf 2.2) gaan we na hoe sectoren zich hebben aangepast aan de veranderende arbeidsvraag, en of de bovenvermelde maatregelen per sector eerder afgeruild of gecombineerd werden (tot reactiepatronen). In een **derde en laatste stap** (paragraaf 2.3) bekijken we globaal, op het subsectorniveau, of er cross-sectioneel een samenhang te vinden is tussen de verschillende maatregelen. Welke andere reacties gaan vaak samen in ondernemingen die zich intensief beroepen op tijdelijke werkloosheid?

De vraagstelling in dit en volgend hoofdstuk is volledig gericht op het crisisjaar 2020. Enerzijds is dit een bewuste keuze. Om de eerste impact van de crisis na te gaan willen we geen interferentie van de oplevende conjunctuur. Vanaf 2021 zien we immers dat de arbeidsmarkt deels herleeft, en dat ondernemingen hun vacatures maar moeilijk krijgen ingevuld. De krapte is terug van weggeweest. Door uitsluitend te focussen op het crisisjaar 2020 nemen we deze interferentie weg, en kunnen we uitspraken doen over de eerste reacties van sectoren en ondernemingen op de crisis. Anderzijds zijn voor een geïntegreerde analyse consistente gegevens nodig; op het moment van schrijven waren er nog maar weinig gegevens beschikbaar over het volledige jaar 2021. Voor een update van de evolutie en impact in recentere jaren is vervolgonderzoek aangewezen.

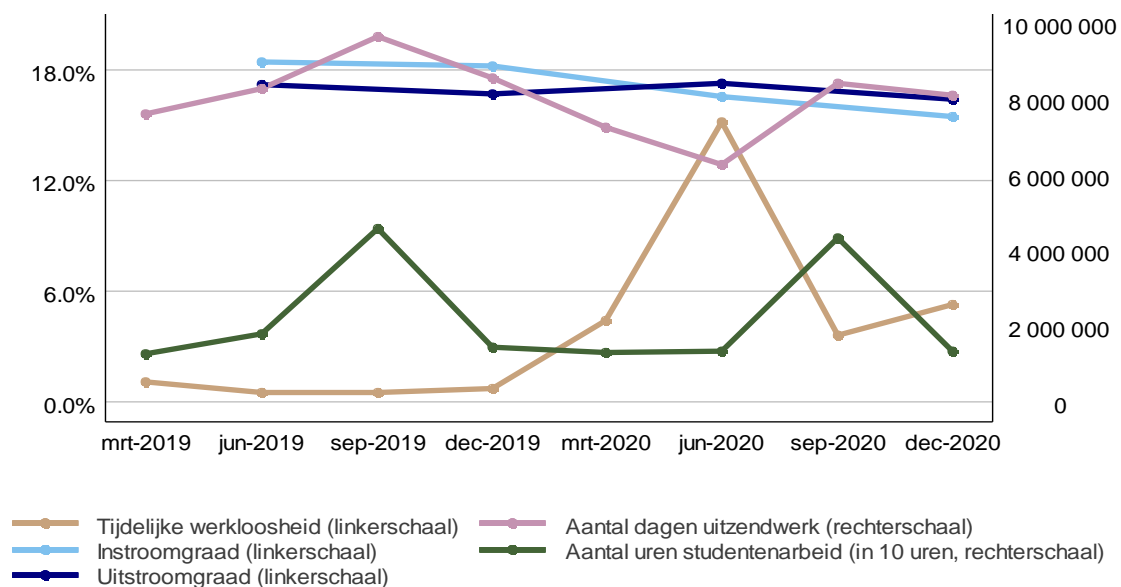
Tot slot: om de invloed van de crisis te analyseren, is het noodzakelijk een vergelijking te voorzien met de situatie op de Belgische arbeidsmarkt voor de crisis. Hiervoor nemen we het jaar 2019 als ijkpunt. Dit om twee redenen. Ten eerste kent het jaar 2019 een weinig verrassend verloop in vergelijking met de voorgaande jaren. De netto-evolutie blijft quasi gelijk, en ook de jobcreatie en -destructie vertonen een verderzetting van de voorgaande jaren. De data zullen qua outliers m.a.w. beperkt

zijn.¹¹ Ten tweede is de COVID-19 crisis erg plots gebeurd. Zonder de komst van het virus hadden we in 2020 hoogstwaarschijnlijk een verdere groei opgetekend, in de trend van de voorgaande jaren. De breuk die de eerste coronagolf veroorzaakt kunnen we dan ook het best weergeven door de breuklijnen tussen het crisisjaar en het voorgaande jaar te tonen.

2.1 Verkenning van de verschillende reactiemaatregelen tijdens de crisis

Bij wijze van startpunt willen we de situatie voor de volledige Belgische arbeidsmarkt schetsen tijdens de eerste en tweede golf. Hiertoe bekijken we in figuur 2.1 vijf mogelijke reacties van werkgevers om het arbeidsvolume van hun werknemers aan te passen aan de realiteit van de crisis. De inzet op tijdelijke werkloosheid geven we weer door een intensiteitsratio, waarbij we het aantal dagen tijdelijke werkloosheid delen door het totale aantal dagen dat normaal gewerkt wordt.¹² De in- en uitstroomgraad zijn gedefinieerd op basis van Dynam, en geven de absolute in- respectievelijk uitstroom ten opzichte van de totale tewerkstelling. De evolutie van uitzendwerk geven we verder weer in dagen uitzendarbeid, studentenaarbeid wordt weergegeven in uren (in 10 uren). Uit de figuur blijkt een duidelijk verschil tussen de situatie in de eerste versus tweede golf.

Figuur 2.1 Evolutie van de vijf reactiemaatregelen van Belgische werkgevers tijdens de COVID-crisis (# & %, 2019_1-2020_4)



Bron RSZ Dimona-aangifte, RSZ DmfA-aangifte & © Dynam-dataset, Rijksdienst voor Sociale Zekerheid en HIVA-KU Leuven, bewerking HIVA-KU Leuven

Het dominante beeld tijdens de eerste coronagolf is duidelijk de hoge inzet op **tijdelijke werkloosheid**. Globaal bereikt de intensiteit van tijdelijke werkloosheid tijdens het hoogtepunt de kaap van 15%. Uiteraard verbergt dit cijfer grote sectorale verschillen (zie volgende paragraaf). Verder zien we tijdens deze golf een duidelijke terugschroefing van het aantal **aanwervingen** (-10%), terwijl ook flexibele arbeidsvormen, zoals **uitzendwerk** (-24%) of **studentenaarbeid** (-25%), sterk zijn gekrompen. De uitstroom is heel licht gestegen. Zoals we eerder bespraken, leidde de COVID-19 crisis in de eerste maanden niet tot een significante toename van het aantal ontslagen, en veranderden ook minder werknemers van job.¹³

¹¹ Ook al omdat we deze vrij geaggregeerd bekijken, en het sowieso een erg grote dataset betreft.

¹² Zie methodologische box in de volgende paragraaf 2.1.1.

¹³ Het concept churning, zie o.a. Goesaert et al. (2021).

De tweede golf luidt op enkele indicatoren een eerste verbetering in. Het dominante instrument is nog steeds de **tijdelijke werkloosheid**, maar de intensiteit hiervan ligt met gemiddeld 5% lager dan tijdens het begin van de crisis. Ook de flexibele arbeidsvormen trekken opnieuw aan, en liggen nog maar licht onder het pre-crisisniveau (voor uitzendwerk zien we een kloof van 6%, voor studentenarbeid is dit 7% in vergelijking met jaar voordien). Het aantal exits is zelfs gedaald in vergelijking met de periode pre-corona. Waar we geen daling noteren, is bij de instroomcijfers. Het aantal **aanwervingen** kent een verscherpte daling tijdens de tweede golf (eind 2020) tot -15%.

2.1.1 Tijdelijke werkloosheid

Tijdelijke werkloosheid heeft in het eerste coronajaar een exponentiële groei van de werkloosheid verhinderd, en ervoor gezorgd dat getroffen huishoudens hun inkomen (grotendeels) gewaarborgd zagen. De schaalgrootte van tijdelijke werkloosheid is nooit gezien. Tijdens de piek van de crisis deden meer dan 1 miljoen werknemers een beroep op het stelsel, meer dan een vierde van de totale loontrekkende bevolking in België. We gaan onder figuur 2.2 gedetailleerd in op de impact van de crisis met betrekking tot het tijdelijke werkloosheidsstelsel, afzonderlijk voor de eerste en tweede coronagolf. Dit doen we met behulp van een intensiteitsindicator om de take-up van tijdelijke werkloosheid over sectoren te vergelijken. Meer hierover in de methodologische box hieronder.

Methodologische box 1: de intensiteit van tijdelijke werkloosheid

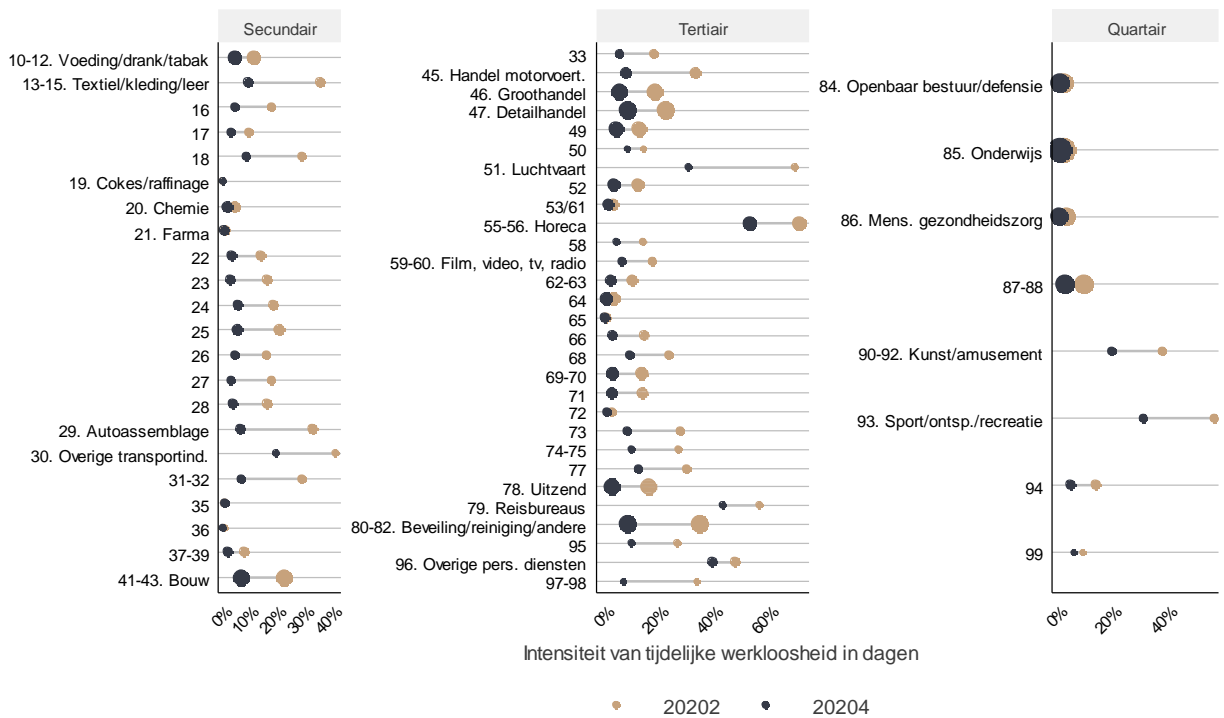
Wat? Om de take-up van tijdelijke werkloosheid op een inzichtelijke wijze weer te geven, introduceren we de indicator van *de intensiteit van de inzet op tijdelijke werkloosheid*, op sectorniveau. Deze geeft inzicht in hoe intensief tijdelijke werkloosheid tijdens de crisis werd ingezet door werkgevers, gegroepeerd per sector.

Hoe? Om deze indicator te berekenen delen we het totale aantal dagen tijdelijke werkloosheid in de sector door het totale aantal dagen dat normaal gewerkt wordt per sector, exclusief de dagen ziekte, arbeidsongeval, beroepsziekte of onbezoldigd verlof. Het is immers logisch dat iemand die een volledig kwartaal ziek was en daardoor ook niet in tijdelijke werkloosheid kon, niet mee wordt opgenomen bij de berekening van de intensiteit.

Bron? De intensiteitsindicator verkrijgen we uit de RSZ-dataset met betrekking tot de DmfA-aangifte op ondernemingsniveau, die we aggregeren per sector. Elke gewerkte dag krijgt hierin een code mee, die we kunnen linken aan tijdelijke werkloosheid en perioden van ziekte, verlof, of bezoldigde arbeid. In de DmfA-dataset zijn 163 474 ondernemingen opgenomen voor het tweede kwartaal van 2020. Het betreft 72% van de totale populatie ondernemingen (volgens de gedetailleerde kwartaalgegevens van RSZ voor het kwartaal 2020_2). Over het algemeen zien we geen te grote variaties wat betreft het aantal ondernemingen per sector tussen beide datasets (zie tabel b1.1 in bijlage). Er zijn negen subsectoren waarvan we minder dan 50% van de actieve ondernemingen in onze dataset terugvinden. Het betreft voornamelijk erg kleine sectoren, met weinig tewerkstelling en minder dan 1 000 actieve werkgevers. Enkel de sector van het openbaar bestuur en defensie (nace 84) vertegenwoordigt een groot aantal werkgevers, en vooral heel wat loontrekkende tewerkstelling. Gezien tijdelijke werkloosheid hier zo goed als niet werd ingezet (ambtenarij), heeft dit weinig effect op onze resultaten.

Sectorgemiddelde versus ondernemingsgemiddelde: merk op het resultaat van bovenstaande berekening leidt tot een gemiddelde intensiteit voor de volledige sector. We berekenen immers de teller en noemer op het sectorniveau, en de hieruit volgende intensiteit heeft dus enkel betrekking op hetzelfde sectorniveau. Via een alternatieve werkwijze kunnen we ook de gemiddelde intensiteit op het individuele bedrijfsniveau voor de hele sector nagaan. Dit doen we door de teller en noemer op het individuele bedrijfsniveau te berekenen, en zo de intensiteit van elke onderneming afzonderlijk na te gaan. Vervolgens kunnen we deze afzonderlijke gemiddeldes aggregeren tot een globaal sectorgemiddelde, maar hierdoor bekomen we een veel hoger resultaat. Dat is weinig verwonderlijk, gezien grote en kleine ondernemingen volgens de alternatieve werkwijze even zwaar doorwegen, en we tegelijk een hogere intensiteit rapporteren in de kleinste ondernemingen (Vandekerkhove et al., 2022).

Figuur 2.2 Evolutie van de intensiteit van tijdelijke werkloosheid (dagen) per subsector op de Belgische arbeidsmarkt (% , 2020_2 & 2020_4)



Bron RSZ DmfA-aangifte, bewerking HIVA-KU Leuven

Tijdens de eerste golf lag de intensiteit van tijdelijke werkloosheid hoog voor heel wat sectoren. De gemiddelde intensiteit op de volledige Belgische arbeidsmarkt steeg dan ook tot 15%¹⁴ in het tweede kwartaal van 2020. Voor de private sector - exclusief de grote quartaire sectoren, met name het openbaar bestuur en defensie (nace 84), het onderwijs (nace 85) en de menselijke gezondheidszorg (nace 86-88), bekomen we een gemiddelde van 21% in de eerste golf. De typische sectoren die gelabeld worden als zwaar getroffen (zie ook de Dynam flashes), en dus in grote aantallen gebruik hebben gemaakt van het stelsel, zijn de **luchtvaart** (nace 51), de **horeca** (nace 55-56), de sector van de **reisbureaus** (nace 79), de **kunst- en amusementssector** (nace 90-92), de **sport, ontspanning en recreatie** (nace 93) en de **overige persoonlijke diensten** (nace 96). Sectoren waar tijdelijke werkloosheid praktisch niet werd toegepast, zijn de grote publieke sectoren (nace 86, 85, 86, 87-88), de chemische en farmaceutische sectoren (nace 19, 20, 21), de telecommunicatie (nace 53/61), de finance (nace 64, 65) en de kleinere sector van het wetenschappelijk speur- en ontwikkelingswerk (nace 72).

Richting december 2020 is de inzet op tijdelijke werkloosheid globaal sterk gezakt, tot een intensiteit van 5%¹⁵ op het einde van het vierde kwartaal, of 7,5% exclusief de grote quartaire sectoren. **Opnieuw springen dezelfde sectoren eruit** als veelgebruikers, zij het dat de aantallen ook hier gedaald zijn. Toch bleven de werknemers in deze sectoren langdurig blootgesteld aan de impact van de crisis, en zaten ze meerdere maanden thuis van het werk. Ook in sectoren die in het tweede kwartaal gemiddeld scoorden op de inzet van het stelsel, zien we een daling.

