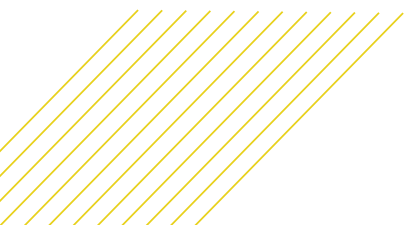


Arbeidsovereenkomsten in België



Inhoudsopgave

1. Inleiding	4
2. Literatuuroverzicht	10
3. Voltijds en deeltijds	12
Belangrijkste punten	12
Algemeen.....	13
Geslacht.....	14
Opleidingsniveau	15
Activiteitssector	18
Beroep	19
Reden voor deeltijds werk.....	20
Onvrijwillig deeltijds werken	22
Overgang deeltijds werken naar voltijds werken.....	23
4. Tijdelijke en vaste contracten.....	24
Belangrijkste punten	24
Inleiding	25
Algemeen.....	25
Geslacht.....	26
Nationaliteit.....	28
Geboorteland	30
Opleidingsniveau	31
NACE	32
Beroep	32
Reden.....	33
Transities	34
5. Uitzendarbeid.....	36
Belangrijkste punten	36
Inleiding	39
Voorwoord	40
Algemeen.....	41
Geslacht.....	42
Origine	45
Opleidingsniveau	53
Gewest.....	59
Leeftijd.....	65
Cumul	70
Transities	73

6. Dienstencheques	79
Belangrijkste punten	79
Inleiding	81
Algemeen.....	82
Geslacht.....	82
Origine	83
Opleidingsniveau	83
Gewest.....	85
Leeftijd.....	86
Statuut.....	87
Cumul	88
Arbeidsregime	91
Loon.....	93
Transities	95
7. Flexi-job	98
Belangrijkste punten	98
Inleiding	101
Analyse	102
Geslacht.....	102
Origine	104
Opleidingsniveau	105
Gewest.....	108
Leeftijd.....	110
Statuut.....	112
Cumul	112
Arbeidsregime	114
Loon.....	115
Activiteitssector	117
Transities	119
8. Seizoensarbeid	122
Belangrijkste punten	122
Inleiding.....	126
Voorwoord	127
Algemeen.....	127
Geslacht.....	128
Origine	130
Opleidingsniveau	131
Statuut	133
Cumul	135
Loon.....	137
Transities	139

9. Arbeidsovereenkomst voor dienstboden.....	147
Belangrijkste punten	147
Juridisch aspect	149
Analyse	150
Algemeen.....	150
Geslacht.....	151
Origine	152
Regio.....	153
Opleidingsniveau	154
Leeftijd.....	155
Arbeidsregime	156
Loon.....	157
Transities	159
10. Gelegenheidsarbeid in de horeca.....	161
Belangrijkste punten	161
Inleiding	164
Origine	165
Geslacht.....	166
Regio.....	166
Opleidingsniveau	168
Leeftijd.....	171
Statuut.....	172
Cumul	173
Gewerkte uren.....	175
Lonen.....	175
Transities	176
11. Studentenarbeidsovereenkomst	180
Belangrijkste punten	180
Analyse	183
12. Samenvatting en conclusies	186

1. Inleiding

Het regeerakkoord van 30 september 2020 bepaalde dat de verschillende contractvormen op onze arbeidsmarkt geëvalueerd zouden worden, hun plaats in het sociaaleconomische weefsel zou worden onderzocht, net als hun impact op inkomen en werkzekerheid.

In België worden arbeidsovereenkomsten voornamelijk geregeld door de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten. Deze wet is van toepassing op werknemers in de privésector en op overheidspersoneel dat niet door een statuut wordt geregeld (statutair ambtenaar). Sommige specifieke wetten behandelen bijzondere situaties zoals tijdelijk werk, dienstenchequewerknemers, enz. De regels voor arbeidsovereenkomsten kunnen variëren naargelang het statuut van de werknemer (arbeider, bediende, vertegenwoordiger, huishoudelijke hulp, student...), de werktijd (voltijds of deeltijds) of de duur van het contract (contract van onbepaalde duur of van bepaalde duur). Alle bepalingen met betrekking tot arbeidsovereenkomsten zijn beschikbaar op de website van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg¹.

Om de verschillende contractvormen te evalueren, maakt dit rapport gebruik van gegevens uit de Enquête naar de Arbeidskrachten (Statbel, Eurostat) en uit het Datawarehouse Arbeidsmarkt en Sociale Bescherming van de Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid (KSZ).

Een aantal factoren lag aan de basis van de gebruikte aanpak en de gekozen aandachtspunten. In de Belgische wetgeving moet een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur een uitzondering blijven. Contracten van onbepaalde duur blijven de norm. In de administratieve gegevens is het niet mogelijk om een onderscheid te maken tussen deze twee contracttypes. Daarom werden gegevens van de loonstruurenenquête (Statbel) gebruikt om het gebruik van deze contracten te meten. In 2022 had 91,7% van de werknemers tussen 20 en 64 jaar een contract van onbepaalde duur (vergeleken met 87,1% voor de volledige EU)². Dit aandeel schommelt weinig in de tijd en is sinds 2010 zeer licht gedaald (92,4%). Deze vaststelling bracht ons ertoe ons te concentreren op de analyse van contracten of statuten die betrekking hebben op specifieke situaties: tijdelijk werk, dienstencheques, extra Horeca, flexi-jobs, huishoudelijk werk, seizoenarbeiders en jobstudenten. Voor deze verschillende statuten/contracten zijn wijzigingen in bepaalde punten van de wetgeving vanaf 2010 samengevat in tabellen.

¹ <https://werk.belgie.be/nl/themas/arbeidsovereenkomsten/>

² Enquête naar de Arbeidskrachten, Statbel.

Gegevens en beperkingen

Voordat de analyse begint, is het belangrijk om de gebruikte bronnen en hun voor- en nadelen op een rijtje te zetten.

1. Statbel

Gegevens uit verschillende Statbel-enquêtes worden regelmatig gebruikt om de arbeidsmarkt te analyseren.: de Enquête naar de Arbeidskrachten (LFS - EAK - EFT), de enquête naar inkomen en levensomstandigheden (EU-SILC) en andere (vacatures, enquête volwasseneneducatie, enz.).

Voordelen:

- De gegevens zijn geharmoniseerd op Europees niveau (en worden ook uitgevoerd op internationaal niveau), waardoor vergelijkingen met andere landen van de EU (of zelfs daarbuiten) mogelijk zijn.
- Er zijn werkgroepen waaraan ook gebruikers deelnemen, zodat ze invloed kunnen uitoefenen op de inhoud van deze enquêtes om ze relevanter te maken voor de behoeften.
- Gegevens voor een volledig jaar zijn beschikbaar vanaf april van het volgende jaar.
- Ze omvatten variabelen die momenteel niet beschikbaar zijn op administratief niveau, zoals beroepen en contractduur.
- Ze omvatten subjectieve variabelen die niet op administratief niveau verzameld kunnen worden, zoals de reden om deeltijds of tijdelijk te werken, obstakels om aan werk te geraken, de gebruikte methode om een job te vinden, de kwaliteit van het werk...
- Op een paar beperkingen na, zijn microgegevens bijna in hun totaliteit beschikbaar voor onderzoekers, waardoor flexibele en snelle analyse mogelijk is.

Nadelen:

- De enquêtes zijn gebaseerd op een gestratificeerde steekproef van de totale bevolking, dus de absolute cijfers zijn schattingen en de percentages hebben een foutenmarge.
- De steekproefomvang is beperkt en maakt een zeer gedetailleerde analyse niet mogelijk.
- De meest gedetailleerde gegevens over werk hebben betrekking op de hoofdbaan tijdens de referentieperiode (die kan variëren afhankelijk van de vraag). Er worden enkele vragen gesteld over een eventuele tweede baan, maar die zijn veel minder gedetailleerd.
- We hebben ook geen informatie over de verschillende accumulaties van statuten of tijdelijke contracten over een langere periode.
- Enquêtes bevatten vragen die op verschillende tijdstippen aan dezelfde mensen worden gesteld. Dit maakt het mogelijk om veranderingen in status (of trajecten) in de tijd vast te leggen. Deze trajecten zijn echter beperkt tot 6 opeenvolgende kwartalen, wat trajectanalyses op lange termijn beperkt.

2. De Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid

Voordelen:

- Dankzij de veelheid aan geïntegreerde administratieve gegevensbronnen is er een schat aan gegevens en is een breed scala aan analyses mogelijk.
- Dit zijn gegevens die de hele populatie dekken, dus het zijn exacte (volledige) gegevens in plaats van schattingen, en er is geen bijbehorende foutmarge. Dit maakt het ook mogelijk om analyses uit te voeren op een vrij gedetailleerd niveau.
- Combinaties van statuten en contracten kunnen in hun geheel worden onderzocht.
- Deze gegevens worden over een lange periode verzameld en bieden daarom een grote flexibiliteit in de keuzes van de analyse en het onderzoek van trajecten over meerdere jaren, die verschillend kunnen worden gekozen afhankelijk van het gekozen thema en de data van veranderingen in de wetgeving.

Nadelen:

- Elke bron heeft zijn eigen specifieke methodologie, die niet noodzakelijk voldoet aan de behoeften van de onderzoeker, en er zijn weinig of geen hefboomen om methodologieën aan te passen aan statistische en analysebehoefte. Cruciale variabelen zijn daarom niet beschikbaar (beroep, contractduur...) of onbruikbaar omdat ze niet zo zijn opgebouwd dat ze kunnen worden gebruikt of onvolledig zijn. Het ontwikkelen van bruikbare concepten op basis van bestaande variabelen is daarom zeer tijdrovend en onvolmaakt.
- Er zijn geen subjectieve variabelen om gedrag en belemmeringen, wat betreft de toegang tot de arbeidsmarkt of een vaste baan, te verklaren.
- De harmonisatie op Europees en internationaal niveau is zeer beperkt, wat betekent dat er weinig of geen ruimte is voor vergelijking.
- De trage integratie van gegevensbronnen betekent dat er geen volledige en recente gegevens beschikbaar zijn, met een vertraging van ongeveer 2 jaar.
- Het ontbreken van beperkingen voor gegevensbronnen zorgt er regelmatig voor dat een van beide bronnen vastloopt, waardoor cruciale variabelen niet meer geanalyseerd kunnen worden.
- De vereiste om de gegevens op locatie in de KSZ te raadplegen met een beperkte beschikbaarheid (in termen van agenda of aantal beschikbare pc's) in verhouding tot het aantal aanvragen, dwingt de gebruiker ertoe een groot aantal keren terug te keren voor dezelfde analyse. Dit vertraagt het proces nog meer en vergroot de kloof tussen het bestudeerde jaar en de publicatie van de analyse.

Tot slot is het belangrijk om te wijzen op een algemeen nadeel dat niet direct verband houdt met de gegevensbron. Wanneer beleidslijnen worden opgesteld, houdt men zelden rekening met de noodzakelijke gegevensbronnen en variabelen om de effectiviteit van het beleid te kunnen meten. Vaak moet er achteraf geïmproviseerd worden. Sommige beleidsmaatregelen kunnen echter alleen

worden geëvalueerd met behulp van specifieke variabelen, die idealiter beschikbaar zouden moeten zijn voordat het beleid wordt geïmplementeerd.³

³ De OESO doet hierover verschillende aanbevelingen: OECD (2020), Impact evaluation of labour market policies through the use of linked administrative data, Final report, https://www.oecd.org/els/emp/Impact_evaluation_of_LMP.pdf.

3. Methodologie

Wat de methodologie betreft, is de gegevensaanvraag bij de Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid voornamelijk gebaseerd op RSZ-gegevens. De gegevensaanvraag werd zo opgesteld dat voor elk hoofdstuk dat betrekking heeft op een specifiek type van contract, alle personen die tijdens het referentiejaar ten minste één keer in het betreffende contract hebben gewerkt, werden opgevraagd.

Deze gegevens worden uitsluitend vergeleken met de werkzame populatie als referentiepopulatie om vertekening in de interpretatie van de resultaten te voorkomen.

- De variabele voor *nationale origine* is identiek aan de variabele die wordt gebruikt in de Socio-economische Monitoring. Deze combineert de volgende variabelen: de "nationaliteit" van de persoon, de "nationaliteit bij geboorte" van de persoon, en de "nationaliteit bij geboorte" van de ouders van de persoon. Het algoritme dat wordt gebruikt om de origine te bepalen, bestaat uit vier stappen om exhaustieve en wederzijds exclusieve groepen te definiëren. Omwille van de leesbaarheid zal in de rest van het rapport de term "origine" worden gebruikt. "Origine" moet dus worden opgevat als "nationale origine"⁴.
- De variabele voor het *opleidingsniveau* is identiek aan de variabele die wordt gebruikt voor de Socio-economische Monitoring. Er werden gegevens gebruikt uit de databanken LED (voor Vlaanderen), CRef en SATURN (voor de Federatie Wallonië-Brussel), CENSUS 2011 en de openbare diensten voor arbeidsbemiddeling (VDAB, FOREM, Actiris, ADG)⁵.
- De variabele *loon*⁶ omvat alle brutolonen van de werknemers die op jaarbasis bij de RSZ bekend zijn. Het was niet mogelijk om het loon voor elk type contract afzonderlijk te verkrijgen. Gegevens over de variabele loon zijn alleen beschikbaar tot eind 2020. Gezien het uitzonderlijke karakter van 2020 hebben we de resultaten ook vergeleken met de gegevens van 2019. Deze salarissen zijn ingedeeld in een laag loon (deciel 1, 2 of 3), een gemiddeld loon (deciel 4, 5, 6 of 7) en een hoog loon (deciel 8, 9 of 10)⁷.
- Met de variabele *loontransitie kunnen* we de evolutie van deze lonen volgen. Een positieve loontransitie wordt gedefinieerd als een overgang naar een hoger deciel. Een negatieve loontransitie wordt gedefinieerd als een overgang naar een lager deciel. Een neutrale transitie wordt gedefinieerd als een persoon die in hetzelfde deciel blijft, wat niettemin een lichte stijging of daling binnen hetzelfde deciel kan betekenen⁸.
- De variabele *cumul* telt het aantal soorten arbeidsovereenkomsten (= "stelsels") die in dit rapport worden vermeld (van 1 tot 6) en die de werknemer tijdens het referentiejaar heeft

⁴ Voor details over de methodologie, zie hoofdstuk 1 van FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg en Centrum voor gelijke kansen en voor racismebestrijding (2015), "Socio-economische monitoring 2015. Arbeidsmarkt en origine".

⁵ Voor details over de methodologie, zie hoofdstuk 1 Demografie en opleidingsniveau van FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg en Unia (2020), "Socio-economische monitoring 2019. Arbeidsmarkt en origine".

⁶ [Datawarehouse | Brutoloon RSZ \(fgov.be\)](#)

⁷ Zie hoofdstuk 2.7 van Socio-economische monitoring 2015 voor een gedetailleerde beschrijving van de methodologie.

⁸ Meer details over de methodologie van deze analyse zijn te vinden in hoofdstuk 5.2 van de Socio-economische Monitoring 2015.

uitgeoefend. Gezien het kleine aantal werknemers met meer dan 3 contracten, zijn bepaalde gegevens samengevoegd in één categorie (3+).

- De variabele *statuut* geeft de bekende positie aan (werkend, werkloos, inactief, inactief met uitkering) op de laatste dag van het referentiejaar. Het zou onmogelijk zijn om alle tussenposities (werkend, werkloos, inactief) van de werknemer gedurende het hele jaar te meten, gezien het grote aantal transities van werknemers met tijdelijke contracten. Deze analyse kijkt ook naar het geregistreerde statuut van de werknemer twee jaar later, waardoor het mogelijk is om de trajecten van mensen die onder deze contracten werken vast te leggen.

In het algemeen kunnen we het aantal contracten dat een persoon met een werkgever heeft gesloten niet kennen, omdat deze informatie niet beschikbaar is bij de Kruispuntbank. We weten wel in welk stelsel een werknemer zich bevindt (ten minste voor de zes die in dit rapport worden bestudeerd) en hoeveel verschillende werkgevers deze persoon heeft gehad. We kunnen een onderscheid maken tussen het aantal verschillende werkgevers binnen hetzelfde stelsel (bijvoorbeeld het aantal verschillende uitzendkantoren of dienstenchequebedrijven waar een werknemer aangesloten is) en het totale aantal werkgevers dat die persoon heeft gehad (zowel binnen als buiten het stelsel). We hebben ook een variabele gemaakt die het aantal werkgevers berekent dat de werknemer buiten een bepaald systeem heeft gehad (als een persoon bijvoorbeeld met dienstencheques heeft gewerkt en in een bedrijf, zal hij een werkgever buiten het dienstenchequesysteem hebben). Als we het in het rapport hebben over het aantal contracten dat een persoon heeft, moeten we dus het aantal verschillende werkgevers bekijken.

2. Literatuuroverzicht

De laatste jaren is er wereldwijd veel literatuur verschenen over de toename in zogenaamde “non-standard forms of employment” (deeltijds werk, jobs van korte duur, bij meerdere werkgevers of via intermediairs...), en dan vooral over de risico’s die dat werk met zich meebrengt voor werkenden.⁹ Dit debat is niet nieuw. Rond de eeuwwisseling begonnen auteurs al te wijzen op een toenemende flexibilisering van de arbeidsmarkt, ook in ons land.¹⁰ Het volume van het onderzoek ernaar nam nog toe met het debat over flexicurity (het zogenaamde Deens model en later de “Europese” variant ervan zoals die door de EU-instellingen werd gedefinieerd).¹¹ Flexibelere contractvormen, zoals uitzendwerk, zouden noodzakelijk zijn om werkgevers in staat te stellen zich snel aan te passen aan wijzigende conjunctuur. Bovendien zou bepaalde arbeidswetgeving (zoals regels omtrent ontslag) ertoe leiden dat er minder jobs worden gecreëerd en er minder mobiliteit is op de arbeidsmarkt, omdat werkgevers weinig risico’s willen nemen. Ontslag- en aanwervingsbeleid zou dus rekening moeten houden met de wisselwerking tussen werkzekerheid voor werknemers en het vermogen van bedrijven om zich aan te passen aan veranderingen in vraag, technologie, etc.

België wordt in studies over arbeidswetgeving doorgaans omschreven als een land met een strikte wetgeving, en een sterke bescherming van werknemers.¹² En er zijn op dat vlak vrij weinig verschillen tussen contracttypes.¹³ Er wordt echter zelden in detail ingegaan op de mogelijke rol van de verschillende tewerkstellingstypes en vormen van contracten die in het leven zijn geroepen om tegemoet te komen aan de behoeften van werkgevers of werknemers.

In recente jaren zijn er evenwel diverse studies verschenen die specifieke tewerkstellingstypes evalueren. Dynam brengt periodiek monitoringgegevens uit die ingaan op diverse contracttypes, waaronder flexi-jobs, uitzendwerk en deeltijds werk.¹⁴ Daaruit blijkt dat de toename van flexi-jobs binnen de aanwervingen sinds 2022 niet ten koste is gegaan van voltijds werk. Uit een iets ouder onderzoek naar zeer kortlopende jobs (de jobs die slechts maximaal een kwartaal duren), blijkt dat dit

⁹ M. Nautet en C. Piton (2019), ‘An analysis of non-standard forms of employment in Belgium’, *NBB Economic Review*; Eurofound (2023), *Societal implications of labour market instability*, Publications Office of the European Union, Luxembourg; OECD (2019), *Policy Responses to New Forms of Work*, OECD Publishing, Paris; OECD (2020), ‘Recent trends in employment protection legislation’, *OECD Employment Outlook 2020*; Cahuc, P., O. Charlot and F. Malherbet (2016), ‘Explaining the spread of temporary jobs and its impact on labor turnover’, *International Economic Review*, Vol. 57/2, pp. 533-572; De Becker, E., & Schoukens, P. (2023), ‘Atypisch werk, werken in armoede & sociale zekerheid: noodzaak (of kans) om de fundamenten van het Belgische socialezekerheidsstelsel te herdenken’, *Tijdschrift voor Sociaal Recht*, 1(1), 3-52.

¹⁰ Peeters, Hans, et al. (2005), *Pensioenen en arbeidsmarktflexibiliteit. Een onderzoek naar de sociale bescherming van flexibele werknemers in de Belgische pensioenpijlers*, Academia Press.

¹¹ HRW (2015), *Verslag 2015: Aanpassing van de arbeidstijd als een tegemoetkoming aan de wensen van ondernemingen en werknemers*; Mathieu van Putten, Ludo Struyven & Tom Vandenbrande (2010), *Onderzoek en evaluatie van het effect van het indienen van het concept “flexicurity” zoals bepaald door de Europese Raad in het Belgisch arbeidsrecht*.

¹² OECD (2020), ‘Recent trends in employment protection legislation’, *OECD Employment Outlook 2020*.

¹³ OECD (2020), ‘Recent trends in employment protection legislation’, *OECD Employment Outlook 2020*.

¹⁴ <https://www.dynamstat.be/files/publications/Arbeidsdynamiek-van-jobs-werknemers-en-jobveranderingen-in-13-trends.pdf>

aandeel licht is afgenomen sinds 1996.¹⁵ Het zou echter nuttig zijn om recentere data hierover te analyseren.

UGent en KULeuven publiceerden eind 2023 een onderzoek naar het effect van atypische arbeidstijden, zoals nacht- en ploegenarbeid.¹⁶ Daaruit blijkt dat werken op atypische uren een negatief effect heeft op werknemers. Er zijn verschillen in de bereidheid om dergelijk werk te doen: jongeren, kortgeschoolden en, in mindere mate, mannen, kiezen sneller voor nacht- en ploegenarbeid.¹⁷

Er werd ook al onderzoek gedaan naar het unieke Belgische systeem van de dienstencheques. Hieruit blijkt enerzijds dat de gesubsidieerde jobs in het kader van deze regeling van goede kwaliteit zijn wat betreft loon, sociale voordelen en arbeidsbescherming. Een aanzienlijk deel van de werknemers (vooral vrouwen) vindt via de regeling een uitweg uit kwetsbare arbeidsmarktsituaties. Anderzijds verlaat er ook een zeer groot aantal van hen een vaste baan. Dit is duidelijk in tegenspraak met één van de oorspronkelijke doelstellingen om vrouwen met een kwetsbare arbeidsmarktpositie een opstap te bieden.¹⁸ Bovendien blijkt dat werken in de dienstenchequesector de fysieke gezondheid verslechtert, waardoor de kans toeneemt dat de werknemer een arbeidsongeschiktheidsuitkering aanvraagt.¹⁹ Door de combinatie van bovenstaande effecten, is het potentieel effect op de werkgelegenheidsgroei bijgevolg klein.

FEDERGON voert tenslotte momenteel een onderzoek naar de loopbanen van uitzendkrachten op langere termijn.

¹⁵ Goesaert, T., & Struyven, L. (2018), 'Zeer kortlopende jobs, een al dan niet vermeende trend op de Belgische arbeidsmarkt?', *Over.Werk*. Tijdschrift van het Steunpunt Werk, 28(1), 145-155; Goesaert, T., Struyven, L., & Vandekerckhove, T. (2019), 'Dynamiek en flexibilisering van de arbeidsmarkt op basis van stromen van werkenden. Bevindingen van de VIONA Leerstoel Arbeidsmarktdynamiek 2017-2019', *Over.Werk*. Tijdschrift van het Steunpunt Werk, 29(2), 45-54.

¹⁶ Desiere, Sam & Walter, Christian (2023), 'The Shift Premium: Evidence from a Discrete Choice Experiment', *IZA Discussion Paper* No. 16460.

¹⁷ Apostel, A., Vandekerckhove, S., Desiere, S., Lenaerts, K., & Walter, C. (2023), *Wat is de welzijnsimpact van atypische arbeidstijden onder ABVV-leden in de metaalsector en de sectoren van ABVV algemene centrale*.

¹⁸ Lens, D., Marx, I., Oslejšová, J., & Mussche, N. (2023), 'Nice work if you can get it: Labour market pathways of Belgian service voucher workers', *Journal of European Social Policy*, 33(1), 117–131.

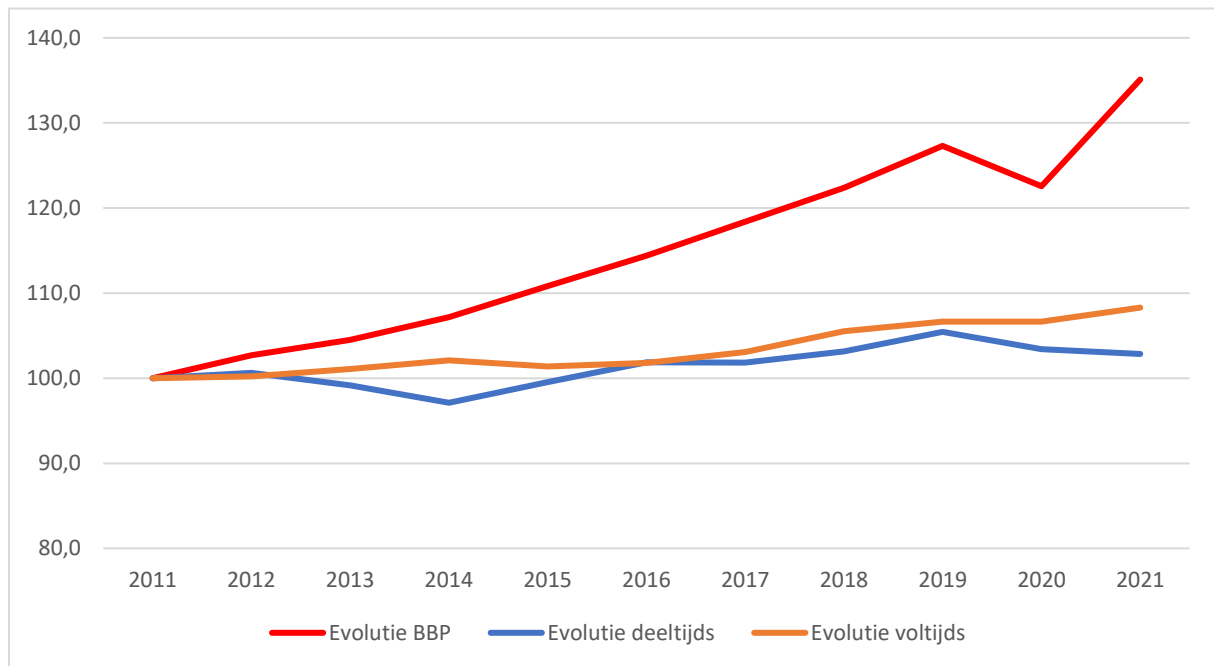
¹⁹ E. Leduc & I. Tojerow (2020), 'Subsidizing Domestic Services as a Tool to Fight Unemployment: Effectiveness and Hidden Costs', *IZA working papers*.

3. Voltijds en deeltijds

Belangrijkste punten

- In 2022 werkte 77,0% van de loontrekkenden tussen 20 en 64 jaar voltijds, en 23,0% deeltijds. In de EU27 was het aandeel deeltijdwerkers lager (17,0%).
- De verdeling tussen voltijds en deeltijds werk was relatief stabiel tussen 2010 en 2022.
- Geslacht: in 2022 werkte slechts 10,0% van de mannen deeltijds, tegenover 37,6% van de vrouwen. De kloof is minder groot in de EU27.
- Opleidingsniveau: in 2022 werkte 28,2% van de kortgeschoolden deeltijds, tegenover 24,3% van de mensen met een gemiddeld opleidingsniveau en 21,0% van de mensen met een lang opleidingsniveau.
- Sector: in 2022 waren openbaar bestuur, defensie, onderwijs, volksgezondheid en maatschappelijk werk de sectoren met de meeste deeltijdwerkers (32,5%). Deeltijdse arbeid kwam minder vaak voor in de bouw (8,2%). Voor vrouwen is de verdeling anders: de sectoren waarin zij in 2022 het meest deeltijds werkten, waren openbaar bestuur, defensie, onderwijs, menselijke gezondheidszorg en maatschappelijk werk (40,7%) en bouw (40,6%).
- Beroep: in 2022 kwam deeltijdwerk vaker voor bij elementaire beroepen (45,9%) en minder vaak bij ambachtslieden (7,6%) en directeurs, leidinggevend en managers (8,2%).
- Redenen: in 2022 werkte 26,9% van de werknemers deeltijds om 'andere persoonlijke redenen'; 23,2% om voor gehandicapte volwassenen of kinderen te zorgen; en 19,1% omdat ze geen voltijdse baan hadden gevonden.
- Transitie: in 2022 is 15,0% van de deeltijdse werknemers naar voltijds overgeschakeld (20,0% voor mannen, 13,0% voor vrouwen).

Verandering in BBP en voltijdse en deeltijdse werkgelegenheid (2011 - 2021; 2011 = 100)



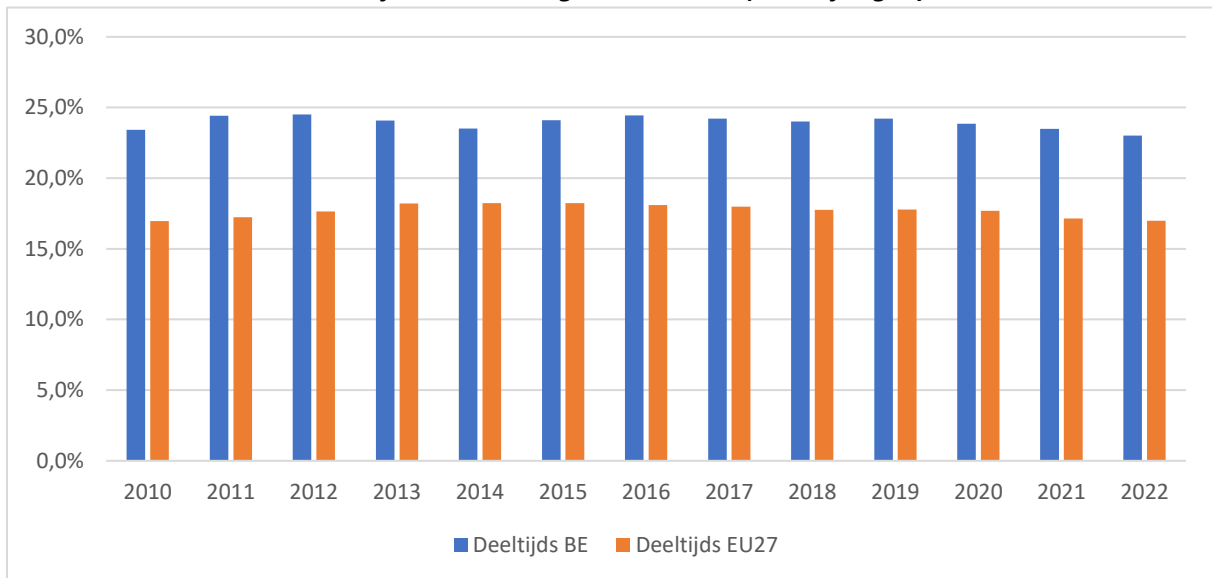
Bron: Enquête naar de Arbeidskrachten (Statbel, Eurostat), NBB (Nationale rekeningen)

Deze grafiek toont de evolutie in BBP en deeltijdse en voltijdse tewerkstelling. Het is geen grote verrassing dat de werkgelegenheidstrends die van het BBP volgen. De evolutie in deeltijdse tewerkstelling lijkt echter gevoeliger voor economische vertragingen en groei.

Algemeen

Van de werkende 20-64-jarigen in België, heeft 77,0% een voltijdse baan en 23,0% werkt deeltijds in 2022. Vergeleken met de werkenden uit de EU27 in 2022, werken er in België meer mensen deeltijds. Over geheel de EU27 werkt 83,0% voltijds en 17,0% deeltijds. Over de jaren heen zijn er geen grote veranderingen te zien in het aandeel voltijdse en deeltijdse werknemers.