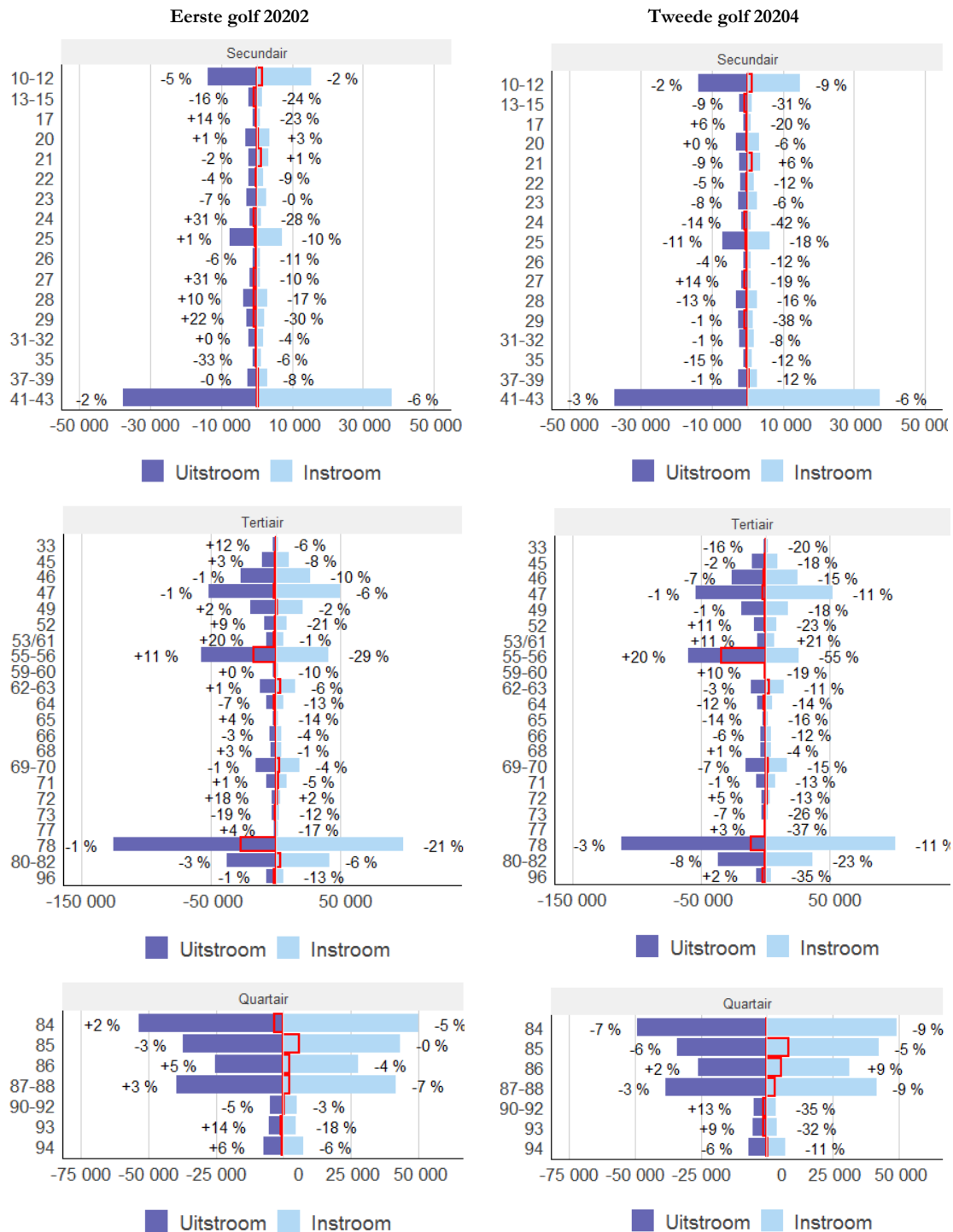
¹⁴ Deze 15% is berekend als het totale aantal dagen tijdelijke werkloosheid op de Belgische arbeidsmarkt gedeeld door het totale aantal dagen dat 'normaal' gewerkt wordt. Alle sectoren werden in de berekening toegevoegd. Indien we de gemiddelde intensiteit per onderneming berekenen (m.a.w. het gemiddelde van de individuele intensiteit per onderneming), en dit aggregeren tot op het Belgisch niveau, dan komen we op een globale gemiddelde intensiteit van maar liefst 39%. (Zie methodologische box voor een verklaring).

¹⁵ Volgende de alternatieve rekenwijze is dit 19% (zie ook de methodologische box).

2.1.2 In- en uitstroombewegingen

Heel wat sectoren op de Belgische arbeidsmarkt noteren door de crisis een netto-krimp van de tewerkstelling in de periode 2019-2020. Echter, ondanks de ongeziene lockdownmaatregelen, is de uitstroom van personeel, ook richting werkloosheid, niet gestegen. De uitstroom voor de Belgische arbeidsmarkt is zelfs gedaald met 0,6%. Ook het Brussels (-0,8%) en het Waals Gewest (-1%) noteren een gedaalde uitstroom, terwijl we in Vlaanderen tijdens de crisisgolf net meer exits (+1,7%) waarnemen. Het belang van uitzendwerk voor de totale tewerkstelling in Vlaanderen speelt hier allicht een rol. De flexibele schil van ondernemingen werd immers in grote mate afgebouwd (zie ook volgende paragraaf). In figuur 2.3 bekijken we onderliggend aan het netto-cijfer de evolutie van de in- en uitstroom van werknemers in elke subsector op de Belgische arbeidsmarkt, als twee onderscheiden maatregelen.

Figuur 2.3 Evolutie van de instroom en uitstroom op de Belgische arbeidsmarkt naar subsector (# & %, 2019_2-2020_2 & 2019_4-2020_4)



* Gebaseerd op nagenoeg volledige gegevens.

** De allerkleinste sectoren zijn voor de leesbaarheid uit de figuur weggelaten.

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

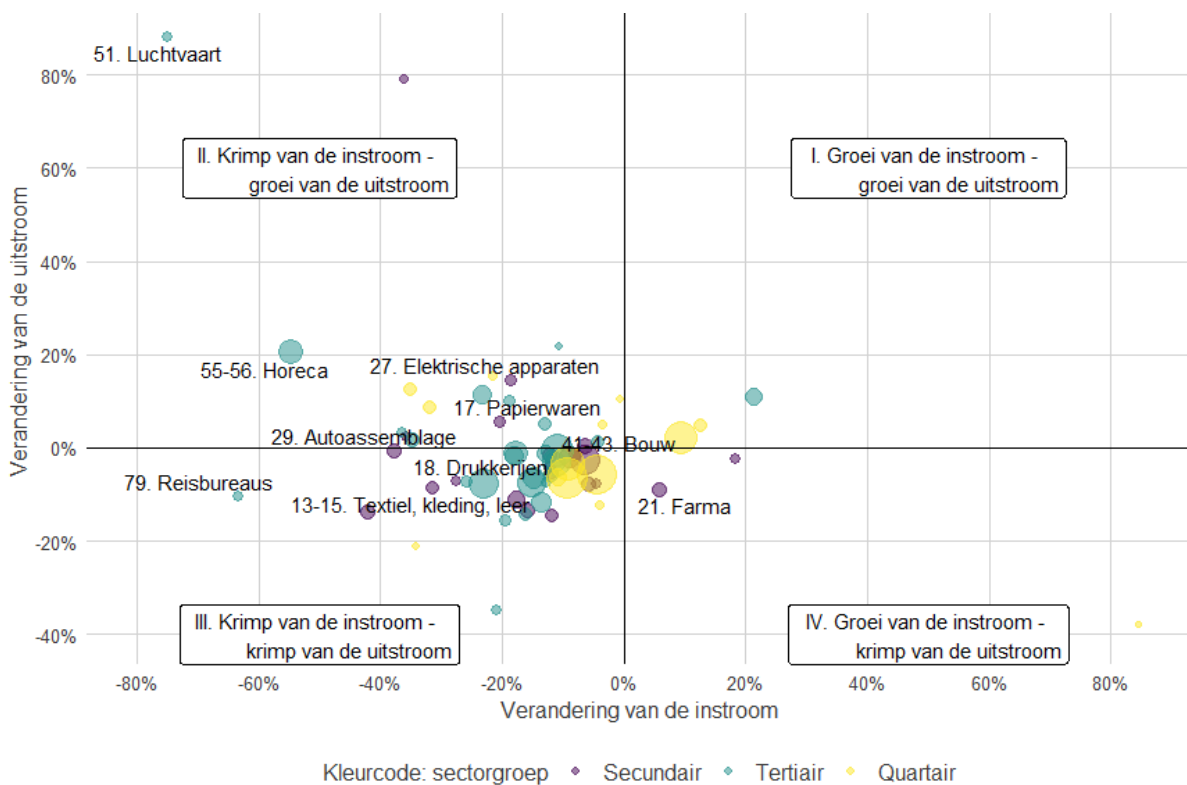
Het dominante beeld dat in elke sectorgroep voor heel wat subsectoren zichtbaar is, dat van een aanvankelijke **daling van de aanwervingen** tijdens de eerste golf, globaal met 10,2%. De gedaalde instroom manifesteert zich niet alleen scherp in de horeca (nace 55-56, -29%) of sportsector (nace 93, -18%), maar bijvoorbeeld ook in enkele industriële sectoren, zoals de vervaardiging van textiel, kleding en leer (nace 13-15, -24%) of de autoassemblage (nace 29, -30%). De **uitstroom evolueert hetero-**

geen, maar we zien iets vaker dan gemiddeld dat het aantal exits licht stijgt, in elk van de drie sector-groepen.

Tijdens de tweede golf blijken vooral de **aanwervingen blijvend getroffen**: de nieuwe instroom van personeel daalt voor de meeste sectoren sterker dan tijdens de eerste golf. **Ook de uitstroom daalt licht, uitgezonderd voor die sectoren die we labelen als zwaar getroffen**, denk aan de horeca (nace 55-56), de kunst- en amusementssector (nace 90-92), de sport (nace 93) (en ook de luchtvaart (nace 51) of reisbureaus (nace 79), die niet in de figuur zijn opgenomen). De globale daling is vooral toe te schrijven aan een scherpe tempering van de uitstroom richting werk: minder mensen dan voorheen veranderen tijdens de tweede (maar ook eerste) golf van job. Dit fenomeen is sterk gerelateerd aan het stelsel van tijdelijke werkloosheid, dat werknemers beschermt in hun job.

Figuur 2.4 laat de evolutie tijdens de tweede golf zien op een assenstelsel, met op de x-as de verandering van de instroom, en op de y-as de verandering van de uitstroom tijdens de tweede golf. Alle sectoren, ook de allerkleinste, zijn in de figuur opgenomen. De **drie sectorgroepen** zijn in kleur weergegeven, en laten zien dat ze **niet in clusters in te delen zijn volgens hun toegepaste reactie op de crisis**. Zo goed als elke sector kent nog een gedaalde instroom, de uitstroom lijkt voornamelijk in enkele zwaar getroffen tertiaire en quartaire sectoren te stijgen.

Figuur 2.4 Subsectoren volgens de groei/krimp in de instroom en uitstroom, naar sectorgroep (%; 2019_4-2020_4)

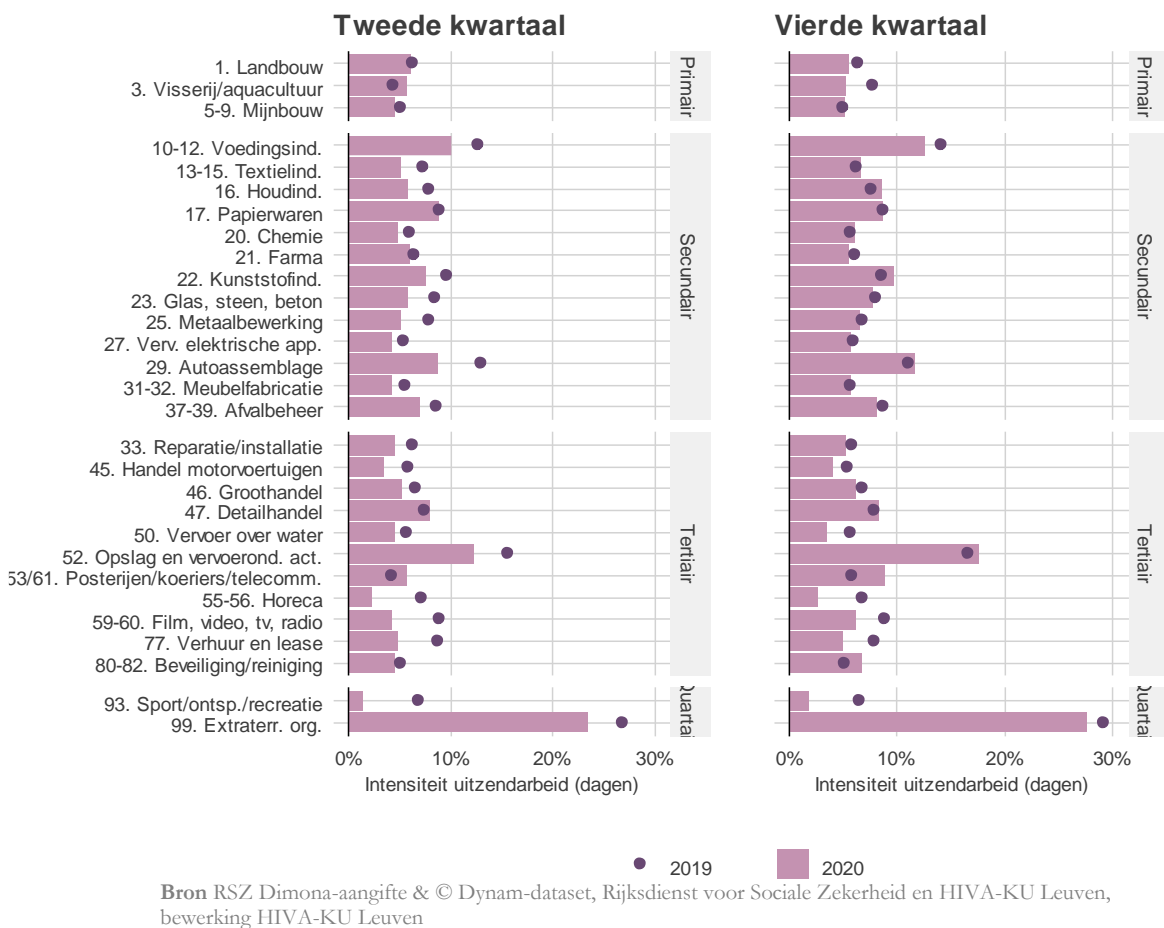


Bron © Dynam-dataset, Rijksdienst voor Sociale Zekerheid en HIVA-KU Leuven

2.1.3 Uitzendarbeid

Het stopzetten van uitzendarbeid is een reactie die niet bij elke werkgever zonder meer kan worden waargenomen. De inzet op uitzendwerk is immers sterk sectoraal gebonden, en niet elke subsector kent er een traditie in. In wat volgt gebruiken we de *uitzendratio* om het belang van uitzendwerk binnen de sector aan te geven (voor meer info, zie box 1). Deze ratio maakt een vergelijking over sectoren mogelijk, en geeft een consistente indicatie van het belang van uitzendarbeid binnen de totale activiteiten van een onderneming. Om die ondernemingen te elimineren waar uitzendwerk precorona weinig tot niet wordt toegepast, kiezen we enkel sectoren met een uitzendratio van minstens 5% in het tweede en vierde kwartaal van 2019.¹⁶ Dat wil zeggen: bedrijven die voor minstens 5% van hun activiteiten een beroep doen op uitzendkrachten. In vergelijking met het originele Dimona-bestand zitten we met een lichte afwijking van het aantal getelde bedrijven, gezien niet alle ondernemingen konden gekoppeld worden aan een sector.¹⁷

Figuur 2.5 Evolutie van de uitzendratio (in dagen) per subsector tijdens de eerste en tweede golf (sectoren die in 2019 minimaal een uitzendratio van 5% rapporteren, %, 2019_2-2020_4 & 2019_4-2020_4)



¹⁶ Voor het tweede kwartaal hebben we ook de sector van de visserij en aquacultuur (nace 3) en de posteries, koeriers en telecommunicatie (nace 53/61) aan de analyse toegevoegd. In het tweede kwartaal blijft de ratio net onder de 5%, in het vierde kwartaal scoren deze sectoren wel hoger.

¹⁷ De koppeling van dimona-gegevens op ondernemingsniveau met de sector waarin het bedrijf actief is, gebeurt via Dynam. De Dynam-data omvatten enkel ondernemingen met minstens 1 werknemer in dienst, terwijl in de Dimona-aangifte ook werkgevers zonder vast personeel zijn opgenomen.

Methodologische box 2: een sectorale analyse van de inzet op uitzendarbeid

Gegevens over het gebruik van uitzendarbeid bij bedrijven vormt een primeur in de statistieken over de arbeidsmarkt in ons land. Voor het eerst verkrijgen we een accuraat en volledig beeld van de inzet van uitzendarbeid door ondernemingen, en dat op opeenvolgende momenten in de tijd (kwartaalbasis, vanaf 2019). Uitzendarbeid fijnmazig en accuraat in beeld brengen zal belangrijk blijken als we de verschillende ingezette strategieën in hun samenhang en dynamisch analyseren (zie onder).

Om de toepassing van uitzendarbeid in kaart te brengen, doen we een beroep op *de uitzendratio*, een indicator die aangeeft hoe belangrijk uitzendwerk is binnen het totaal aan activiteiten. De ratio wordt berekend als de breuk van het aantal dagen uitzendarbeid in de sector ten opzichte van het totale aantal gewerkte dagen in diezelfde sector (inclusief uitzendarbeid en tijdelijke werkloosheid, exclusief ziekte en verlof).¹⁸

Een blik op de cijfers voor 2019 toont dat vooral industriële sectoren een groot beroep doen op uitzendarbeid voor de uitoefening van hun activiteiten. Maar liefst 13 van de 22 secundaire sectoren vertonen voor de crisis een uitzendratio van minstens 5%. Bij de tertiaire sectoren springen vooral de handel en logistiek in het oog. Daarnaast blijken ook twee kleinere quartaire sectoren, de sport en ontspanning en de extraterritoriale organisaties en lichamen, samen met de landbouwsectoren, grootgebruikers van uitzendarbeid.

We leerden uit het voorgaande hoofdstuk dat het aantal dagen uitzendwerk tijdens de eerste golf is teruggevallen met 24%, het aantal actieve uitzendkrachten viel terug met 35%. Ook de uitzendratio, zoals in figuur 2.5 weergegeven, daalde voor zo goed als elke sector. Dit betekent dat uitzendwerkers tijdens de eerste golf een minder groot aandeel innamen van het totale aantal gewerkte dagen. **De sterkste terugval zien we in enkele tertiaire sectoren**, zoals de horeca (nace 55-56), de kleine sector van film, video, tv, radio (nace 59-60), de verhuur en lease (nace 77) en opslag en vervoersondersteunende activiteiten (nace 52). **In de industriële sectoren bleef de daling van uitzendwerk iets meer beperkt**, al blijkt die in een sector als de autoassemblage (nace 29) tijdens de eerste golf ook uitgesproken. Globaal betekent dit dat uitzendarbeid als flexibiliteitsinstrument doet en wordt ingezet waarvoor het dient: de eerste klappen van een schok opvangen.

Uitzendarbeid blijkt tijdens de tweede golf hersteld in de industriële sectoren. Bijna in elke industriële sector ligt het aandeel uitzendwerk terug op precrisisniveau, of zelfs hoger. Dit geldt ook voor sectoren die tijdens de eerste golf nog een grote daling lieten optekenen. Dit beeld wijst op de grote dynamiek en het activerende karakter van uitzendwerk, waarop het beleid kan inspelen door tijdelijke werknemers verder te ondersteunen om door te stromen naar een stabiele job. **In de tertiaire en quartaire sectoren is het prille herstel nog niet in elke sector doorgedrongen**. Enkele sectoren kennen nog beduidend minder uitzendwerk, zoals opnieuw de horeca (nace 55-56), de film, video, tv, radio (nace 59-60), de verhuur en lease (nace 77) en het vervoer over water (nace 50). Ook in de twee quartaire sectoren is uitzendwerk tijdens de tweede golf minder belangrijk binnen het totaal van activiteiten in vergelijking met een jaar voordien. Tegelijk kennen enkele andere sectoren net meer uitzendwerk in het totale aandeel gewerkte dagen, zo bijvoorbeeld de opslag en vervoersondersteunende activiteiten (nace 52, die tijdens de vorige golf nog een sterke daling liet optekenen), en de beveiliging en reiniging (nace 80-82) en zeker ook de sector van de postbrieven, koeriers en telecommunicatie (nace 53/61), die tijdens het volledig verloop van de crisis (tot eind 2020) meer uit-

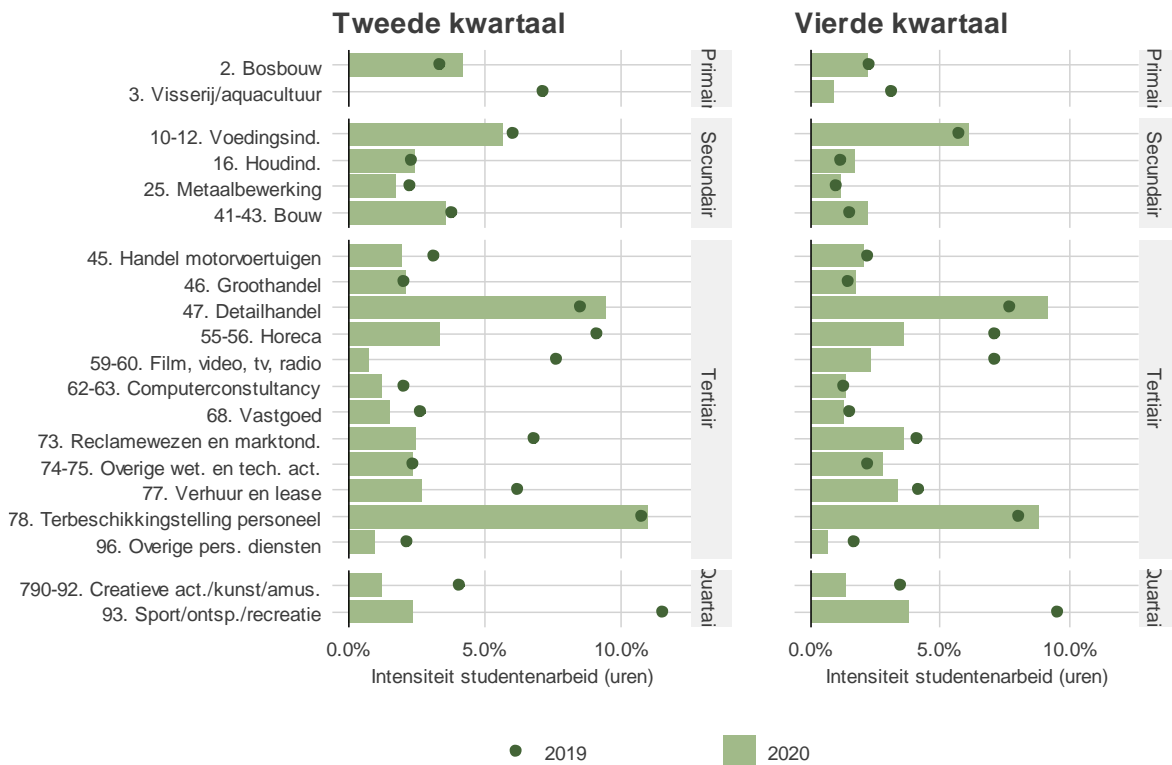
¹⁸ Kleine caveat: als de noemer kleiner wordt doordat veel (vaste) werknemers hun job verloren in de sector, dan kan het zijn dat ook uitzendarbeid terugviel zonder dat de ratio dit laat zien. Echter, we zien dat gemiddeld de uitstroom heel weinig bewoog, behalve in de meer dynamische sectoren als de horeca, de evenementen, ... We kunnen het verlies aan uitzendarbeid in deze sectoren mogelijk dan ook nog groter inschatten.

zendwerk optekent dan precorona. Doordat consumenten minder fysieke winkels bezochten werden meer aankopen online gedaan, wat een belangrijke verklaring biedt.

2.1.4 Studentenarbeid

In het inleidende hoofdstuk kwam naar voor dat studentenjobs vooral geraakt werden door de eerste schok op de arbeidsmarkt, vlak na de start van de pandemie. In de zomermaanden bereikte het volume gewerkte uren door studenten bijna eenzelfde niveau als voor de crisis, met een beperkte daling van zo'n 5%. We doen in wat volgt beroep op de *studentenratio* om het belang van studentenjobs in het totaal van activiteiten weer te geven (voor meer info, zie box 2). Net als bij uitzendwerk, komt ook hier naar voor dat de inzet op studentenwerk sectoraal gebonden is. We kiezen enkel de sector met precorona een studentenratio van 2% in het tweede kwartaal. Het betreft sectoren waar studentenarbeid ook buiten de zomer een realiteit is.

Figuur 2.6 Evolutie van de studentenratio (in uren) per subsector tijdens de eerste en tweede golf (sectoren die in 2019_2 minimaal een uitzendratio van 2% rapporteren, %, 2019_2-2020_2 & 2019_4-2020_4)



Bron RSZ DmfA-aangifte, bewerking HIVA-KU Leuven

Methodologische box 3: een sectorale analyse van de inzet op studentenwerk

Naar analogie met de uitzendratio definiëren we in dit deel de *studentenratio*, om het belang van studentenarbeid binnen een sector aan te geven. De studentenratio wordt berekend als de breuk van het aantal gepresteerde studentenuren ten opzichte van het totale aantal gewerkte uren (inclusief tijdelijke werkloosheid, exclusief ziekte, verlof, maar ook uitzendwerk).¹⁹

Figuur 2.6 toont dat er opvallend weinig industriesectoren zijn die intensief gebruik maken van studenten voor de uitoefening van het werk. Vooral de voedingsindustrie (nace 10-12) is een grootgebruiker, samen met de bouw (nace 41-43). Het zijn daarentegen voornamelijk de tertiaire sectoren die inzetten op deze vorm van werk. Sterke voorbeelden van sectoren waarin heel wat studenten aan de slag gaan, zijn de handel (nace 45, 46, maar vooral 47), de horeca (nace 55-56) en zeker ook de uitzendsector (nace 78).

Voor het merendeel van de sectoren met een studentenratio van minstens 2% in normale tijden, is studentenarbeid sterk teruggefallen. Studenten nemen zo in de eerste coronagolf minder in van het totale aantal gewerkte uren dan precorona. De **sterkste terugval is zichtbaar in enkele tertiaire sectoren**, bijvoorbeeld de horeca (nace 55-56), de film, video, tv en radio (nace 59-60), het reclamewezen (nace 73) en verhuur en lease (nace 77). Merk op dat **dit dezelfde sectoren zijn als die waar ook het uitzendvolume sterk afnam**. Echter, in vergelijking met de daling van de uitzendratio, is de afname van studentenwerk in deze sectoren zeer groot. Er wordt tijdens de eerste golf over nog maar de helft van het normale aandeel studentenuren gewerkt. **Ook in twee quartaire sectoren** (de kunst en amusementssector (nace 90-92) en de sport en recreatiesector (nace 93)) viel studentenwerk in grote aantallen terug. De **industriesectoren op hun beurt lijken weinig te voelen** van de crisis in termen van de verandering van studentenuren. Een quasi even groot aandeel uren als pre-corona werd tijdens de eerste crisisgolf door studenten gepresteerd.

Waar er voordien al weinig aan de hand was, is studentenarbeid in de **industriesectoren** tijdens de tweede coronagolf **meer dan hersteld**. De 4 sectoren in figuur 2.6 scoren in het vierde kwartaal van 2020 zelfs beter dan in dezelfde periode een jaar voordien. **In de tertiaire sector is dat voor de helft van de sectoren ook zo**. Er zijn echter nog steeds sectoren die een beduidend kleiner aandeel studentenuren rapporteren dan voor de crisis, zeker zo in de horeca (nace 55-56). Ook in de genoemde **quartaire sectoren is er weinig veranderd** in vergelijking met de eerste golf. We blijven een beduidend kleiner aandeel studenten zien in het totaal van gewerkte uren. De globale vaststelling is dat, naast uitzendarbeid, ook **studentenjobs bijdragen aan een snelle respons op het scherpe herstel van (bepaalde sectoren in) de economie**.

2.2 De sectorale combinatie van reactie maatregelen op het hoofdsectorniveau tijdens de crisis

In deze tweede stap richten we ons op de **combinatie van de hierboven geschetste instrumenten**, met name die van tijdelijke werkloosheid, de afzwakking van in- en uitstroombewegingen, de vermindering van uitzendarbeid en studentenjobs. Het analyiseniveau om deze maatregelen aan elkaar te relateren ligt primair op dat van de hoofdsectoren, en aanvullend ook op dat van de 63 subsectoren (zie volgende paragraaf 2.3), om zo goed mogelijk de sectorale differentiatie in beeld te krijgen. In wat volgt bestuderen we de fluctuaties van de vijf maatregelen binnen het tijdsvenster van het eerste jaar crisis. De hoofdvraag binnen dit tijdsframe is: hoe hebben sectoren gereageerd op de sterk uitgesproken fluctuaties in het arbeidsvolume als gevolg van de pandemie, en welke dominante patronen zijn daarin te herkennen?

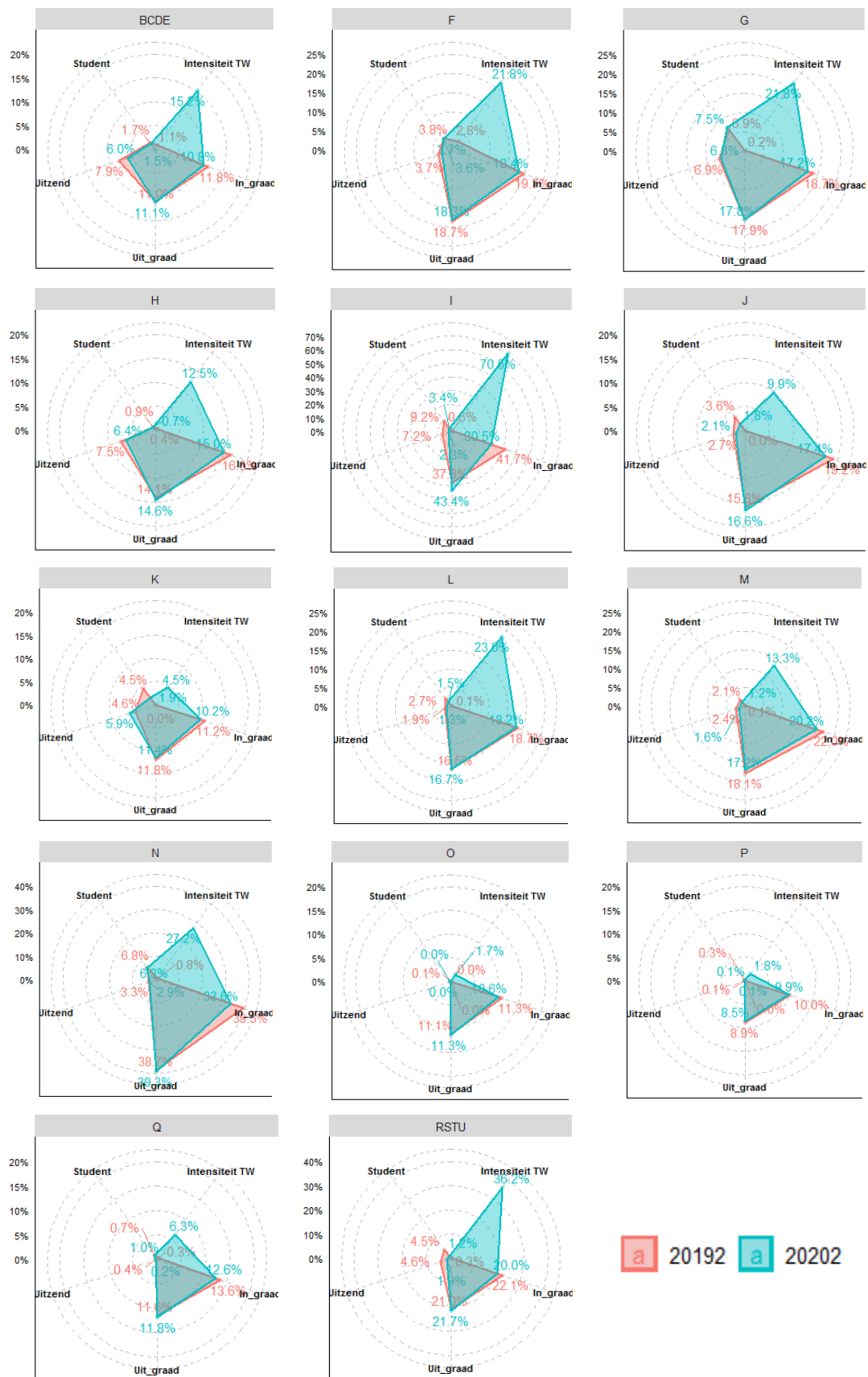
¹⁹ We hebben geen info over uitzendarbeid in uren, dus kunnen deze parameter niet mee opnemen in de noemer.

- de sterkte van deze oefening is dat ze complementair is met de voorgaande en volgende stappen: de veranderende arbeidsvraag kan immers in hoofdzaak met uitzendarbeid zijn opgevangen, wat niet in de tijdelijke werkloosheid van de sector zelf vervat zit;
- ook in dynamisch opzicht is het van belang om de besproken instrumenten in onderlinge samenhang te analyseren. Typisch voor tijdelijke werkloosheid en het uitstel of afstel van aanwervingen, is dat deze over opeenvolgende kwartalen kunnen worden aangehouden, met als gevolg dat ze een temperend effect hebben op de tewerkstellingsdynamiek. Terwijl instrumenten als uitzend- en studentenarbeid, naast andere flexibele contracten, zich bij uitstek lenen tot een snelle respons op economisch herstel uit de crisis. Zij zorgen mee voor het aanzwengelend effect in de tewerkstellingsdynamiek. Met andere woorden: de ene reactie blijkt responsiever dan de andere bij een beginnend herstel, en heeft een ander effect op de dynamiek in de tewerkstelling. Voor beleid van de overheid en de sectoren is het belangrijk om die momenten te detecteren om tijdige en gepaste initiatieven tot actie te kunnen nemen (bv. via deeltijdse jobs of gedeeld werkgeverschap als een voltijdse tewerkstelling bij één werkgever nog niet haalbaar blijkt).