Evolutie van het aandeel deeltijds werk in België en de EU27 (20-64-jarigen)



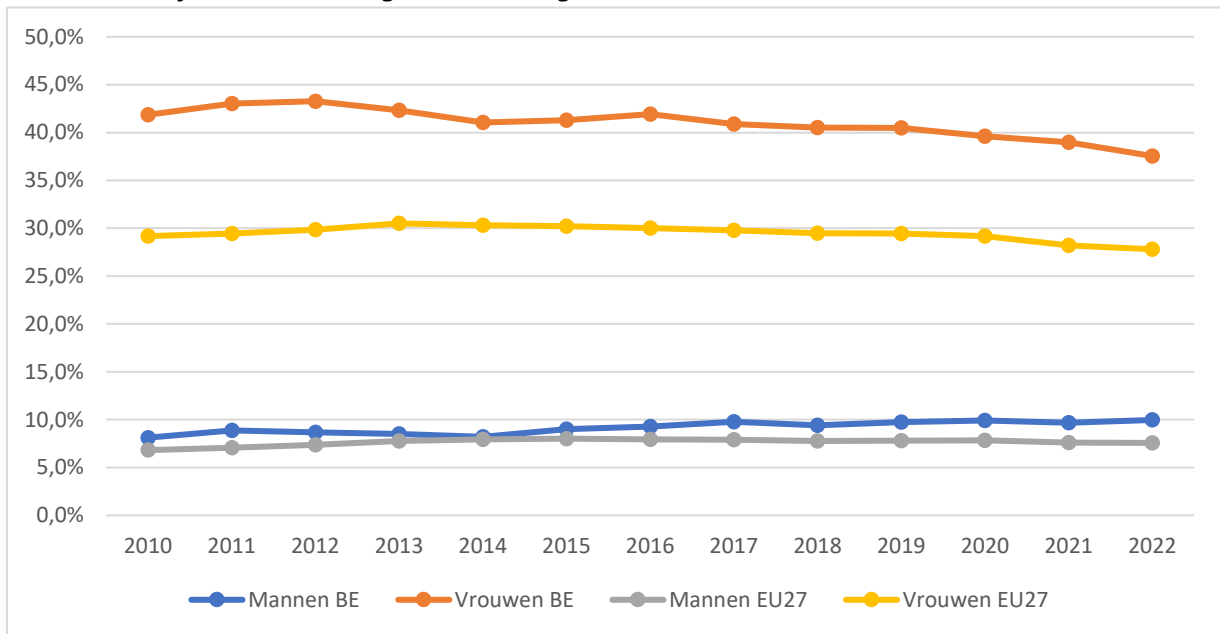
Bron: Enquête naar de Arbeidskrachten (Eurostat).

Het is dan ook interessant een dieper inzicht te krijgen in het profiel van personen die deeltijds werkzaam zijn. Enkele factoren die bekeken worden zijn geslacht, opleidingsniveau, activiteitssector en beroeps categorie. Daarnaast is het ook interessant te weten om welke reden mensen deeltijds werken, hoeveel mensen onvrijwillig deeltijds werken en hoeveel mensen overgaan van een deeltijdse job naar een voltijdse job.

Geslacht

In eerste instantie wordt gekeken naar de verschillen volgens geslacht. Bij de mannelijke werknemers valt op dat in 2021 maar liefst 90,0% voltijds werkt en slecht 10,0% deeltijds aan de slag is. Deze verdeling verandert aanzienlijk wanneer er gekeken wordt naar de vrouwelijke bevolking. Hier is er te zien dat 37,6% van de vrouwen deeltijds werkt. Dit geeft duidelijk aan dat deeltijds werken onder vrouwen veel gebruikelijker is. De verdeling bij de werkenden in de EU27 is gelijkaardig: 7,6% mannen werkt deeltijds, 27,8% van de vrouwen werkt deeltijds. Er kan dus vastgesteld worden dat in België meer vrouwen deeltijds werken. Wanneer we naar de voorbije 10 jaar kijken, kan er wel gezegd worden dat mannen in de loop van deze tijd iets vaker deeltijds werken, maar deze stijging blijft beperkt.

Evolutie deeltijds werken naar geslacht in België en EU27



Bron: Enquête naar de Arbeidskrachten (Eurostat).

Opleidingsniveau

Wat betreft het opleidingsniveau, werken in 2022 procentueel gezien meer kortgeschoolden deeltijds (28,2%, ten opzichte van 24,3% van de mensen met een gemiddelde opleiding en 21,0% van de langgeschoolden). Van de kortgeschoolde vrouwen, werkt maar liefst 54,1% deeltijds. Dit ten opzichte van 44,4% van de vrouwen die gemiddeld opgeleid zijn en 31,5% van de hooggeschoolde vrouwen. Ook bij mannen is dezelfde tendens te zien, maar op een veel lager niveau (van 8,7% tot 13,6%). Dezelfde trend is ook te zien bij de EU27 maar veel minder sterk, de kortgeschoolden werken procentueel gezien ook het vaakst deeltijds (20,1%, ten opzichte van 17,7% van de mensen die gemiddeld opgeleid zijn en 14,8% die langgeschoold zijn). Ook het verschil tussen de geslachten is veel kleiner. Zo werkt slechts 38,3% van de kortgeschoolde vrouwen, 30,8% van de vrouwen die gemiddeld opgeleid zijn en 21,6% van de langopgeleide vrouwen deeltijds. Bij de mannen gaat het over 9,0% voor de kortgeschoolden tot 7,2% en 7,3% bij de gemiddeld- en langopgeleide mannen.

Verdeling naar opleidingsniveau	België		EU 27	
	Deeltijds werken	Voltijds werken	Deeltijds werken	Voltijds werken
Kortgeschoold ²⁰	28,2%	71,7%	20,1%	79,8%
Midden ²¹	24,3%	75,8%	17,7%	82,3%
Langgeschoold ²²	21,0%	79,0%	14,8%	85,2%

Bron: Enquête naar de Arbeidskrachten (Eurostat).

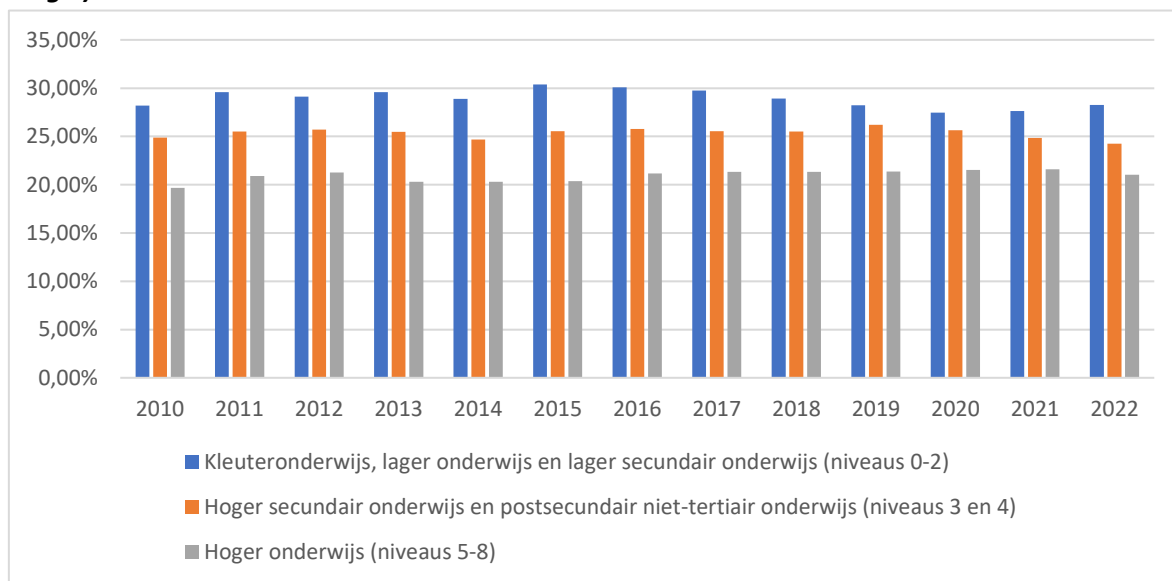
Door de jaren heen is te zien hoe het aandeel deeltijdse werknemers naar opleidingsniveau ongeveer gelijk blijft. Procentueel gezien werken nu meer langopgeleiden deeltijds dan vroeger maar dit is niet opvallend.

²⁰ Kleuteronderwijs, lager onderwijs en lager secundair onderwijs (niveaus 0-2 ISCED 2011)

²¹ Hoger secundair onderwijs en postsecundair niet-tertiar onderwijs (niveaus 3 en 4 ISCED 2011)

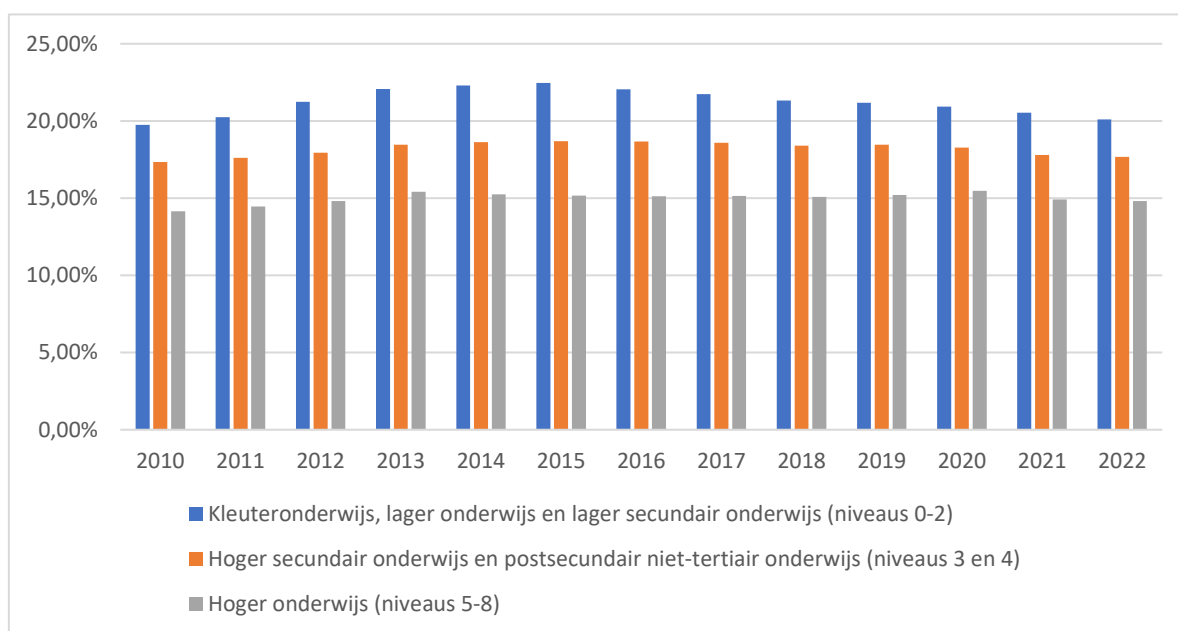
²² Hoger onderwijs (niveaus 5-8 ISCED 2011)

Evolutie aandeel deeltijds werk volgens opleidingsniveau (ISCED 2011 niveaus) (20-64-jarigen, België)



Bron: Enquête naar de Arbeidskrachten (Eurostat)

Evolutie aandeel deeltijds werk volgens opleidingsniveau (ISCED 2011 niveaus) (20-64-jarigen, EU27)

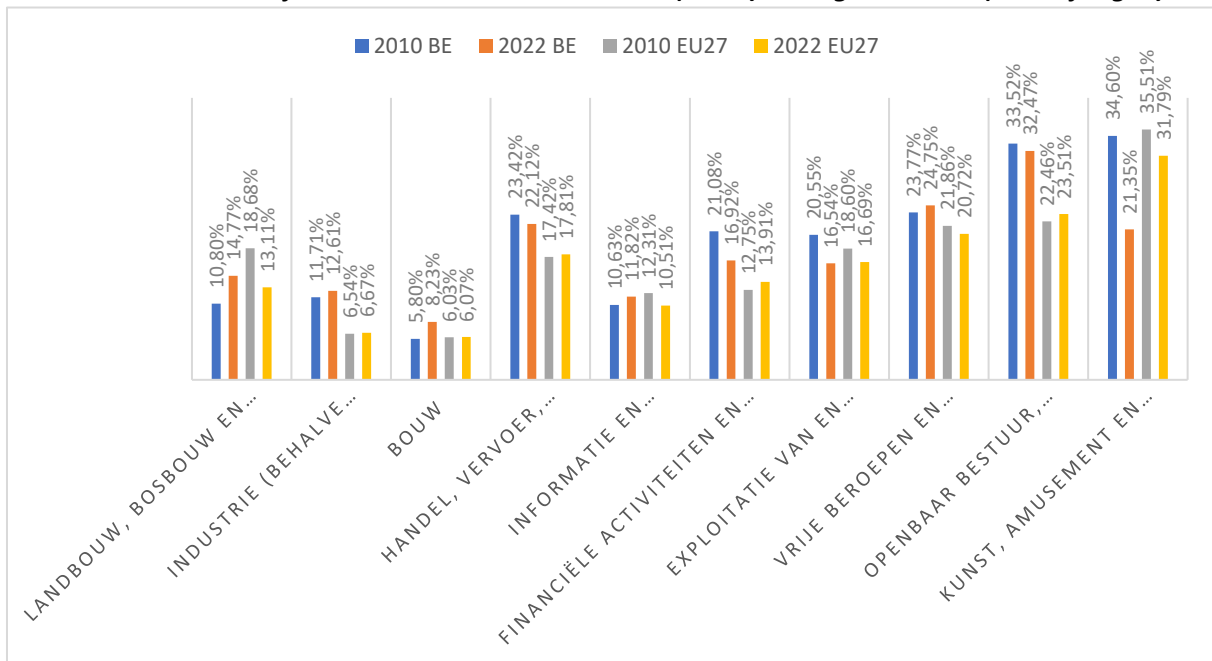


Bron: Enquête naar de Arbeidskrachten (Eurostat)

Activiteitensector

We bekijken ook de sector van de economische activiteit. Hieruit blijkt dat in 2022 vooral binnen de sectoren 'Openbaar bestuur, defensie, onderwijs, gezondheidszorg en maatschappelijk werk' deeltijds gewerkt wordt, namelijk door 32,4% van de mensen in deze sector. De sector waar de minste mensen deeltijds werken is in de 'bouwnijverheid' (8,2% deeltijds). Ook bij mannen komen dezelfde twee sectoren eruit als de sectoren waar het meest en minst deeltijds wordt gewerkt (met respectievelijk 14,3% en 3,9%). Voor vrouwen ziet de verdeling er anders uit. De sectoren waarin vrouwen het meeste aan deeltijds werk doen zijn 'Openbaar bestuur, defensie, onderwijs, gezondheidszorg en maatschappelijk werk' (40,7%) en 'bouwnijverheid' (40,6%). De sector waarin vrouwen het minst deeltijds werken, is 'informatie en communicatie', waarbij 23,6% van de werknemers deeltijds werkt. Voor het geheel van de EU27 ligt het anders. Zo wordt er het vaakst deeltijds gewerkt in 'kunst, amusement en recreatie; de overige diensten; huishoudelijke en extraterritoriale activiteiten' waarin 31,79% van de werknemers deeltijds werkt. Het is opnieuw in 'de bouw' waar er het minst vaak deeltijds wordt gewerkt (6,07%). Voor de werkende mannen in de EU27, blijven 'kunst, amusement en recreatie; de overige diensten; huishoudelijke en extraterritoriale activiteiten' degenen met de meeste deeltijdse werknemers (18,3%) en is het de 'industrie' waarin er het minst deeltijds gewerkt wordt (2,8%). Bij vrouwen is het net als mannen 'kunst, amusement en recreatie; de overige diensten; huishoudelijke en extraterritoriale activiteiten' waar het meest deeltijds in gewerkt wordt, maar met zelfs 39,5% van de werknemers; en opnieuw 'industrie' waar het minst deeltijds in gewerkt wordt, maar dan met 15,6%. Opvallend is dat de evolutie van het deeltijds werk in 'financiële activiteiten en verzekeringen' in België en de EU omgekeerd verloopt, met een daling van het aandeel deeltijds werk in België en een stijging in de EU.

Evolutie aandeel deeltijds werk naar activiteitensector (NACE) in België en EU27 (20-64-jarigen)



Bron: Enquête naar de Arbeidskrachten (Eurostat).

Beroep

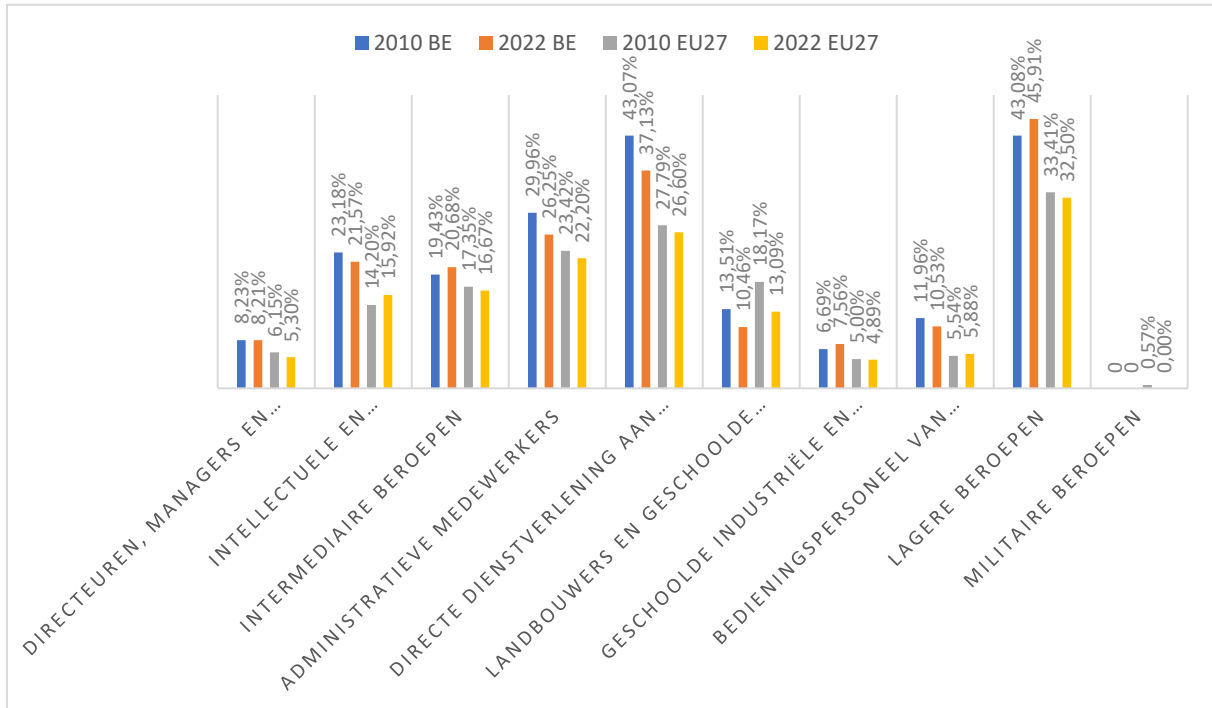
Ingezoomd op het beroep zelf, blijkt uit de totaalcijfers van 2022 dat het vooral de 'elementaire beroepen' zijn waarin deeltijds gewerkt wordt (45,9% van de werkenden werkt hier deeltijds). 'Geschoolde beroepen in industrie en ambacht' (7,6%) en 'directeurs, managers en leidinggevenden' (8,2%) zijn de beroepen waarin mensen het minst deeltijds werken. Over de jaren heen blijft het percentage van deeltijds werkenden grotendeels stabiel. Opvallend is dat bij de 'dienstverlenend personeel en verkopers' het percentage gedaald en bij de 'elementaire beroepen' gestegen is.

Mannen werken het meest deeltijds in de 'elementaire beroepen' (22,5%), 'dienstverlenend personeel en verkopers' (16,2%) en 'administratieve medewerkers' (13,0%). Bij de vrouwen liggen de percentages opnieuw hoger. De 'elementaire beroepen' blijven het beroep met de meeste deeltijds werkenden, maar liefst 63,9% van de vrouwen werkt hier deeltijds. Ook 48,9% van de vrouwen met als beroep 'dienstverlenend personeel en verkopers' werkt deeltijds. Daarnaast is het ook in de beroepen van 'directeurs, managers en leidinggevenden' dat zowel mannen (4,0%) als vrouwen (15,4%) het minst deeltijds werken.

Ook voor de EU27 zijn het de 'elementaire beroepen' waar het meest deeltijds gewerkt wordt (32,5% van de werkenden) en het minst in 'de geschoolde beroepen in industrie en ambacht' (4,9%) en de 'directeurs, managers en leidinggevenden' (5,3%). Bij de mannelijke werkenden, zijn het opnieuw de 'elementaire beroepen' waar het meest deeltijds gewerkt wordt (15,9%). De beroepen waarin de minste mensen deeltijds werken zijn ook opnieuw 'de directeurs, managers en leidinggevenden' (2,8%), 'de geschoolde beroepen in industrie en ambacht' (3,5%) en 'bedieningspersoneel van

fabrieken en machines en assemblagemedewerkers' (4,4%). Voor de vrouwen, zijn het ook de 'elementaire beroepen' waarbij het meest deeltijds gewerkt wordt (46,8%) en 'de directeurs, managers en leidinggevenden' waar het minst wordt deeltijds gewerkt (9,8%).

Evolutie aandeel deeltijds werk naar beroep in België en EU27 (20-64-jarigen)

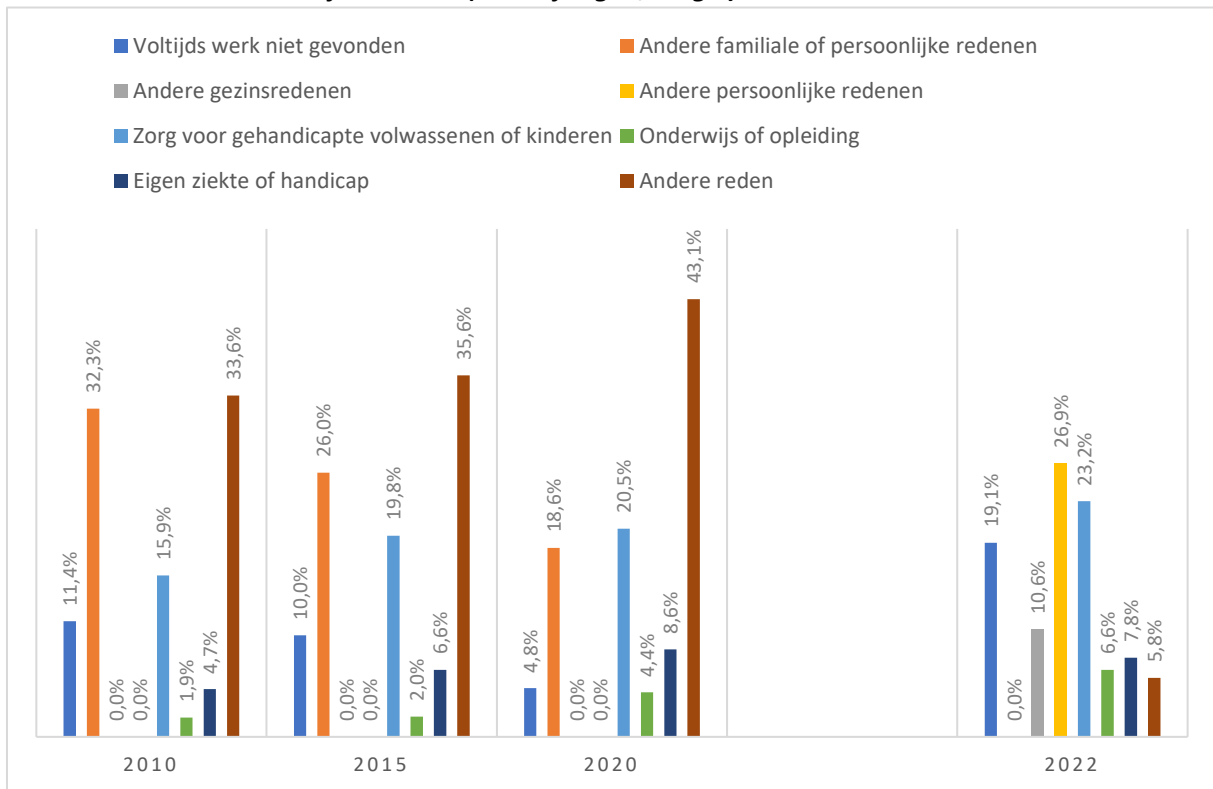


Bron: Enquête naar de Arbeidskrachten (Eurostat).

Reden voor deeltijds werk

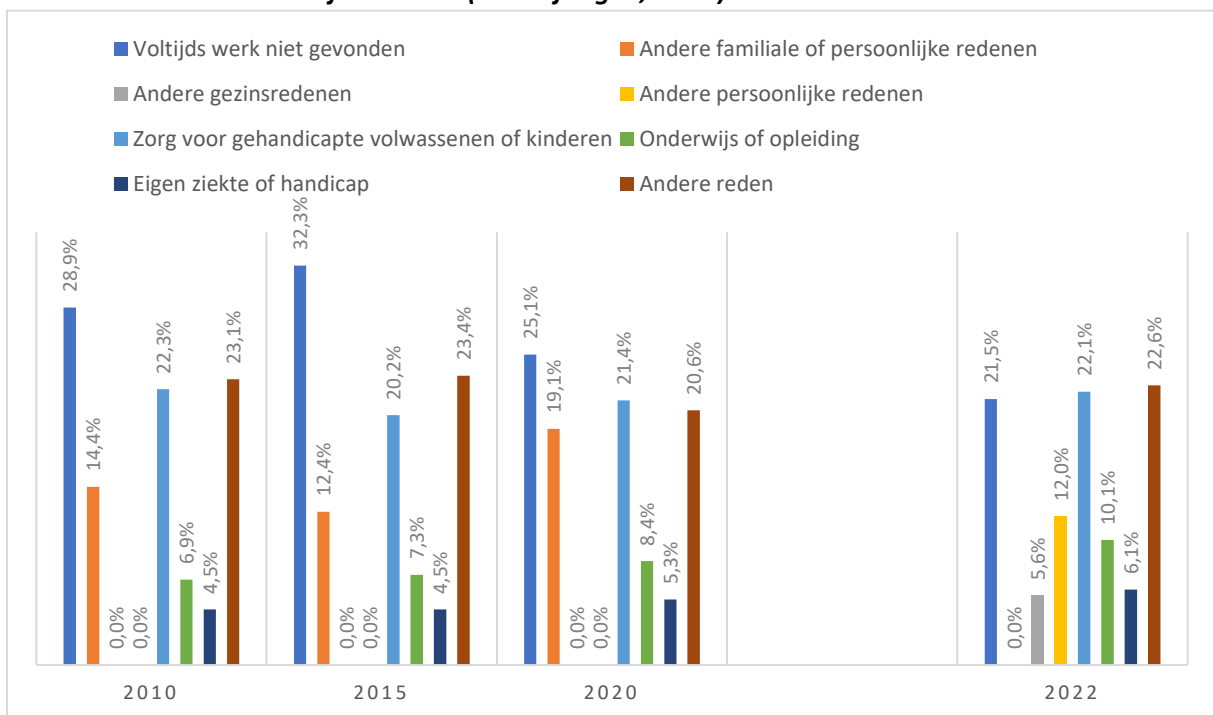
Er zijn verschillende redenen tot deeltijds werken. De meest voorkomende redenen in België zijn 'het niet vinden van een voltijdse job' (19,1%), 'andere persoonlijke redenen' (26,9%) en 'de zorg voor gehandicapte volwassenen of voor kinderen' (23,2%). Sinds 2021 is er een verandering in de Enquête naar de Arbeidskrachten gebeurd, waardoor vergelijken met de voorbije jaren niet mogelijk is. De categorie 'andere familiale of persoonlijke redenen' werd in de vernieuwde enquête vervangen door twee nieuwe categorieën 'andere gezinsredenen' en 'andere persoonlijke redenen'. De toevoeging en specificatie van deze categorieën heeft er waarschijnlijk ook voor gezorgd dat 'andere redenen' in 2022 niet meer zo hoog scoort. De meest voorkomende redenen in 2022 bij de andere EU27 landen zijn ook 'voltijds werk niet gevonden' (21,5%), 'de zorg voor gehandicapte volwassenen of voor kinderen' (22,1%) en 'andere redenen' (22,6%). De vergelijking maken met de voorbije jaren is ook hier niet mogelijk door de verandering van de enquête.

Evolutie redenen tot deeltijds werken (20-64-jarigen, België)



Bron: Enquête naar de Arbeidskrachten (Eurostat).

Evolutie redenen tot deeltijds werken (20-64-jarigen, EU27) *



*Breuk in de reeks in 2021 door de herziening van de vragenlijst.

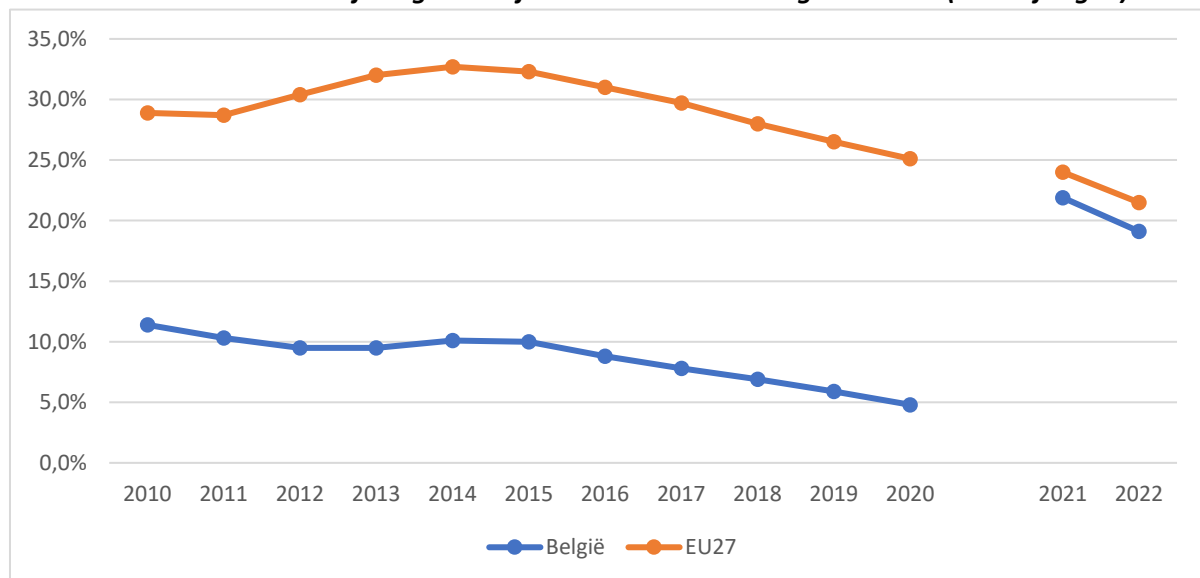
Bron: Enquête naar de Arbeidskrachten (Eurostat).

Bij de mannelijke werknemers in België zijn de voornaamste redenen voor deeltijds werk ten eerste 'persoonlijke redenen' (29,2%) en ten tweede 'het niet vinden van een voltijdse job' (23,2%). Bij vrouwen zijn de grootste redenen ook de 'persoonlijke redenen' (26,3%) en 'de zorg voor gehandicapte volwassenen of voor kinderen' (23,2%). De werknemers in de EU27 die deeltijds werken, geven als grootste redenen dat ze 'geen voltijdse job gevonden hebben' (21,5%), 'zorgen voor gehandicapte volwassenen of voor kinderen' (22,1%) en 'andere redenen' (22,6%). Bij de mannen zijn het vooral 'voltijdse job niet gevonden' (21,5%) en 'andere redenen' (23,5%). Bij de vrouwen is het vooral 'zorg voor gehandicapte volwassenen of voor kinderen' (27,1%) en 'andere redenen' (22,3%).

Onvrijwillig deeltijds werken

Van alle deeltijds werkende mensen in 2022 in België werkt 19,1% onvrijwillig deeltijds. Dit percentage is bij mannen (23,2%) hoger dan bij vrouwen (17,9%). De grafiek doet uitschijnen dat dit percentage de afgelopen twee jaar opvallend gestegen is, maar deze sprong is te wijten aan de hierboven vermelde wijziging van de methodologie die Eurostat gebruikt. Voor het geheel van de EU27 bedraagt het aandeel onvrijwillig deeltijds werk 21,5%, en het is opnieuw hoger bij mannen (28,0%) dan bij vrouwen (19,5%).

Procentueel aandeel niet-vrijwillige deeltijdse werknemers in België en EU27 (20-64-jarigen) *



*Breuk in de reeks in 2021 door de herziening van de vragenlijst.

Bron: Enquête naar de Arbeidskrachten (Eurostat).