2.2.1 De combinatie van reactiemaatregelen tijdens de eerste crisisgolf per hoofdsector

In wat volgt bekijken we de combinatie van de vijf aangehaalde maatregelen op het hoofdsectorniveau voor de eerste golf (figuur 2.7). We doen dit op basis van een spinnendiagram, opgesteld per sector. Op de vijf basistakken van het diagram zijn de vijf instrumenten weergegeven zoals we ze in deze paper analyseren. Door de vorm van de figuur tijdens het crisisjaar (blauw) te vergelijken met de situatie pre-corona (rood), kunnen we een beeld vormen van de mate waarin elk van de voorliggende maatregelen zichtbaar wordt per hoofdsector en in welke mate ze gecombineerd worden.

Figuur 2.7 Toepassing van de vijf reactiemaatregelen tijdens de eerste golf van de crisis per hoofdsector



Bron RSZ Dimona-aangifte, RSZ DmfA-aangifte & © Dynam-dataset, Rijksdienst voor Sociale Zekerheid en HIVA-KU Leuven, bewerking HIVA-KU Leuven



Er zijn tijdens de eerste crisisgolf verschillende patronen over de sectoren heen waar te nemen. Verscheidene sectoren hebben dan ook uiteenlopende combinaties van deze maatregelen toegepast. We bespreken enkele opvallende hieronder.

- het patroon in de *industriële sectoren en bouw* is veelzijdig. We zien ten eerste een duidelijke piek van **tijdelijke werkloosheid** en een gelijktijdige terugval van de **aanwervingen**. Ook de **uitzend- en studentenratio** valt terug. Dit wijst erop dat ondernemingen in de industrie onmiddellijk hebben ingezet op een daling van het arbeidsvolume via het stopzetten van uitzendcontracten, maar dat ook tijdelijke werkloosheid samen met een aanwervingsvermindering nodig bleek. Aan de uitstroom verandert weinig.

In de commerciële sectoren (van G tot N) vallen enkele zeer verschillende patronen op. Sommige sectoren deden slechts beroep op één mogelijke strategie om het arbeidsvolume terug te dringen, terwijl andere sectoren meerdere instrumenten combineerden.

- in de *vastgoedsector (L)* zien we een afzonderlijk patroon. Deze sector hanteerde enkel de techniek van **tijdelijke werkloosheid** om het arbeidsvolume terug te brengen. De in- en uitstroom bleven volledig stabiel. Uitzend- en studentenarbeid zijn hier minder een realiteit, en vielen ook zeer beperkt terug. Merk op dat de piek van tijdelijke werkloosheid, zeker in vergelijking met andere sectoren, relatief hoog blijft. Voor 24% van het normale aantal gewerkte dagen werd een beroep gedaan op tijdelijke werkloosheid. Een hoge inzet op het stelsel hoeft dus niet te betekenen dat ook andere maatregelen noodzakelijk zijn of gebruikt worden;
- de *financiële sector (K)* vertoont vooral op het vlak van **studentenarbeid** een terugval. De aanpassing van de flexibele schil van studenten is de enige maatregel waarop opvallend sterk werd ingezet. Dat terwijl de aanwervingen beperkt terugvallen, de uitstroom stabiel blijft en er zelfs meer uitzenddagen in vergelijking met het totaal aan activiteiten gepresteerd zijn. Ook tijdelijke werkloosheid werd slechts in geringe mate aangevraagd, voornamelijk omdat de mogelijkheden van telewerk hier optimaal werden benut (NBB, 2021b);
- in de *handel (G)* wordt **tijdelijke werkloosheid** ingezet en vallen de **aanwervingen** licht terug. Meest opvallend is dat hier **tijdelijke werkloosheid niet gecombineerd wordt met een inperking van de (externe) flexibele schil**. We zien tijdens de eerste golf nog steeds een uitzendratio van 6,8% in de handel, pre-corona was dit 6,9%. Dat is enigszins contra-intuïtief: men zou kunnen verwachten dat een sector die zich beroept op tijdelijke werkloosheid door een gebrek aan werk, tegelijk ook aanpassingen dient door te voeren aan de flexibele schil. Toch is dit in de handel niet zo. Mogelijk ligt de verklaring in het feit dat deelsectoren van de handel, zoals de detailhandel, zwaar werden getroffen, terwijl de retail op volle toeren bleef draaien. Echter, ook een analyse van de detailhandel afzonderlijk toont een grote inzet op tijdelijke werkloosheid, terwijl tegelijk de flexibele schil intact blijft, en zelfs toeneemt;
- de *logistieke sector (H)* vertoont een gelijkaardig patroon als de handel (al wordt hier ook in normale tijden minder ingezet op studenten). **Tijdelijke werkloosheid gaat samen met een intensieve inzet op uitzendkrachten**. Ook hier speelt het onderscheid tussen verschillende deelsectoren. Zo zien we tijdens de eerste golf een sterke daling van uitzendwerk in de opslag en vervoersondersteunende activiteiten (nace 52), terwijl in de sector van de posterijen, koeriers en telecommunicatie (met o.a. de gekende pakjesdiensten; nace 53/61) net meer uitzendarbeid werd verricht;
- de *sector van de informatie en communicatie (I)* vertoont een combinatie van drie maatregelen tijdens de eerste golf. **Tijdelijke werkloosheid** gaat er samen met een daling van de **aanwervingen**, en een daling van **studentenarbeid**. Uitzendwerk, hoewel in mindere mate toegepast, kent een erg beperkte krimp;
- ook de *administratieve en ondersteunende diensten (N)* vertonen op drie fronten een impact. **Tijdelijke werkloosheid** steeg tot een intensiteit van 27%, en de **aanwervingen** vielen sterk terug. Tegelijk kent ook de **uitstroom** een relatief sterke terugval. Dit is deels te wijten aan de sterke terugval van het aantal uitzendjobs, die we wat betreft de uitstroomcomponent geaggregeerd weergeven in sec-

tor 78 (de intermediairen), ressorterend onder sector N. Merk op dat de uitzendwerkers voor de indicator 'ratio uitzendarbeid' niet meegeteld worden in deze sector N, maar aan de inlenende bedrijven worden toegewezen. Qua uitzendwerk (en studentenarbeid) zien we dan ook een quasi status-quo, en blijkt de ratio ook in normale tijden vrij beperkt;

- de *horeca (I)* is zwaar getroffen. De **tijdelijke werkloosheid** piekt er tot 70% van het totale aantal dagen, de **instroomgraad** valt sterk terug, de **uitstroomgraad** stijgt, en zowel **studenten-** als **uitzendarbeid** worden sterk ingeperkt. De horeca is met andere woorden op deze **vijf fronten** getroffen of heeft hier actie ondernomen;
- ook de *vrije en wetenschappelijk beroepen (M)* hanteren opvallend genoeg alle vijf maatregelen om het arbeidsvolume te beperken, hoewel minder opvallend dan in de horeca. Tijdelijke werkloosheid stijgt er tot 13%, de aanwervingen vielen terug, terwijl ook meer personeel uitstroomde. Tot slot zijn uitzendwerk en studentenarbeid er gehalveerd (al was de toepassing ervan ook voor de crisis beperkt).

De quartaire, of ook niet-commerciële, sectoren, tot slot, vertonen een onderscheid tussen de grote, eerder statische, sectoren en de kleinere, dynamische sectoren. Binnen de eerste groep zien we ook nog een onderscheid tussen het openbaar bestuur en onderwijs enerzijds, en de gezondheidszorg anderzijds.

- in het *openbaar bestuur en defensie (O)* en het *onderwijs (P)* is er weinig aan de hand. Studententarbeid en uitzendwerk worden zo goed als niet ingezet, dus hier zien we geen impact. Verder blijven de aanwervingen en uitstroom quasi op niveau. Zelfs tijdelijke werkloosheid kent er geen piek: voor amper 2% van het totale aantal dagen werd een beroep gedaan op het stelsel. Dat is weinig verwonderlijk, gezien ambtenaren wettelijk geen aanspraak kunnen maken op het stelsel van tijdelijke werkloosheid wegens corona-overmacht;
- in de andere grote sector, de *gezondheidszorg (Q)*, zien we wel een piek wat betreft **tijdelijke werkloosheid**, tot zo'n 6%. Ook de **aanwervingen** vielen relatief sterk terug. Dit terwijl er met maatregelen die nieuwe indienstnemingen of een tijdelijke vervanging van afwezige werknemers vereenvoudigden (bv. 'Help de helpers') net getracht werd extra personeel naar de zorg toe te leiden. Merk wel op dat het initiatief in grote mate gericht was op tijdelijk werklozen, waarbij een vlotte terugkeer naar de oorspronkelijke werkgever - wanneer die de arbeidsactiviteiten opnieuw opstart - voorop stond;
- de sector van de *overige diensten (RSTU)*, met onder andere de cultuur- en evenementensector) laat een inzet op alle vijf de maatregelen zien. **Tijdelijke werkloosheid** piekt, de **aanwervingen** vielen terug, en zowel **uitzendarbeid** als **studenten** konden er minder aan de slag. Ook de **uitstroom** kent een lichte toename. De figuur laat voor deze sectoren een afgezwakt beeld van de situatie in de horeca zien. We kunnen de overige diensten dan ook labelen als zwaar getroffen.

2.2.2 De combinatie van reactiemaatregelen tijdens de tweede crisisgolf per hoofdsector

Tijdens de tweede golf van de crisis in 2020 is de situatie reeds grondig veranderd. We zagen in voorgaande paragraaf 2.1 dat niet enkel de tijdelijke werkloosheid is teruggevallen, maar ook dat studenten- en uitzendwerk reeds de eerste tekenen van een pril herstel laten zien. Figuur 2.8 geeft per hoofdsector weer welke maatregelen tijdens de tweede golf nog altijd, of niet langer, zichtbaar zijn. Onder de figuur bekijken we in hoeverre het beeld reeds afwijkt van wat we in de eerste golf hebben opgepikt.

Figuur 2.8 Toepassing van de vijf reactiepatronen tijdens de tweede golf van de crisis per hoofdsector



Bron RSZ Dimona-aangifte, RSZ DmfA-aangifte & © Dynam-dataset, Rijksdienst voor Sociale Zekerheid en HIVA-KU Leuven, bewerking HIVA-KU Leuven

We bespreken kort enkele sectoren uit figuur 2.8, voor we overgaan tot enkele globale conclusies over de impact van de tweede coronagolf.

- het patroon in de *industrie (BCDE) en bouw (F)* overlapt opnieuw met de periode pre-corona. Zeker de externe flexibele schil, hier opgebouwd vanuit uitzendwerk en studentenwerk, is hersteld. Dat terwijl ook de inzet op tijdelijke werkloosheid enorm gedaald is, en quasi op het pre-crisisniveau uitkomt. We merken duidelijk dat in deze sectoren **enkel nog de gedaalde aanwervingen een probleem blijven**. Deze liggen tijdens de tweede golf meer dan 1 procentpunt lager dan een jaar voordien;
- ook in de *finance-sector (K)* zijn de **gedaalde aanwervingen** een blijvende strategie. Daarnaast is tijdelijke werkloosheid teruggevallen tot amper 1% intensiteit. Uitzend- en studentenwerk zijn ook in normale tijden geen realiteit in het vierde kwartaal;
- de sectoren van de *handel (G) en logistiek (H)* laten zien dat ook hier de piek van tijdelijke werkloosheid sterk is afgezwakt. Tijdens de tweede golf vallen nog 7% respectievelijk 4,1% van het normale aantal gewerkte dagen onder tijdelijke werkloosheid. Wel **blijvend zichtbaar is de gedaalde instroom**. Nog steeds en zelfs sterker dan voordien zijn de aanwervingen teruggevallen. De flexibele schil kon in deze sectoren tijdens de eerste golf in ‘normale’ aantallen aan de slag, en dat blijft ook nu zo;
- de enige sectoren waar nog een grote mate van verschil zichtbaar is tussen de figuur voor het vierde kwartaal van 2019 en die voor de crisisperiode 2020_4, zijn de horeca (I) en overige diensten (RSTU). De vijf reactie maatregelen waarnaar in de eerste golf sterk werd teruggegrepen, blijken ook tijdens de tweede golf blijvend nodig. Zo zien we een blijvende, zij het licht afgezwakte, piek van tijdelijke werkloosheid, terwijl ook de instroom enorm sterk terugvalt, de uitstroom toeneemt, en de activiteiten van uitzendwerkers en studenten nog steeds (meer dan) gehalveerd zijn. Met andere woorden: **de zwaarst getroffen sectoren zijn niet enkel tijdens de eerste golf, maar ook 6 maanden nadien op vijf fronten blijvend getroffen**.

Wat we algemeen kunnen concluderen over de tweede golf van de coronapandemie, is dat **de impact van de crisis vooral zichtbaar blijft aan de dynamische kant van de arbeidsmarkt**. De aanwervingen zijn blijvend en in quasi elke sector teruggevallen, terwijl we op basis van de evolutie in voorgaande jaren net een verdere toename zouden verwachten. De gedaalde instroom wordt gelinkt aan tijdelijke werkloosheid: men kan niet tegelijk trachten zoveel mogelijk personeel aan boord te houden, als tegelijk extra personeel aan te werven. Toch is het opvallend dat de aanwervingen niet samen met de terugval van tijdelijke werkloosheid hernemen. Dit wijst op een zekere stilstand van de arbeidsmarkt. **Werkgevers zijn na een schok in eerste instantie terughoudend om te investeren in extra personeel, tot de economie opnieuw voldoende aantrekt**. Voor werkgevers kan het volgens de reële-optietheorie in onzekere tijden²⁰ immers lonend zijn meer informatie af te wachten alvorens te beslissen waarin en hoe te investeren (Bernanke, 1983). Ook cijfers van de National Bank (2020) bevestigen dit fenomeen: in 2020 liepen de bedrijfsinvesteringen terug met 8,7%, voornamelijk veroorzaakt door de zwakke vraag maar ook de sterk onzekere vooruitzichten. Verder werken ook de uitstroomcijfers de toegenomen rigiditeit van de Belgische arbeidsmarkt in de hand. **Niet alleen werkgevers, ook werknemers waren tijdens de crisis weinig geneigd te investeren, met name in hun eigen loopbaan**. Werk-naar-werk transitie zijn in vrije val (Struyven et al., 2021a), wat niet enkel de optimale (re)allocatie van werknemers verhindert, maar ook minder kansen geeft aan werkzoekenden tot het vinden van een nieuwe job. Ook hier zit tijdelijke werkloosheid voor iets tussen. We verwachten alvast een uitgesteld effect van de crisis op de uitstroomcomponent (zie ook paragraaf 1.2).

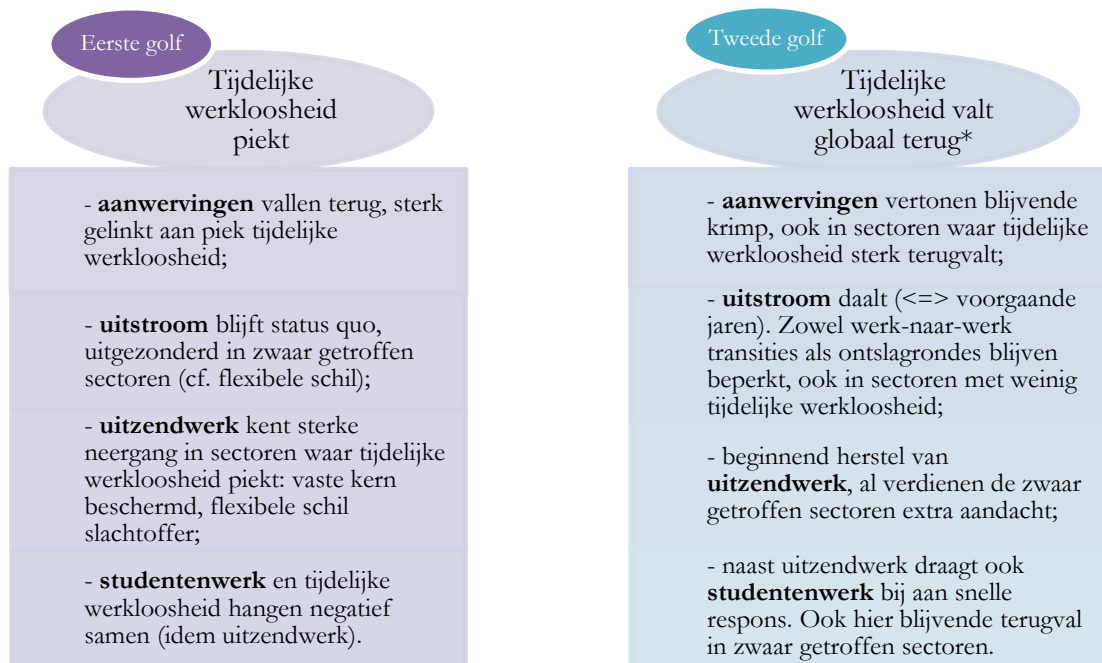
²⁰ De situatie in 2020, en ook daarna, is onzeker niet enkel door het optreden van een zeldzame schok, maar ook door veranderend overheidsbeleid (Groenewegen et al., 2020).