Omwille van de moeilijkheid om 'onvrijwillig' deeltijds werk te identificeren op basis van enquêtegegevens, publiceert Statbel de cijfers volgens reden van deeltijds werk zonder de terminologie 'onvrijwillig' deeltijds werk te gebruiken.²³ Ten gevolge van de wijziging van de antwoordmodaliteiten tussen 2020 en 2021, kunnen ook deze cijfers niet vergeleken worden, maar als

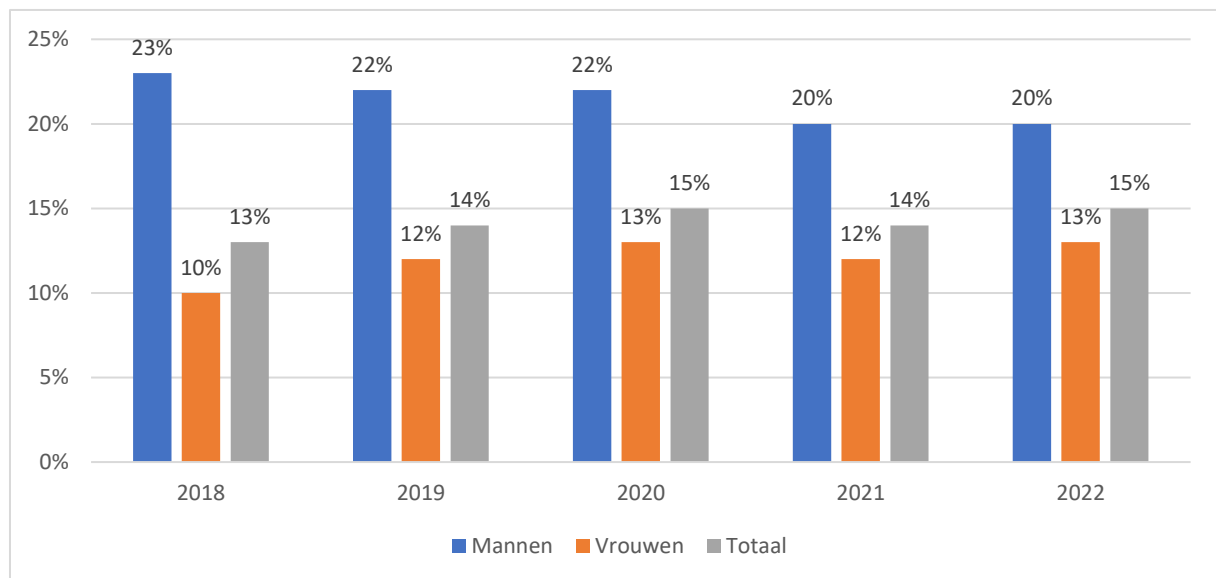
²³ De cijfers, met toelichting bij de breuk in 2021, zijn te vinden op: <https://statbel.fgov.be/nl/themas/werk-opleiding/arbeidsmarkt/deeltijds-werk#panel-13>

men de antwoordcategorieën ‘Kan geen voltijdse job vinden’ en ‘De gewenste job wordt enkel deeltijds aangeboden’ van in 2020 vergelekt met de categorie ‘U vindt geen voltijdse job of uw job wordt niet voltijds aangeboden’ vanaf 2021, komen de cijfers vrij dicht bij elkaar (en zou je kunnen stellen dat - tenminste volgens die definitie - onvrijwillig deeltijds werk in 2021 eerder gedaald is dan gestegen). De redenen achter deeltijds werk zijn echter divers en complex, en omwille van onder meer maatschappelijke verwachtingen, gewoontes in bepaalde sectoren en de werkbaarheid van bepaalde jobs is ook keuzevrijheid niet altijd eenduidig vast te stellen.²⁴

Overgang deeltijds werken naar voltijds werken

Ten slotte ging in 2022 in België 15,0% over van deeltijds werken naar voltijds werken, waarbij er 20,0% van de mannen en 13,0% van de vrouwen is veranderd (de cijfers betreffen jaargemiddelden van kwartaalovergangen).²⁵ Dit is in de afgelopen jaren ongeveer hetzelfde gebeven.

Procentuele verschuiving van deeltijds werken naar voltijds werken (25-64-jarigen, België) *



* Jaargemiddelden van kwartaalovergangen, geschatte probabilliteit.

Bron: Enquête naar de Arbeidskrachten (Eurostat).

²⁴ Coenen, A., & Morsink, N. (2018). Deeltijds werk bij vrouwen: een genderkloof onderzocht. *Over.Werk. Tijdschrift van het Steunpunt Werk*, 28(1), 61-67. Leuven: Steunpunt Werk / Uitgeverij Acco.

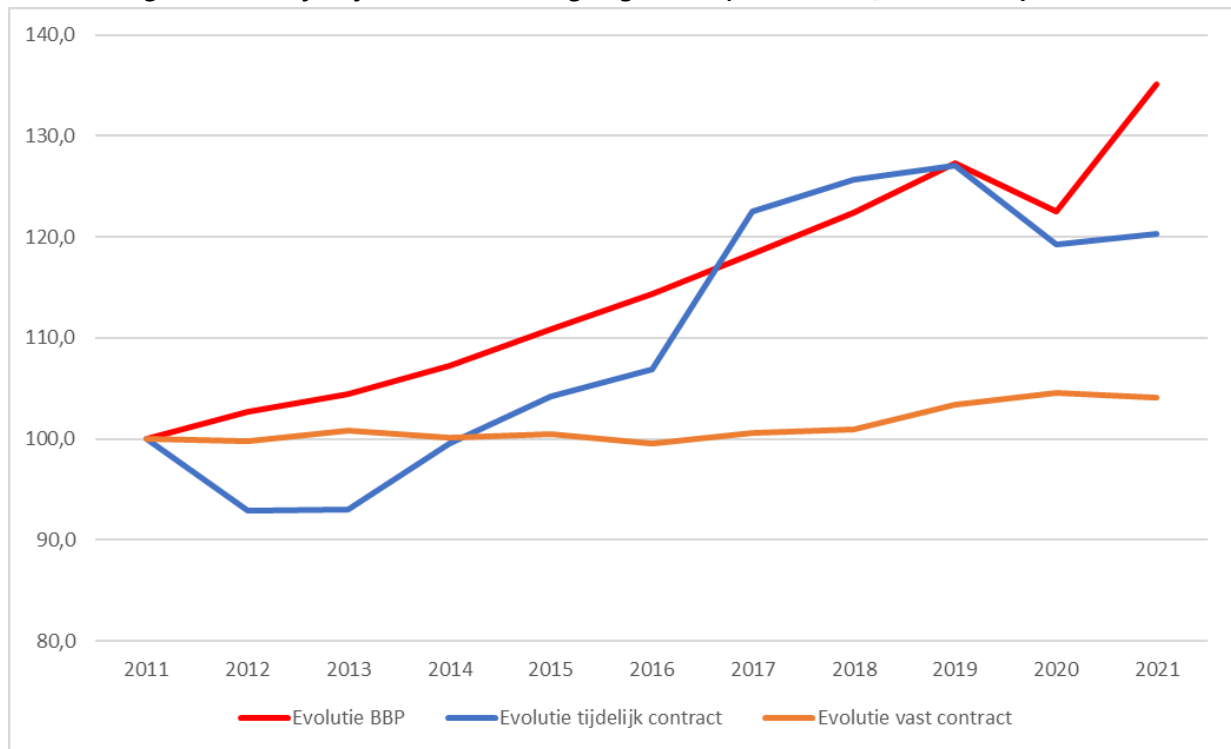
²⁵ De statistieken over transitie zijn experimentele statistieken die zijn afgeleid van het longitudinale gedeelte van de EU-LFS-gegevens. Ze identificeren de stromen tussen verschillende arbeidsmarktstatuten tussen opeenvolgende kwartalen. Meer informatie is te vinden op <https://ec.europa.eu/eurostat/web/experimental-statistics/labour-market-transitions>.

4. Tijdelijke en vaste contracten

Belangrijkste punten

- In 2022 had 91,7% van de werknemers (inclusief ambtenaren) tussen 20 en 64 jaar een vaste baan en 8,3% een tijdelijke baan. De verdeling tussen vast en tijdelijk werk was relatief stabiel tussen 2010 en 2022, hoewel met enkele schommelingen. In de EU27 is het aandeel tijdelijke contracten hoger dan in België (12,9% in 2022).
- Geslacht: in 2022 was 55,1% van de personen met een tijdelijk contract vrouw. In 2022 had 9,3% van de vrouwen een contract van bepaalde duur, tegenover 7,4% van de mannen. In de EU27 is de genderkloof minder uitgesproken.
- Opleidingsniveau: kortgeschoolden hebben vaker een tijdelijke baan. In 2022 had 19,1% van hen een tijdelijke baan, tegenover 11,8% van de hogeschoolden. De kloof is sinds 2010 groter geworden. De kloof is ook groter in de EU27.
- Nationaliteit: mensen met een niet-Belgische nationaliteit, voornamelijk van buiten de EU, zijn oververtegenwoordigd in het tijdelijk werk. In 2022 was 23,0% van de werknemers met een niet-EU27-nationaliteit in tijdelijke dienst (tegenover 7,3% van de werknemers met een Belgische nationaliteit en 12,5% van de werknemers met een EU27-nationaliteit). Er is een genderkloof voor werknemers met de Belgische nationaliteit en met de EU27-nationaliteit, maar niet voor werknemers met een niet-EU27-nationaliteit.
- Geboorteland: mensen geboren buiten België, voornamelijk zij die geboren zijn in een niet-EU27-land, zijn oververtegenwoordigd in tijdelijk werk. In 2022 had 14,4% van de werknemers geboren in een niet-EU27-land een tijdelijk contract (tegenover 7,3% van de werknemers geboren in België en 10,7% van de werknemers geboren in een EU27-land). Er is een genderkloof voor wie geboren is in België en wie geboren is in een EU27-land, maar niet voor wie geboren is in een niet-EU27-land.
- Beroep: in 2022 kwam tijdelijk werk het meest voor bij directe dienstverlening aan personen, winkeliers en verkopers (14,1%) en elementaire beroepen (11,9%). Tijdelijk werk kwam minder vaak voor bij directeuren, leidinggevenden en managers (2,4%).
- NACE: in 2022 kwam tijdelijk werk vaker voor in de sector huisvesting en voeding (23,6%) en minder vaak in de sector financiële activiteiten en verzekeringen (1,6%).
- Redenen: in 2022 zei bijna 1/3 van de mensen dat ze een tijdelijk contract hadden omdat ze geen vast contract hadden gevonden. Slechts 13,8% van de werknemers heeft vrijwillig gekozen voor een tijdelijk dienstverband (17,3% vrouwen).
- Overgang: naar schatting zal tussen 2021 en 2022 iets meer dan 1/4 van de mensen met een tijdelijke baan de overstap hebben gemaakt naar een vaste baan.

Verandering in BBP en tijdelijke en vaste werkgelegenheid (2011 - 2021; 2011 = 100)



Bron: Enquête naar de Arbeidskrachten (Eurostat), NBB (Nationale rekeningen)

Deze grafiek toont trends in het BBP en tijdelijke en vaste werkgelegenheid. Hoewel de evolutie in tijdelijke werkgelegenheid die van het BBP lijkt te volgen, is deze veel minder stabiel dan de evolutie in permanente werkgelegenheid. Deze laatste is weinig veranderd.

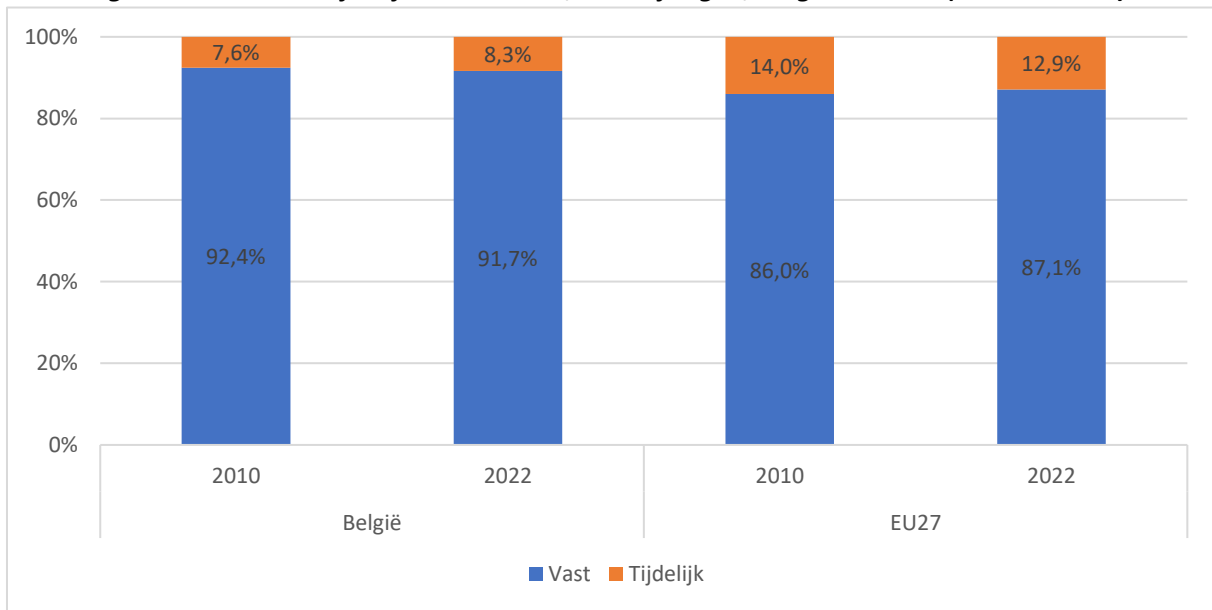
Inleiding

In België had in 2022 ongeveer 8% van de werknemers tussen 20 en 64 jaar een tijdelijk contract. Het begrip tijdelijk contract omvat alle contracten van beperkte duur, voornamelijk contracten van bepaalde duur, uitzend contracten en studentencontracten. Daarentegen had 92% van de werknemers in België in 2022 een vaste aanstelling.

Algemeen

In België is het aandeel vaste contracten en tijdelijke contracten stabiel gebleven tussen 2010 en 2022, met hier en daar enkele schommelingen. De jaren 2017 tot 2019 hadden het hoogste aandeel tijdelijke contracten (9,8%), terwijl de jaren 2010 en 2012 het laagste hadden (7,6%). In de EU27 is het aandeel tijdelijke contracten hoger dan in België: 12,9% in 2022. In 2017 was het aandeel het hoogst (14,7%) en in 2020 het laagst (12,6%).

Verdeling tussen vaste en tijdelijke contracten, 20-64-jarigen, België en EU27 (2010 en 2022)

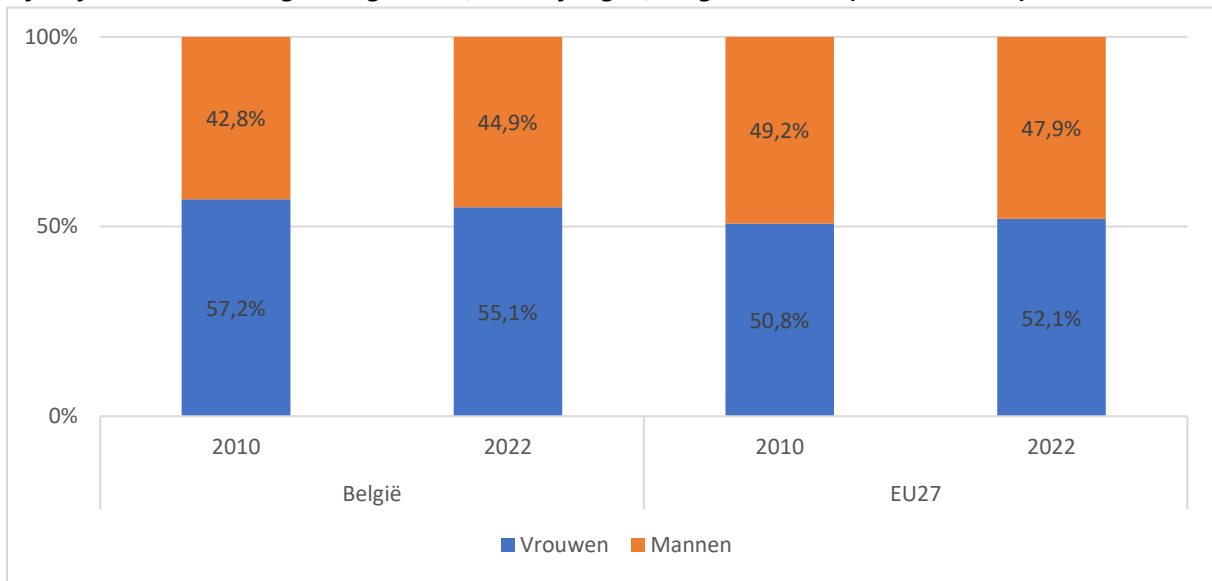


Bron: Enquête naar de Arbeidskrachten (Eurostat)

Geslacht

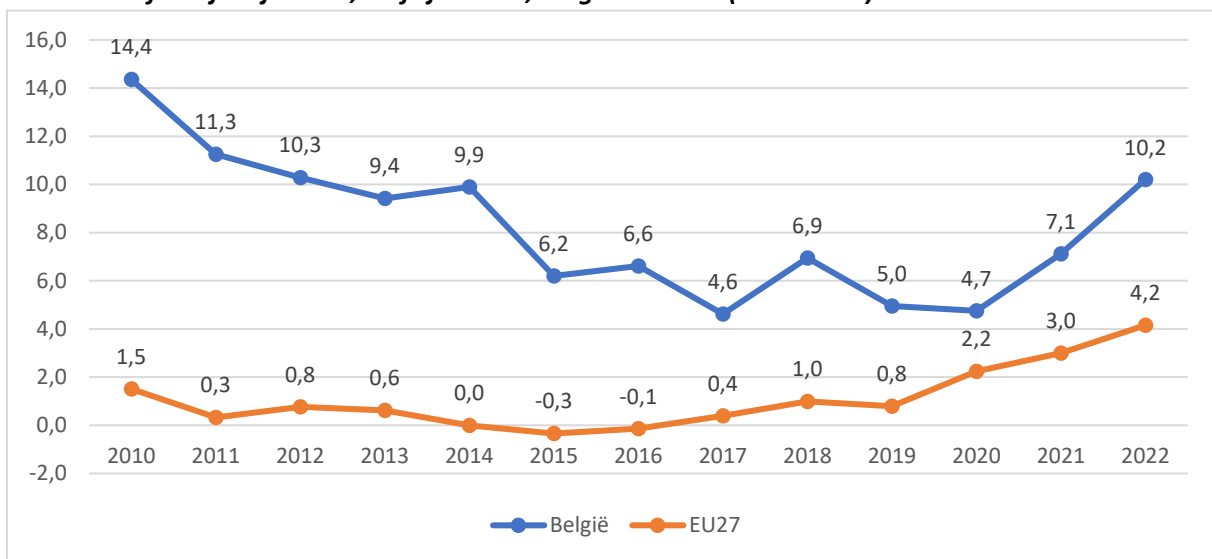
Wat de verdeling tussen mannen en vrouwen betreft, zijn vrouwen oververtegenwoordigd in het tijdelijk werk in België. Zo was in 2022 55,1% van de mensen met een tijdelijk contract een vrouw. In de EU27 is de verdeling tussen mannen en vrouwen evenwichtiger: in 2022 was 52,1% van de mensen met een tijdelijk contract vrouw.

Tijdelijke tewerkstelling naar geslacht, 20-64-jarigen, België en EU27 (2010 en 2022)



Bron: Enquête naar de Arbeidskrachten (Eurostat)

Genderkloof in tijdelijk werk, leeftijd 20-64, België en EU27 (2010-2022)

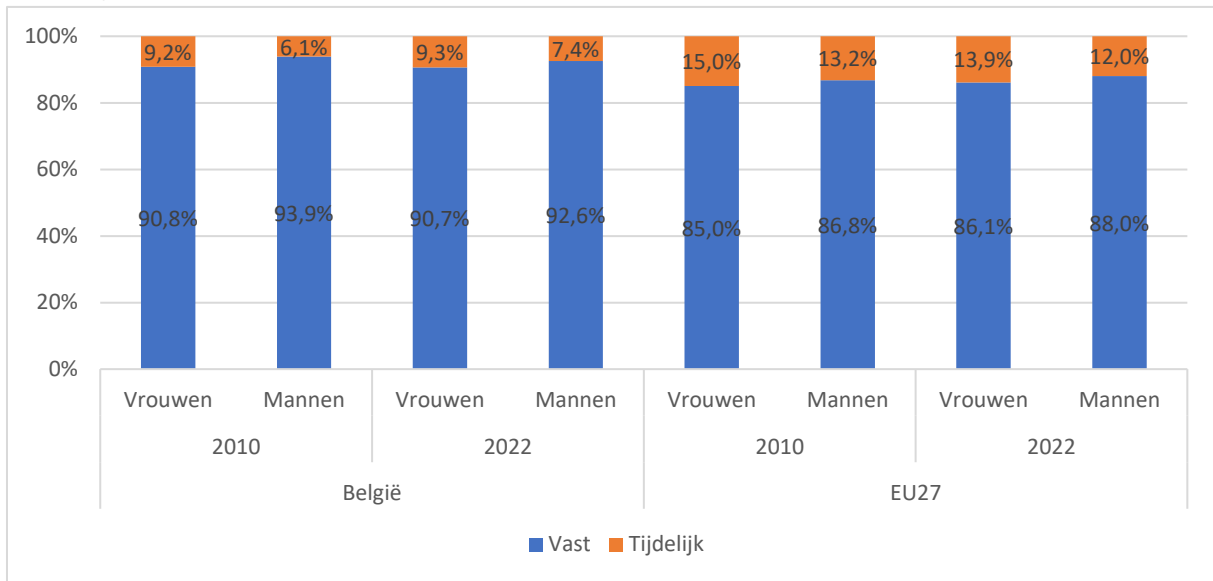


Bron: Enquête naar de Arbeidskrachten (Eurostat)

Deze kloof tussen vrouwen en mannen in tijdelijk werk in België werd kleiner tot 2017, toen ze haar laagste niveau bereikte (4,6 procentpunten). Vanaf 2021 nam de kloof echter toe tot 10,2 punten in 2022. De genderkloof in de EU27 was zeer klein tot 2019, tot hij het jaar daarop begon toe te nemen.

De verdeling van vaste en tijdelijke contracten bij vrouwen in België is weinig veranderd tussen 2010 en 2022: het aandeel tijdelijke contracten bij vrouwen bedroeg 9,2% in 2010 en 9,3% in 2022. Bij mannen is het aandeel tijdelijke contracten gestegen van 6,1% in 2010 tot 7,4% in 2022.

Verdeling tussen vaste en tijdelijke contracten naar geslacht, 20-64-jarigen, België en EU27 (2010 en 2022)

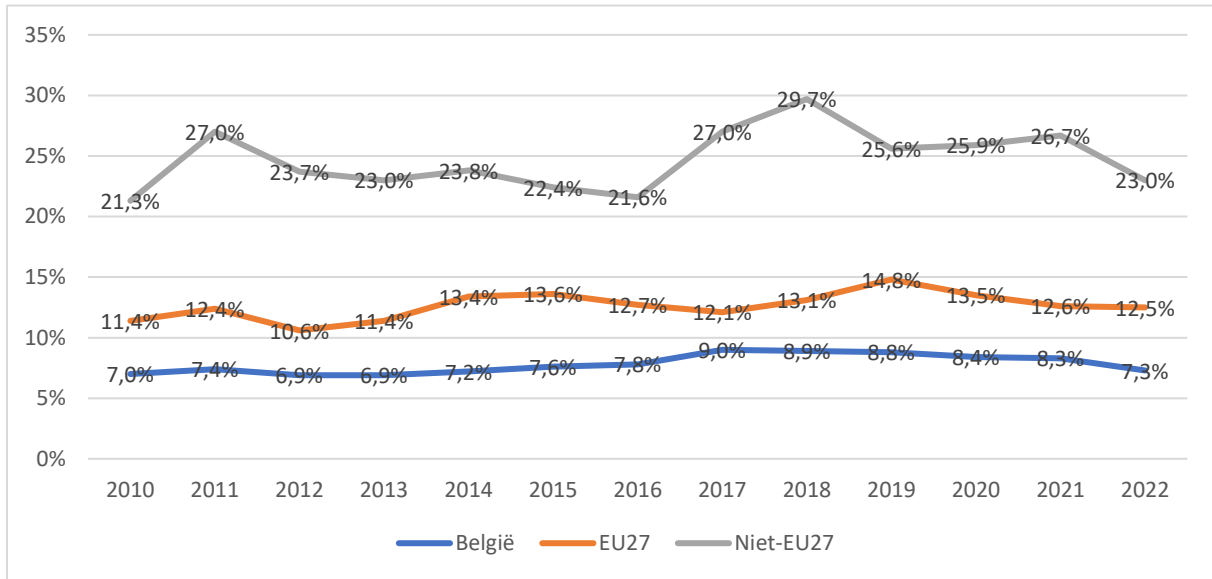


Bron: Enquête naar de Arbeidskrachten (Eurostat)

Nationaliteit

In België had in 2022 7,3% van de werknemers met de Belgische nationaliteit een tijdelijke baan. Dit cijfer bedroeg 12,5% voor mensen met de EU27-nationaliteit en 23,0% voor mensen met de niet-EU27-nationaliteit. Mensen van niet-Belgische nationaliteit zijn dus oververtegenwoordigd in tijdelijke contracten, en dit geldt vooral voor mensen van niet-EU27-nationaliteit. Voor deze laatste groep schommelen de gegevens meer dan voor de andere nationaliteiten, met een piek in 2018 (29,7%).

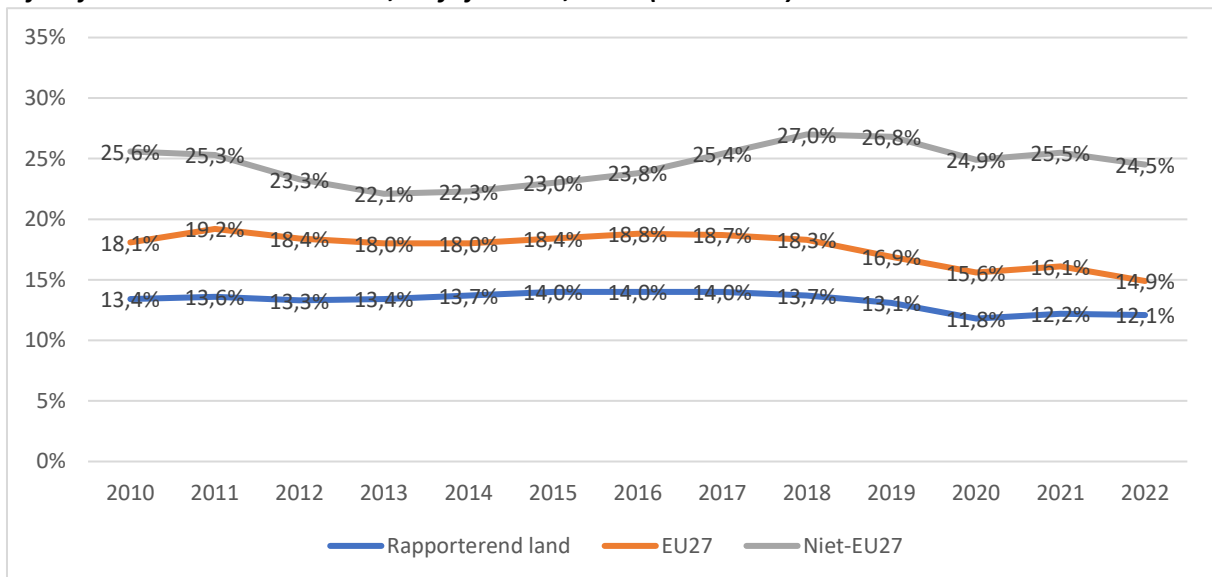
Tijdelijke tewerkstelling naar nationaliteit, 20-64-jarigen, België (2010-2022)



Bron: Enquête naar de Arbeidskrachten (Eurostat)

In de EU27 is er ook een duidelijk verschil tussen mensen met de nationaliteit van het rapporterende land en mensen met een nationaliteit van een niet-EU27-land. In 2022 had 12,1% van de mensen met de nationaliteit van het rapporterende land een tijdelijk contract. Dit cijfer was 14,9% voor mensen met een EU27-nationaliteit en 24,5% voor mensen met een niet-EU27-nationaliteit.

Tijdelijk werk naar nationaliteit, leeftijd 20-64, EU27 (2010-2022)



Bron: Enquête naar de Arbeidskrachten (Eurostat)

Er is een genderkloof tussen mensen met de Belgische nationaliteit en mensen met een EU27-nationaliteit. In 2022 had 6,3% van de mannelijke werknemers met de Belgische nationaliteit een tijdelijk contract, tegenover 8,4% van de vrouwen. In België had 11,3% van de mannelijke werknemers met de EU27-nationaliteit een tijdelijk contract, tegenover 13,7% van de vrouwen. De genderkloof is

klein bij werknemers van niet-EU27-nationaliteit (0,3 procentpunten). Voor alle nationaliteiten nam de genderkloof in België af tussen 2010 en 2022, met schommelingen van jaar tot jaar.

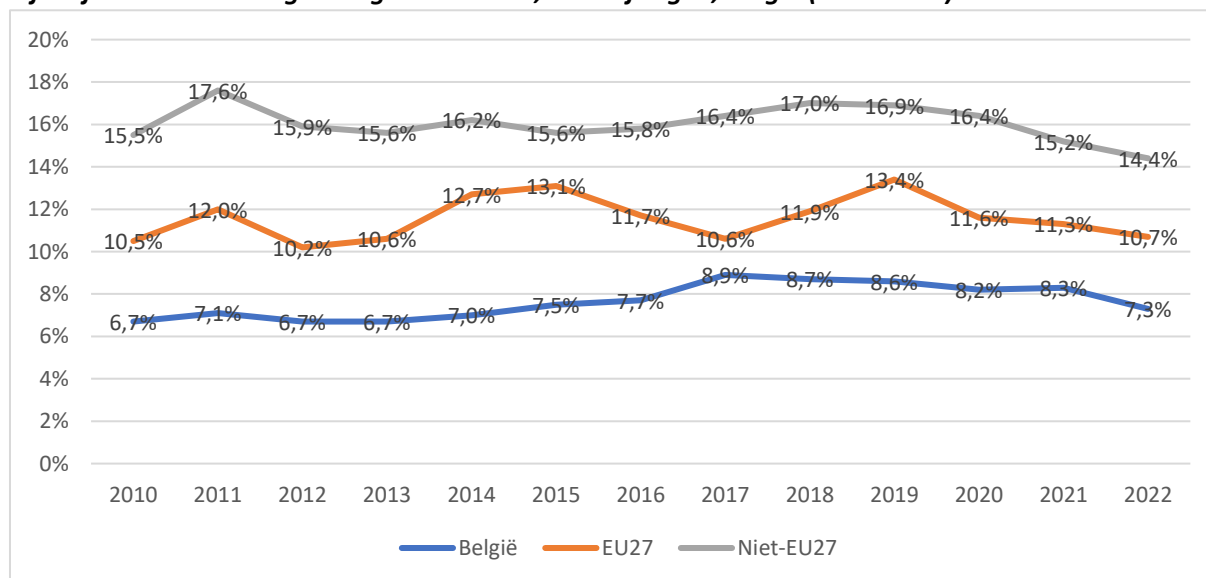
Land	Nationaliteit	2010				2022			
		Mannen	Vrouwen	Totaal	Kloof	Mannen	Vrouwen	Totaal	Kloof
EU27	EU27	17,7%	18,5%	18,1%	0,8	13,3%	16,6%	14,9%	3,3
EU27	Niet-EU27	25,8%	25,4%	25,6%	-0,4	24,0%	25,1%	24,5%	1,1
EU27	Rapporterend land	12,5%	14,5%	13,4%	2,0	11,1%	13,2%	12,1%	2,1
België	EU27	8,6%	14,5%	11,4%	5,9	11,3%	13,7%	12,5%	2,4
België	Niet-EU27	19,6%	24,2%	21,3%	4,6	23,1%	22,8%	23,0%	-0,3
België	België	5,6%	8,5%	7,0%	2,9	6,3%	8,4%	7,3%	2,1

Bron: Enquête naar de Arbeidskrachten (Eurostat)

Geboorteland

Wat het geboorteland betreft, zijn er opnieuw verschillen tussen mensen die in België geboren zijn en mensen die in een ander land geboren zijn, vooral buiten de EU27. In 2022 had 7,3% van de personen in België geboren een tijdelijk contract. Daarentegen had 10,7% van de mensen geboren in een EU27-land een tijdelijk contract en 14,4% van de mensen geboren in een niet-EU27-land een tijdelijk contract.

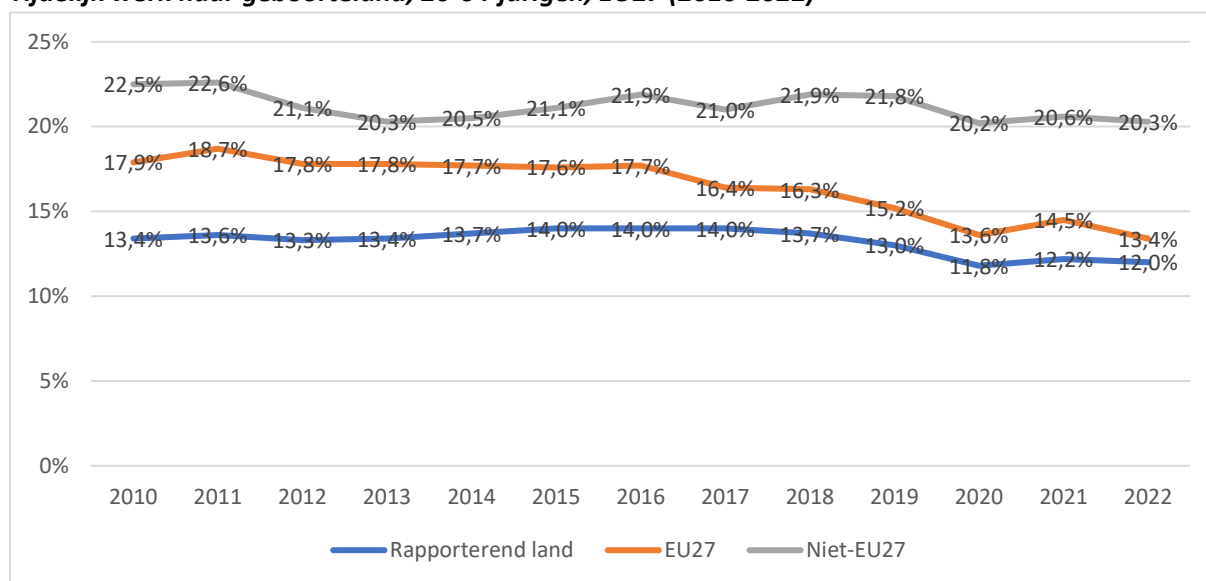
Tijdelijke tewerkstelling naar geboorteland, 20-64-jarigen, België (2010-2022)



Bron: Enquête naar de Arbeidskrachten (Eurostat)

In de EU27 is de kloof tussen degenen die in het rapporterende land zijn geboren en degenen die in een ander EU27-land zijn geboren, kleiner geworden. De cijfers voor mensen die buiten de EU27 zijn geboren, zijn echter stabiel gebleven.

Tijdelijk werk naar geboorteland, 20-64-jarigen, EU27 (2010-2022)



Bron: Enquête naar de Arbeidskrachten (Eurostat)

In 2022 was er in België een genderkloof tussen werknemers geboren in België en werknemers geboren in een EU27-land. Van de werknemers die in België geboren zijn, had 6,2% van de mannen een tijdelijk contract tegenover 8,4% van de vrouwen, en van de werknemers die in een EU27-land geboren zijn, had 9,1% van de mannen een tijdelijk contract tegenover 12,0% van de vrouwen. In België is er geen genderkloof voor mensen die buiten de EU27 geboren zijn. Voor alle geboortelands is de genderkloof in België tussen 2010 en 2022 kleiner geworden, ondanks schommelingen in die periode.

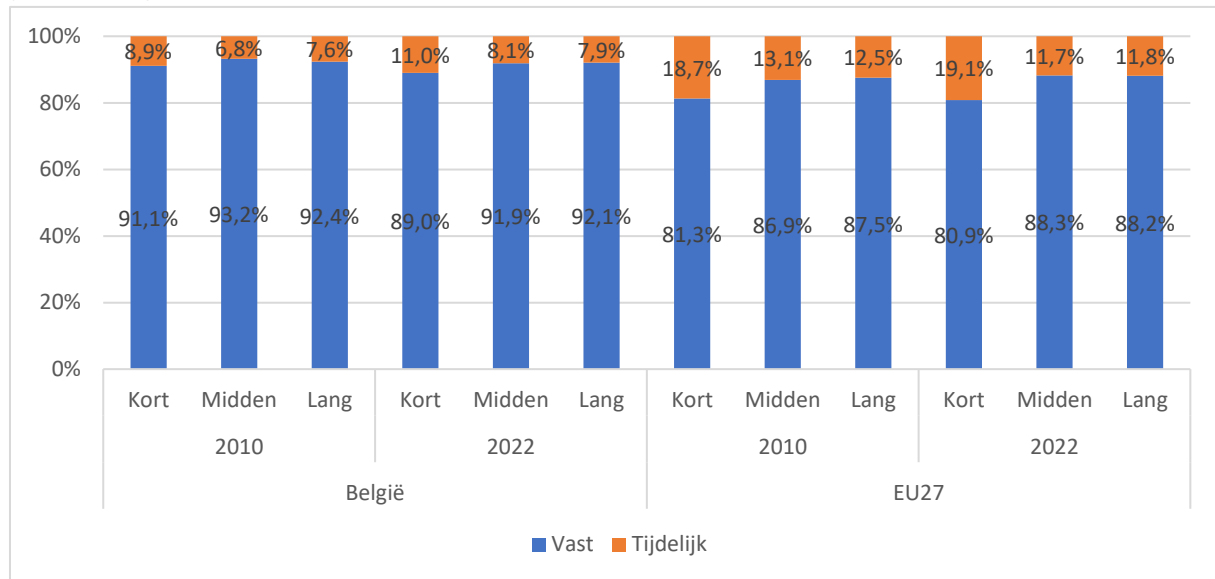
Entité	Geboorteland	2010				2022			
		Mannen	Vrouwen	Totaal	Kloof	Mannen	Vrouwen	Totaal	Kloof
EU27	EU27	17,8%	18,0%	17,9%	0,2	12,1%	14,7%	13,4%	2,6
EU27	Niet-EU27	22,7%	22,4%	22,5%	-0,3	19,8%	20,9%	20,3%	1,1
EU27	Rapporterend land	12,4%	14,4%	13,4%	2,0	11,0%	13,1%	12,0%	2,1
België	EU27	7,5%	13,5%	10,5%	6,0	9,1%	12,0%	10,7%	2,9
België	Niet-EU27	13,4%	18,5%	15,5%	5,1	14,4%	14,4%	14,4%	0,0
België	België	5,4%	8,2%	6,7%	2,8	6,2%	8,4%	7,3%	2,2

Bron: Enquête naar de Arbeidskrachten (Eurostat)

Opleidingsniveau

Wat de uitsplitsing naar opleidingsniveau betreft, zijn kortgeschoolden in België oververtegenwoordigd in tijdelijke contracten. Bovendien is de kloof tussen mensen die kort- en langgeschoold zijn groter geworden sinds 2010, toen het aandeel tijdelijke contracten 8,9% bedroeg voor kortgeschoolden. In 2019 hadden kortgeschoolden het hoogste aandeel tijdelijke contracten (13,2%), terwijl dit in hetzelfde jaar 8,5% was voor langgeschoolden. In 2022 had 11,0% van de kortgeschoolden een tijdelijk contract.

Verdeling van vaste en tijdelijke contracten naar opleidingsniveau, 20-64-jarigen, België en EU27 (2010-2022)



Bron: Enquête naar de Arbeidskrachten (Eurostat)

Hetzelfde geldt voor de EU27: kortgeschoolden zijn oververtegenwoordigd in tijdelijk werk (en de kloof is nog groter dan in België). In 2022 had 19,1% van hen een tijdelijke baan, tegenover 11,8% van de langgeschoolden. De cijfers zijn stabiel van jaar tot jaar.

NACE

Vergeleken met de algemene bevolking was ‘verschaffen van accommodatie en maaltijden’ de sector met het hoogste aandeel tijdelijke contracten in 2022, namelijk 23,6%, wat veel hoger is dan in 2010, toen het aandeel 10,1% bedroeg. ‘Kunst, amusement en recreatie’ maakten in 2022 meer gebruik van tijdelijk werk (22,0%) dan in 2010 (15,2%). Extraterritoriale activiteiten en onderwijs waren ook oververtegenwoordigd in tijdelijke contracten in 2022, met respectievelijk 16,8% en 16,5%. De volgende sectoren hadden de minste tijdelijke contracten in 2022, minder dan in 2010: financiële activiteiten en verzekeringen (1,6%), bouw (3,3%) en informatie en communicatie (4,0%). In de EU27 waren de sectoren die in 2022 het meest gebruik maakten van tijdelijke contracten: landbouw, bosbouw en visserij (28,3%), kunst, amusement en recreatie (24,7%), en verschaffen van accommodatie en maaltijden (21,9%).

Beroep

Wat het type beroep betreft, waren in België in 2022 werknemers in de directe dienstverlening aan particulieren, handelaars en verkopers oververtegenwoordigd in tijdelijke contracten: 14,1% van de mensen in deze beroepen had een tijdelijk contract. In 2010 was dit cijfer veel lager (9,9%). Tijdelijk werk kwam ook vaker voor bij elementaire beroepen in 2022 (11,9%), met een stijging ten opzichte

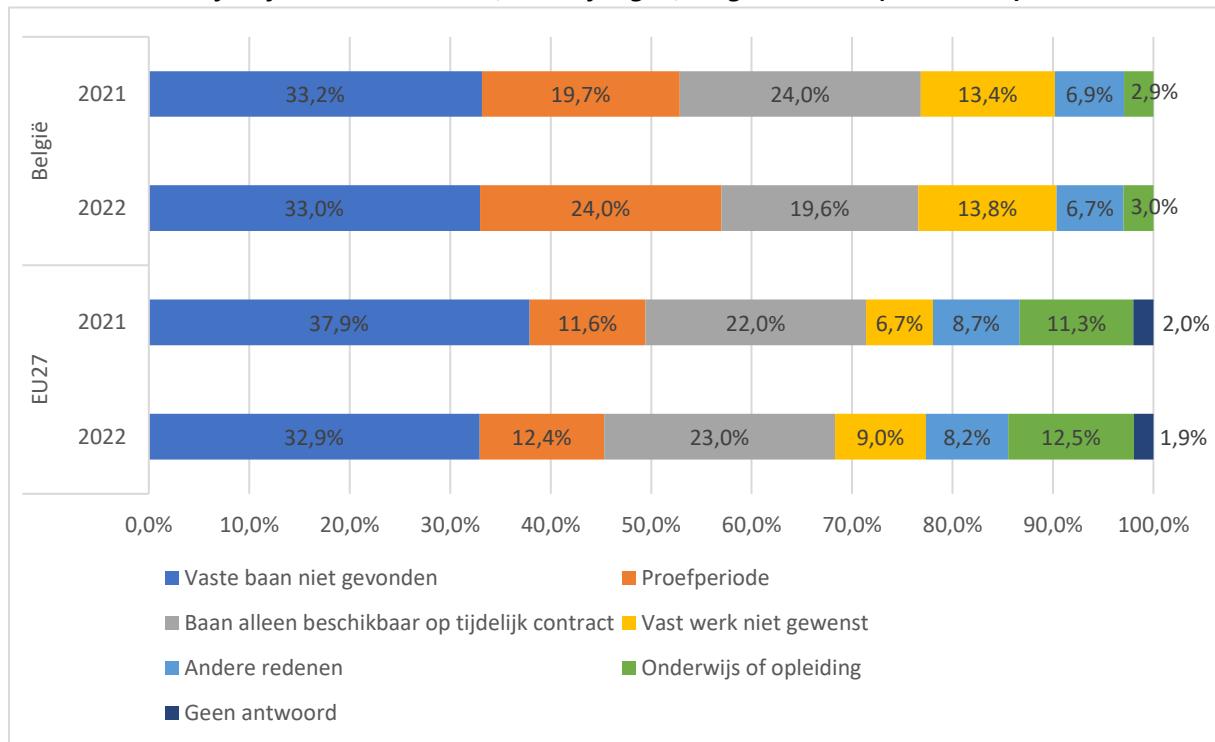
van 2010 (10,8%). De beroepen met de minste tijdelijke contracten in 2022 waren directeurs, managers en leidinggevenden (2,4%), tegenover 5,6% in 2010. In de EU27 hadden volgende beroepen in 2022 meer tijdelijke contracten dan gemiddeld: landbouwers en geschoolde arbeiders in de landbouw, bosbouw en visserij (22,4%), elementaire beroepen (21,8%), evenals personeel in de directe dienstverlening, winkeliers en verkooppersoneel (16,1%). In al deze beroepen daalde de tijdelijke tewerkstelling in vergelijking met 2010. Net als in België hebben directeurs, kaderleden en managers minder tijdelijke contracten, met een aandeel van 4,2% in 2022.

Reden

Door een breuk in de reeks, zijn gegevens van vóór 2021 moeilijk te vergelijken met gegevens van 2021 en 2022. Daarom heeft de analyse alleen betrekking op 2021 en 2022.

In België, net als in de EU27, is tijdelijk werk zelden een keuze. In 2022 werkten mensen in België vooral onder een tijdelijk contract omdat ze geen vaste baan hadden gevonden (33,0%). Dit gold vooral voor mannen: 37,7% tegenover 28,2% voor vrouwen. Slechts 13,8% van de mensen met een tijdelijk contract in 2022 wilde geen vaste baan. Deze reden werd meer aangehaald door vrouwen (17,3%) dan door mannen (10,3%). In de EU27 werd de proefperiode minder vaak aangehaald dan in België (12,4% in 2022 in de EU27 tegenover 24,0% in België), terwijl opleiding of training vaker werd aangehaald (12,5% in 2022 in de EU27 tegenover 3,0% in België).

Werknemers in tijdelijk werk naar reden, 20-64-jarigen, België en EU27 (2021-2022)



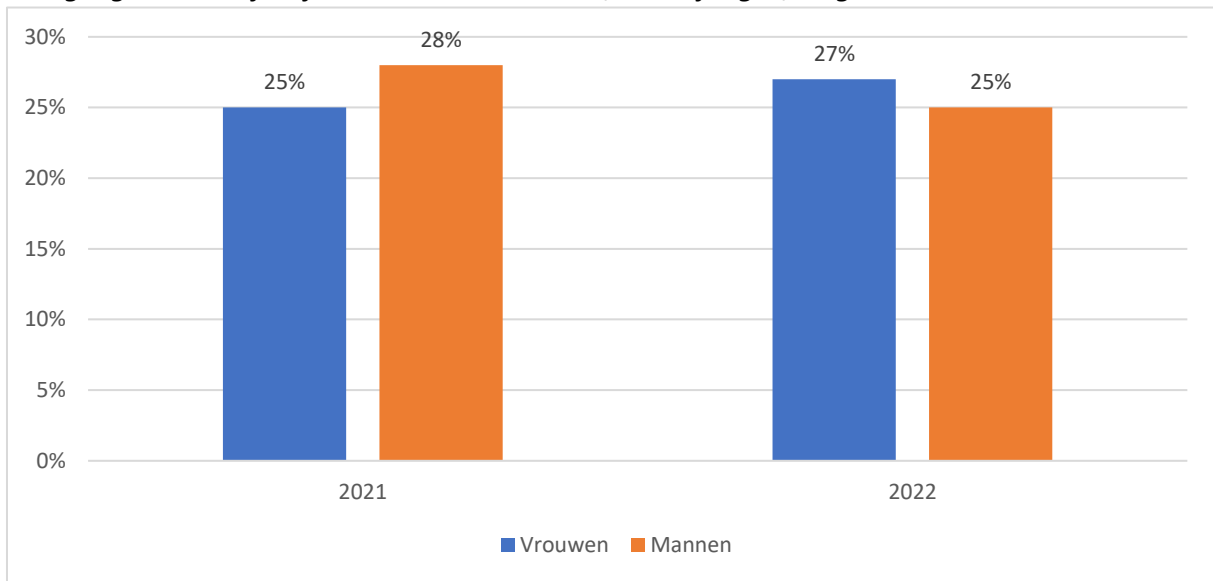
Bron: Enquête naar de Arbeidskrachten (Eurostat)

Transities

Door een breuk in de reeks zijn gegevens van vóór 2021 moeilijk te vergelijken met gegevens van 2021 en 2022. Daarom heeft de analyse alleen betrekking op de jaren 2021 en 2022. Opgemerkt moet worden dat deze gegevens schattingen zijn.

In 2021 is in België ongeveer 27% (25% bij vrouwen, 28% bij mannen) van de mensen tussen 25 en 64 jaar met een tijdelijk contract doorgestroomd naar een vast contract. In 2022 bedroeg de overstap van een tijdelijk naar een vast contract 26% (27% bij vrouwen, 25% bij mannen).

Overgang van een tijdelijk naar een vast contract, 25-64-jarigen, België



Bron: Enquête naar de Arbeidskrachten (Eurostat)

5. Uitzendarbeid

Belangrijkste punten

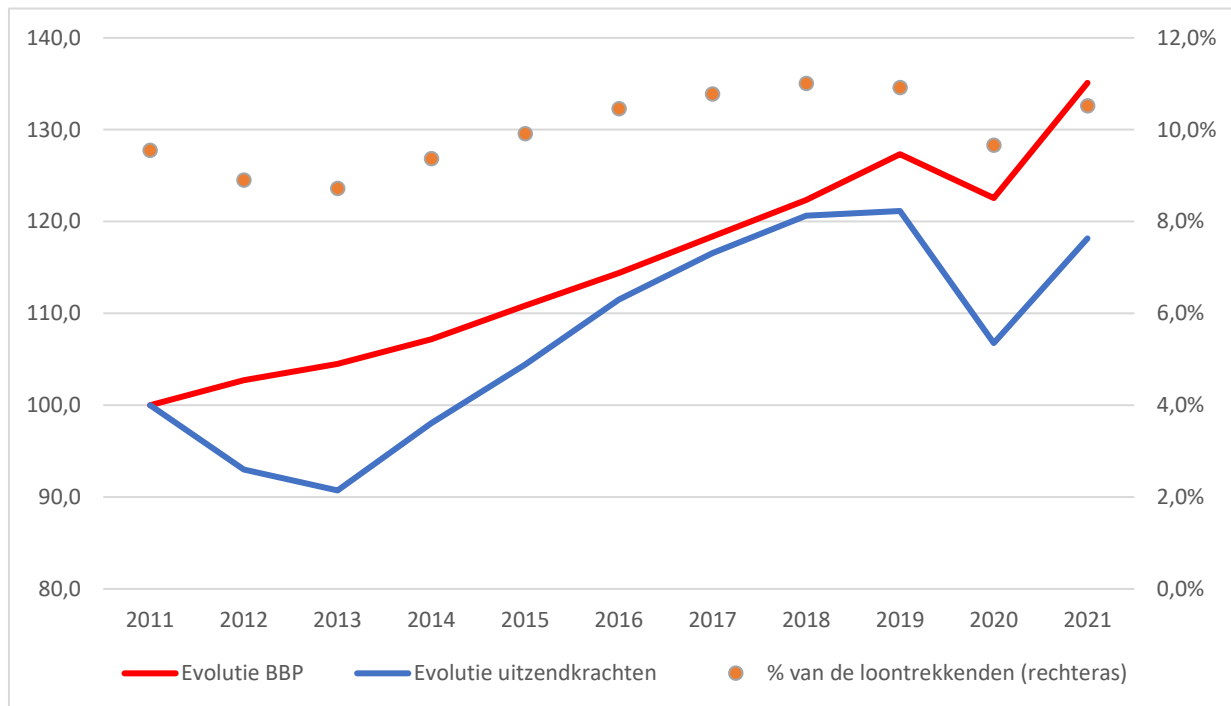
- 10% van de werkende bevolking had ten minste één interimcontract in 2021. Het aantal gewerkte uren in uitzendwerk is sinds 1987 gestaag toegenomen, maar de penetratiegraad, d.w.z. het aandeel van uitzendarbeid in de loontrekkende tewerkstelling, is de afgelopen 15 jaar stabiel gebleven.
- Het aantal studenten dat via een uitzendbureau werkt, is in de bestudeerde periode gestaag toegenomen.
- Ontwikkelingen in de uitzendsector zijn gevoelig voor economische omstandigheden en daarom sterk gecorreleerd met de groei van het BBP.
- Geslacht: de meerderheid van de uitzendkrachten zijn mannen (60,3%) en mannen zijn duidelijk oververtegenwoordigd voor bepaalde origines (Sub-Saharaans Afrika en het Nabije/Midden-Oosten).
- Origine: in uitzendarbeid zijn mensen van Belgische origine ondervertegenwoordigd en mensen van niet-EU-origine oververtegenwoordigd. In 2021 had 8% van de mensen van Belgische origine een interimjob, tegenover 36% van de mensen uit het Nabije/Midden-Oosten en 33% van de mensen uit Sub-Sahara Afrika. De kloof tussen mensen van Belgische en niet-Belgische origine is groter geworden tussen 2011 en 2021.
- Gewest: van de 3 regio's van het land, is Vlaanderen oververtegenwoordigd in de gewerkte uren door uitzendkrachten.
- Leeftijd: in 2021 is 2/3^{de} van de uitzendkrachten tussen 20 en 39 jaar oud en maken 50-plussers slechts 12,7% van de uitzendkrachten uit. De leeftijdsgroep 55+ groeit echter.
- Opleidingsniveau: de meerderheid van de uitzendkrachten (80%) is kort- of gemiddeld geschoold.
- Loon: mensen van Belgische origine hebben vaker positieve loontransities, net als langgeschoolden.
- Cumul: in 2021 werkte de meerderheid van de uitzendkrachten (85%) met slechts één soort contract uit dit rapport. Het aandeel mensen die uitzendwerk combineren met een van de 5 andere contracttypes in dit rapport is echter verdubbeld in 10 jaar, van 7% in 2011 tot 14% in 2021.
- Transitie: slechts 33% van de uitzendkrachten die in 2018 werkten, waren in 2020 nog steeds uitzendkracht. Van de 54% uitzendkrachten die op 31/12/2018 werkloos waren, was 35% op 31/12/2020 nog steeds werkloos en was 19% overgegaan naar inactiviteit. Mannen hebben een grotere kans om 2 jaar later nog steeds een uitzendjob te hebben (35%) dan vrouwen (30%).

Ontwikkelingen op het gebied van wetgeving

2012	<p>9 JULI 2012. - Wet tot omzetting van Richtlijn 2008/104/EG van het Europees Parlement en de Raad van 19 november 2008 betreffende uitzendarbeid</p> <p>In de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en de terbeschikkingstelling van werknemers wordt het volgende artikel 10bis ingevoegd: "Art. 10bis. Tijdens de periode waarin de uitzendkracht voor de gebruiker werkt, heeft hij onder dezelfde voorwaarden als de vaste werknemers van de gebruiker recht op toegang tot de in de onderneming van de gebruiker bestaande infrastructuren of diensten, zoals cateringdiensten, kinderopvang en vervoerdiensten, tenzij een verschil in behandeling om objectieve redenen gerechtvaardigd is."</p> <p>Artikel 19, tweede lid, van dezelfde wet, gewijzigd bij de wet van 24 december 1999, wordt vervangen door de volgende tekst: "Voor de toepassing van het eerste lid worden als bepalingen die van toepassing zijn op de arbeidsplaats beschouwd: bepalingen inzake discriminatiebestrijding, gelijke behandeling van mannen en vrouwen, arbeidstijd, feestdagen, zondagsrust, vrouwenarbeid, bescherming van het moederschap, bescherming van zogende moeders, arbeid van jongeren, nachtarbeid, arbeidsreglement, de bepalingen betreffende de controle op de prestaties van de deeltijdse werknemers zoals voorzien in de artikelen 157 tot 169 van de programmawet van 22 december 1989, de gezondheid en de veiligheid van de werknemers, alsook de hygiëne op de werkplek. "</p> <p>In hoofdstuk 2, afdeling 3, van dezelfde wet wordt het volgende artikel 20bis ingevoegd "Art. 20bis. De gebruiker stelt de ter beschikking gestelde uitzendkracht in kennis van de vacatures in zijn onderneming. Aan deze verplichting kan worden voldaan door een algemene aankondiging op een daartoe geschikte plaats in de onderneming."</p>
2013	<p>De wetgeving betreffende de uitzendarbeid werd in 2013 ingrijpend gewijzigd (Wet van 26 juni 2013 tot wijziging van de Wet betreffende de uitzendarbeid). Een van de wijzigingen betreft het principiële verbod op het gebruik van opeenvolgende dagcontracten. Opeenvolgende dagcontracten zijn contracten die voor een periode van maximaal 24 uur worden afgesloten met dezelfde gebruiker en die elkaar onmiddellijk opvolgen of die maximaal worden gescheiden door een feestdag of door de gebruikelijke dagen van inactiviteit van de gebruiker. In de praktijk: opeenvolgende dagcontracten zijn toegestaan, maar de gebruiker moet aantonen dat hij behoefte heeft aan flexibiliteit wanneer hij ze gebruikt.</p> <p>Een andere aanpassing is dat een uitzendovereenkomst kan worden gesloten met het oog op integratie. Het doel van het sluiten van een uitzendovereenkomst is om een uitzendkracht ter beschikking te stellen van een gebruiker en hem in vaste dienst te nemen (d.w.z. onder de voorwaarden van een arbeidsovereenkomst die valt onder de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten) als dit na afloop van de periode van terbeschikkingstelling gunstig geëvalueerd is. De uitzendovereenkomst met</p>

	het oog op integratie moet schriftelijk worden vastgelegd, voor minimaal een week en maximaal 6 maanden.
2015	Het ten onrechte splitsen van twee arbeidsovereenkomsten om de uitzendkracht niet te betalen voor een feestdag was een gangbare praktijk waar het Koninklijk Besluit van 10 augustus 2015 een einde aan heeft gemaakt (Koninklijk Besluit van 10 augustus 2015 tot vaststelling van bijzondere modaliteiten betreffende de toepassing op de uitzendkrachten van de wetgeving inzake de feestdagen). Wanneer twee uitzendovereenkomsten met dezelfde uitzendonderneming voor een opdracht bij dezelfde gebruiker slechts onderbroken worden door één of meer feestdagen of dagen ter vervanging van een feestdag, al dan niet in combinatie met één of meer dagen waarop in de onderneming van de gebruiker gewoonlijk niet wordt gewerkt, worden de betrokken feestdagen of de vervangingsdagen beschouwd als een feestdag of een vervangingsdag waarop de uitzendkracht in dienst was van de uitzendonderneming.
2016	De 48-uursregel werd op 1 oktober 2016 afgeschaft. Uitzendbedrijven hadden tot twee werkdagen na de start van de bezetting de tijd om een contract op te stellen. Uitzendkrachten moeten nu hun uitzendovereenkomst ondertekenen voor het begin van hun opdracht.
2017	De wet van 5 maart 2017 over werkbaar en wendbaar werk introduceerde in de wetgeving de mogelijkheid om een uitzendarbeidsovereenkomst van onbepaalde duur af te sluiten met het oog op het uitvoeren van opeenvolgende tijdelijke opdrachten bij één of meerdere gebruikers.
2019	Invoering van uitzendarbeid in bepaalde federale diensten, overheidsbedrijven en HR Rail (Koninklijk Besluit van 7 december 2018 betreffende de toepassing van uitzendarbeid in bepaalde federale diensten, overheidsbedrijven en HR Rail)
2023	Sinds 1 januari 2023 betalen gebruikers die misbruik maken van opeenvolgende dagcontracten een speciale bijdrage aan de RSZ.

Verandering in BBP en uitzendarbeid (2011 - 2021, 2011 = 100)



Bron: Datawarehouse arbeidsmarkt en sociale bescherming, KSZ. Berekeningen en verwerking: FOD WASO; NBB, Nationale Rekeningen.

Deze grafiek toont trends in het BBP en uitzendwerk. Het benadrukt de sterke correlatie tussen het BBP en uitzendarbeid. De grafiek toont ook de impact van wijzigingen in de wetgeving in 2012 en 2013.

Inleiding

Uitzendwerk is een bijzondere vorm van tijdelijk werk: volgens de wet van 24 juli 1987 is uitzendarbeid een vorm van terbeschikkingstelling van personeel tegen betaling, binnen een tripartiete relatie tussen de werknemer, het uitzendbureau en de gebruiker. Bij het ter beschikking stellen van uitzendwerk worden dus twee soorten overeenkomsten gesloten: een uitzendovereenkomst tussen het uitzendbureau en de werknemer, en een commerciële overeenkomst tussen de gebruiker en het uitzendbureau. Juridisch gezien blijft het uitzendbureau de enige werkgever van de werknemer. Voor deze overeenkomsten gelden de gebruikelijke regels van de wet van 3 juli 1978²⁶. Het contract moet schriftelijk zijn en de reden van het contract moet erin vermeld staan.

Overeenkomsten voor uitzendarbeid kunnen worden gesloten in specifieke situaties en voor een specifieke duur: om tijdelijk een werknemer te vervangen wiens contract werd geschorst of beëindigd, om een tijdelijke toename van de werklast op te vangen, om uitzonderlijk werk uit te voeren²⁷, of als

²⁶ Meer bepaald is de wet van 24 juli 1987, LOI - WET (fgov.be), van toepassing op loontrekkenden.

²⁷ Met een maximale werkperiode van 3 maanden

een reden voor integratie²⁸²⁹. Ook al wordt uitzendwerk algemeen aanvaard als tijdelijk werk, de wet staat toe dat interimcontracten worden gesloten voor onbepaalde duur (wet van 5 maart 2017) met het oog op het uitvoeren van opeenvolgende tijdelijke opdrachten bij een of meerdere gebruikers.

In België heeft de uitzendsector een eigen paritair comité (CP322) dat bestaat uit vertegenwoordigers van werknemers en werkgevers.

Uitzendwerk is verboden in bepaalde paritaire comités (bijvoorbeeld CP124, tenzij er voorwaarden zijn vastgelegd in een CAO).

De interim werknemer behoudt dezelfde rechten op het gebied van arbeidsvoorwaarden en sociale zekerheid als een werknemer met een vast contract binnen het bedrijf (salaris, werktijden, vakantiegeld, toegang tot wettelijk pensioen, arbeidsongevallenverzekering, enz.). Wat het loon betreft, is de algemene regel dat "het loon van een uitzendkracht niet lager mag zijn dan dat waarop hij recht zou hebben gehad als hij onder dezelfde voorwaarden als een vaste werknemer bij de gebruiker in dienst was geweest".

Voorwoord

Geschiedenis

Terwijl het gebruik van uitzendbureaus vóór de jaren 1970 in verschillende Europese landen nog als illegaal werd beschouwd, is dit type contract sinds de jaren 1990 gereguleerd en wijdverspreid.

Als antwoord op de groeiende behoefte aan flexibiliteit van werkgevers en werknemers is het gebruik van uitzendwerk in België de afgelopen twintig jaar aanzienlijk toegenomen. Sinds de wet van 1987 zijn in België de voorwaarden om een beroep te doen op uitzendwerk verruimd (reden van terbeschikkingstelling, mogelijkheid om werknemers ter beschikking te stellen) en zijn de mogelijkheden om er een beroep op te doen voor bepaalde sectoren versoepeld³⁰. Dankzij deze ontwikkelingen worden uitzendbureaus erkend als echte dienstverleners en krijgen inlenende bedrijven meer toegang tot flexibele arbeidskrachten. Deze verschillende factoren hebben bijgedragen tot de "normalisering" van het statuut van uitzendkracht op de Belgische arbeidsmarkt.

De verschillende onderhandelingen resulteerden in compromissen tussen een betere bescherming van de werknemers en een flexibeler gebruik van uitzendkrachten, die kenmerkend zijn voor een beleid van "gereguleerde flexibiliteit" voor uitzendarbeid in België.

Verschiedende onderzoeken bij ondernemingen hebben aangetoond dat uitzendwerk kan worden gebruikt als rekruteringskanaal. Door het uitbesteden van aanwervingen kan het bedrijf controleren of het profiel van de uitzendkracht overeenstemt met de verwachtingen van het bedrijf. In vergelijking

28 Art.194, Wet van 12 augustus 2000

29 Minimale duur 1 week en maximaal 6 maanden

30 De bouwsector in het bijzonder

met een vast contract is het bedrijf niet verplicht om opzegtermijnen na te leven of een vergoeding te betalen in geval van contractbreuk.

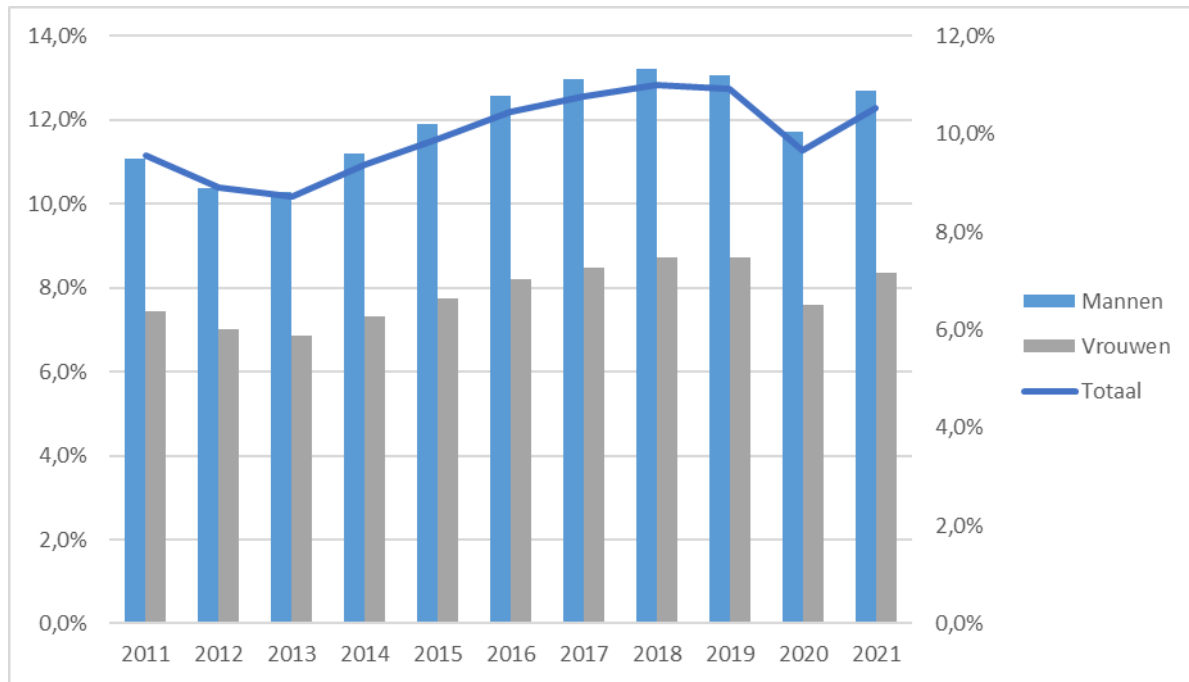
Algemeen

De uitzendpopulatie omvat alle werknemers die tijdens het jaar minstens één keer in dienst zijn geweest van een uitzendbureau, met uitzondering van studenten, die volgens de gegevens in 2021³¹ niettemin 269.994 werknemers vertegenwoordigen. Ondanks de uitsluiting van studenten uit de populatie in dit verslag, is er een duidelijke oververtegenwoordiging van werknemers onder de 35 jaar in vergelijking met de totale loontrekkende beroepsbevolking.