Anderzijds blijkt duidelijk dat flexibele tewerkstellingsvormen, zoals uitzend- of studentenarbeid, in staat zijn deze stilstand deels te doorbreken. Werkgevers ondervangen de eerste heropleving van de vraag/conjunctuur met behulp van flexibele arbeid. We zien in deze flexibele vormen van tewerkstelling dan ook opvallend snel de eerste tekenen van herstel. Dit geldt echter niet voor de horeca en de sector van de overige diensten (RSTU). Deze zijn blijvend op alle fronten getroffen. Dat is weinig verwonderlijk. Door opeenvolgende verplichte sluitingen en de blijvende terughoudendheid wat betreft culturele activiteiten, zijn de horeca en overige diensten zwaarder en langduriger getroffen dan andere sectoren.

2.3 De samenhang tussen de verschillende reactiemaatregelen en tijdelijke werkloosheid op de Belgische arbeidsmarkt

De vorige sectie toont dat we in sectoren verschillende patronen zien waarmee werkgevers het arbeidsvolume in de sector trachten terug te dringen. De analyse van het hoofdsectorniveau leert ons dat, zeker in de eerste golf, meerdere instrumenten zijn ingezet om het arbeidsvolume aan te passen aan de veranderende noden, als gevolg van de crisis en pandemie. Maar hoe hangen deze maatregelen concreet samen? Valt er met name een cross-sectionele samenhang te ontwarren tussen de verschillende reacties van ondernemingen/sectoren op de crisis, of gaat het eerder over elkaar uitsluitende instrumenten, waarbij de inzet op één mechanisme de keuze voor een ander afremt? We bekijken hiervoor de gelijktijdige samenhang van maatregelen op het subsectorniveau (nace 2-digit). Deze worden bij wijze van samenvatting schematisch weergegeven in onderstaand schema (figuur 2.9).

Figuur 2.9 Samenvattend schema van de samenhang tussen de verschillende reactiemaatregelen en tijdelijke werkloosheid tijdens de eerste en tweede crisisgolf op de Belgische arbeidsmarkt

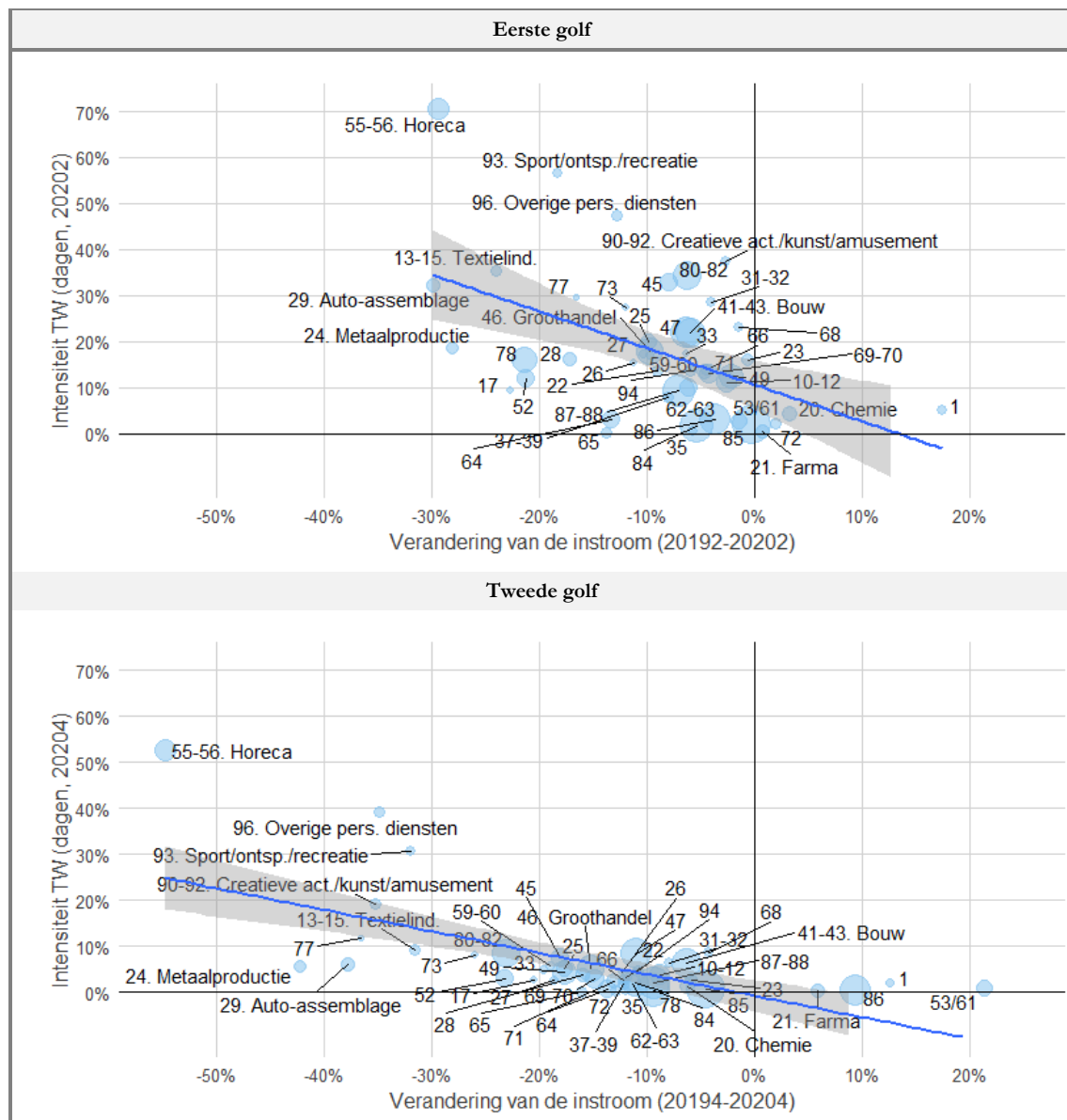


* Uitgezonderd in de zwaar getroffen sectoren.
Bron HIVA-KU Leuven

2.3.1 Sectoren die een groot beroep doen op tijdelijke werkloosheid, gaan meteen en ook in opeenvolgende kwartalen het aantal aanwervingen terugdringen

Een eerste mogelijke samenhang is die tussen de inzet op tijdelijke werkloosheid en de daling van de nieuwe instroom van personeel. We kunnen ervan uitgaan dat bedrijven/sectoren die gebruik maken van tijdelijke werkloosheid, dit meestal doen voor meerdere opeenvolgende kwartalen, terwijl zij ook een strategie handhaven van verminderde aanwervingen gedurende meerdere kwartalen. Figuur 2.10 toont deze samenhang tussen de inzet op tijdelijke werkloosheid en de daling van nieuwe instroom voor de eerste en tweede golf

Figuur 2.10 Combinatie van tijdelijke werkloosheid en een terugval van de aanwervingen tijdens de crisis (% , 2019-2020)



Bron RSZ DmfA-aangifte & © Dynam-dataset, Rijksdienst voor Sociale Zekerheid en HIVA-KU Leuven, bewerking HIVA-KU Leuven

Figuur 2.10 toont een duidelijk negatief (en significant) verband tussen de inzet van sectoren op tijdelijke werkloosheid en de gelijktijdige daling van de aanwervingen van nieuw personeel. Dit verband is het sterkst gedurende het verloop van de eerste golf. Zo leidt 1 procentpunt meer inzet op tijdelijke

werkloosheid tot een gelijktijdige daling van de instroom met zo'n 0,8 procentpunt. Sectoren die voor een groot deel van het personeel een beroep doen op tijdelijke werkloosheid, gaan tegelijk minder nieuw personeel aanwerven. Dit duidt op een **meervoudige strategie van én behoud van tewerkstelling, én minder aanwervingen**, zonder dat dit gepaard gaat met meer uitstroom.²¹ Deze bedrijven/sectoren zijn tegelijk minder responsief bij een snelle heropleving van de conjunctuur, zoals we in de eerste helft 2021 kennen. **Men houdt maximaal de zittende werknemers aan boord, ten nadele van nieuwe kandidaten**, waaronder de jongeren en flexibele werkkrachten die minder snel worden aangeworven (zie ook hoofdstuk 3). Tegelijk zorgen bedrijven en sectoren er door het gebruik van tijdelijke werkloosheid ook voor dat meer werknemers in hun job kunnen blijven en daardoor minder beschikbaar komen op de arbeidsmarkt. Op macroniveau **tempert dit de motor van jobrotatie en werk-naar-werk transitities**, zonder hem helemaal stil te leggen. Deze dubbele strategie is **in elke sectorgroep, de secundaire, tertiaire en quataire, zichtbaar**. Secundaire sectoren waar tijdelijke werkloosheid en het bevriezen van extra aanwervingen samen voorkomen, zijn de metaalproductie (nace 24), de autoassemblage (nace 29) of de vervaardiging van textiel, kleding en leer (nace 13-15). In sectoren waar tijdelijke werkloosheid niet nodig bleek, zoals de chemie of de farmacie, blijkt de instroom slechts licht gedaald, of in het laatste geval zelfs gestegen.

Merk op dat de tweede golf deze relatie afzwakt. De inzet op tijdelijke werkloosheid viel in veel sectoren sterk terug, terwijl de aanwervingen net blijvend een enorme krimp optekenen. **Werkgevers waren minder geneigd nieuw personeel aan te werven, en gaven voorrang aan het opnieuw inschakelen van het eigen personeel uit tijdelijke werkloosheid**. Als verklaring verwijzen we opnieuw naar de verzwakte dynamieken op de arbeidsmarkt, als gevolg van de crisis, of ook de reële-optietheorie (Bernanke, 1983). In onzekere tijden kan het voor bedrijven lonend zijn om meer informatie af te wachten alvorens te beslissen of en waarin men investeert (bijvoorbeeld in extra personeel; zie ook paragraaf 2.2). In tussentijd beroepen ze zich, indien mogelijk, op flexibele arbeid om de prille heropleving te ondervangen. We merken op dat dit investeringsgedrag tegelijk de conjunctuur kan vertragen, en de overlevingskansen van bedrijven deels kan verkleinen (Bloom et al., 2018).

2.3.2 Tijdelijke werkloosheid zet niet altijd een rem op de uitstroom

We zagen eerder dat de bewegingen van de uitstroom van werknemers tijdens de crisis erg heterogeen is verlopen. Globaal steeg het aantal exits licht tijdens de eerste golf, terwijl we in de tweede golf een eerste beperkte daling zien, tegen de evolutie van de voorgaande jaren in. Toch heerst de verwachting, vooral vanuit de literatuur (o.a. Vandekerkhove et al., 2020; RVA, 2021), dat tijdelijke werkloosheid en uitstroombewegingen negatief samenhangen. Zo wordt het stelsel van tijdelijke werkloosheid omschreven als een buffer tegen ontslag, waaraan verschillende voordelen verbonden zijn. Zo geeft het ondernemingen de mogelijkheid hun personeel aan boord te houden, ook in de periodes waarin het minder goed gaat (Cahuc, 2019). Hierdoor wordt de groep werklozen die actief moet bemiddeld worden naar een nieuwe job of onderneming zo klein mogelijk gehouden (Sels & Herremans, 2009). Bovendien kan de werkgever hierdoor omvangrijke turnoverkosten (werving, ontslag, ...) vermijden en het waardevol menselijk kapitaal in dienst houden. Daarnaast verleent het aan werkgevers ook een zekere mate van flexibiliteit, aangezien het hen in staat stelt zich aan te passen aan de veranderde vraag tijdens periodes van laagconjunctuur. De vraag is dan ook of op de Belgische arbeidsmarkt deze negatieve samenhang zichtbaar wordt.

²¹ Zie de volgende paragraaf.

Figuur 2.11 Combinatie van tijdelijke werkloosheid en de evolutie van de uitstroom tijdens de crisis (% , 2019-2020)



Bron RSZ DmfA-aangifte & © Dynam-dataset, Rijksdienst voor Sociale Zekerheid en HIVA-KU Leuven, bewerking HIVA-KU Leuven

Figuur 2.11 toont bovenaan de samenhang tussen tijdelijke werkloosheid en uitstroombewegingen van personeel tijdens de eerste golf. Globaal bewoog de uitstroom weinig, en zien we een erg heterogeen beeld. Het merendeel van de sectoren bevindt zich rond de y-as: de uitstroom bleef status quo, ongeacht of er veel of weinig werd ingezet op het stelsel van tijdelijke werkloosheid. Met andere woorden: **ook al werd een sector zwaar getroffen op vlak van tijdelijke werkloosheid, het personeel bleef in een groot deel van deze sectoren wel verbonden aan het bedrijf/de sector.**²² Dit bevestigt de buffer-hypothese. Natuurlijk zijn er uitzonderingen, met name de horeca (nace 55-56), de sport en ontspanning (nace 93) en enkele industriële sectoren (autoassemblage, metaal). Hier neemt de uitstroom in de eerste golf enorme hoogtes aan, en werd ook tijdelijke werkloosheid relatief intensief ingezet. Merk op dat in deze sectoren vaak ook een grote flexibele schil aanwezig is,

²² Zie bv. de beveiliging en reiniging (nace 80-82) en de overige persoonlijke diensten (nace 96).

waarvoor minder eenvoudig tijdelijke werkloosheid kon worden aangevraagd.²³ Ook deze zitten in de uitstroomcijfers vervat.

In de tweede golf zijn de uitstroombewegingen voor veel sectoren gedaald in vergelijking met een jaar voordien. Zo wordt de eerder stijgende trend van de vijf voorgaande jaren omgekeerd. **Enerzijds waren werknemers minder geneigd te veranderen van job, waardoor de churning sterk is afgenomen.²⁴ Anderzijds zijn tegelijk grote ontslagrondes uitgebleven.** Daarnaast zijn er enkele sectoren te noemen waarin de uitstroom wel stijgt. Die hanteren verschillende strategieën wat betreft tijdelijke werkloosheid: van geen inzet op het stelsel zoals in de posteries en koeriers (nace 53/61) en de vervoer en opslag (nace 52) tot een intensiteit van meer dan 50% zoals in de horeca (nace 55-56). De flexibele schil (zie hierboven) heeft zeker een invloed, naast het feit dat dit wellicht ook te wijten is aan de verschillende contexten voor een exit: (vervroegde) pensionering, ten einde lopen van contracten, vrijwillig verloop, (tijdelijke) inactiviteit, ...

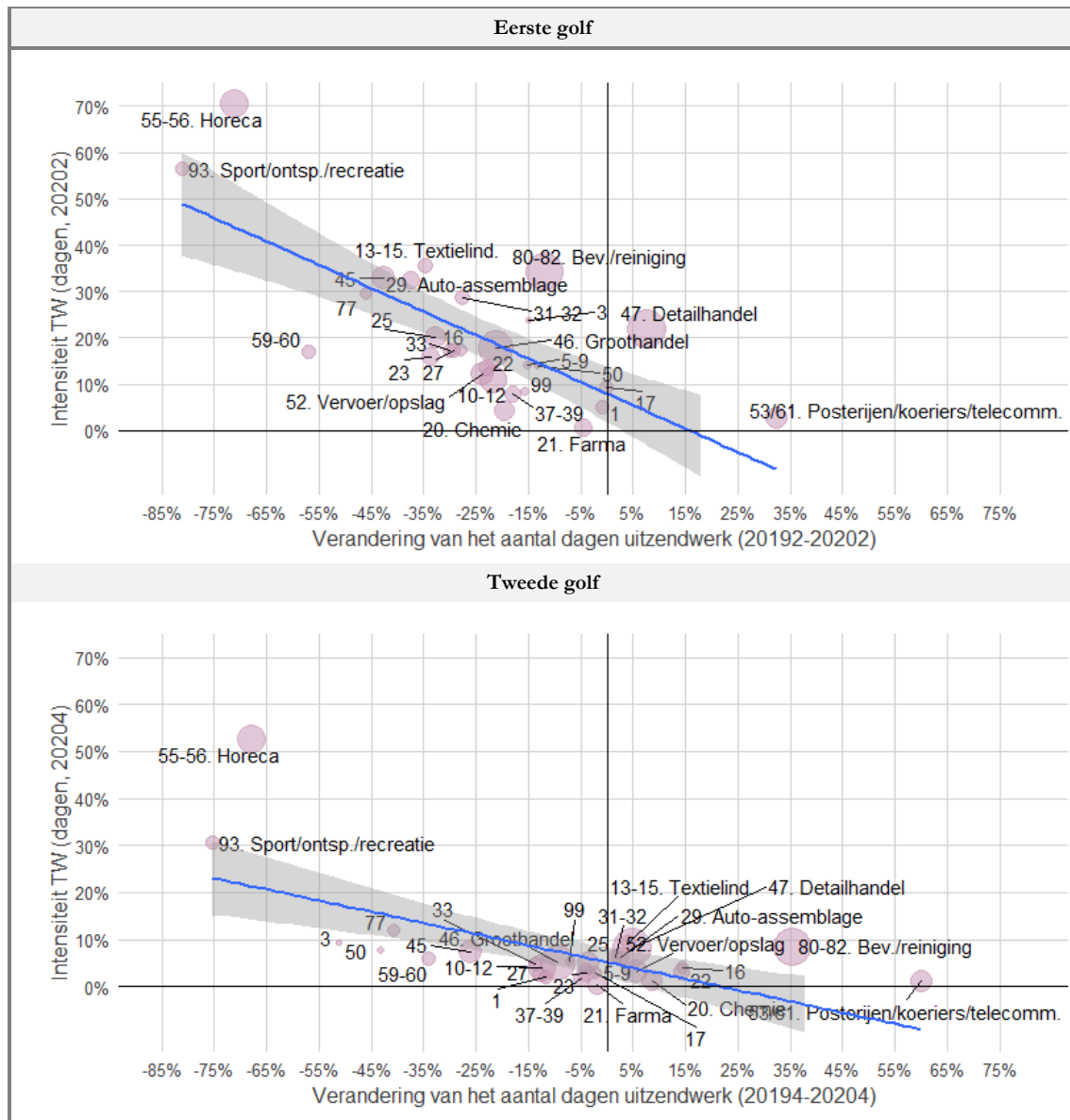
2.3.3 Externe flexibele schil van uitzendwerk kent sterke neergang, maar vangt tegelijk eerste heropleving op

Naarmate de crisissituatie ambivalent blijft, was er een blijvende (zij het meer beperkte) behoefte aan tijdelijke werkloosheid (deels ook om economische redenen). Toch zagen we in het vorige deel dat uitzendwerk, na de scherpe neergang in de eerste golf, tijdens de tweede golf opnieuw aantrekt. Een belangrijke vraag die we ter duiding voorleggen, is in welke mate deze twee maatregelen verbonden zijn. We verwachten dat het aantal vaste werknemers intact bleef, zowel door het gebruik van tijdelijke werkloosheid als door de sterke krimp van de aanwervingen. Tegelijk verwachten we dat de externe flexibele schil van uitzendwerk (en andere flexibele tewerkstelling) de eerste impact van de crisis heeft opgevangen, omdat tijdelijke werkloosheid hier minder voor de hand liggend is. We tonen in figuur 2.12 de evolutie van beide componenten, voor die sectoren met een uitzendratio van minstens 5% in normale tijden.