Uitzendkrachten vertegenwoordigden 21% van de tewerkstelling in loondienst in 2021, tegenover 18,5% in 2011. Alle werknemers die tijdens het jaar minstens één keer als uitzendkracht hebben gewerkt, zijn opgenomen in de gegevens. Voor beide geslachten zien we een toename van het aandeel uitzendkrachten bij de loontrekkenden tussen 2013 en 2019, om vervolgens in 2020 te dalen. Werknemers met de status 'student' die via een uitzendbureau werken, zijn niet opgenomen in onze resultaten.

³¹ [Cijfers - Federgon](#)

Aandeel uitzendkrachten / werkende bevolking naar geslacht (2011 - 2021) (%)

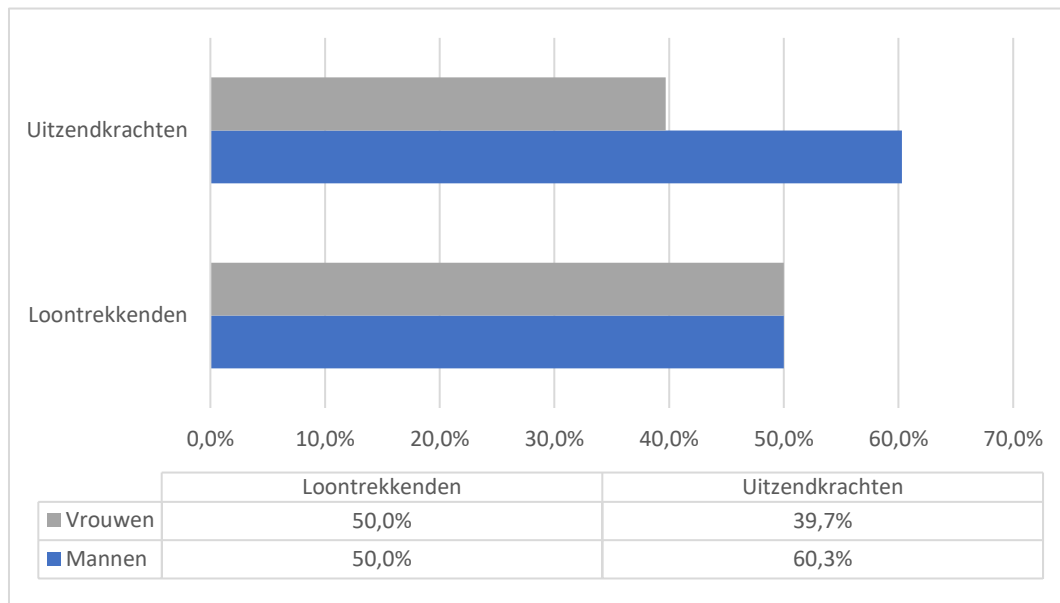


Bron: Datawarehouse arbeidsmarkt en sociale bescherming, KSZ. Berekeningen en verwerking: FOD WASO

Geslacht

Van de uitzendkrachten is 39,7% vrouw, tegenover 50% van de loontrekkenden. Deze percentages waren relatief stabiel tijdens de onderzochte periode, zowel voor de uitzendkrachten als voor de totale loontrekkenden.

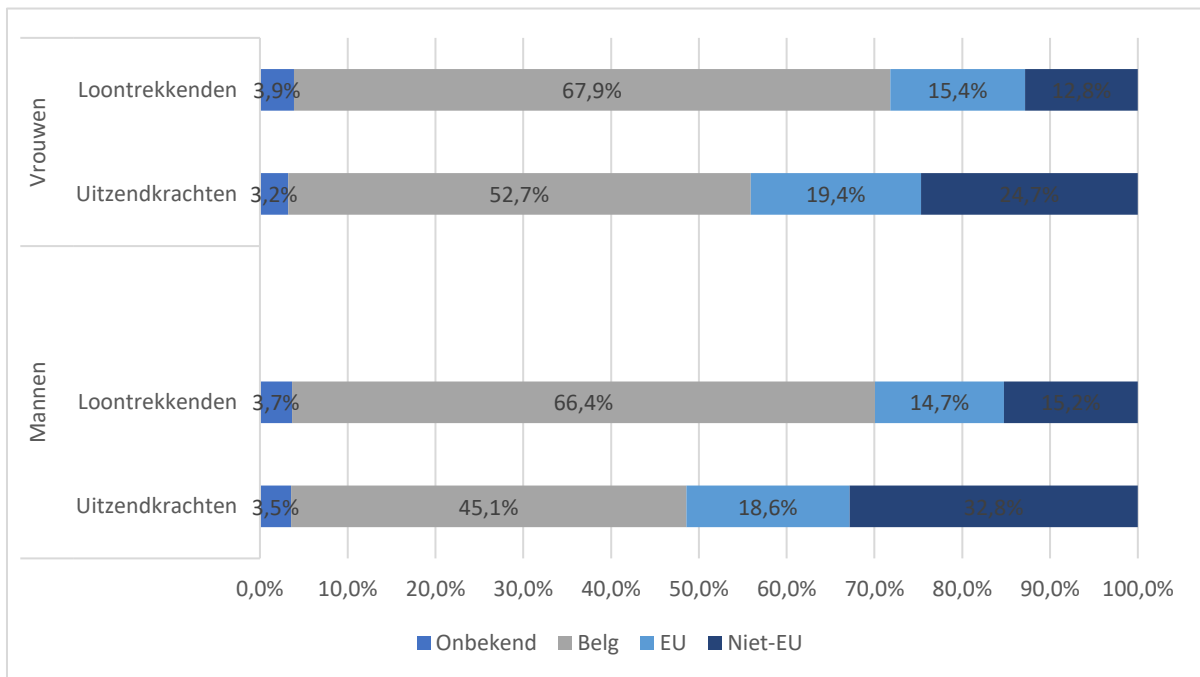
Opsplitsing naar geslacht - uitzendkrachten en loontrekkenden (%) (2021)



Bron: Datawarehouse arbeidsmarkt en sociale bescherming, KSZ. Berekeningen en verwerking: FOD WASO

Vrouwen van Belgische origine zijn ondervertegenwoordigd in uitzendarbeid in België in vergelijking met de loontrekkende bevolking, terwijl het aandeel bij vrouwen van niet-EU-origine (24,7%) twee keer zo hoog is als bij de totale loontrekkenden (12,8%). Dezelfde bevindingen gelden ook voor mannen, hoewel het verschil nog groter is voor mannen van Belgische origine. De verschillen zijn kleiner (voor beide geslachten) voor uitzendkrachten uit een EU-land in vergelijking met werknemers van dezelfde origine.

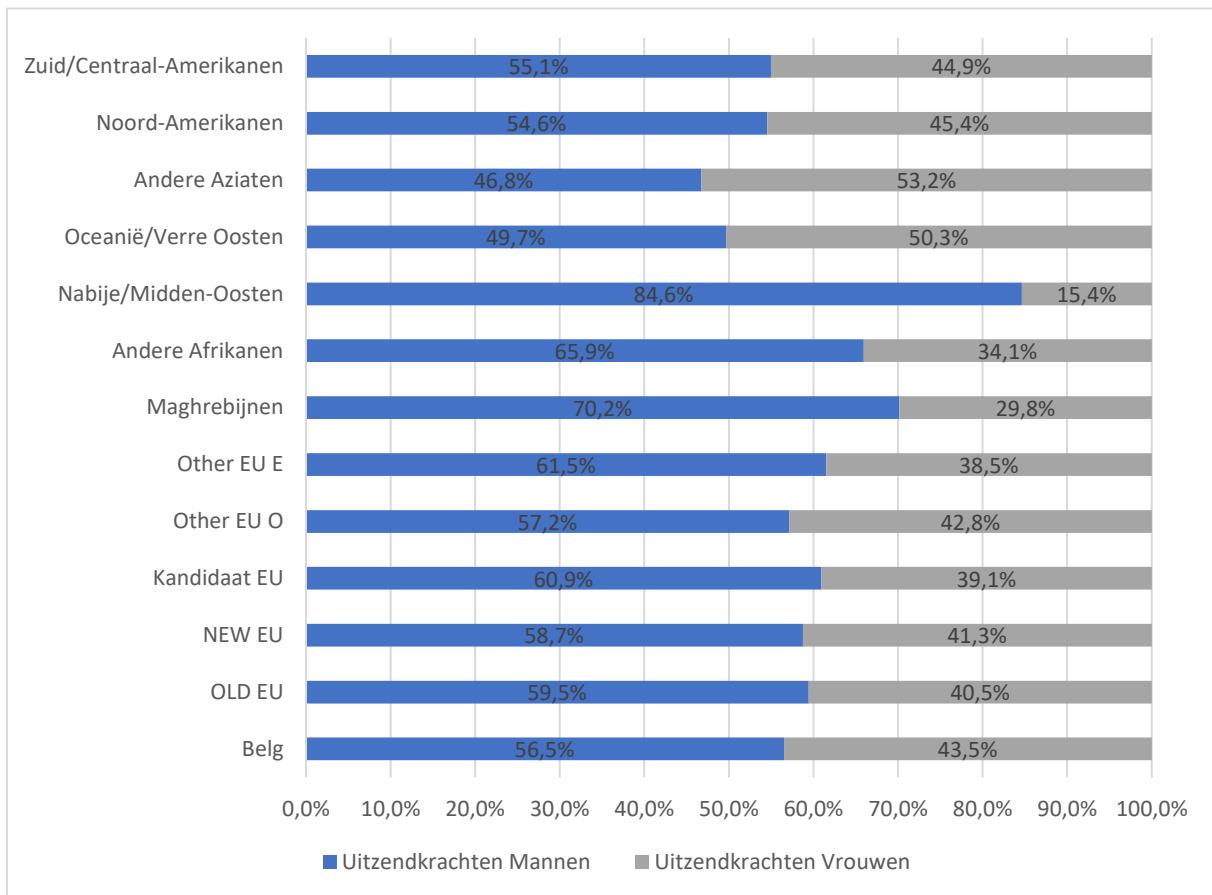
Opsplitsing naar origine en geslacht - uitzendkrachten en loontrekkende tewerkstelling (%) (2021)



Bron: Datawarehouse arbeidsmarkt en sociale bescherming, KSZ. Berekeningen en verwerking: FOD WASO

De grafiek hieronder toont het percentage mannen en vrouwen in uitzendarbeid voor elke origine. Sommige origines vertonen aanzienlijke verschillen in de man-vrouwverdeling, vooral als het gaat om origines waar al aanzienlijke verschillen bestaan binnen de werknemerspopulatie. Zo is 85% van de uitzendkrachten uit het Nabije en Midden-Oosten man (tegenover 75% in de werknemerspopulatie). Mannen uit de Maghreb maken 59% uit in de totale werknemers en 70,2% van de uitzendkrachten. Het verschil tussen mannen en vrouwen is kleiner voor uitzendkrachten van Belgische origine (56,5% mannen). Alleen bij de Andere Aziatische (50,3%) en Oceanië/Verre Oosterse origine (53,2%) zijn er meer vrouwelijke uitzendkrachten dan mannelijke.

Opsplitsing naar geslacht en origine - uitzendkrachten (%) (2021)



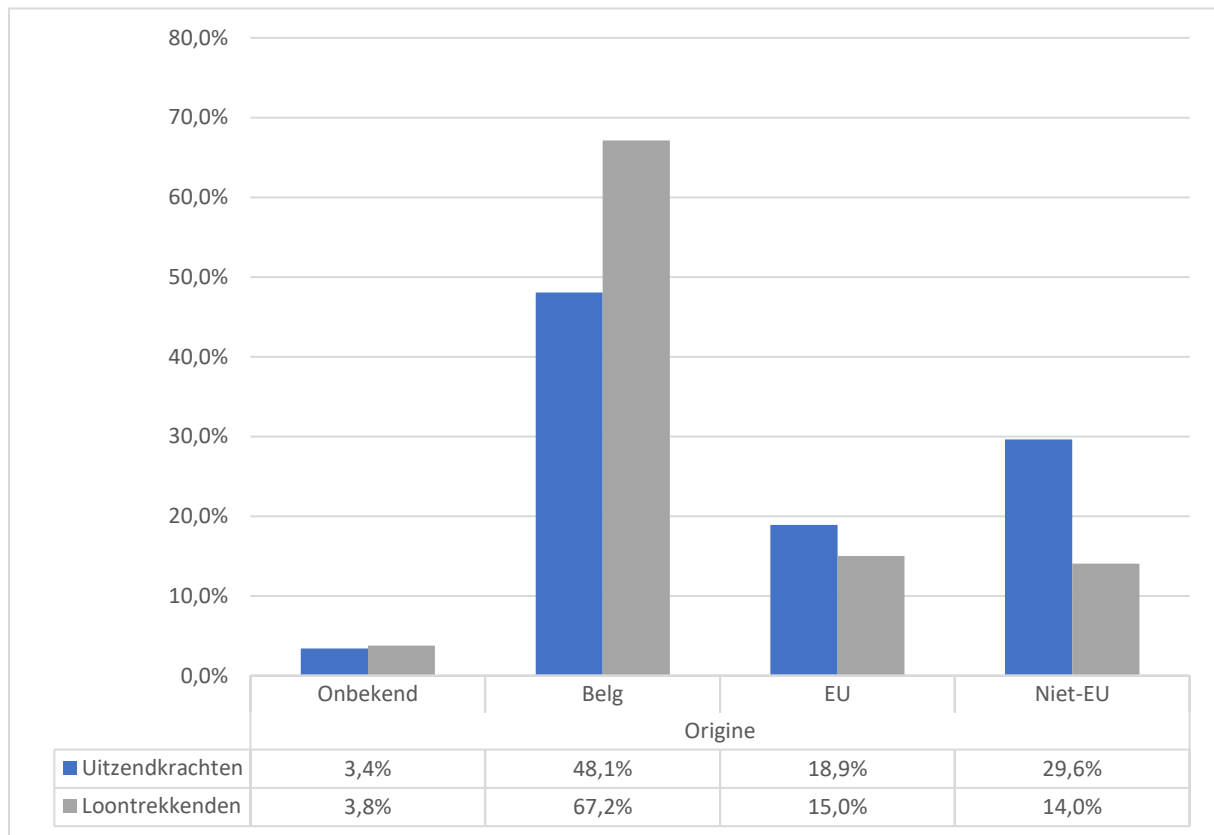
Bron: Datawarehouse arbeidsmarkt en sociale bescherming, KSZ. Berekeningen en verwerking: FOD WASO

Origine

In 2021 vertegenwoordigden mensen van Belgische origine 48,1%³² van de uitzendkrachten, mensen van EU-origine en niet-EU-origine respectievelijk 18,9% en 29,6%. De Belgische origine is ondervertegenwoordigd in vergelijking met haar aandeel in de totale loontrekkende populatie (67,2%), terwijl uitzendkrachten uit EU- en niet-EU-landen oververtegenwoordigd zijn (met een verschil van respectievelijk 4 en 15 procentpunten).

³² De cijfers verschillen van de cijfers die online beschikbaar zijn bij Federgon, die gebaseerd zijn op de *nationaliteit van* uitzendkrachten in plaats van op hun origine.

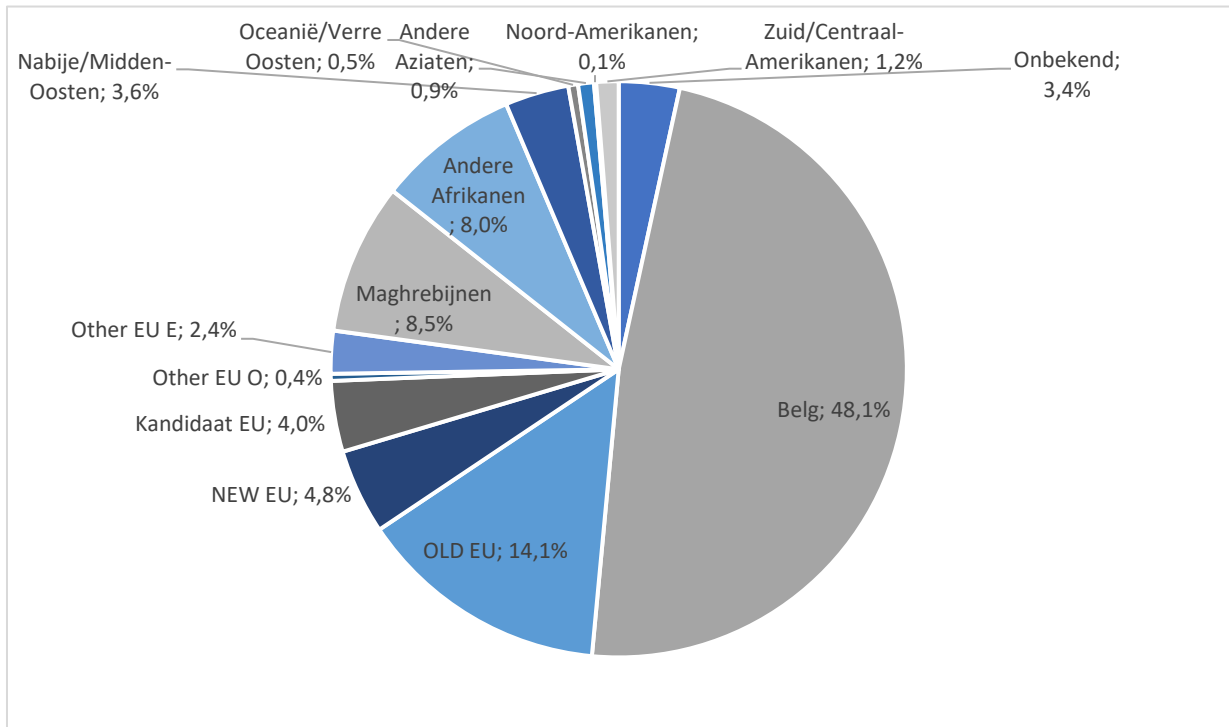
Verdeling van de loontrekkenden en uitzendkrachten naar origine (%) (2021)



Bron: Datawarehouse arbeidsmarkt en sociale bescherming, KSZ. Berekeningen en verwerking: FOD WASO

Als we de origine van uitzendkrachten nader bekijken, zijn dit de meest voorkomende origines: 14,1% uit een van de eerste EU-landen, 8,5% uit de Maghreb en 8% uit Sub-Sahara-Afrika. De minst voorkomende landen van origine zijn Andere Aziatische landen (0,9%), Noord-Amerikaanse landen (0,1%) en Zuid- en Midden-Amerikaanse landen (1,2%).

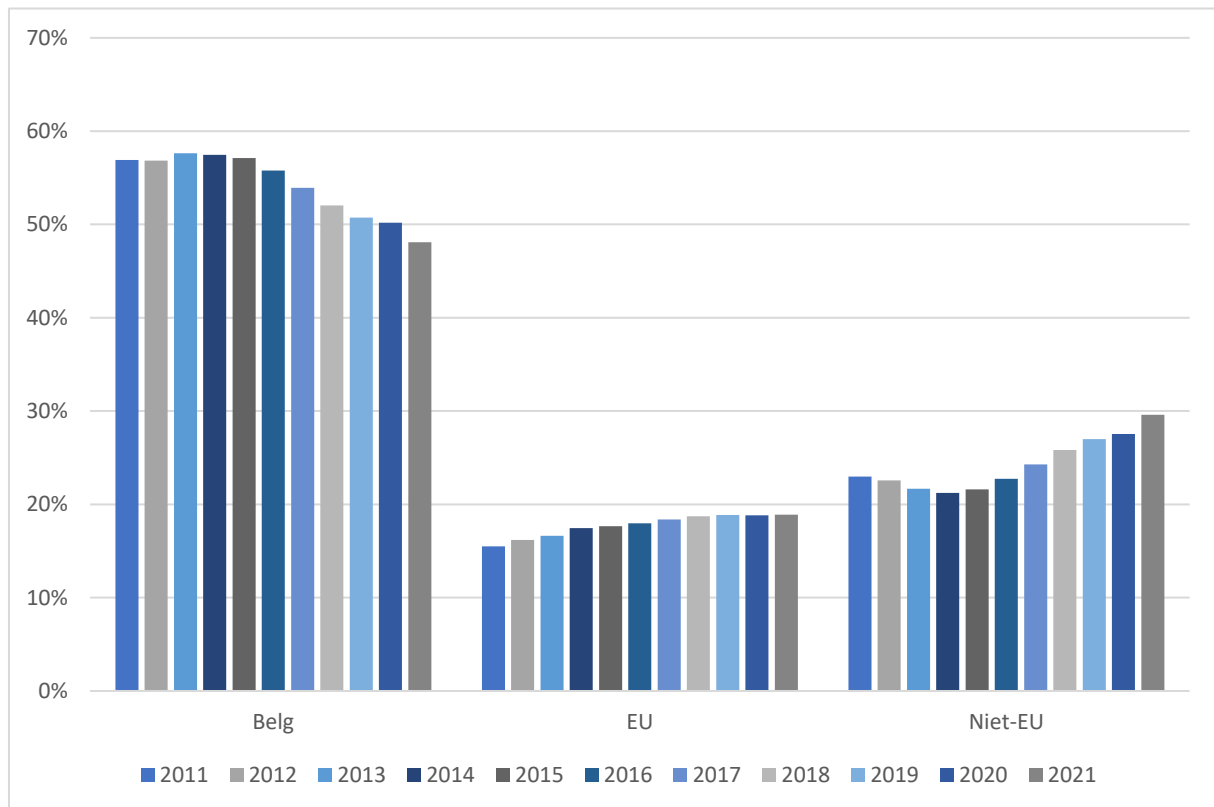
Percentage uitzendkrachten - Gedetailleerde origine (%) (2021)



Bron: Datawarehouse arbeidsmarkt en sociale bescherming, KSZ. Berekeningen en verwerking: FOD WASO

In de periode 2011-2021 is het aandeel uitzendkrachten van Belgische origine gedaald (met 9 procentpunten), terwijl het aandeel uitzendkrachten van buitenlandse origine (EU en niet-EU) is gestegen. Deze trend wordt gekenmerkt door een aanhoudende stijging van 7 procentpunten tussen 2011 en 2021 van het aandeel uitzendkrachten van niet-EU-oorsprong en 4 procentpunten voor uitzendkrachten uit een EU-land. Opgemerkt moet worden dat het aandeel personen van EU- en niet-EU-origine in de loontrekkenden ook is toegenomen, maar langzamer.

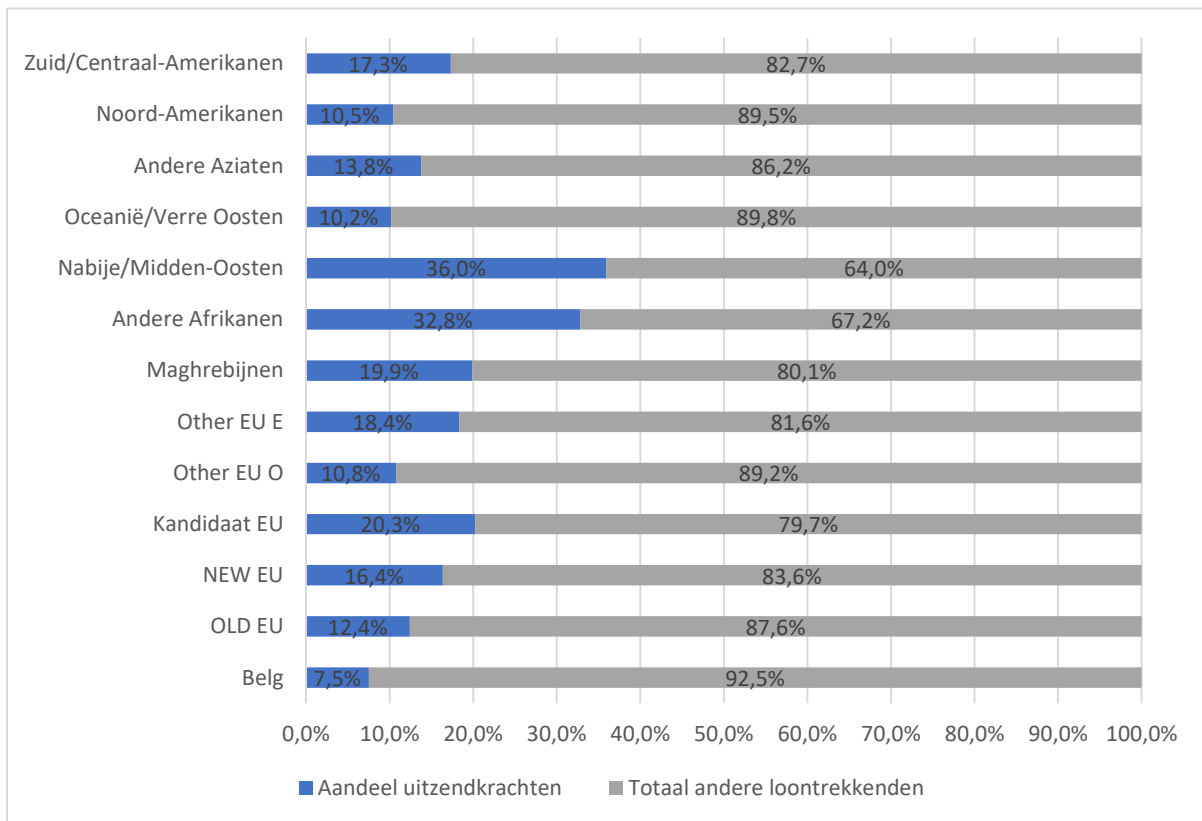
Verandering (2011-2021) in de uitzendarbeid naar originegroep (%)



Bron: Datawarehouse arbeidsmarkt en sociale bescherming, KSZ. Berekeningen en verwerking: FOD WASO

Als we voor elke origine kijken naar het percentage werknemers dat tijdens het jaar minstens één keer als uitzendkracht werkte, zien we een duidelijke oververtegenwoordiging van mensen uit Sub-Sahara Afrika (32,8%) en het Nabije/Midden-Oosten (36%). Met andere woorden, 1/3^{de} van de werknemers uit Sub-Sahara-Afrika en het Nabije en Midden-Oosten werkte in 2021 minstens één keer onder een uitzendcontract. Ter vergelijking: het aandeel mensen dat in 2021 minstens één keer met een uitzendcontract heeft gewerkt is 7,5% voor alle werknemers van Belgische origine, 10,5% voor mensen van Noord-Amerikaanse en 10,2% voor die van Oceanië/Verre Oosterse origine.

Aandeel uitzendkrachten volgens origine (%) (2021)

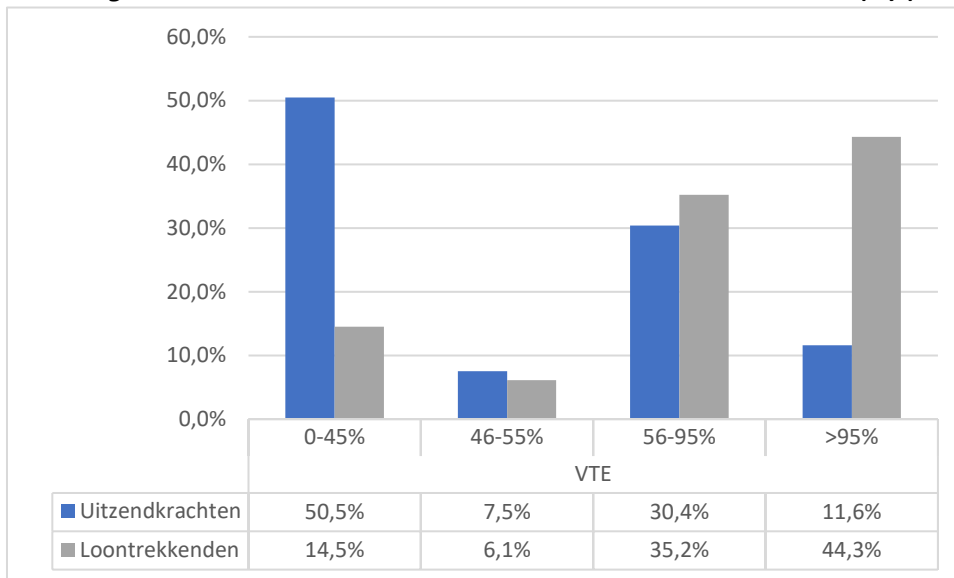


Bron: Datawarehouse arbeidsmarkt en sociale bescherming, KSZ. Berekeningen en verwerking: FOD WASO

De volgende gegevens hebben betrekking op het arbeidsregime (alle banen samen) van uitzendkrachten in vergelijking met de werkzame bevolking. De werktijd omvat hier de som van de gewerkte uren in alle jobs, omgerekend naar voltijdse equivalenten.

Meer dan de helft van de uitzendkrachten werkte minder dan halftijds, 7,5% halftijds, 30,4% tussen halftijds en voltijds, en 11,6% voltijds. Uit een vergelijking met de loontrekkende bevolking blijkt duidelijk dat onevenredig veel uitzendkrachten werken met korte werktijden.

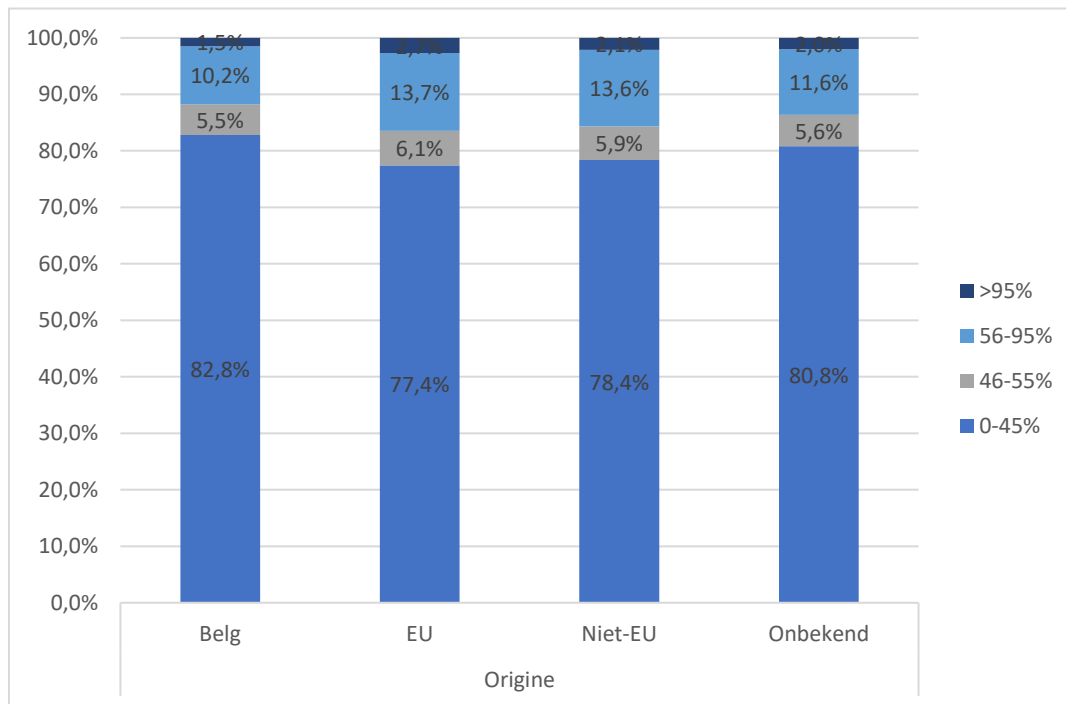
Verdeling van uitzendkrachten en werknemers in loondienst naar VTE (%) (2021)



Bron: Datawarehouse arbeidsmarkt en sociale bescherming, KSZ. Berekeningen en verwerking: FOD WASO

De onderstaande grafiek toont alleen het arbeidsregime binnen uitzendarbeid. Uit de resultaten naar origine blijkt dat uitzendkrachten van Belgische origine vaker minder dan halftijds werken dan werknemers van EU- of niet-EU-origine. Werknemers van EU-origine werken vaker voltijds (2,7%) en tussen halftijds en voltijds (13,7%) in vergelijking met originies.