²³ Enkel voor de duurtijd van het contract, dat vaak te beperkt was.

²⁴ De uitstroom richting inactiviteit is daarentegen wel toegenomen, zeker voor bepaalde sectoren als de horeca.

Figuur 2.12 Combinatie van tijdelijke werkloosheid en de evolutie van uitzendarbeid tijdens de crisis (% , 2019-2020)



Bron RSZ Dimona-aangifte & RSZ Dmfa-aangifte, bewerking HIVA-KU Leuven

Figuur 2.12 toont zoals verwacht de negatieve samenhang tussen tijdelijke werkloosheid en uitzendwerk. Waar intensief beroep werd gedaan op het stelsel tijdens de eerste golf, valt ook uitzendarbeid sterk terug. Met andere woorden: **terwijl de vaste kern beschermd bleef in hun job, waren het vooral de flexibele tewerkstellingsvormen, zoals uitzendwerk, die zwaar te lijden hadden onder de crisis.** Een grote uitzondering is de detailhandel (nace 47): hier zien we net een hogere uitzendratio dan pre-corona, terwijl tegelijk de intensiteit van tijdelijke werkloosheid boven de 20% uitkomt.

In de tweede golf bevinden quasi alle sectoren zich op een band onder de 20% intensiteitsratio van tijdelijke werkloosheid. In deze sectoren is de evolutie van uitzendarbeid erg verschillend. In enkele sectoren zien we opnieuw meer uitzendwerk dan pre-corona, komende van een sterke daling in de eerste golf. Voorbeelden zijn de beveiliging en reiniging (nace 80-82), de textielindustrie (nace 13-15) en de vervoer en opslag (nace 52). Andere sectoren kennen nog steeds een krimp van uitzendarbeid,

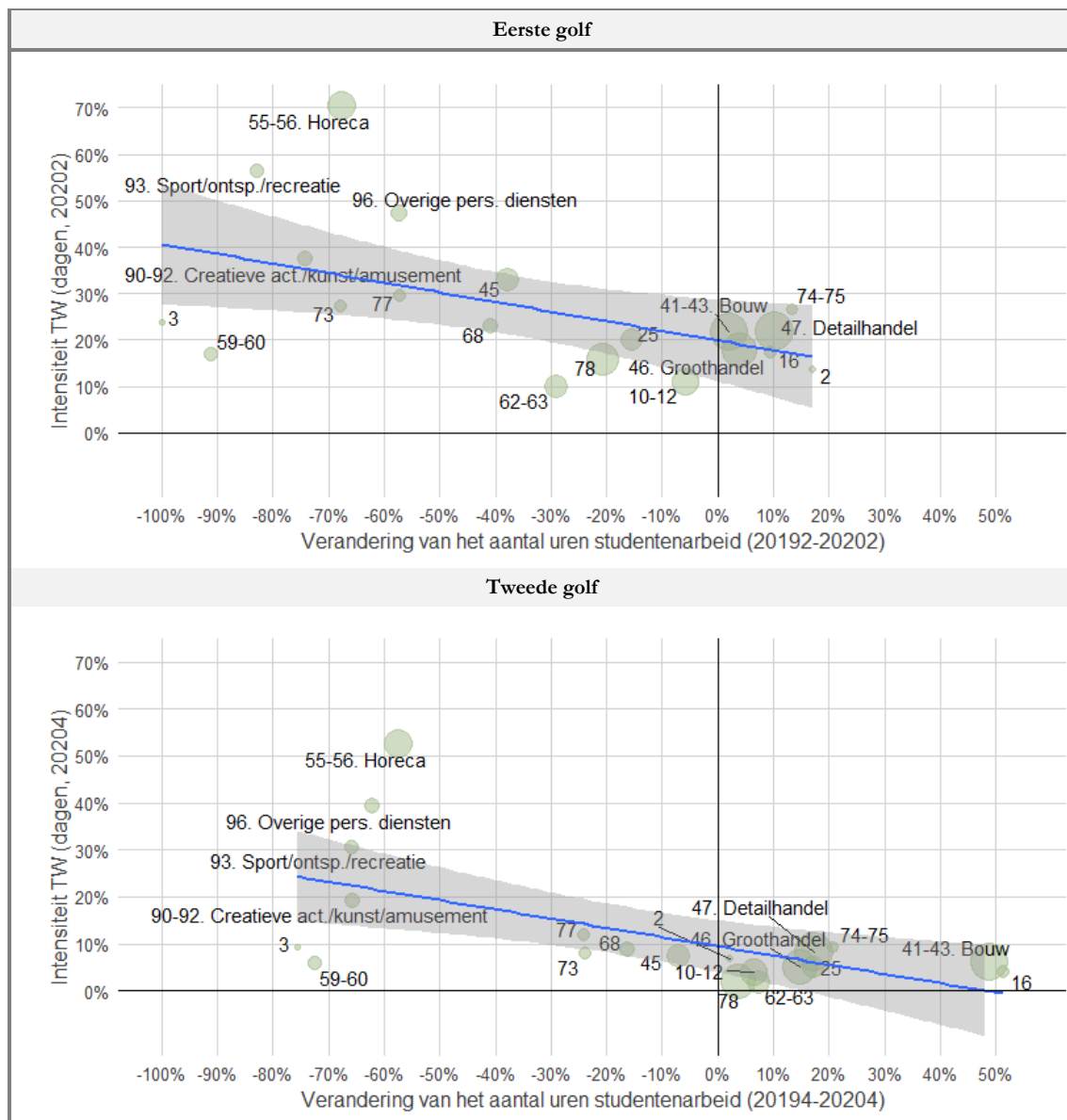
zoals de groothandel (nace 45 en 46) en de voedingsindustrie (nace 10-12), al blijft die beperkt. Globaal kunnen we spreken van het **beginnend herstel van uitzendwerk, dat de eerste zware schok-golf al goed verteerd lijkt te hebben**. Zo lijkt de flexibele uitzendsector te doen waarvoor ze dient: snel inspelen op schokken, zowel in opgaande als neergaande zin. De prille heropleving van de uitzendsector is alvast een uitgelezen moment om werkzoekenden en niet-werkenden te helpen ‘lan- ceren’ op de arbeidsmarkt, van de buitenbaan naar de binnenbaan.

Tegelijk verdienen enkele sectoren nog onze extra aandacht. Het zijn die sectoren waar ook in de tweede golf tijdelijke werkloosheid nog steeds samengaat met een sterke terugval van uitzend. Figuur 2.12 toont dat vooral de **horeca** (nace 55-56) en de **sport, recreatie en ontspanning** (nace 93) zorgen baren. Meer dan een derde van het personeel zit er thuis van het werk, en uitzend- werk is er nog steeds met meer dan de helft teruggevallen. Zowel het bestaande vaste personeel, als de vele instromers via uitzendwerk, kregen ook tijdens de tweede golf weinig kansen om actief te zijn in de sector. Merk op dat de situatie in de detailhandel (nace 47), die in november 2020 verplicht werd gesloten, minder verontrustend is. Hoewel de intensiteit van tijdelijke werkloosheid relatief hoog blijft, behaalt de uitzendsector opnieuw het precrisisniveau. Uitzendwerk in de groothandel (nace 46) blijft wel nog beperkt.

2.3.4 Ook studentenjobs delen in eerste klappen, maar kennen sterke heropleving

Ook studentenarbeid geldt als een manier om flexibel in te spelen op abrupte schokken op de arbeidsmarkt. We verwachten, net als bij uitzendwerk, dat ook studentenarbeid sterk terugviel in sec- toren die intensief beroep deden op tijdelijke werkloosheid. Immers, geen werk voor de vaste mede- werkers betekent tegelijk ook dat het niet nodig is om de studenten die normaal wel actief zijn in te schakelen. In figuur 2.13 bekijken we de samenhang van tijdelijke werkloosheid en studentenarbeid tijdens de eerste en tweede golf, voor die sectoren met een studentenratio van minstens 2% in nor- male tijden.

Figuur 2.13 Combinatie van tijdelijke werkloosheid en de evolutie van studentenarbeid tijdens de crisis (% , 2019-2020)



Bron RSZ DmfA-aangifte, bewerking HIVA-KU Leuven

De eerste golf toont een duidelijk **negatieve samenhang tussen tijdelijke werkloosheid en studentenwerk**, zoals verwacht. Ook studentenarbeid ving de eerste schokken van de crisis op. Tegelijk zien we een concentratie van sectoren rond of rechts van de y-as: hier is de inzet op studentenarbeid weinig veranderd of zelfs gestegen in vergelijking met het jaar voordien. Voorbeelden zijn de bouw (nace 41-43), de handel (nace 46, 47) en de voedingsindustrie (nace 10-12). De intensiteit van tijdelijke werkloosheid blijft er wel hoog, op zo'n 20%. Hoewel dus 1 op 5 van het vaste personeel thuis zat van het werk in deze sectoren, konden meer studenten dan in normale tijden hier aan de slag. Mogelijk gaat het over bepaalde deelsegmenten per sector die sterker aantrokken ondanks de crisis dan andere. De sectoren van de horeca (nace 55-56) en sport en ontspanning (nace 93) komen daarentegen sterk boven de regressielijn uit. Tijdelijke werkloosheid piekt er, en de terugval op studentenarbeid bereikt een dal. De sectoren van de film, video, tv, radio (nace 59-60) en de computerconsultancy (nace 62-63) zijn uitzonderingen in de omgekeerde richting: studentenarbeid viel er terug, maar tegelijk blijft een piek van tijdelijke werkloosheid uit.

Tijdens de tweede golf vallen heel wat sectoren terug tot een intensiteit van tijdelijke werkloosheid onder de 20%, terwijl de evolutie van studentenarbeid sterk verschilt. Opvallend genoeg kennen een 10-tal sectoren al meer studentenwerk dan pre-corona. Hier is de vaststelling dat, **naast uitzend-
arbeid, ook studentenarbeid bijdraagt aan een snelle respons op het herstel van (bepaalde
sectoren in) de economie.** Anderzijds blijven er ook in de tweede golf sectoren waar beide maat-
regelen samengaan, met name een **hoge inzet op tijdelijke werkloosheid, terwijl studenten er
weinig tot niet gevraagd worden.** Het betreft twee van dezelfde sectoren als in voorgaande sectie
(paragraaf 2.3.3), met name de **horeca** (nace 55-56) en de **sport, recreatie en ontspanning**
(nace 93).

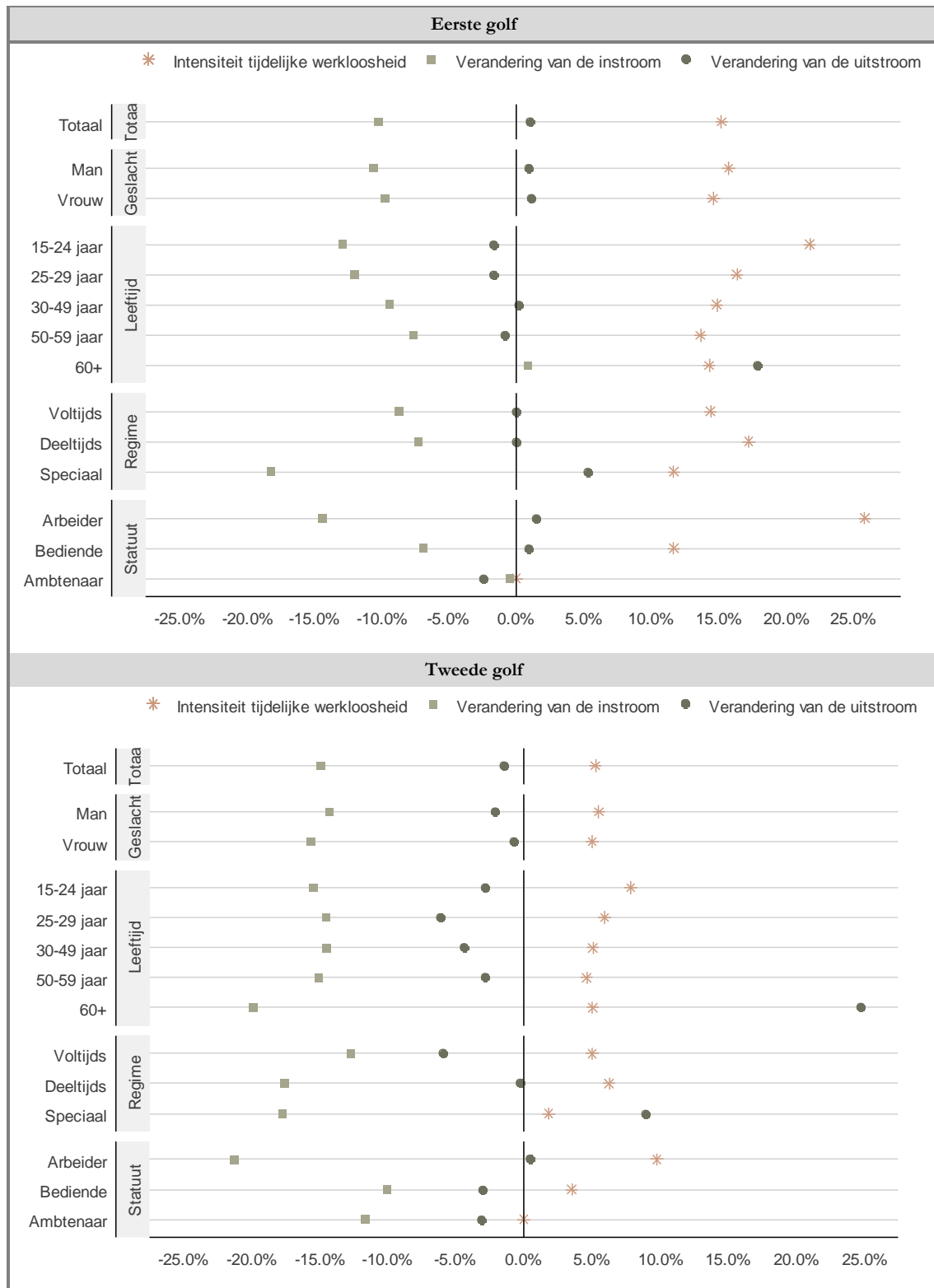
3 | Een monitoring van de werknemersprofielen die getroffen werden door de reactiemaatregelen van ondernemingen op de crisis

Inzichten over het gebruik van tijdelijke werkloosheid, in- en uitstroombewegingen van personeel en het inzetten of het afbouwen van studentenjobs en uitzendarbeid bij ondernemingen roepen vragen op langs de kant van de werknemers, meer bepaald op welke werknemersprofielen dit de grootste impact had. In deze sectie verleggen we de focus naar de invloed van de reactie-instrumenten op de verschillende werknemersprofielen die aan de slag zijn/waren op de Belgische arbeidsmarkt. Zo blijkt dat niet elke groep van werknemers in gelijke mate getroffen werd door de nood van werkgevers om het arbeidsvolume in te perken.

Figuur 3.1 geeft de verschillende maatregelen samenvattend weer, voor de verschillende groepen van werknemers. We focussen op het geslacht, de leeftijd, het regime en het statuut van alle loontrekken- den op de Belgische arbeidsmarkt. De bruine sterren geven de intensiteit waarmee tijdelijke werk- loosheid werd ingezet. Net als in vorig hoofdstuk wordt deze intensiteit berekend door het aantal dagen tijdelijke werkloosheid per kwartaal te delen door het aantal dagen dat normaal gewerkt wordt, exclusief de dagen ziekte, arbeidsongeval, beroepsziekte of onbezoldigd verlof. Het lichtgrijs geeft de verandering van de instroom tijdens de crisis: hoe lager, hoe minder aanwervingen er zijn gebeurd in vergelijking met de pre-crisisperiode. Analoog kan de verandering van de uitstroom in het donkergrijs worden afgelezen. Merk op dat de in- en uitstroom dienen afgelezen te worden als een groeivoet, het jaar 2020 ten opzichte van 2019. Tijdelijke werkloosheid wordt weergegeven als een intensiteit in het jaar van crisis. De inzet op uitzendarbeid is niet beschikbaar naar het profiel van de betrokken werk- nemers, dus nemen we hier niet verder op. Tot slot is de verdeling van studentenarbeid volgens het profiel hier weinig relevant.

De twee figuren in 3.1, voor respectievelijk de eerste en tweede golf, vereisen een andere lezing. In het begin van de crisis werden heel wat werknemers op tijdelijke werkloosheid gezet, en werd zo goed als elke sector getroffen door de verplichte lockdown. Heel wat werkgevers zagen zich genoodzaakt een groot deel van het personeel (zij het tijdelijk of roterend) thuis te zetten van het werk. Vanaf de tweede golf blijven vooral ondernemingen in zwaar getroffen sectoren slachtoffer van de crisis. In deze sectoren zien we mogelijk een oververtegenwoordiging van bepaalde profielen, maar wordt tegelijk de keuze van de werkgever meer prominent. Wie wordt blijvend op tijdelijke werkloosheid gezet, en wie kan deels de activiteiten al hervatten in het eerste coronajaar?

Figuur 3.1 Werknemersprofielen die getroffen werden door de reactiepatronen van ondernemingen tijdens de eerste en tweede golf (% , 2019_2-2020_2 & 2019_4-2020_4)



Bron RSZ DmfA-aangifte & © Dynam-dataset, Rijksdienst voor Sociale Zekerheid en HIVA-KU Leuven, bewerking HIVA-KU Leuven

In wat volgt bespreken we enkele opvallende werknemersgroepen, die meer (of minder) dan andere werknemers te lijden hadden onder de crisis. Het betreft de groep ouderen, de jongeren, werknemers in een kortlopend, speciaal contract en de arbeiders. Natuurlijk bestaat er deels een overlap tussen alle weergegeven werknemersgroepen.

3.1.1 Mannen en vrouwen worden in gelijke mate getroffen

In figuur 3.1 blijkt weinig verschil tussen mannen en vrouwen wat betreft de impact van de crisis op de tewerkstelling. Zowel qua tijdelijke werkloosheid (iets meer bij mannen in de eerste golf) als voor de verandering van in- en uitstroom zitten mannen en vrouwen quasi op eenzelfde niveau. Mannen zijn alvast oververtegenwoordigd in de industrie, die vooral tijdens de eerste golf op vele fronten werd getroffen. Vrouwen vervolgens zien we meer dan gemiddeld in de dienstensector. En deze sector werd tijdens de pandemie erg uiteenlopend geraakt. We zien een groot aandeel vrouwen in de zwaar getroffen sectoren als de horeca of de detailhandel, maar tegelijk zijn vrouwen ook vaker dan gemiddeld actief in sectoren waarvan de activiteiten uitzonderlijk zijn toegenomen, zoals de gezondheidszorg, het onderwijs en de overheidssector (NBB, 2021c). Daarnaast hebben vrouwen ook veel vaker dan mannen gebruik gemaakt van maatregelen om de arbeidsduur te beperken, via loopbaanonderbreking of corona-ouderschapsverlof. Hierdoor bleven de uittredingen uit de arbeidsmarkt beperkt.

3.1.2 Ouderen stromen in grote aantallen uit, jongeren zitten langer en vaker op tijdelijke werkloosheid

De leeftijdsgroep die sterk opvalt bij de vergelijking van de globale cijfers is de groep 60+'ers. Hier bereikt zowel tijdens de eerste als de tweede golf vooral de **uitstroom een recordhoogte**, met een stijging van 20-25%. Een opsplitsing van deze leeftijdsgroep van oudere werknemers in twee klassen toont dat de uitstroom zich veel sterker situeert bij de 65+ers dan bij de 60-64-jarigen. De groep van 65-plussers is de laatste jaren sterk gegroeid door de toegenomen mogelijkheden tot combineren van inkomen uit werk en pensioen en het openstellen van flexi-jobs voor gepensioneerden. Het lagere aanbod aan flexijobs zorgt dus voor een - allicht tijdelijke - verhoogde uitstroom binnen dit type jobs (Goesaert et al, 2021). Voor de groep 60 tot 64-jarigen betreft het in heel wat gevallen een (vervroegde) uitstroom naar pensionering. We zagen de uittredegraad²⁵ tijdens de eerste golf immers stijgen met 2 procentpunt voor de 60-64-jarigen. Als we verder kijken naar de andere leeftijdsgroepen, dan blijkt er qua uitstroom minder aan de hand. De uitstroom daalt in de eerste golf zeer beperkt, en kent voor de 30 tot 49-jarigen een status quo. Deze leeftijdsgroepen kenden geen grotere uitstroom ondanks de crisis. Vanaf de tweede golf treedt er meer differentiatie op, al noteert elke leeftijdsgroep een verder gedaalde uitstroom.

Een vergelijking van de twee andere instrumenten, de tijdelijke werkloosheid en de instroom, toont een vrij gemiddeld en zelfs positief beeld voor de groep ouderen, toch zeker in de eerste golf. De **intensiteit van tijdelijke werkloosheid** voor de 60+'ers klokt tijdens het tweede kwartaal af op 14,3%, iets **lager dan gemiddeld**. Ook tijdens de tweede golf blijft dit niveau ondergemiddeld. Mogelijk missen we hier het deel 60+'ers dat actief is in de flexibele tewerkstellingsvormen, en dus de job verloor in plaats van een beroep te kunnen doen op tijdelijke werkloosheid. **Qua instroom is het verhaal erg opvallend**. Hoewel in elke andere leeftijdscategorie de instroom sterk terugviel tijdens de eerste golf, blijft deze voor de 60+'ers status quo. Ook de instroom van de 50 tot 59-jarigen kent een beperktere terugval dan voor de jongere leeftijdsgroepen. In de tweede golf keert deze ver-

25 Door de instroomgraad van de uitstroomgraad af te trekken, wordt de uittredegraad berekend. In deze graad wordt het effect van de werknemers die van job veranderen (en daardoor zowel bij de instroom als bij de uitstroom gerekend worden) geneutraliseerd. Hierdoor blijft enkel de uitstroom vanuit loontrekkende tewerkstelling over, richting niet-werk.

houding echter om. Dan zijn het niet de jongeren, maar wel de ouderen die grote moeite ondervonden om een nieuwe job te vinden op de arbeidsmarkt.

De tweede groep, die van de jongeren (15 tot 24-jarigen), blijkt vooral op het vlak van de **intensieve inzet op tijdelijke werkloosheid** zwaarder getroffen dan de andere leeftijdsgroepen. Zeker in de beginmaanden van de crisis belandden jongeren vaker in dit stelsel; in het tweede kwartaal van 2020 lag de intensiteit voor deze groep op 21,8% zoals figuur 3.1 laat zien. Dit verschil is minder uitgesproken tijdens de tweede golf. Mogelijk speelt hier het feit dat jongeren door de crisis verdwenen zijn van de arbeidsmarkt, bijvoorbeeld omdat ze werkloos worden, of opnieuw gaan studeren.²⁶ Dat jongeren ook in de tweede golf nog steeds de hoogste intensiteit noteren, heeft mogelijk te maken met het feit dat jongeren vaker actief zijn in contactrijke, niet-vitale beroepen, zoals in de horeca of de evenementensector (Bastiaanssen et al., 2021). Het zijn sectoren die in de tweede golf wederom op slot gingen.

Ook qua instroom blijken jongeren (vooral in de eerste golf) meer getroffen dan de andere groepen. De instroom daalde het sterkst voor jongeren, met -13%. Jonge instromers op de arbeidsmarkt hadden (en hebben) immers sterk te lijden onder een enorme daling van het aantal vacatures en van het aantal aanwervingen, niet in het minst omdat heel wat sectoren die jobs op instapniveau aanbieden zwaar werden getroffen (bv. horeca, detailhandel, al dan niet in een flexibel contract). Tegen deze achtergrond zullen de overgangen op de arbeidsmarkt voor schoolverlaters en leerlingen worden bemoeilijkt. Het is volgens Eichhorst et al. (2020) dan ook van groot belang om voor jongeren die de school of universiteit verlaten, bruggen te bouwen die in een vroeg stadium contacten leggen met werkgevers en zo een eerste werkervaring mogelijk maken. We merken tot slot op dat het verschil met andere leeftijdsgroepen tijdens de tweede golf deels verdwijnt, al kennen de aanwervingen (voor elke groep) een nog steeds sterke daling.

Opvallend kennen jongeren tegelijk de **grootste daling van de uitstroom in de eerste golf, terwijl die tijdens de tweede golf het meest beperkt blijft**. Jongeren vertonen dan ook een hoge intensiteit van tijdelijke werkloosheid, waardoor deze groep in een vaste job beschermd bleef in hun job. Tegelijk valt de evolutie van de uitstroom ook te linken aan het feit dat jongeren vaker dan gemiddeld in flexibele arbeidsvormen terecht komen, als opstap richting duurzaam werk. Deze jobs zijn vaak tijdelijk van aard, en vertonen ook in normale tijden een grote uitstroomcomponent. Door de crisis volgt echter geen nieuwe instroom, waardoor de impact vooral in de instroomcijfers valt af te lezen.

3.1.3 Werknemers in een speciaal regime worden deels uitgesloten van tijdelijke werkloosheid, en verliezen in veel gevallen hun job

Het regime waarin werknemers actief zijn, wordt in figuur 3.1 opgesplitst in drie categorieën. Er zijn de werknemers in een voltijds en deeltijds regime, met daarnaast de loontrekkenden die aan de slag zijn in kortlopende, flexibele contractvormen in een speciaal of speciaal-flexi regime (waaronder ook uitzendwerk, seizoensarbeid of flexi-jobs worden gerekend). Tijdelijke werkloosheid is voor deze laatste groep werknemers niet mogelijk, tenzij voor de duur van een doorlopend contract. Die duur is vaak te beperkt, waardoor tijdelijke werknemers eerder uitstromen dan dat voor hen tijdelijke werkloosheid wordt aangevraagd. Zo ligt tijdens de eerste golf de intensiteit van **tijdelijke werkloosheid** respectievelijk op 14% en 17% voor de voltijdse respectievelijk deeltijdse werknemers, voor het speciale regime is dat 12%. De intensiteit is dus **lager** dan voor de andere groepen, maar blijft toch opvallend hoog. Het verschil met de andere groepen wordt echter vooral in de tweede golf zichtbaar.

²⁶ De tewerkstelling van jongeren is in vergelijking met de periode 2018-2019 gedaald met 3,5%. Dat is mogelijk omdat jongeren besloten zich nog niet aan te bieden op de arbeidsmarkt, of in de inactiviteit of werkloosheid zijn beland.

We zien in het voltijds en deeltijds statuut 5% en 6,3% intensiteit. Voor het speciale regime is dit gedaald tot 1,8%, beduidend onder het gemiddelde van 5,3%.

Deze cijfers vertalen zich ook in de uitstroom van personeel. **De buffer van tijdelijke werkloosheid doet goed zijn werk voor de voltijdse werknemers**, waar de uitstroom ondanks de crisis gelijk blijft tijdens de eerste golf en zelfs daalt met 6% tijdens de tweede crisisgolf. Ook deeltijdse werknemers maken in gelijke mate als hun voltijdse collega's (zelfs meer) gebruik van tijdelijke werkloosheid, terwijl ook de uitstroom status quo blijft tijdens de twee coronagolven. Voor beide groepen van voltijdse en deeltijdse werknemers geldt de buffer-theorie van tijdelijke werkloosheid. Meest opvallend is echter **de uitstroom van werknemers in een tijdelijk, speciaal regime**. Deze is **toegenomen met maar liefst 5%** (sterk gedreven door de evolutie van de flexi-jobs) tijdens de eerste golf en 9% tijdens de tweede. Heel wat werknemers actief in een speciaal statuut zijn noodgedwongen uitgestroomd uit hun job (vaak uitzend- of flexi-job), en vonden geen kans om opnieuw in een andere job (of sector) aan de slag te gaan. Het resultaat is dat velen onder hen in de inactiviteit zijn beland (zie ook Struyven et al., 2021a).

Tot slot **treft ook de gedaalde instroom sterker de werknemers in een speciaal regime**, toch zeker in de eerste golf. Zo is het aantal aanwervingen voor deze groep in het tweede kwartaal met 18% teruggeslagen, voor de andere regimes bleef deze daling onder de 10%. Ook in de tweede golf blijft de daling van de nieuwe instroom voor werknemers in een speciaal statuut hoog, en we merken tegelijk op dat nu ook de instroom van deeltijds personeel een knauw kreeg. Deze daalt bijna even sterk, met 17,5%. Voltijdse werknemers hadden minder te lijden onder de crisis, niet alleen het aantal exits nam af, ook de nieuwe aanwervingen daalden minder dan gemiddeld. Voltijdse werknemers vonden in vergelijking met werknemers in het deeltijds en speciaal regime het best aansluiting tot de arbeidsmarkt tijdens de tweede golf.

3.1.4 Arbeiders worden op alle fronten getroffen

De loontrekkende arbeiders op de arbeidsmarkt scoren op alle vlakken minder goed, en dit zowel tijdens de eerste als de tweede golf. Zo blijven arbeiders gedurende het volledige verloop van de crisis (tot december 2020) intensief gebruik maken van tijdelijke werkloosheid (25,8% in Q2, 9,8% in Q4). De hoge cijfers van arbeiders op **tijdelijke werkloosheid** zijn deels sectoraal gebonden; maar kunnen mogelijk ook verklaard worden door het feit dat het voor arbeiders minder eenvoudig is hetzelfde werk van thuis uit, via telewerk, te doen. Het verschil met de groep bedienden is opvallend. De intensiteit van tijdelijke werkloosheid voor bedienden valt tijdens de tweede golf terug tot 3,5%. We zien tegelijk dat ook het **aantal aanwervingen van arbeiders een sterke krimp kent** (-21%), terwijl bedienden (-10%) en ambtenaren (-12%) minder te lijden hebben onder een aanwervingsdip (cijfers voor de tweede golf). De **uitstroombewegingen zijn bovendien toegenomen voor arbeiders** in vergelijking met het vierde kwartaal 2019, met 0,5%. Bedienden en ambtenaren zijn dan weer minder uitgestroomd (-0,3%). Hoewel tijdelijke werkloosheid dus vooral aanhoudend te zien blijft bij werknemers met een arbeidersstatuut, weerhoudt dit niet dat ook het aantal exits hier beperkt stijgt. Een mogelijke verklaring voor dit fenomeen is dat vooral sectoren waarin veel arbeiders werken, sneller en heviger reageren op de crisis, door sneller aanwervingen stop te zetten en tot ontslag over te gaan.²⁷ Bovendien is tijdelijke werkloosheid in sectoren als de industrie, met een groot aandeel actieve arbeiders, een gekend en vaak toegepast instrument om het arbeidsvolume terug te dringen in periodes van laagconjunctuur.

²⁷ Zie ook ander andere VRT NWS, Nog altijd jobverlies bij kmo's door coronacrisis, vooral horeca en arbeiders betalen het gelag, 22 februari 2021.

4 | Conclusie

De vijf reactiemaatregelen van werkgevers op de crisis

Werkgevers hebben niet enkel m.b.v. tijdelijke werkloosheid hun arbeidsvolume teruggedrongen als reactie op de COVID-crisis, maar hadden hiervoor ook andere instrumenten of opties ter beschikking. We zien **op sectorniveau een gecombineerde inzet op tijdelijke werkloosheid, een terugschroefing van de aanwervingen, een toename van de uitstroom, het verminderen van uitzendwerk en verlagen van studentenarbeid.**²⁸ Maatregelen die specifiek werden ingevoerd voor de crisis, zoals het corona-tijdskrediet of de corona-landingsbaan, noteren geen extra toename. We vermoeden dan ook dat tijdelijke werkloosheid vaak de voorrang krijgt op andere strategieën.

De gecombineerde inzet van reactiemaatregelen op sectorniveau

In de horeca en overige diensten (met o.m. de evenementensector) werden de vijf maatregelen die we in deze studie beschouwen gecombineerd ingezet, zowel tijdens de eerste als tweede golf. Deze sectoren zijn blijvend en langdurig getroffen door de crisis, vooral ook omdat ze tijdens opeenvolgende lockdowns te maken kregen met verregaande federale maatregelen. In andere sectoren werden verschillende instrumenten gecombineerd ingezet om de eerste schok op te vangen. Zo zien we in de industrie en bouw een combinatie van vier instrumenten, enkel de uitstroom blijft status quo, terwijl in een sector als het vastgoed uitsluitend werd ingezet op tijdelijke werkloosheid.