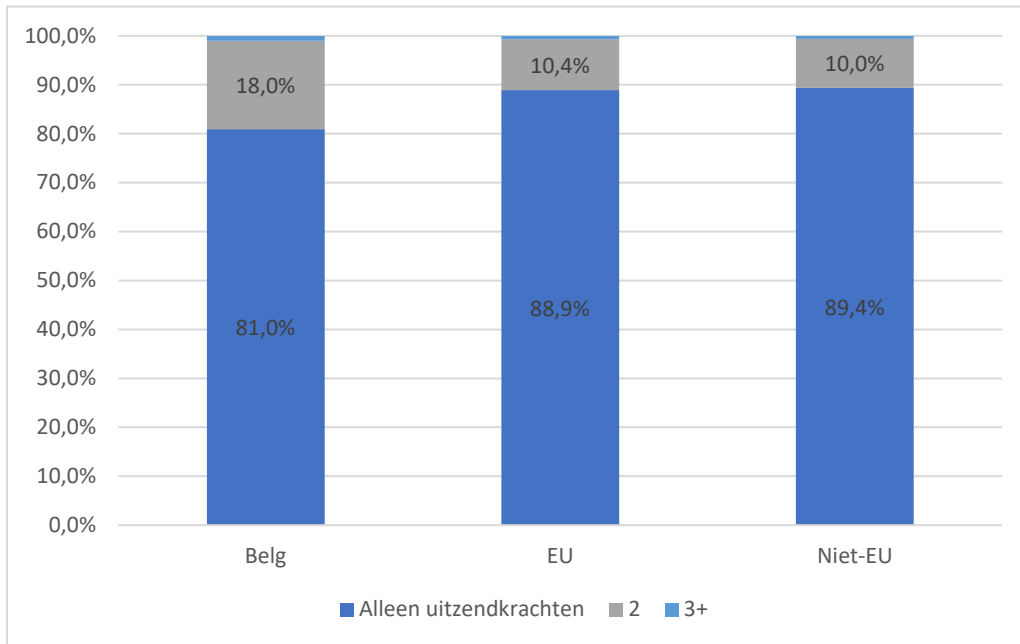
Verdeling van uitzendkrachten naar VTE en origine (%) (2021)



Bron: Datawarehouse arbeidsmarkt en sociale bescherming, KSZ. Berekeningen en verwerking: FOD WASO

Uitzendkrachten van Belgische origine combineren vaker verschillende soorten contracten (flexi-job, extra's in de horeca, dienstencheques, seizoenarbeid, huishoudelijk personeel) in vergelijking met uitzendkrachten van EU- en niet-EU-origine.

Aantal contracten naar origine - Uitzendkrachten (%) (2021)

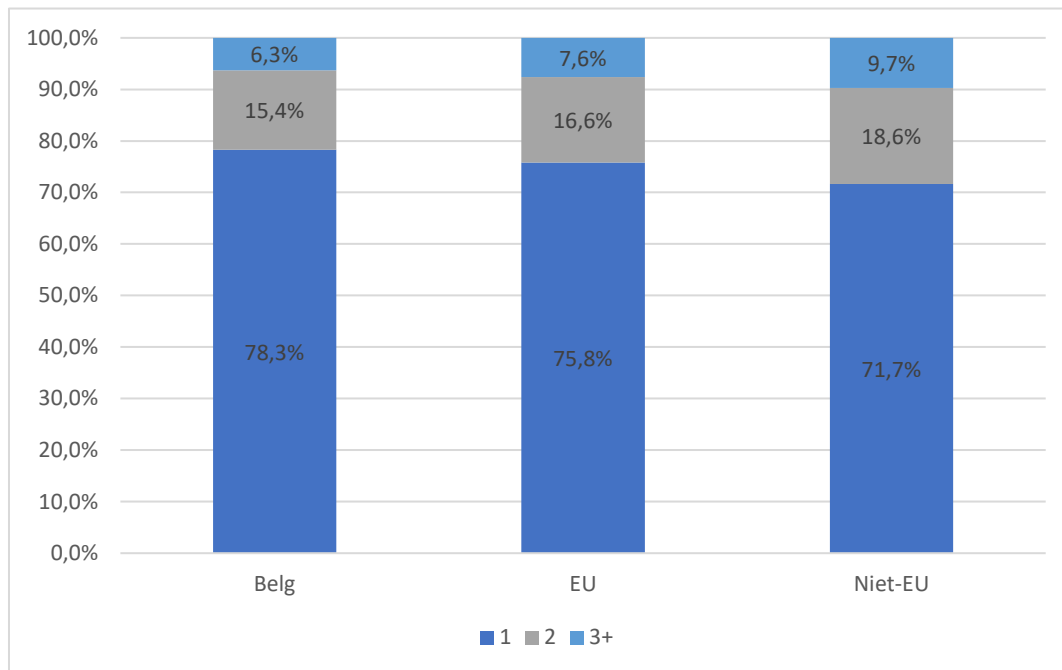


Bron: Datawarehouse arbeidsmarkt en sociale bescherming, KSZ. Berekeningen en verwerking: FOD WASO

Het aantal contracten³³ heeft enkel betrekking op de contracten in hetzelfde jaar binnen de uitzendsector. Uitzendkrachten van Belgische origine hebben minder verschillende uitzendcontracten dan uitzendkrachten van EU- en niet-EU-origine.

³³ Ter herinnering: dit is een afgeleide variabele, aangezien we niet beschikken over het aantal contracten per werknemer. De variabele "contract" berekent het aantal werkgevers op basis van de veronderstelling dat elke persoon één contract per werkgever heeft.

Aantal uitzendcontracten naar origine – Uitzendkrachten (%) (2021)



Bron: Datawarehouse arbeidsmarkt en sociale bescherming, KSZ. Berekeningen en verwerking: FOD WASO

Samengevat, wat cumuls betreft, tonen de beschikbare gegevens aan dat uitzendkrachten van Belgische origine meer verschillende types van 'korte' contracten accumuleren, wat de kortere werkuren en het kleinere aantal werkgevers binnen de uitzendsector zou kunnen verklaren. Over het algemeen wordt de uitzendovereenkomst minder intensief gebruikt door werknemers van Belgische origine dan door werknemers van EU- en niet-EU-origine.

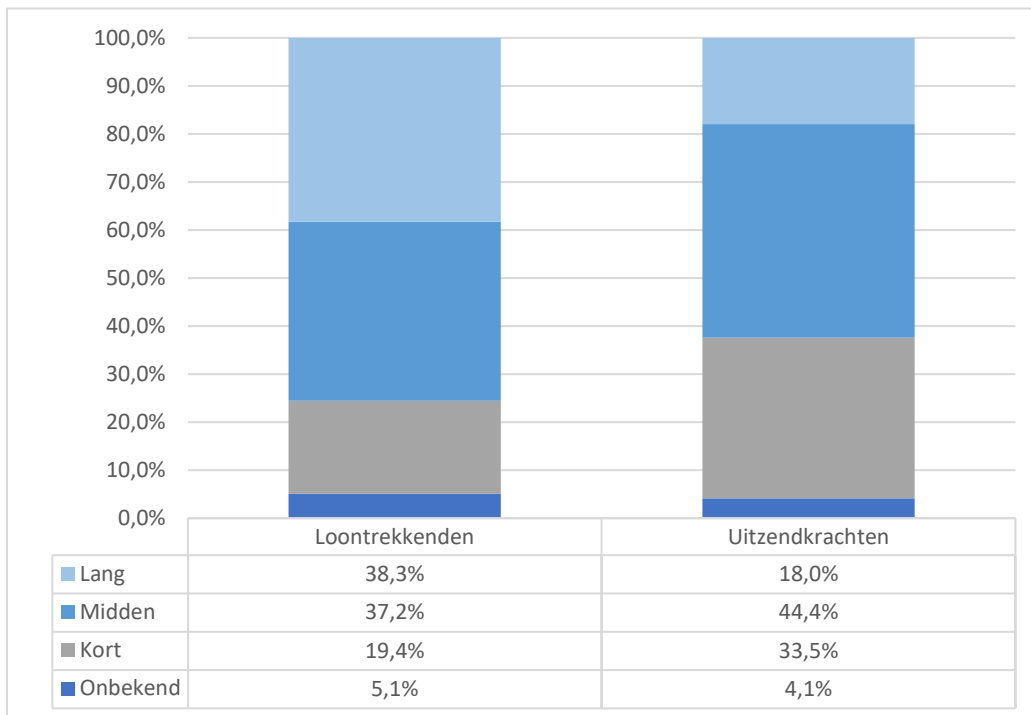
Opleidingsniveau

Wat het opleidingsniveau betreft, vertegenwoordigen kort- en gemiddeld geschoolden bijna 81% van de uitzendkrachten, terwijl hun aandeel 57% bedraagt in de totale loontrekkende bevolking³⁴ (2021). Bijgevolg is het percentage uitzendkrachten die langgeschoold zijn aanzienlijk lager (18%) dan bij de loontrekkenden (38,3%). Deze ondervertegenwoordiging van werknemers die langgeschoold zijn geldt voor zowel mannen als vrouwen.

De uitsplitsing naar opleidingsniveau binnen de uitzendsector is sinds 2011 niet echt veranderd, wat erop lijkt te wijzen dat de uitzendsector niet lijkt te hebben geprofiteerd van de algemene verbetering van het opleidingsniveau van de werknemers sinds 2011. Binnen de loontrekkenden is het percentage werknemers die kortgeschoold zijn gedaald van 23,2% (2011) naar 19,4% (2021), terwijl het percentage werknemers die langgeschoold zijn, is gestegen van 35,5% (2011) naar 38,3% (2021).

³⁴ Gegevens worden geregistreerd "exclusief onbekenden".

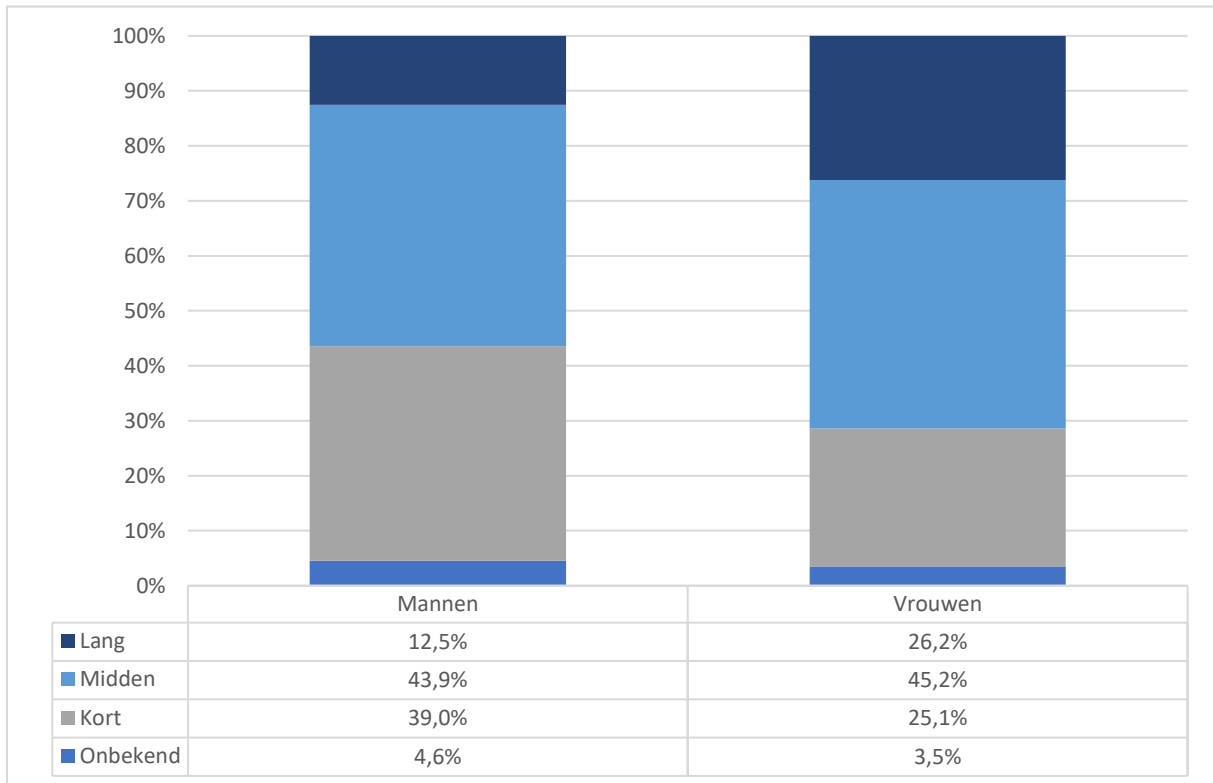
Uitzendkrachten en loontrekkende bevolking naar opleidingsniveau (%) (2021)



Bron: Datawarehouse arbeidsmarkt en sociale bescherming, KSZ. Berekeningen en verwerking: FOD WASO

Als we de opleidingsgegevens uitsplitsen naar geslacht, zien we ook enkele vrij significante verschillen. Mannelijke uitzendkrachten zijn vaker kort of gemiddeld geschoold dan hun vrouwelijke collega's in 2021. Het percentage vrouwen die hooggeschoold zijn, is dan ook hoger dan dat van mannen.

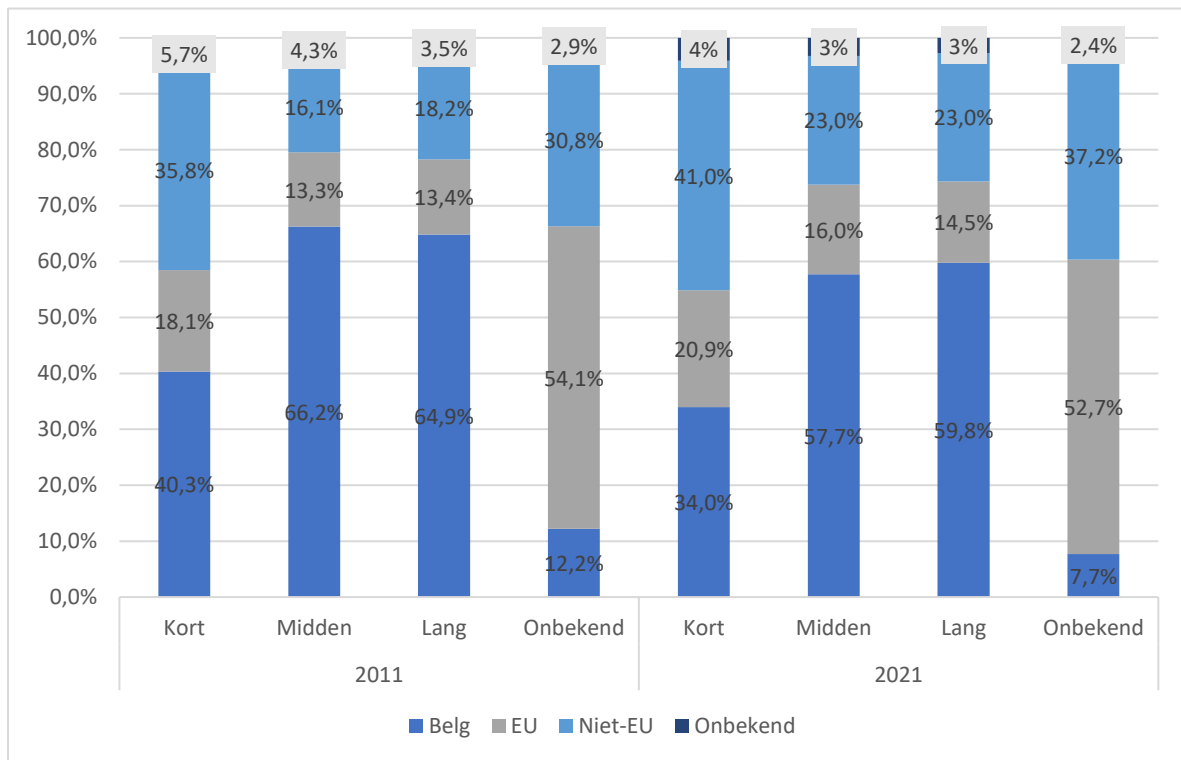
Opleidingsniveau van uitzendkrachten naar geslacht (%) (2021)



Bron: Datawarehouse arbeidsmarkt en sociale bescherming, KSZ. Berekeningen en verwerking: FOD WASO

In de periode 2011-2021 is het aandeel uitzendkrachten van Belgische origine gedaald voor alle opleidingsniveaus.

Verdeling van uitzendkrachten naar origine en opleidingsniveau (%) (2011 en 2021)



Bron: Datawarehouse arbeidsmarkt en sociale bescherming, KSZ. Berekeningen en verwerking: FOD WASO

Als we dieper ingaan op het opleidingsniveau (ongeacht het gekozen jaar), zien we dat hoe hoger het opleidingsniveau is, hoe hoger het aandeel uitzendkrachten van Belgische origine en hoe lager het aandeel van niet-EU origine (behalve voor gemiddeld geschoolden).

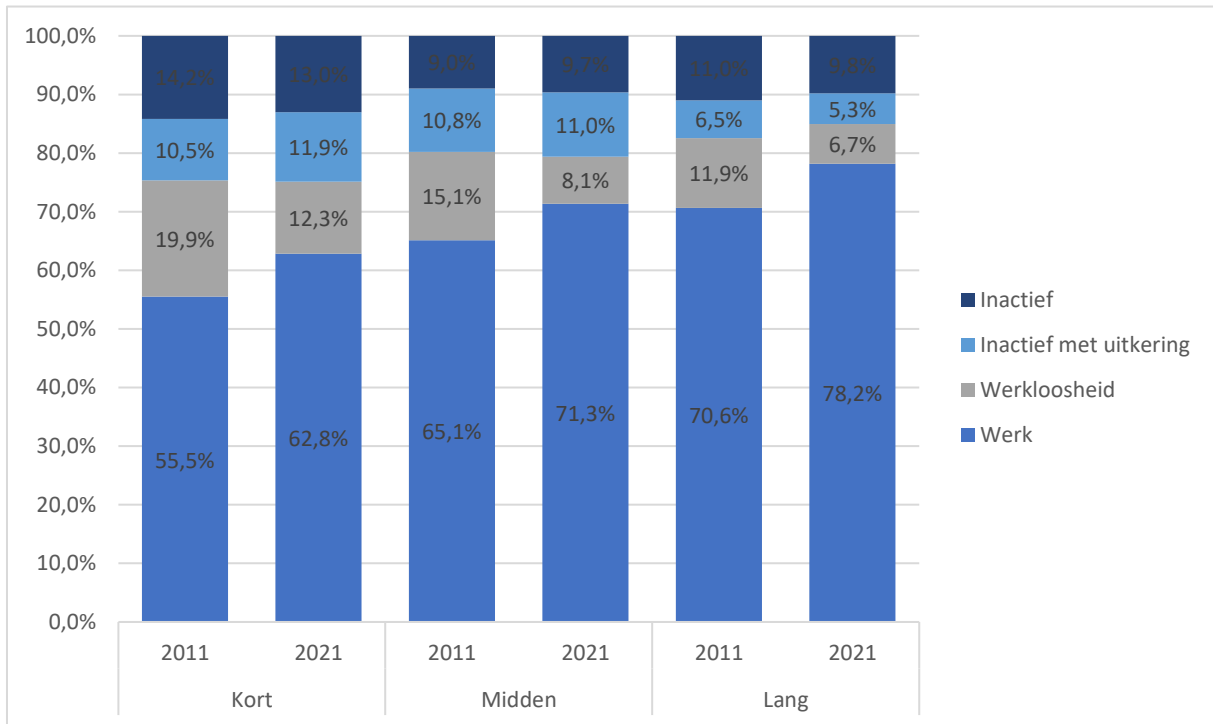
Het aandeel uitzendkrachten van Belgische origine daalt sinds 2011 bij alle opleidingsniveaus, in vergelijking met de aandelen van EU- en niet-EU-werknemers, die in dezelfde periode zijn gestegen.

In 2011 hadden uitzendkrachten die langgeschoold zijn, een grotere kans om op 31/12/2011 nog steeds aan het werk te zijn dan uitzendkrachten die kortgeschoold zijn, met een verschil in werkgelegenheidsgraad van 16 procentpunten. Omgekeerd is de werkloosheidsgraad negatief gecorreleerd met het opleidingsniveau: hoe korter iemand geschoold is, hoe hoger de werkloosheidsgraad.

Tussen 2011 en 2021 is de werkgelegenheidsgraad gestegen en de werkloosheidsgraad gedaald. Over deze periode zijn deze trends (een stijging van de werkgelegenheidsgraad en een daling van de werkloosheidsgraad) niet specifiek voor uitzendwerk, maar algemeen voor de Belgische arbeidsmarkt in zijn geheel. Het statuut van de uitzendkrachten op 31/12/2021 geeft nog steeds aan dat uitzendkrachten die langgeschoold zijn (78,2%) meer kans hebben om nog aan het werk te zijn op de laatste dag van het jaar dan uitzendkrachten die kortgeschoold zijn (62,8%). Omgekeerd is de kans om werkloos te zijn groter wanneer de werknemer een kortgeschoold is.

Zonder overhaaste conclusies te trekken, kan (met een hoge mate van waarschijnlijkheid) worden aangenomen dat een hoog opleidingsniveau uitzendkrachten bescherming biedt tegen werkloosheid of inactiviteit.

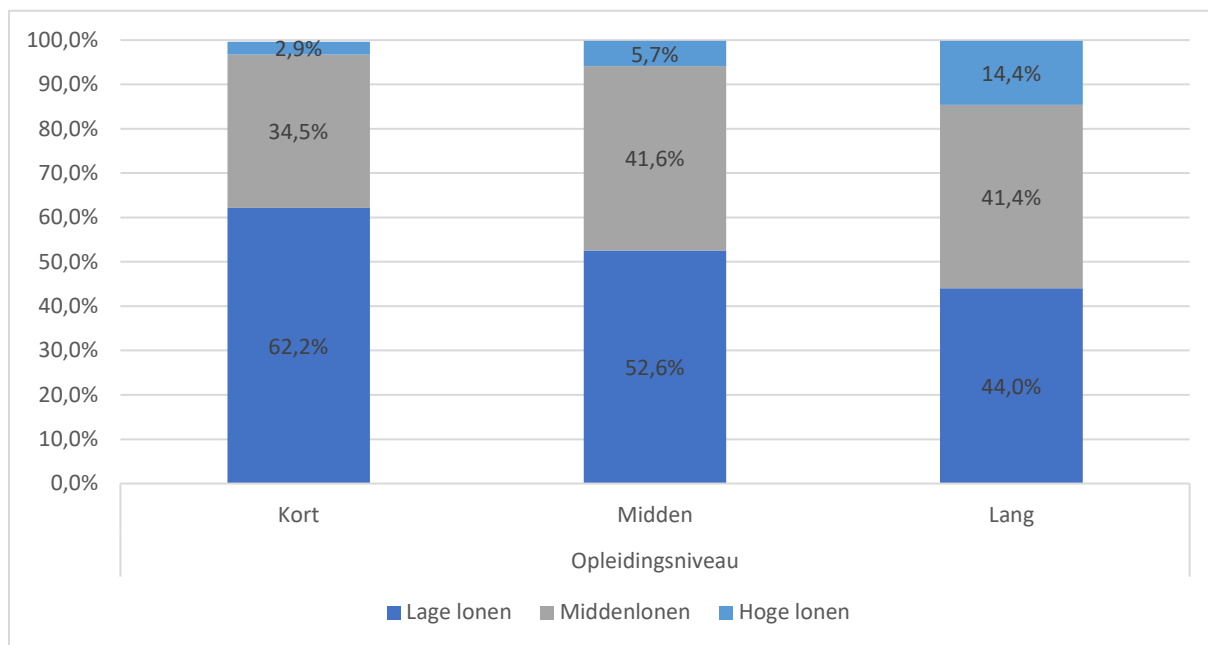
Statuut van de uitzendkracht op de laatste dag van het jaar (2011 en 2021) (%)



Bron: Datawarehouse arbeidsmarkt en sociale bescherming, KSZ. Berekeningen en verwerking: FOD WASO

Onder werknemers die kortgeschoold zijn, is er een hoger aandeel laagbetaalde werknemers (62,2%) in vergelijking met uitzendkrachten die langgeschoold zijn (44,0%), een verschil van 18 procentpunten. Het aandeel van hoogbetaalde uitzendkrachten is hoger bij uitzendkrachten die langgeschoold zijn, wat niet verrassend is. Het verschil tussen het aandeel hoge lonen voor uitzendkrachten die kortgeschoold zijn (2,9%) en die langgeschoold zijn (14,4%) bedraagt 11 procentpunten.

Loonniveau van uitzendkrachten naar opleidingsniveau (%) (2020)



Bron: Datawarehouse arbeidsmarkt en sociale bescherming, KSZ. Berekeningen en verwerking: FOD WASO

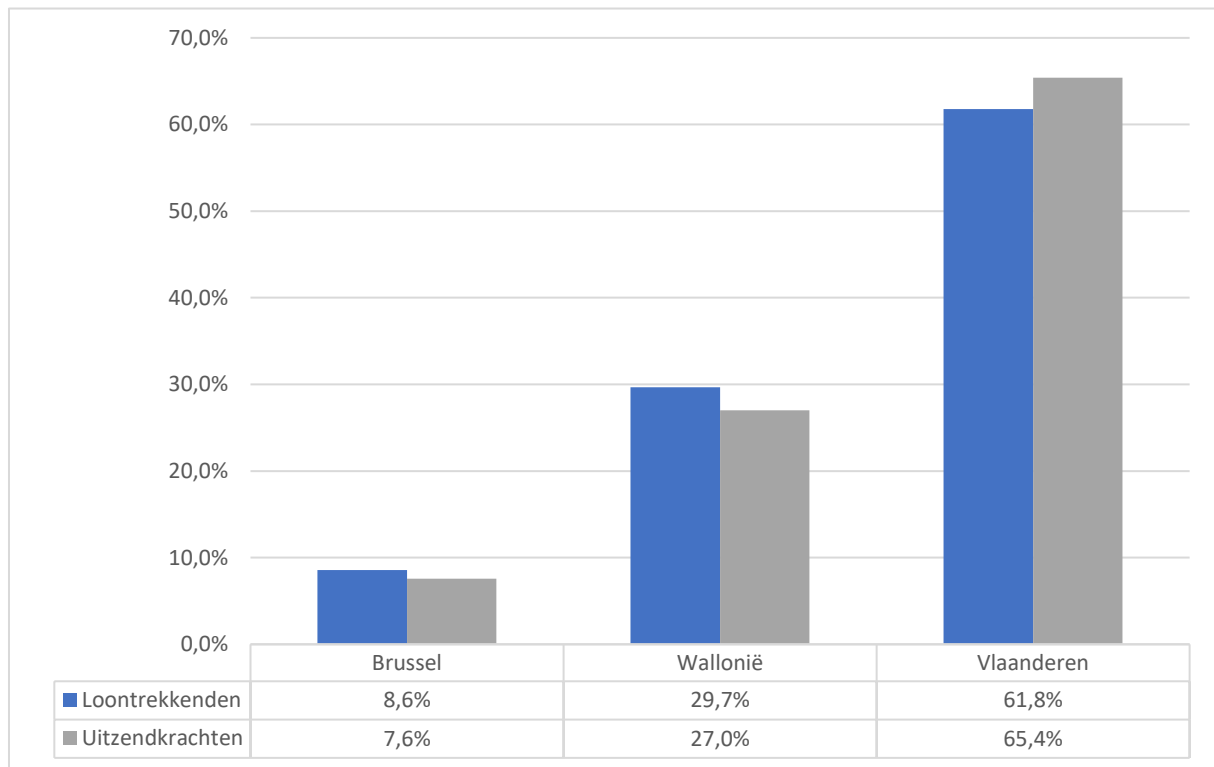
Gewest

65,4% van de uitzendkrachten woont in Vlaanderen, 27,0% in Wallonië en minder dan 7,6% in Brussel. Deze cijfers zijn vergelijkbaar met die voor de loontrekkende bevolking.

Als we de regionale uitsplitsing van de gewerkte uren³⁵ vergelijken met de gegevens over de woonplaats van de uitzendkrachten, komen de resultaten sterk overeen, wat waarschijnlijk wijst op een geringe geografische mobiliteit van de uitzendkrachten in het land, zoals dat ook het geval is voor de "gewone" arbeidsmarkt. De taalbarrière, de vervoerskosten en de korte duur van bepaalde uitzendopdrachten zijn allemaal factoren waarmee rekening moet worden gehouden.

³⁵ Gebaseerd op gegevens van Federgon: [Cijfers - Federgon](#)

Verdeling van loontrekkenden en uitzendkrachten naar regio (%) (2021)

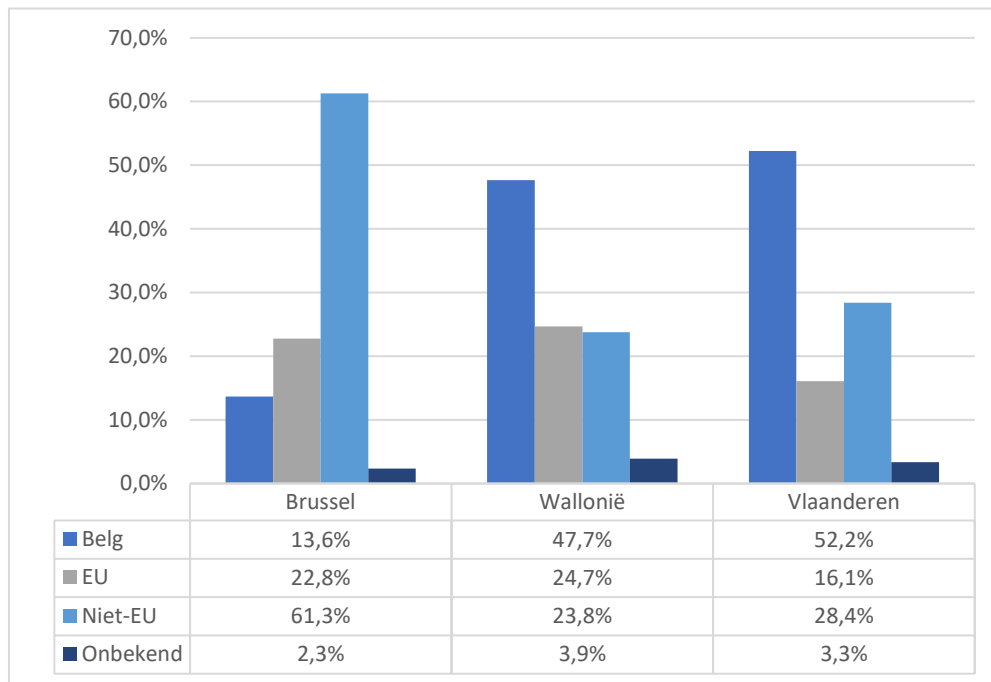


Bron: Datawarehouse arbeidsmarkt en sociale bescherming, KSZ. Berekeningen en verwerking: FOD WASO

Er zijn echter aanzienlijke verschillen tussen de gewesten in de verdeling van de uitzendkrachten naar origine ³⁶. In Brussel is het aandeel van mensen van Belgische origine in uitzendarbeid aanzienlijk lager dan in de andere twee gewesten. De socio-demografische structuur van het Brusselse gewest verklaart deze resultaten gedeeltelijk. De verschillen in de verdeling van de origines tussen Vlaanderen en Wallonië zijn kleiner. Vlaanderen heeft niettemin een lager aandeel uitzendkrachten uit een EU-land.

³⁶ Over het algemeen dicht bij de waarnemingen voor de loontrekkende bevolking.

Aandeel van origine in uitzendarbeid per regio (%) (2021)



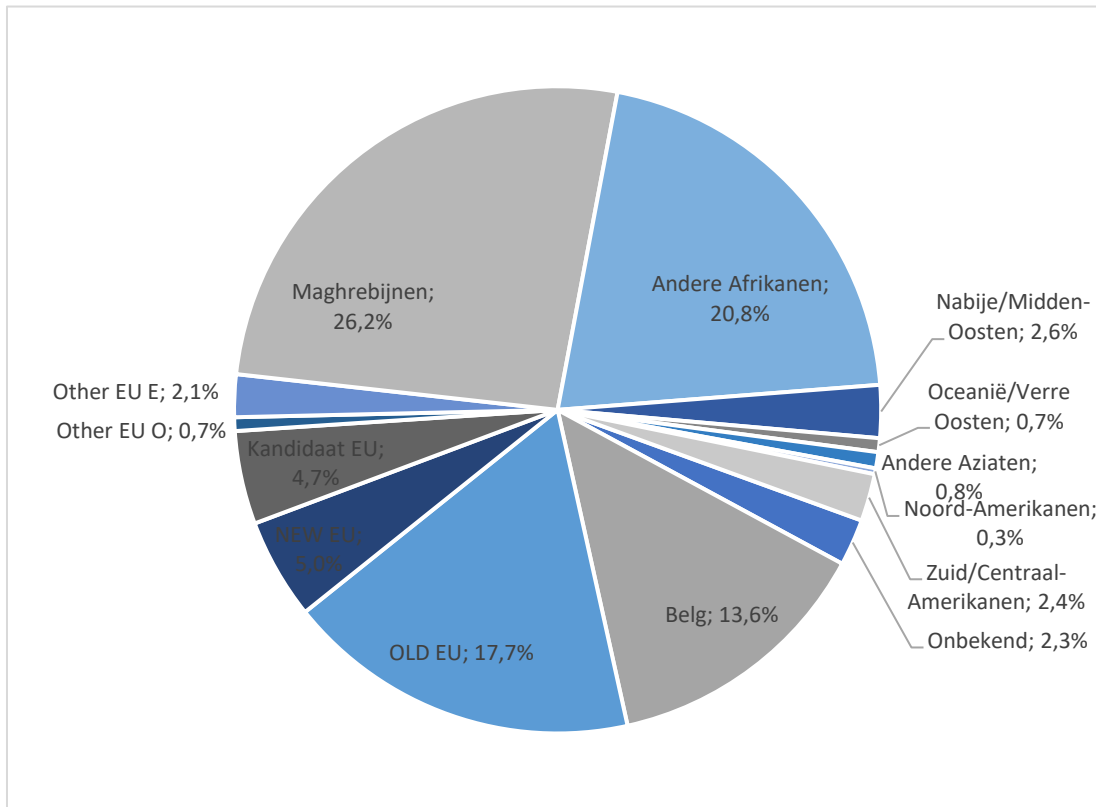
Bron: Datawarehouse arbeidsmarkt en sociale bescherming, KSZ. Berekeningen en verwerking: FOD WASO

Door gedetailleerde originegegevens per regio te analyseren, kunnen we de analyse van EU- en niet-EU-werkenden verfijnen, wat duidelijke verschillen tussen regio's aan het licht brengt.

In de Brusselse regio vertegenwoordigden werknemers uit de Maghreb en Sub-Sahara Afrika respectievelijk 18,1% en 7,2% van de werkende bevolking, terwijl deze aandelen 26,2% en 20,8% bedroegen bij de uitzendkrachten (2021). Deze oververtegenwoordiging van mensen uit Sub-Sahara-Afrika in uitzendarbeid geldt voor alle drie de regio's.

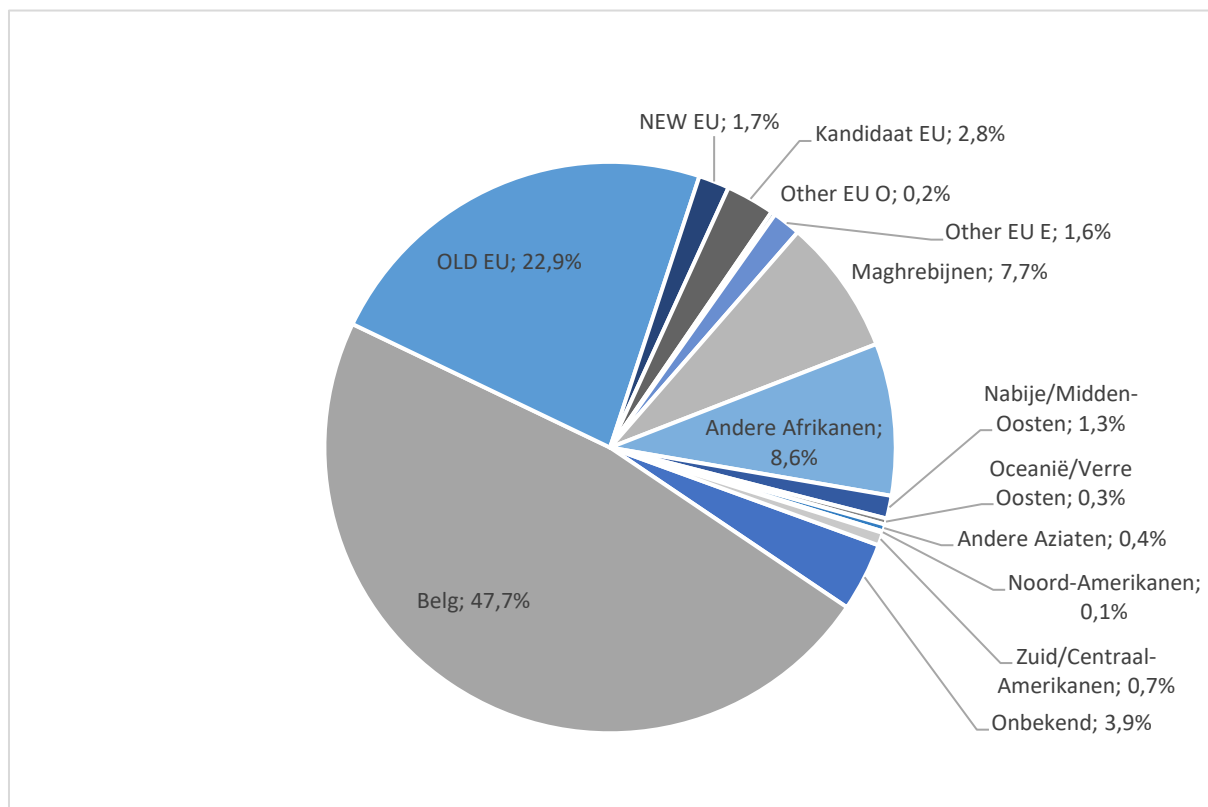
In Vlaanderen is het aandeel uitzendkrachten van Belgische origine (52,2%) het hoogst in vergelijking met de andere twee gewesten, en het laagst voor mensen van Sub-Saharaans Afrikaanse origine (6,2%). Hoewel de gegroepeerde origine relatief gelijkaardige resultaten geeft voor Wallonië en Vlaanderen, tonen de onderstaande grafieken naar gedetailleerde origine enkele vrij significante verschillen in de verdeling tussen deze twee gewesten. Zo vertegenwoordigen mensen uit een van de eerste EU-landen 10,1% van de uitzendkrachten in Vlaanderen tegenover 22,9% in Wallonië, terwijl mensen uit het Nabije/Midden-Oosten 1,3% van de uitzendkrachten in Wallonië vertegenwoordigen tegenover 4,6% in Vlaanderen, d.w.z. meer dan drie keer zoveel.

Gedetailleerde origine - Brussel (%) (2021)



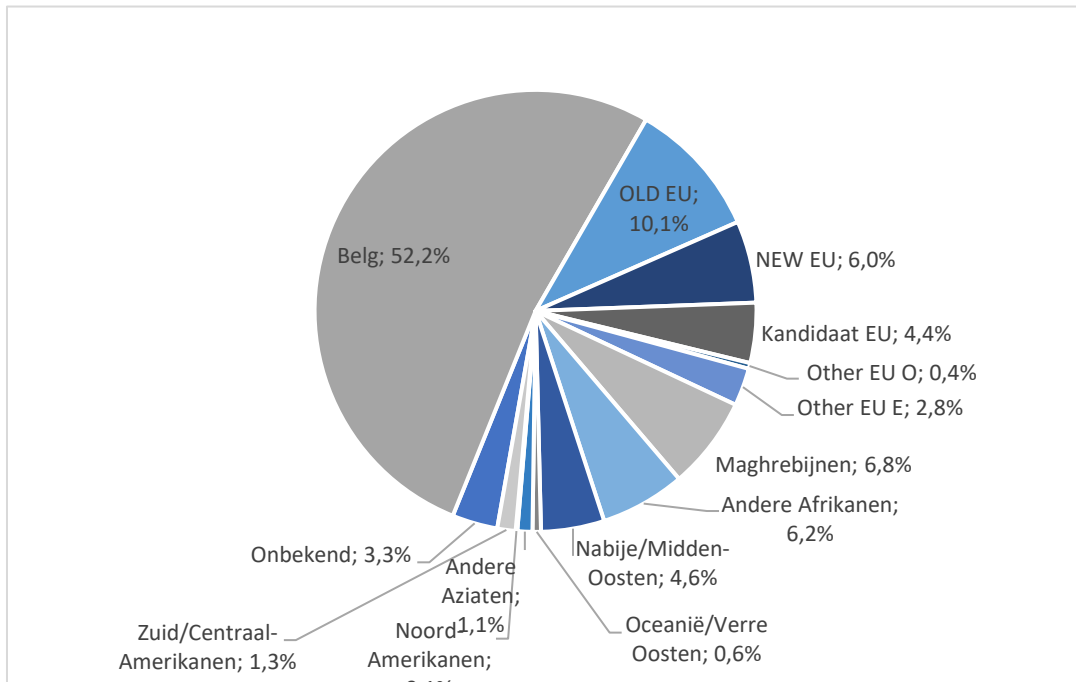
Bron: Datawarehouse arbeidsmarkt en sociale bescherming, KSZ. Berekeningen en verwerking: FOD WASO

Gedetailleerde origine - Wallonië (%) (2021)



Bron: Datawarehouse arbeidsmarkt en sociale bescherming, KSZ. Berekeningen en verwerking: FOD WASO

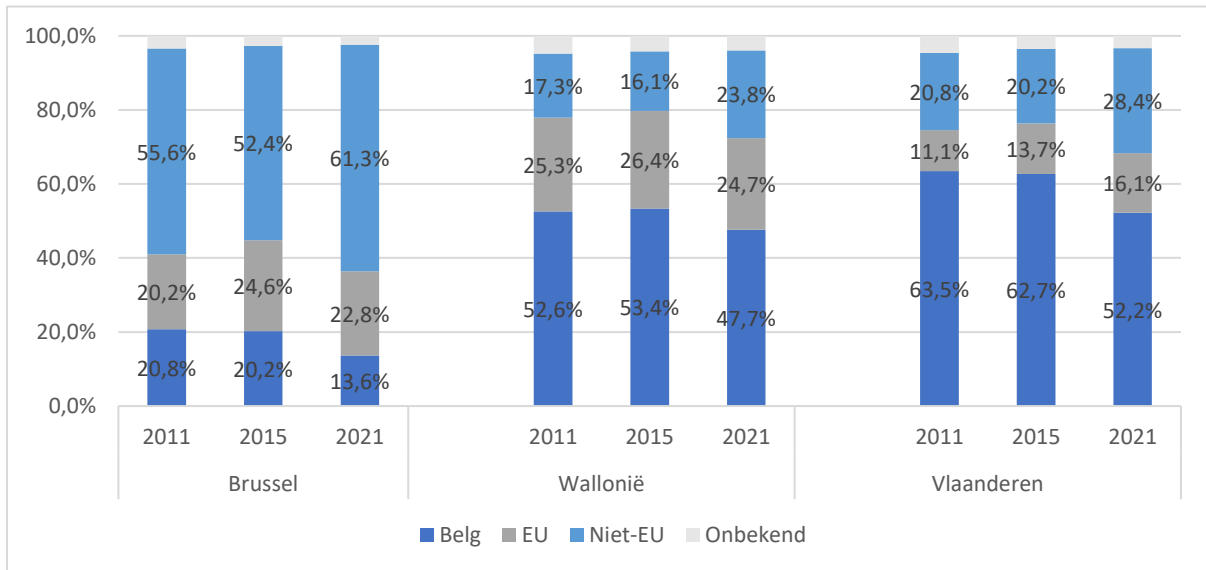
Gedetailleerde origine - Vlaanderen (%) (2021)



Bron: Datawarehouse arbeidsmarkt en sociale bescherming, KSZ. Berekeningen en verwerking: FOD WASO

De evolutie tussen 2011 en 2021 naar regio en origine toont aan dat het aandeel van niet-EU-origine sinds 2011 toeneemt in de drie gewesten van het land. Omgekeerd daalt het aandeel werknemers van Belgische origine in alle drie de gewesten van het land, en in het bijzonder in Vlaanderen. Het aandeel werknemers van EU-origine is in deze periode vrij constant gebleven in alle drie de regio's, met uitzondering van Vlaanderen (+5 procentpunten).

Evolutie (2011-2021) van de verdeling van uitzendkrachten volgens origine en regio (%)



Bron: Datawarehouse arbeidsmarkt en sociale bescherming, KSZ. Berekeningen en verwerking: FOD WASO

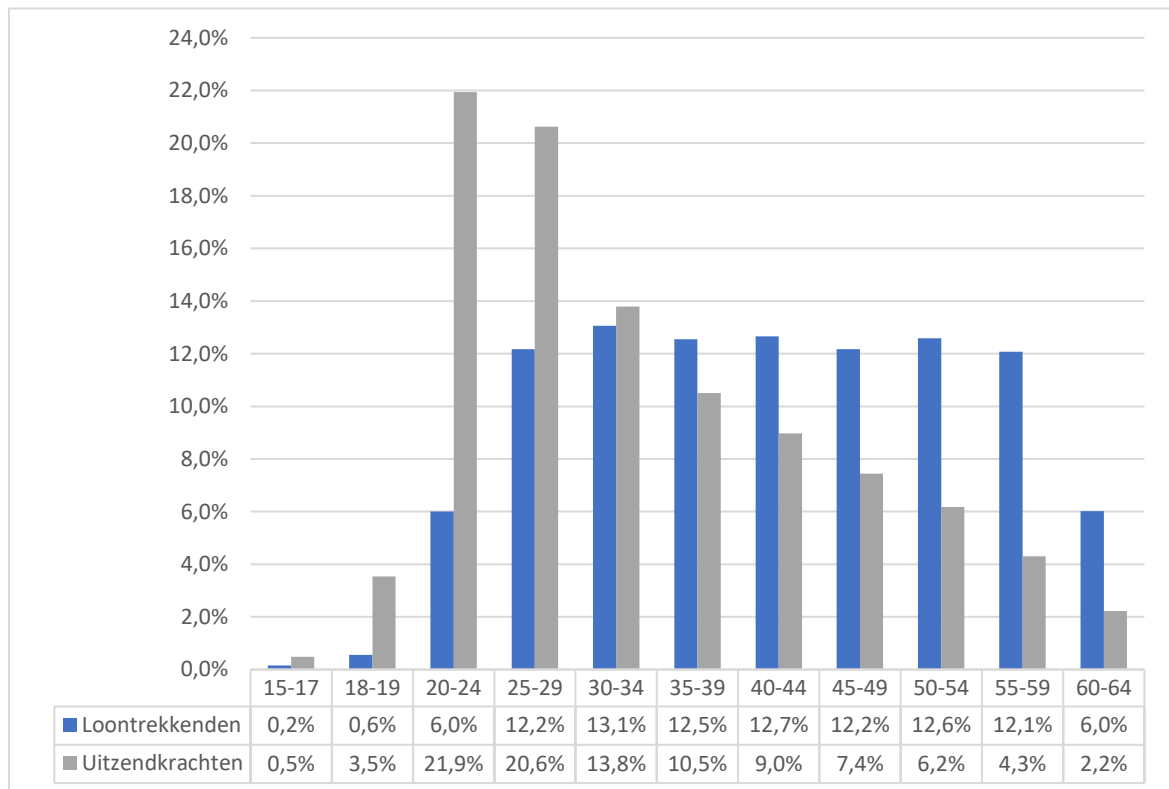
Leeftijd

Uit een analyse naar leeftijd blijkt dat in 2021 66,9% van de uitzendkrachten tussen 20 en 39 jaar oud is, tegenover 44% van de loontrekkende bevolking. Het verschil is nog groter wanneer tijdelijke studentenwerkers in deze statistieken worden opgenomen³⁷. Onderstaande grafiek toont duidelijk de oververtegenwoordiging van jongeren (onder de 35) en de ondervertegenwoordiging van 50-plussers in het uitzendpersoneel in vergelijking met de loontrekkende bevolking.

Werknemers ouder dan 50 jaar maken 30,7% uit van de loontrekkenden, maar slechts 12,7% van de uitzendkrachten. Deze verschillen in vertegenwoordiging tussen leeftijdsgroepen zijn een van de factoren (naast andere) die de waargenomen verschillen in loon of opleidingsniveau binnen het uitzendpersoneel verklaren.

³⁷ Ter herinnering: in 2021 waren er volgens cijfers van Federgon 269.994 studenten in uitzendwerk.

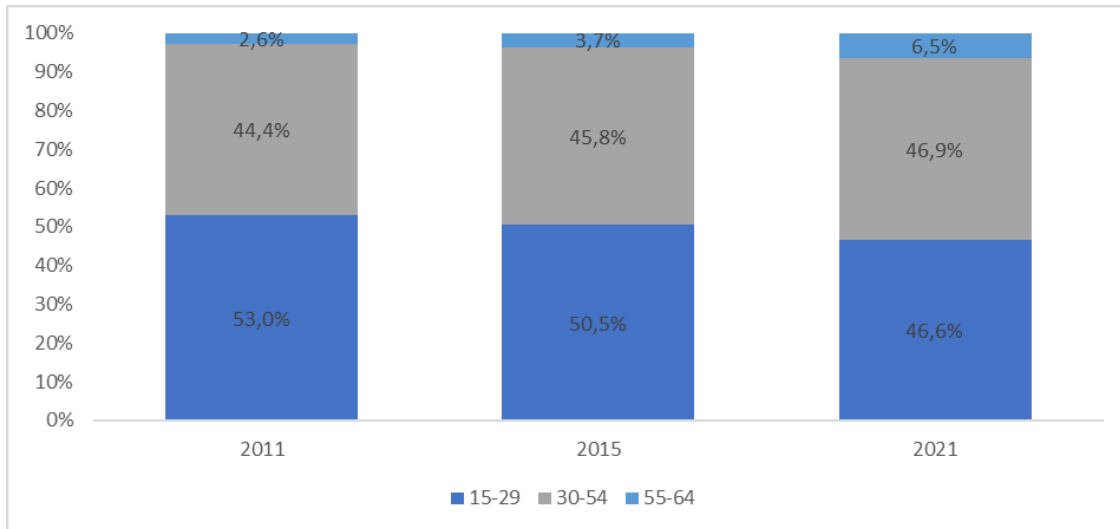
Verdeling van de loontrekkenden en uitzendkrachten naar leeftijdsgroep (%) (2021)



Bron: Datawarehouse arbeidsmarkt en sociale bescherming, KSZ. Berekeningen en verwerking: FOD WASO

Ondanks een groter aandeel jonge werknemers met een uitzendcontract, neemt het aandeel werknemers van 50+ al meer dan 10 jaar langzaam maar zeker toe, met name het aandeel van werknemers ouder dan 55. Dat aandeel is tussen 2011 (2,6%) en 2021 (6,5%) meer dan verdubbeld, zoals blijkt uit onderstaande grafiek. Het aandeel uitzendkrachten jonger dan 30 jaar daalt, maar zal in 2021 nog steeds 46,6% van het uitzendpersoneel uitmaken.

Evolutie in de uitzendkrachten naar leeftijdsgroep (2011-2021) (%)

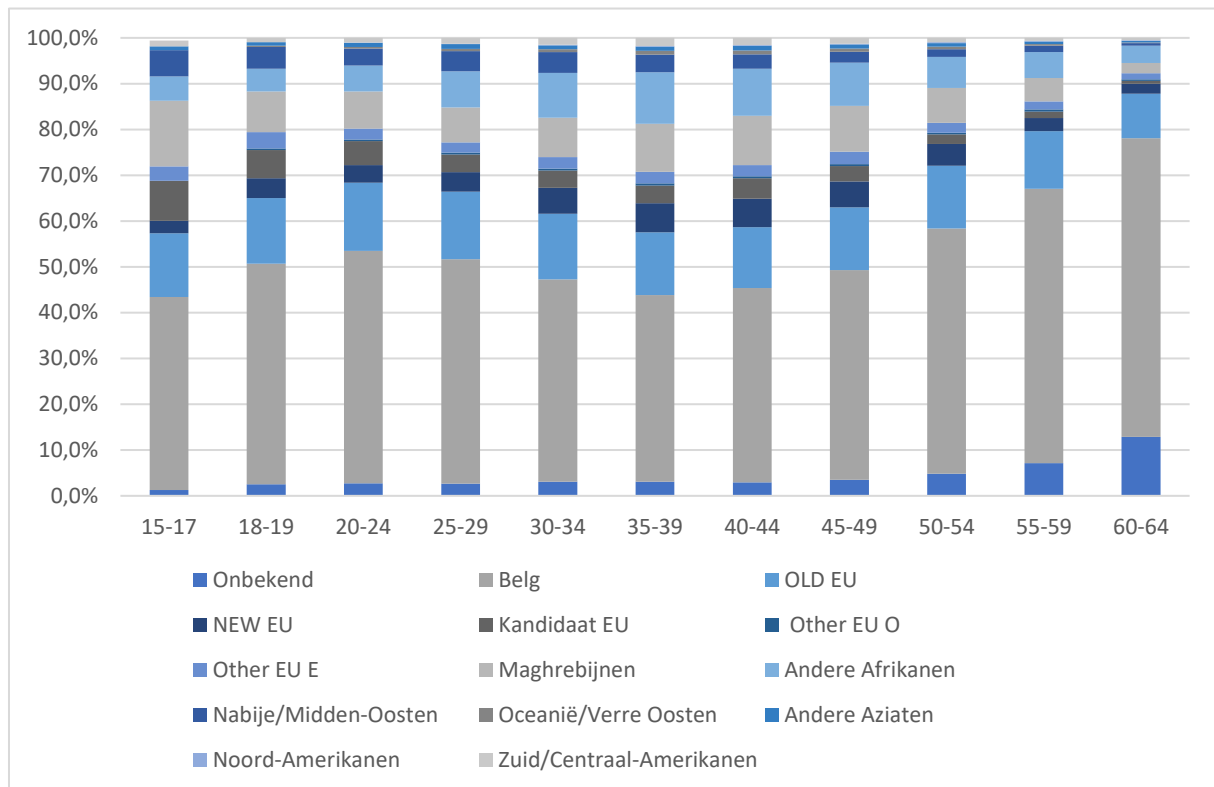


Bron: Datawarehouse arbeidsmarkt en sociale bescherming, KSZ. Berekeningen en verwerking: FOD WASO

Een analyse van de verdeling van origines voor elke leeftijdsgroep toont een hoger aandeel van Belgische origine tussen 15 en 24 jaar, gevolgd door een daling tot 44 jaar en vervolgens een verdere stijging vanaf 45 jaar. Onder de andere origines is er een duidelijke oververtegenwoordiging van mensen uit kandidaat-lidstaten van de EU, het Nabije/Midden-Oosten en Noord-Afrika bij de 15-17-jarigen. Het aandeel van deze origines neemt af naarmate de leeftijd toeneemt.

Deze gegevens zouden erop kunnen wijzen dat uitzendwerk bij personen van Belgische origine vaker wordt gebruikt door onervaren werknemers die starten op de arbeidsmarkt of als overgang van het einde van hun loopbaan naar een pensioen. Werken als uitzendkracht lijkt dus tijdelijk te zijn voor personen van Belgische origine, of is dat op zijn minst vaker dan voor werknemers van andere origines. We zullen deze hypothese verder onderzoeken aan de hand van de verdeling van de leeftijdsgroepen naar origine.

Verdeling van origine naar leeftijdsgroepen - Uitzendkrachten (%) (2021)

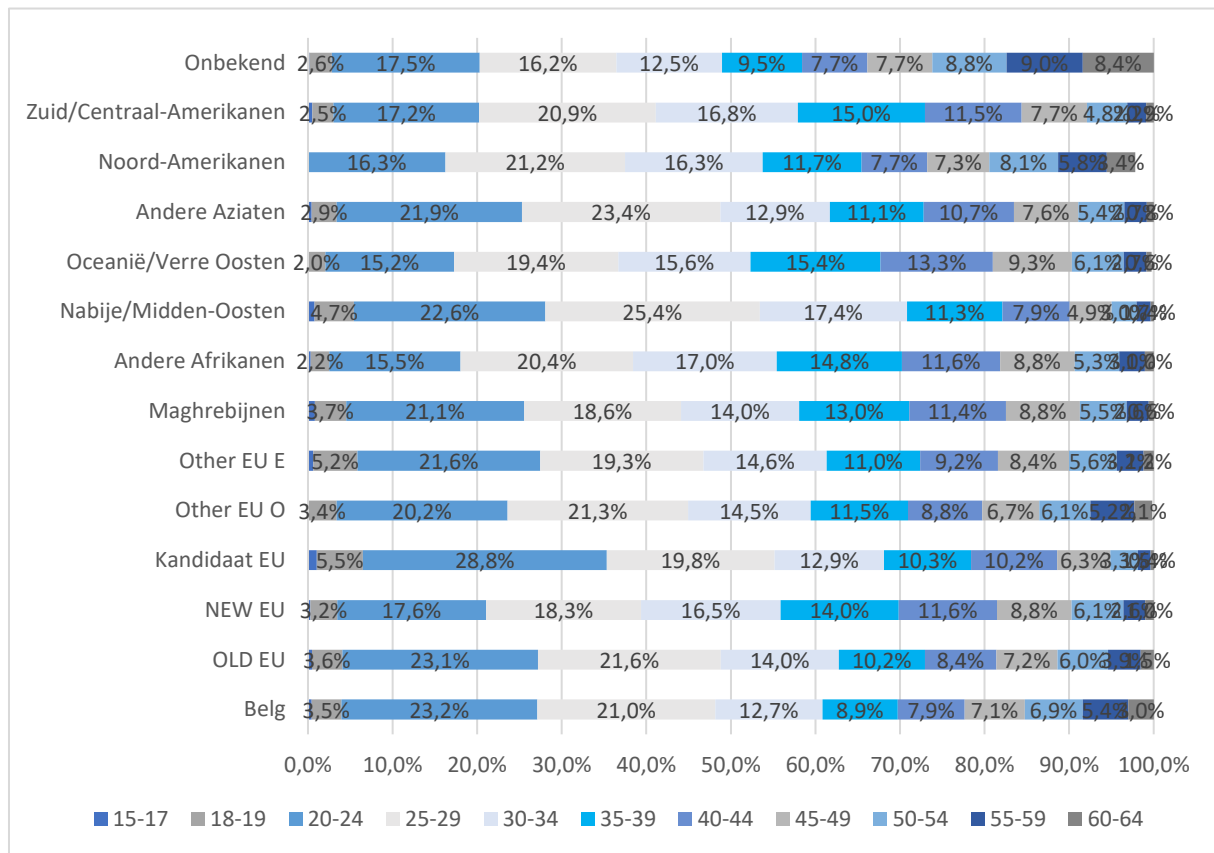


Bron: Datawarehouse arbeidsmarkt en sociale bescherming, KSZ. Berekeningen en verwerking: FOD WASO

De grafiek hieronder toont de gegevens over de leeftijdsgroepen binnen elke origine. Werknemers uit kandidaat EU-lidstaten, het Nabije en Midden-Oosten en andere Aziatische landen hebben een hoger aandeel uitzendkrachten jonger dan 25 jaar in vergelijking met andere landen van origine. Zuid- en Midden-Amerikaanse uitzendkrachten, uitzendkrachten uit Sub-Sahara-Afrika en die uit Oceanië en het Verre Oosten hebben verhoudingsgewijs meer werknemers tussen 30 en 44 jaar (respectievelijk 43,3%, 43,4% en 44,3%), terwijl de Belgische origine de minste uitzendkrachten in die leeftijdscategorie heeft (29,5%).

We hebben geen gegevens over de leeftijd waarop de werknemer voor het eerst uitzendkracht wordt. We mogen echter niet vergeten dat een hogere mediane leeftijd kan betekenen dat het voor bepaalde origines moeilijker is om een vast contract te krijgen.

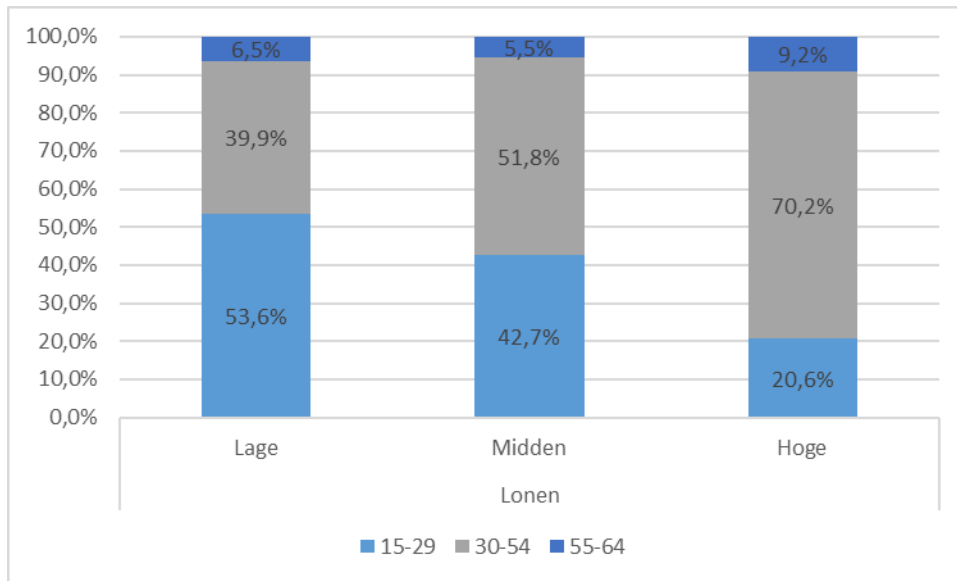
Verdeling van leeftijdsgroepen naar origine - Uitzendkrachten (%) (2021)



Bron: Datawarehouse arbeidsmarkt en sociale bescherming, KSZ. Berekeningen en verwerking: FOD WASO

Het aandeel jonge werknemers (15-29 jaar) is hoger bij de laagbetaalden (53,6%) dan bij de andere loonniveaus. Het aandeel van de leeftijdsgroep 55-64 jaar is groter bij de veelverdieners (9,2%) dan bij de middeninkomens (5,5%) of de laagverdieners (6,5%). Deze gegevens bevestigen dat het loonniveau positief gecorreleerd is met leeftijd.

Verdeling van leeftijdsgroepen naar loonniveau - Uitzendkrachten (%) (2020)



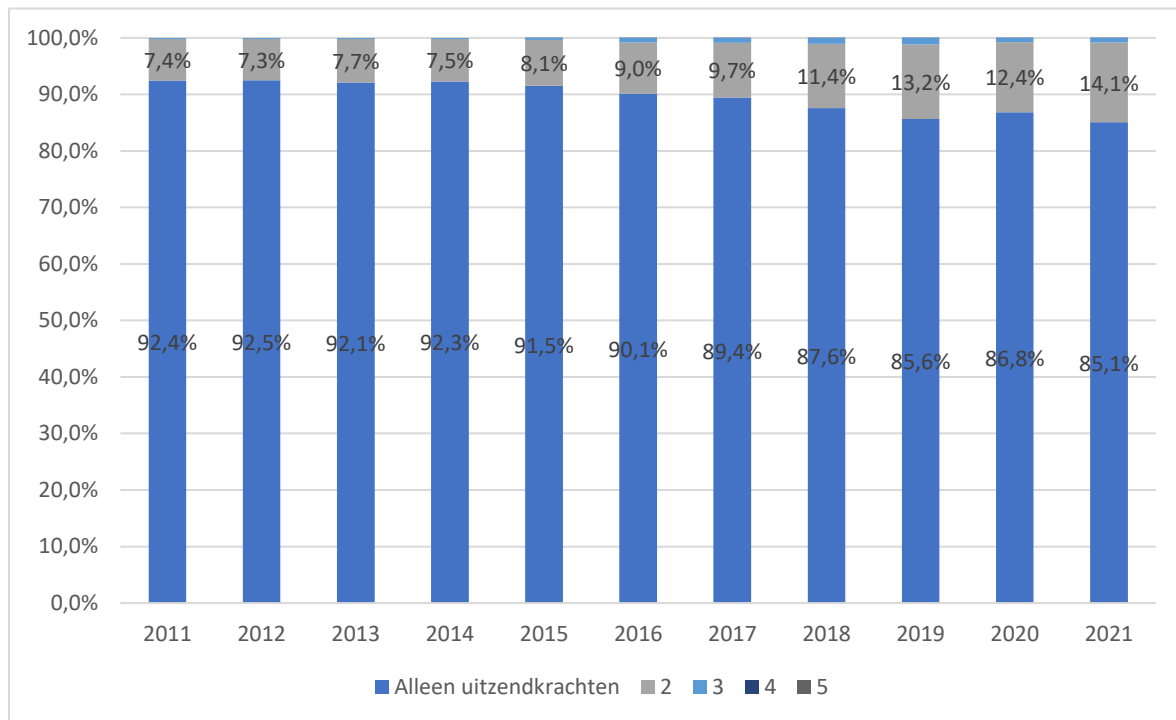
Bron: Datawarehouse arbeidsmarkt en sociale bescherming, KSZ. Berekeningen en verwerking: FOD WASO

Cumul

In 2021 werkte de meerderheid van de uitzendkrachten (85%) enkel onder dit type contract (van degenen die in dit verslag zijn opgenomen), maar dit percentage is sinds 2011 aan het dalen. Het aandeel mensen met 2 contracten is in 10 jaar tijd verdubbeld, van 7,4% in 2011 tot 14,1% in 2021.