Globaal werd tijdens de eerste golf in heel wat ondernemingen het beroep op uitzendwerk en studentenarbeid²⁹ aangepast om het arbeidsvolume snel te corrigeren, maar in veel sectoren was de buffer van tijdelijke werkloosheid tegelijk ook nodig. Zo **lijken de flexibiliteitsinstrumenten tijdens de eerste golf wel degelijk gebruikt en te doen waarvoor ze dienen, maar waren ze vaak niet voldoende om de volledige impact van de eerste crisisgolf te ondervangen.** Voor de meeste sectoren ging een inzet op tijdelijke werkloosheid tevens samen met een daling van de aanwervingen. Werkgevers wilden maximaal de zittende werknemers aan boord houden, en hadden daardoor weinig ruimte voor nieuwe aanwervingen. Dankzij zijn bufferrol verhinderde tijdelijke werkloosheid verder dat er grote uitstroombewegingen worden waargenomen. Voornamelijk de vaste kern werd dankzij het stelsel beschermd in hun job, terwijl ondernemingen met een grote flexibele schil die in veel gevallen moesten laten gaan, zonder dat er een nieuwe instroom volgde.

Richting tweede golf werd de combinatie van maatregelen herleid tot een scherpe terugval van de aanwervingen. Terwijl werkgevers hun eigen interne flexibele schil (het personeel op tijdelijke werkloosheid) zo veel mogelijk herstelden, waren ze weinig geneigd nieuw personeel aan te werven. Dit wijst op een zekere stilstand van de arbeidsmarkt, waarbij werkgevers terughoudend zijn om te investeren, ook in personeel, tot de economie opnieuw voldoende aantrekt. Hoewel de aanwervingen midden 2021 opnieuw aantrekken (Goesaert et al., 2022), betreft het vooral nieuwe instroom, vanuit de positie niet-werk, richting flexibele, kortlopende jobs. Het is nog onduidelijk of de personen die hun job in de flexibele schil (uitzend, flexi-jobs, ...) verloren tijdens het eerste jaar crisis, hiermee opnieuw aansluiting vinden met de arbeidsmarkt. Ook de (licht) gedaalde uitstroom

²⁸ Idealerweise hadden we ook een gedetailleerd zicht willen hebben op de stopzetting van tijdelijke contracten en het aanpassen van de overuren, maar hiervoor hadden wij geen cijfers op sectorniveau beschikbaar.

²⁹ Indien aanwezig.

tijdens de tweede golf, waar deze in ‘normale tijden’ stijgt, is gerelateerd aan de dempende kracht van tijdelijke werkloosheid. Minder mensen stapten over naar een andere job, en dat blijft ook zo in 2020-2021. Dit patroon **tempert de dynamiek op de arbeidsmarkt die hoort bij een heroplevende economie. Niet alleen wordt hierdoor de optimale (re)allocatie van werknemers verhinderd, ook krijgen werkzoekenden hierdoor minder kansen tot het vinden van een nieuwe job.** Hoe langer men bovendien beroep doet op tijdelijke werkloosheid en hoe meer structureel het stelsel wordt ingezet, hoe groter ook de nadelen met betrekking tot de individuele loopbaan van werknemers.

Tegelijk zien we al tijdens de tweede golf de eerste tekenen van herstel, met name in de flexibele schil. Uitzendarbeit -en ook studentenarbeid- bereiken in heel wat sectoren immers opnieuw het pre-crisisniveau. Dit wijst op **de snelle respons van deze flexibele tewerkstellingsvormen op economische herstel uit de crisis.** De flexibele schil vervult zo een dubbele, en niet te onderschatten, rol: het vangt de eerste grote schok op, en lanceert tegelijk de tewerkstelling bij een prille heropleving.

De getroffen werknemersprofielen

Niet alleen sectoren, ook werknemers werden verschillend getroffen door de crisis. Het zijn vooral oudere werknemers die in grotere mate zijn uitgestroomd (cf. flexi-jobs), terwijl de jongere groep vaker en langer thuis zat op tijdelijke werkloosheid. Dit laatste heeft mogelijk te maken met het feit dat jongeren meer dan gemiddeld actief zijn in sectoren als de horeca of de evenementen, sectoren die in de tweede golf wederom op slot gingen. Het flexibel segment werd deels uitgesloten van tijdelijke werkloosheid,³⁰ deze groep kent dan ook een enorm grote extra uitstroom, vaak richting niet-werk (Struyven et al., 2021a). Bovendien blijft ook de instroom er laag in vergelijking met de voltijdse en deeltijdse werknemers, zeker tijdens de eerste golf. **De arbeiders tot slot werden in vergelijking met de bedienden en de ambtenaren op alle fronten getroffen.** Opmerkelijk is dat de hoge intensiteit van tijdelijke werkloosheid hier niet kan weerhouden dat ook de uitstroom extra stijgt, wat de bufferrol van tijdelijke werkloosheid tegenspreekt. Een mogelijke verklaring is dat vooral sectoren waarin veel arbeiders werken, sneller en heviger reageren op de crisis, door sneller aanwervingen stop te zetten en tot ontslag over te gaan. Bovendien is tijdelijke werkloosheid in sectoren als de industrie, met een groot aandeel actieve arbeiders, een gekend en vaak toegepast instrument om het arbeidsvolume terug te dringen in periodes van laagconjunctuur.

³⁰ Er kan enkel ingezet worden op het stelsel voor de duurtijd van een contract, wat in veel gevallen te beperkt is.

bijlage 1

Tabel b1.1 Frequentieverdeling van het aantal ondernemingen naar sector in de DmfA-data en de gedetailleerde kwartaalgegevens van RSZ (#, 2020_2)

Nace code	Activiteitstak	Aantal ondernemingen in de DmfA-dataset 20202	Aantal ondernemingen in de gedetailleerde kwartaalgeg. van RSZ 20202	Aandeel van de totale populatie aan ondernemingen (RSZ) in de DmfA-dataset
1	Landbouw	1 985	4 843	41%
2	Bosbouw	170	270	63%
3	Visserij en aquacultuur	14	70	20%
5-9	Winning van delfstoffen	93	103	90%
10-12	Vervaardiging van voedingsmiddelen, dranken en tabaksproducten	3 294	4 167	79%
13-15	Textiel-, kleding- en leernijverheid	733	794	92%
16	Houtindustrie, vervaardiging van artikelen van kurk, riet of vlechtwerk	474	510	93%
17	Vervaardiging van papier en papierwaren	157	170	92%
18	Drukkerijen, reproductie van opgenomen media	679	746	91%
19	Vervaardiging van cokes en van geraffineerde aardolieproducten	5	6	83%
20	Vervaardiging van chemische producten	404	445	91%
21	Vervaardiging van farmaceutische grondstoffen en producten	86	113	76%
22	Vervaardiging van producten van rubber of kunststof	444	476	93%
23	Vervaardiging van andere niet-metaalhoudende minerale producten	763	797	96%
24	Vervaardiging van metalen in primaire vorm	135	149	91%
25	Vervaardiging van producten van metaal (excl. machines en apparaten)	2 771	3 054	91%
26	Vervaardiging van informaticaproducten en van elektronische en optische producten	153	188	81%
27	Vervaardiging van elektrische apparatuur	221	247	89%
28	Vervaardiging van machines, apparaten en werktuigen, n.e.v.	693	779	89%
29	Vervaardiging en assemblage van motorvoertuigen, aanhangwagens en opleggers	188	208	90%
30	Vervaardiging van andere transportmiddelen	63	75	84%
31-32	Vervaardiging van meubelen en overige industrie	1 278	1 409	91%
33	Reparatie en installatie van machines en apparaten	611	797	77%

Nace code	Activiteitstak	Aantal ondernemingen in de DmfA-dataset 2020	Aantal ondernemingen in de gedetailleerde kwartaalgeg. van RSZ 2020	Aandeel van de totale populatie aan ondernemingen (RSZ) in de DmfA-dataset
35	Productie en distributie van elektriciteit, gas, stoom en gekoelde lucht	66	118	56%
36	Winning, behandeling en distributie van water	5	15	33%
37-39	Inzameling en verwerking van afval en afvalwater; terugwinning, sanering en ander afvalbeheer	588	682	86%
41-43	Bouwnijverheid	25 263	28 355	89%
45	Groot- en detailhandel in en onderhoud en reparatie van motorvoertuigen en motorfietsen	6 482	7 121	91%
46	Handelsbemiddeling en groothandel (excl. auto's en motorfietsen)	11 395	16 206	70%
47	Detailhandel (excl. auto's en motorfietsen)	20 761	27 536	75%
49-51	Vervoer	5 122	6 191	83%
52	Opslag en vervoerondersteunende activiteiten	1 264	1 659	76%
53	Posterijen en koeriers	466	713	65%
55-56	Verschaffen van accommodatie en maaltijden	20 123	23 283	86%
58	Uitgeverijen	247	380	65%
59-60	Productie van films en muziek, radio en TV	605	777	78%
61	Telecommunicatie	118	194	61%
62-63	Informatietechnologie en dienstverlenende activiteiten op gebied van informatica	2 696	5 215	52%
64-66	Financiële activiteiten en verzekeringen	4 159	7 816	53%
68	Exploitatie van en handel in onroerend goed	3 316	7 081	47%
69-70	Rechts- en boekhoudkundige dienstverlening, activiteiten van hoofdkantoren; bedrijfsbeheer	7 390	13 808	54%
71	Architecten en ingenieurs; technische testen en toetsen	2 493	3 747	67%
72	Speur- en ontwikkelingswerk op wetenschappelijk gebied	228	503	45%
73	Reclamebureaus, mediarepresentatie, markt- en opinieonderzoek	1 142	1 482	77%
74-75	Wetenschappelijke en technische activiteiten (incl. veterinaire diensten)	1 202	1 785	67%
77	Verhuur- en lease	779	945	82%
78	Terbeschikkingstelling van personeel	724	872	83%
79	Reisbureaus, reisorganisatoren, reserveringsbureaus en aanverwante activiteiten	685	836	82%
80-82	Beveiligings- en opsporingsactiviteiten, overige zakelijke dienstverlening	6 769	8 127	83%
84	Openbaar bestuur en defensie; verplichte sociale verzekeringen	851	2 040	42%
85	Onderwijs	2 286	3 685	62%
86	Menselijke gezondheidszorg	4 791	8 181	59%
87	Maatschappelijke dienstverlening met huisvesting	1 142	1 795	64%

Nace code	Activiteitstak	Aantal ondernemingen in de DmfA-dataset 20202	Aantal ondernemingen in de gedetailleerde kwartaalgeg. van RSZ 20202	Aandeel van de totale populatie aan ondernemingen (RSZ) in de DmfA-dataset
88	Maatschappelijke dienstverlening zonder huisvesting	1 971	3 464	57%
90-92	Kunst en amusement, bibliotheken, musea, loterijen en kansspelen	1 745	2 589	67%
93	Sport, ontspanning en recreatie	2 082	2 702	77%
94	Verenigingen	2 425	7 025	35%
95	Reparatie van computers en consumentenartikelen	305	351	87%
96	Overige persoonlijke diensten	6 294	6 925	91%
97-98	Huishoudens als werkgever van huishoudelijk personeel	36	3 579	1%
99	Extraterritoriale organisaties en lichamen	44	329	13%
Totaal		163 474	228 528	72%

Bron RSZ DmfA-aangifte & RSZ gedetailleerde kwartaalgegevens, bewerking HIVA-KU Leuven

Referenties

- Bastiaanssen, J., Weterings, A., Groenewegen, J., & Hardeman, S. (2021). Verzwaring lockdown raakt kwetsbare werkenden hard. *ESB*, 106(4793), 14-15.
- Bernanke, B.S. (1983) Irreversibility, uncertainty, and cyclical investment. *The Quarterly Journal of Economics*, 98(1), 85-106.
- Bloom, N., M. Floetotto, N. Jaimovich et al. (2018) Really uncertain business cycles. *Econometrica*, 86(3), 1031-1065.
- Borghouts - van de Pas, I. W. C. M., van Daalen, G., Evers, G., Hillebrink, C., Kerkhofs, M. J. M., Kooman, J., de Lange, W.A.M., Pouwels, B., Roman, A., Schippers, J., & de Voogd-Hamelink, M. (2009). *Tendrapport Vraag naar arbeid 2008*. OSA
- Cahuc, P. (2019). Short-time work compensation schemes and employment. IZA World of Labor.
- Cornille, D. (2015). Resultaten van de derde ronde van de enquête naar de loonvorming in België. *NBB Economisch Tijdschrift*, 123-140.
- De Mulder, J., & Druant, M. (2011). De Belgische arbeidsmarkt tijdens en na de crisis. *Economisch Tijdschrift*.
- Deloof, M. (2003). Does working capital management affect profitability of Belgian firms?. *Journal of Business Finance & Accounting*, 30(3-4), 573-588.
- Dietz, M., Stops, M., & Walwei, U. (2012). Securing Jobs in Times of Recession. The German Experience during the Financial Crisis 2008/2009. *Studies of Applied Economics*, 30(1), 59-100.
- Eichhorst, W., Marx, P., & Rinne, U. (2020). Manoeuvring Through the Crisis: Labour Market and Social Policies During the COVID-19 Pandemic. *Intereconomics*, 55(6), 375-380.
- Geurts, K. (2012). Meer werknemers met minder werk. Belgische recepten als antwoord op de crisis. *Over.werk. Tijdschrift Van Het Steunpunt WSE*, 22(4), 67-73.
- Goesaert, T., Huysmans, K., Vandekerkhove, T., Vets, P., & Struyven, L. (2022). *Arbeidsmarktdynamiek tijdens de derde coronagolf*. Dynam-Reg Release 2021 Q2. Leuven: HIVA.
- Goesaert, T., Vandekerkhove, T., Vets, P. & Struyven, L. (2021). *Arbeidsdynamiek tijdens de tweede coronagolf*. Dynam-Reg Release 2020 Q4. HIVA KU Leuven.
- Groenewegen, J., Hardeman, S., & Stam, E. (2020). Onzekerheid tijdens crisis belangrijker dan omzet. *ESB*, 105(4790), 490-492.
- Heuse, P., & Zimmer, H. (2010). De sociale balans 2009. *Economisch Tijdschrift*, 143-181.
- Jacobs, S., De Vos, A., Desmet, S., Clercx, R., & Geluk, E. (2021). Werk-naar-werk transitie. Mobiliteit vanuit een institutioneel perspectief: knelpunten, belemmeringen en opportuniteiten van loopbaaninstrumenten. Onderzoeksrapport in het kader van het VIONA-onderzoekprogramma, Vlaamse Overheid, WSE.
- Lamberts, M., Delmotte, J., Sels, L., & Van Hootegem, G. (2002). Cahier 3: Van werving tot ontslag: het verhaal van de personeelsstromen binnen KMO's.
- NBB. (2021a). De Belgische ondernemingen signaleren nog steeds een corona-impact op de omzet maar de aandacht verschuift stilaan naar bottlenecks aan de aanbodzijde (toelevering, arbeidsmarkt). *NBB artikels*.
- NBB (2021b). Preambule Economische en financiële ontwikkelingen Prudentiële regelgeving en prudentieel toezicht. *NBB verslag*.
- NBB. (2021c). Welke invloed heeft de COVID-19-crisis op de genderongelijkheid op de arbeidsmarkt? Opgehaald van <https://www.nbb.be/nl/artikels/welke-invloed-heeft-de-COVID-19-crisis-op-de-genderongelijkheid-op-de-arbeidsmarkt>.
- NBB. (2010). Verslag 2009. Economische en financiële ontwikkeling.

- Ooghe, H., & Van Wymeersch, C. (2008). Handboek van financiële analyse van de Onderneming. Antwerpen: Intersentia nv.
- Penders, I., Gaasendam, C.R., Sourbron, M., & Vansteenkiste, S. (2021). Monitoringsrapport opleidingsdeelname en opleidingsinspanningen werkgevers in Vlaanderen. Brussel/Leuven: Departement Werk en Sociale Economie/Steunpunt Werk.
- RVA. (2021). De impact van de COVID-19-pandemie op de volledige werkloosheid – de eerste lockdown en daaropvolgende versoepelingsperiode. *RVA Spotlight juni 2021*.
- Sels, L., & Herremans, W. (2009). Economische werkloosheid: enkele scenario's voor de toekomst. Leuven: Katholieke Universiteit Leuven. *Steunpunt Werk en Sociale Economie*.
- Struyven, L., Vandekerckhove, T., & Goesaert, T. (2021a). The Great Resignation, ook op de Belgische arbeidsmarkt? *Corona Flash 12*.
- Struyven, L., Vandekerckhove, T., & Goesaert, T. (2021b). Binnen de kortste keren van een tekort aan werk naar een tekort aan personeel in de horeca. *Corona Flash 11*.
- Struyven, L., Van Waeyenberg, H., & Vandekerckhove, S. (2016). Het gebruik van economische werkloosheid in Vlaanderen: tijdelijke of blijvende bescherming tegen ontslag?. *Beleidsrapport STORE, (015)*.
- Struyven, L. (2013). De Belgische arbeidsmarkt na 5 jaar crisis: nooit eerder werden minder nieuwe jobs gecreëerd.
- Vandekerckhove, T., Goesaert, T., & Struyven, L. (2022). Een nooit geziene crisis, wat nu? Deelrapport 2: Onderzoek naar de verschillen en determinanten van het gebruik van tijdelijke werkloosheid door Belgische werkgevers op het individuele bedrijfsniveau (VIONA-studie). Leuven: HIVA.
- Vandekerckhove, T., Struyven, L., & Goesaert, T. (2020). Tijdelijke werkloosheid tijdens corona: een buffer tegen ontslag met twee gezichten. *Belgisch Tijdschrift voor Sociale Zekerheid, (1)*, 175-192.
- Voka (2021). Van terugschakelen naar versnellen. Voka Paper.