Aangezien de variabele "Uitzendarbeid" alle mensen registreert die tijdens het jaar in kwestie minstens één keer op basis van een uitzendcontract hebben gewerkt, tracht de variabele "Cumul" de intensiteit van het werken op basis van "korte" contracten tijdens het jaar te detecteren. Het percentage mensen die uitzendwerk combineerden met een of meer andere types van 'korte' contracten neemt toe. Verschillende factoren zouden deze stijging kunnen beïnvloeden: een grotere flexibiliteit op de arbeidsmarkt, waardoor het gemakkelijker wordt om contracten te combineren (*Extra's in de horeca*, enz.), de opkomst van nieuwe contractvormen (*Flexi-job*), fiscale stimulansen, enz.

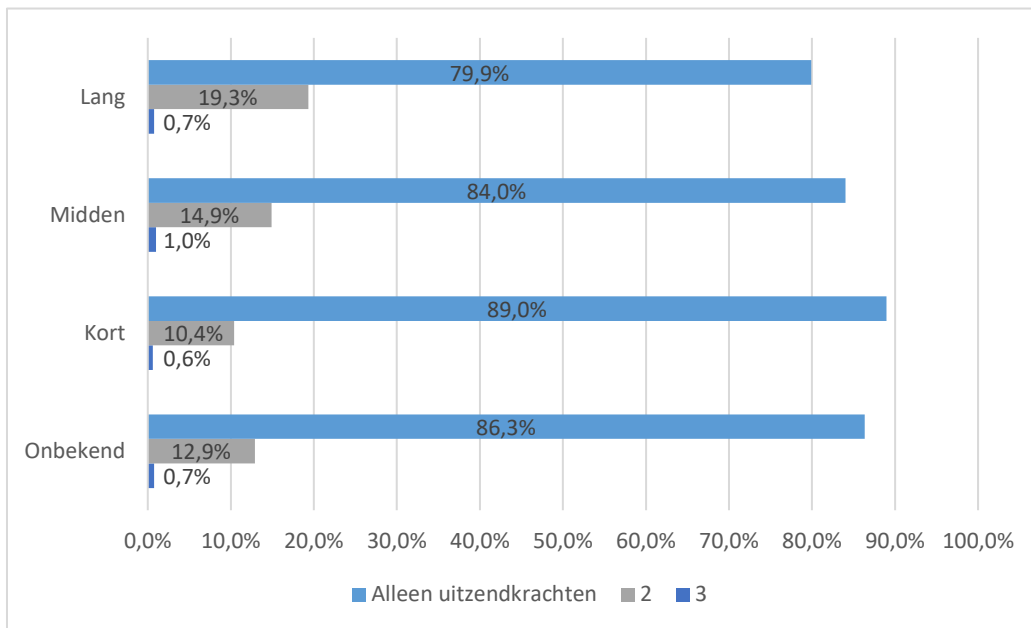
Evolutie in het aantal contracttypes – populatie uitzendarbeid (2011-2021) (%)



Bron: Datawarehouse arbeidsmarkt en sociale bescherming, KSZ. Berekeningen en verwerking: FOD WASO

Uitzendkrachten die kortgeschoold zijn werken vaker uitsluitend met een uitzendcontract dan werknemers die langgeschoold zijn, die het misschien gemakkelijker hebben om in de loop van het jaar andere contracten te krijgen.

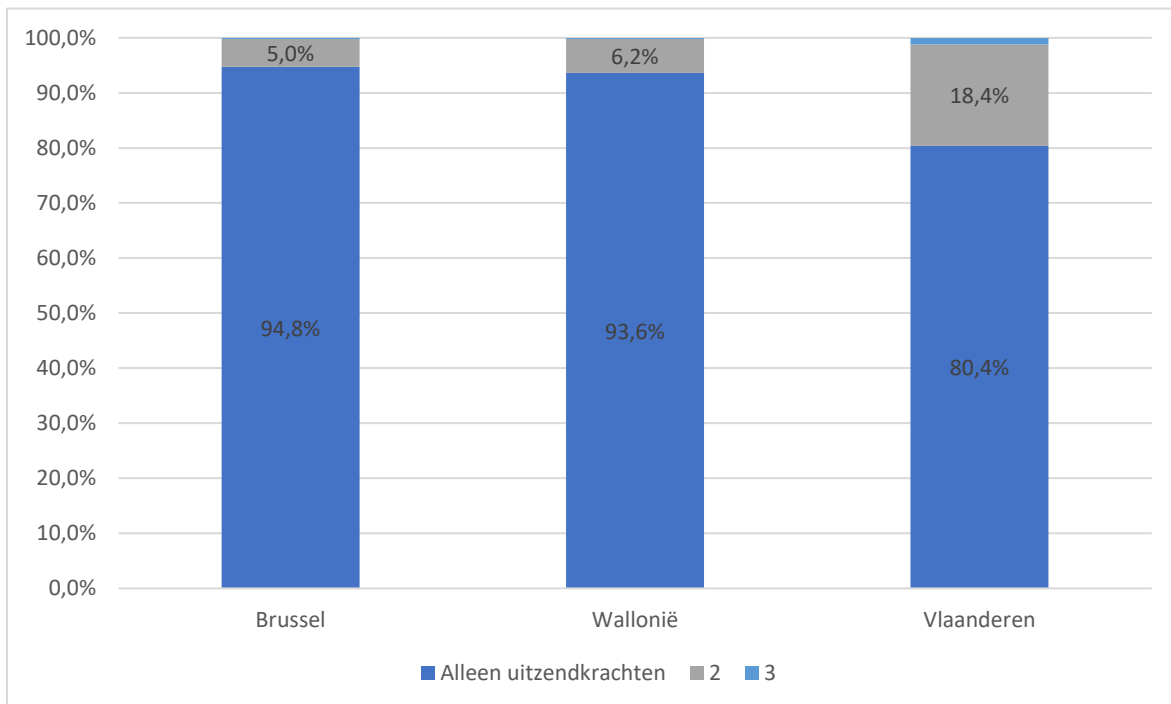
Aantal contracttypes voor uitzendkrachten naar opleidingsniveau (%) (2021)



Bron: Datawarehouse arbeidsmarkt en sociale bescherming, KSZ. Berekeningen en verwerking: FOD WASO

Als we de gegevens uitsplitsen naar regio, zien we dat uitzendkrachten het vaakst 2 of meer korte contracten combineren in Vlaanderen en het minst vaak in Brussel. We kunnen aannemen dat de spanningen (tekorten) op de arbeidsmarkt in Vlaanderen meer mogelijkheden bieden om verschillende "systemen" (Flexi-Job, enz.) te combineren.

Aantal contracttypes naar regio (%) (2021)



Bron: Datawarehouse arbeidsmarkt en sociale bescherming, KSZ. Berekeningen en verwerking: FOD WASO

Transities

Om te beginnen is het percentage uitzendkrachten dat twee jaar later nog steeds een uitzendcontract heeft, relatief laag in vergelijking met andere soorten contracten³⁸. Slechts 33% van de uitzendkrachten die in 2018 werkten, werkte in 2020 nog steeds als uitzendkracht. Ook de transitiegegevens van de voorgaande jaren bevestigen deze resultaten.

Als we de variabele "statuut"³⁹ gebruiken voor de populatie uitzendkrachten in 2018, zien we dat 81% van de werknemers met een baan op 31/12/2018 ook een baan had op 31/12/2020. Dit percentage bedroeg 83% voor de periode 2017-2019, een lichte daling die kan worden verklaard door de crisiscontext. Van de 11% uitzendkrachten die op 31/12/2018 "werkloos" was⁴⁰, was 46% weer aan het werk, 35% bleef werkloos en 19% was op 31/12/2020 overgeschakeld op inactiviteit. Gegevens van voorgaande jaren bevestigen ook dat werknemers die tijdens het referentiejaar minstens één keer in een uitzendbaan hebben gewerkt, maar aan het eind van het jaar in een "werkloze" positie terechtkomen, twee jaar later een aanzienlijk "onzekerdere" mobiliteit ervaren.

³⁸ Zie in het bijzonder de paragraaf over binnenlandse arbeidsovereenkomsten

³⁹ Gegroepeerd in 4 categorieën: Werkgelegenheid, Werkloosheid, Inactiviteit, Inactiviteit met uitkering

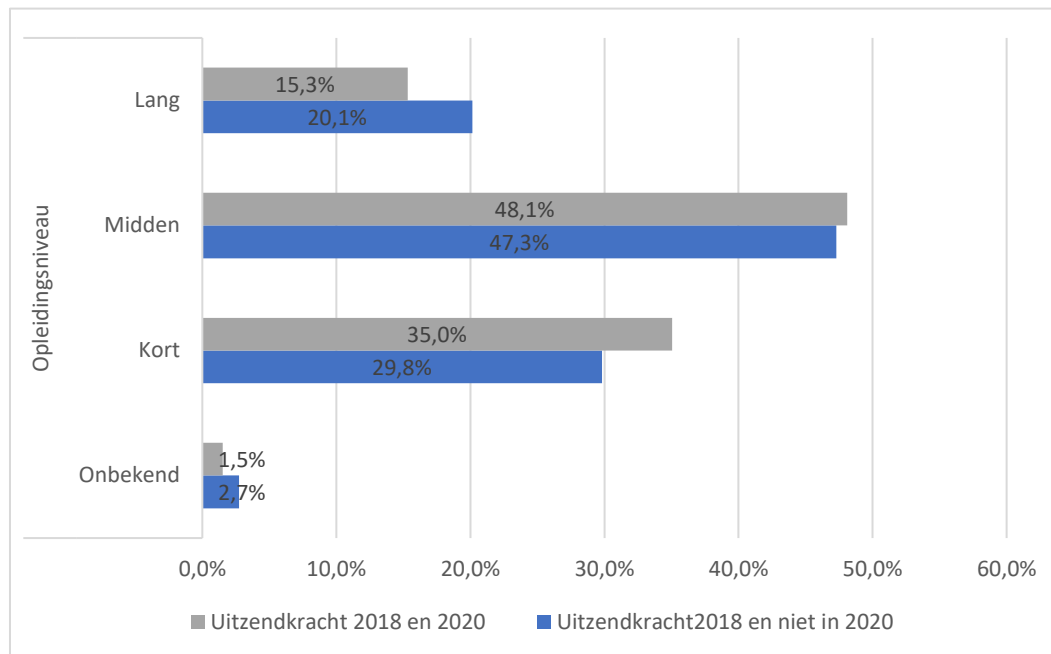
⁴⁰ "Werkloos" betekent in dit geval dat de persoon in 2018 ten minste één keer als uitzendkracht heeft gewerkt en dat zijn positie op 31/12/2018 werkzoekend was.

Van de uitzendkrachten (2018) die op 31/12/2018 "inactief" (11%) waren, was 33% op 31/12/2020 nog steeds inactief. Van degenen die "inactief met een uitkering" waren, was 41% twee jaar later nog steeds inactief.

Uitgesplitst naar geslacht, hebben mannen meer kans om 2 jaar later nog steeds uitzendwerk te doen (35%) dan vrouwen (30%). Anders gezegd, vrouwen hebben meer kans om 2 jaar later uit uitzendarbeid te stappen (70%) dan mannen (65%).

Door gebruik te maken van dezelfde⁴¹ subgroepen als hierboven, maar dan volgens opleidingsniveau, stellen we vast dat werknemers die langgeschoold zijn, meer geneigd zijn uitzendwerk te verlaten dan uitzendkrachten die kortgeschoold zijn. Er is geen verschil voor werknemers die gemiddeld geschoold zijn, waarvan het aandeel identiek is in de twee subgroepen.

Uitzendkrachten in 2018 volgens hun statuut in 2020 naar opleidingsniveau (%)

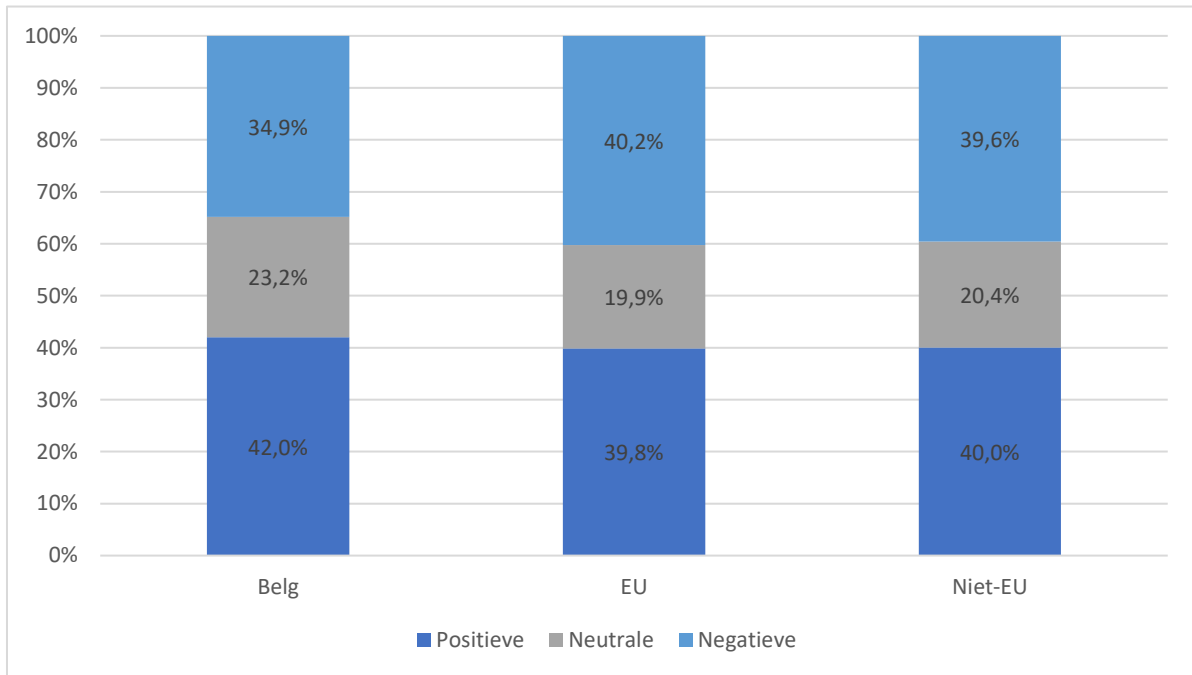


Bron: Datawarehouse arbeidsmarkt en sociale bescherming, KSZ. Berekeningen en verwerking: FOD WASO

Loontransities tonen aan dat werknemers van EU- en niet-EU-origine vaker negatieve transitie doormaken dan Belgische werknemers en minder vaak positieve. Onderstaande gegevens voor 2018-2020 tonen een verschil van 5 procentpunten tussen de proporties negatieve overgangen voor uitzendkrachten van Belgische origine en die voor uitzendkrachten van andere origine. De gegevens voor de vorige jaren bevestigen deze verschillen.

⁴¹ Namelijk uitzendkrachten in 2018 die nog steeds uitzendkrachten zijn in 2020 en een andere groep met uitzendkrachten in 2018 die geen uitzendkrachten meer zijn in 2020.

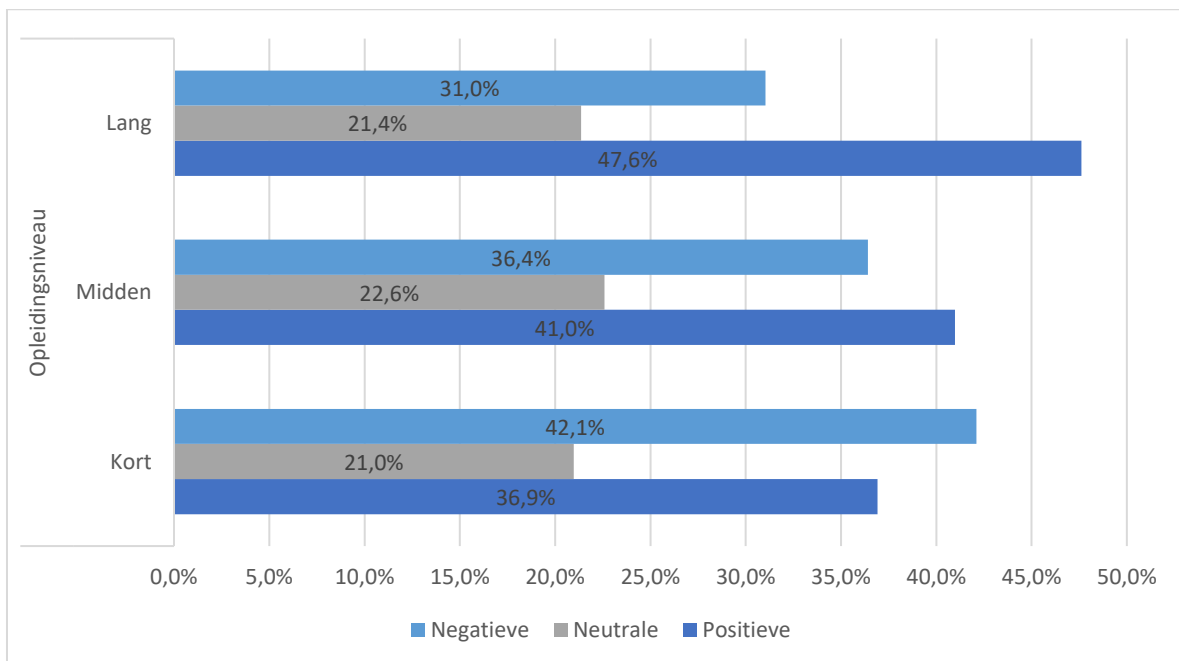
Loontransities (2018-2020) naar origine - Uitzendkrachten (%)



Bron: Datawarehouse arbeidsmarkt en sociale bescherming, KSZ. Berekeningen en verwerking: FOD WASO

Op basis van het opleidingsniveau zien we dat het aandeel positieve loonovergangen voor werknemers die langgeschoold zijn, groter is dan voor uitzendkrachten die kortgeschoold zijn. Omgekeerd is het aandeel negatieve overgangen hoger voor kortgeschoolden (42,1%) dan voor langgeschoolden (31%).

Loontransities (2018-2020) naar opleidingsniveau (%)

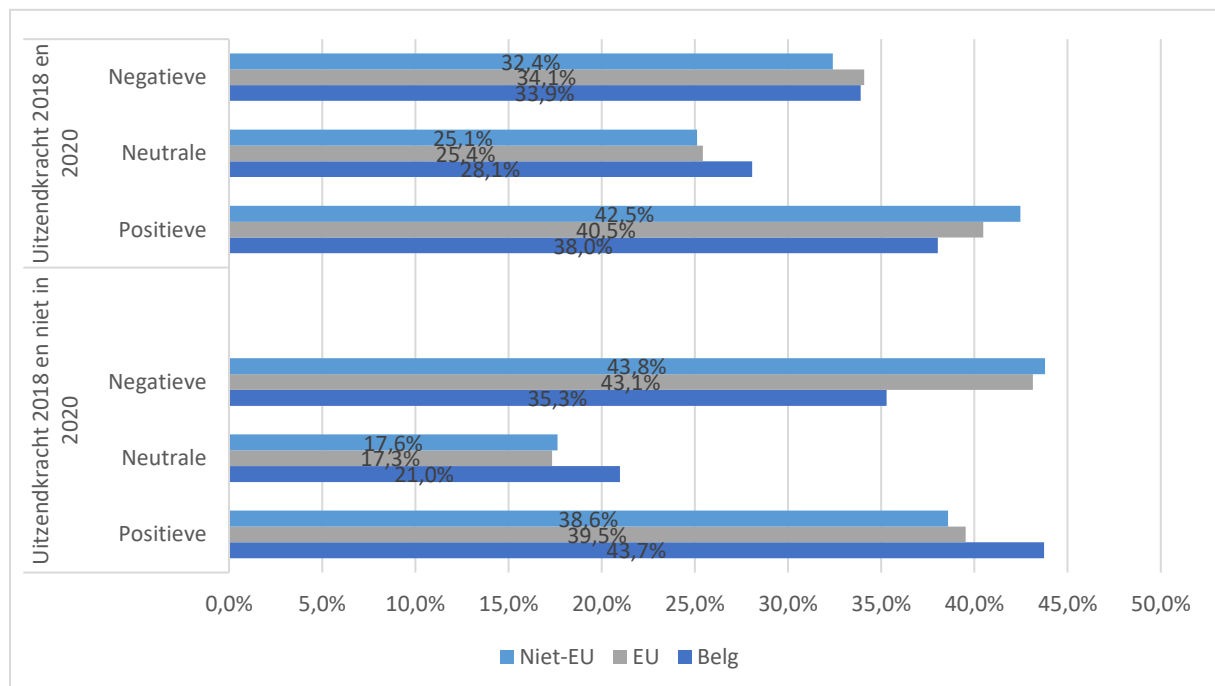


Bron: Datawarehouse arbeidsmarkt en sociale bescherming, KSZ. Berekeningen en verwerking: FOD WASO

De 2 hierboven gedefinieerde groepen⁴² worden deze keer uitgesplitst naar loontransities en naar origine. We zien dat werknemers die in 2020 het uitzendwerk verlaten meer negatieve overgangen kennen, vooral werknemers uit niet-EU-landen (43,8%) in vergelijking met uitzendkrachten van Belgische origine (35,3%). Onder de uitzendkrachten die in 2020 nog steeds in de sector werken, hebben werknemers van Belgische en EU-origine daarentegen iets meer negatieve overgangen en minder positieve overgangen dan niet-EU-werknemers.

Kortom, een uitzendcontract aanhouden lijkt iets gunstiger te zijn (in termen van loontransities) voor uitzendkrachten van niet-EU-origine. Voor werknemers die uitzendwerk verlaten (2020), komen positieve overgangen vaker voor bij werknemers van Belgische origine dan bij werknemers van EU- of niet-EU-origine. Deze resultaten gelden ook voor eerdere jaren. Er ontstaan dus twee tegengestelde dynamieken, afhankelijk van het feit of de werknemer twee jaar later nog uitzendkracht is of niet.

Loontransities van uitzendkrachten in 2018 volgens hun functies in 2020 (%)



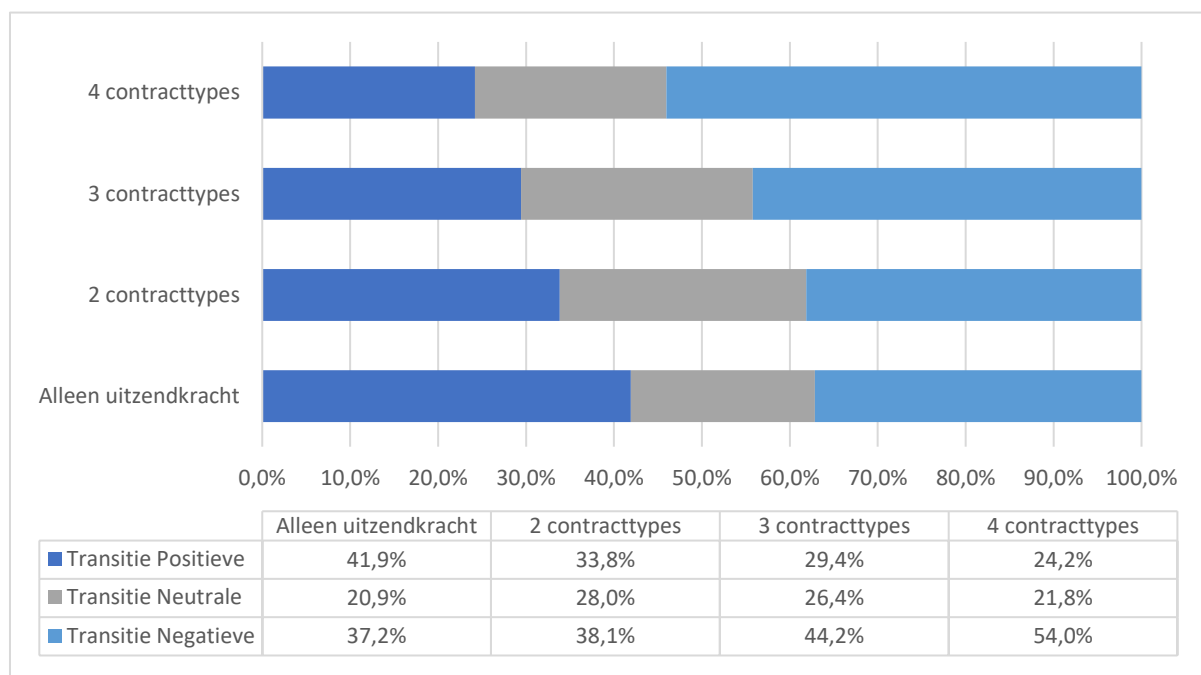
Bron: Datawarehouse arbeidsmarkt en sociale bescherming, KSZ. Berekeningen en verwerking: FOD WASO

Het aandeel positieve overgangen is veel lager (en het aandeel negatieve groter) voor werknemers die 4 soorten contracten combineren. Er is een verschil van 18 procentpunten in positieve transitie tussen werknemers met alleen een uitzendcontract en werknemers met 4 verschillende soorten contracten, en 54% van de werknemers met 4 verschillende soorten korte contracten had negatieve loontransities in de periode 2018-2020, vergeleken met 37,2% voor werknemers met alleen een uitzendcontract.

⁴² Ibid.

Dezelfde conclusies kunnen worden getrokken voor de loontransities 2017-2019. De verschillen tussen de groepen (aantal korte contracten) zijn echter veel kleiner. Bijvoorbeeld, het verschil in positieve overgangen tussen werknemers met alleen uitzendcontracten en werknemers met 4 verschillende soorten contracten over de periode 2018-2020 (18 procentpunten) bedroeg "slechts" 5 procentpunten over de periode 2017-2019. De resultaten hieronder laten zien dat het aantal korte contracten negatief gecorreleerd is met het type loontransitie, d.w.z. hoe meer verschillende soorten contracten een werknemer heeft, hoe lager het aandeel positieve overgangen. De context van de crisis heeft deze verschillen duidelijk geaccentueerd, wat suggereert dat mensen die verschillende soorten contracten combineren een grotere kans hebben om in een onzekere situatie terecht te komen dan werknemers die alleen uitzendcontracten hebben.

Loontransities (2018-2020) volgens aantal contracttypes (%)



Bron: Datawarehouse arbeidsmarkt en sociale bescherming, KSZ. Berekeningen en verwerking: FOD WASO

Concluderend kan worden gesteld dat de gegevens aantonen dat verschillende dynamieken van invloed zijn op uitzendkrachten die een uitzendcontract behouden of verlaten. Variabelen zoals het cumulniveau, opleidingsniveau en origine zijn allemaal factoren die van invloed zijn op de waarschijnlijkheid om een uitzendcontract te behouden of dit type contract twee jaar later te verlaten. Deze variabelen beïnvloeden ook de overgangen in loon of tussen statuten (werk, werkloosheid, inactiviteit) van werknemers in hun loopbaan.

Het statuut (werk, werkloosheid, inactiviteit) geeft informatie over iemands positie op 31 december van het referentiejaar. Dit statuut heeft een vrij sterke voorspellende waarde voor het statuut dat twee jaar later wordt waargenomen. Uitzendkrachten die regelmatig heen en weer gaan tussen uitzendarbeid en werkloosheid of inactiviteit ervaren minder positieve overgangen en blijven twee jaar later vaak in dezelfde positie, vooral degenen die 'inactief met een uitkering' zijn.

De resultaten van dit hoofdstuk bevestigen dat de uitzendsector een vrij heterogene groep samenbrengt waarvan de mobiliteit sterk afhangt van bepaalde variabelen die in dit hoofdstuk zijn gepresenteerd. Deze gegevens suggereren dat er binnen de uitzendsector zeker subgroepen van werknemers zijn die kwetsbaarder zijn dan andere.

Zonder het gedrag in tijden van crisis te 'systematiseren', kunnen we zien dat de COVID-crisis vrouwen harder heeft getroffen, net als werknemers die verschillende soorten contracten combineren en uitzendkrachten die kortgeschoold zijn.

6. Dienstencheques

Belangrijkste punten

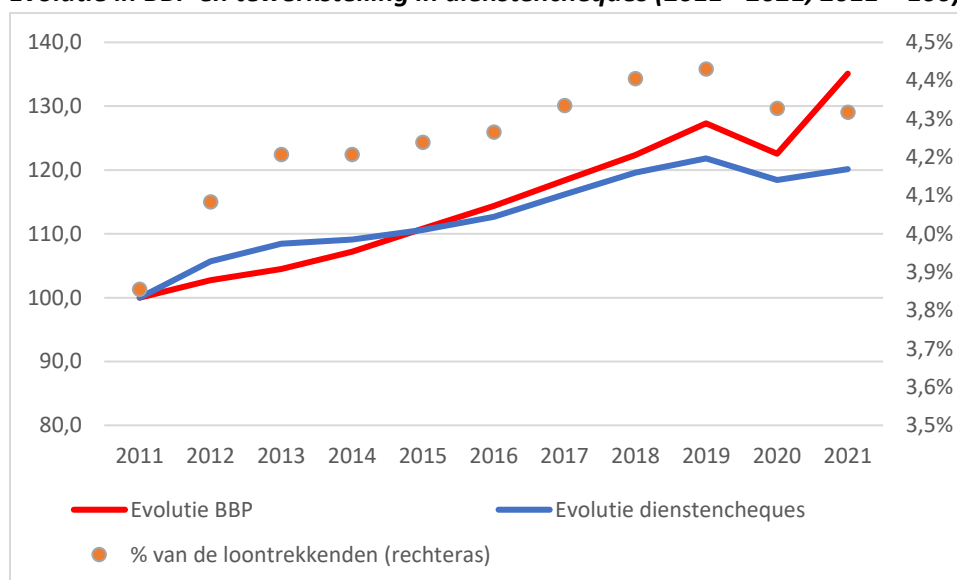
- Dienstencheques vertegenwoordigen 4,3% van de tewerkstelling tussen 15 en 64 jaar. Sinds 2011 is het aantal werknemers met dienstencheques gestaag gestegen tot in 2019, om daarna af te vlakken.
- Geslacht: ongeveer 97% van de werknemers in dit stelsel is vrouw, hoewel het aandeel mannen in de loop van de tijd lijkt toe te nemen (2,5% in 2011 en 3,3% in 2021).
- Origine: mensen van Belgische origine zijn ondervertegenwoordigd in de dienstencheques in 2021 (40,1% van de dienstencheques tegenover 67,2% van de loontrekkenden), terwijl mensen van EU- en niet-EU-origine oververtegenwoordigd zijn (respectievelijk 31,8% tegenover 15,0% van de loontrekkenden, en 24,1% tegenover 14,0% van de loontrekkenden).
- Opleidingsniveau: mensen die kortgeschoold zijn, zijn oververtegenwoordigd in de sector (43,3% tegenover 19,4% van de totale loontrekkenden in 2021).
- Gewest: in 2021 woonde 62,2% van de werknemers in dienstencheques in Vlaanderen, 24,6% in Wallonië en 13,2% in Brussel (deze verhoudingen zijn relatief stabiel gebleven sinds 2011). In vergelijking met de totale loontrekkende tewerkstelling is er dus een lichte ondervertegenwoordiging van Walen en een oververtegenwoordiging van Brusselaars.
- Leeftijd: 67,9% van de werknemers in de dienstencheques is tussen 30 en 54 jaar oud; 18,9% is tussen 55 en 64 jaar oud; en 13,2% is tussen 15 en 29 jaar oud. Sinds 2011 is het aandeel werknemers in de twee jongere leeftijdsgroepen (vooral de jongste) gedaald ten gunste van de oudste.
- Statuut: in 2021 was 91,3% van de werknemers die werkten in de dienstenchequesector nog steeds aan het werk aan het einde van het jaar. Dit aandeel is relatief stabiel sinds 2015, maar is gestegen sinds 2011 (85,6%).
- Cumul: in 2021 had 92,3% van de mensen die in de dienstenchequesector werkten geen ander soort contract, en 6,8% had wel een ander soort contract.
- Arbeidsregime: in 2021 werkte 48,3% van de werknemers met dienstencheques minder dan halftijds; 35,7% tussen halftijds en voltijds; 13,0% halftijds; en 3,0% voltijds.
- Loon: in 2019 had de meerderheid van de werknemers (53,7%) in deze sector een laag loon, en 39,9% van hen had een gemiddeld loon. 19,8% van de mensen die in 2017 in de dienstenchequesector werkten en in 2019 nog steeds in deze sector werkten, profiteerden van een positieve loontransitie; 21,2% van een negatieve transitie; en 59,0% van een neutrale.
- Transitie: bijna 80% van de mensen die in 2019 in de dienstenchequesector werkten, werkte in 2021 nog steeds (of ging opnieuw werken) in deze sector. Dit aandeel daalt echter tot slechts 68,7% voor mannen die in deze sector blijven werken. Mensen van wie het opleidingsniveau niet bekend is, mensen uit Brussel en mensen van EU-origine hebben meer kans om in het systeem te blijven (respectievelijk 89,5%, 85,2% en 81,7%).

Ontwikkelingen op het gebied van wetgeving

2001	<p>Dienstencheques werden ingevoerd door de wet van 20 juli 2001 en zijn bedoeld om de ontwikkeling van lokale diensten en banen aan te moedigen. Werknemers die onder het dienstenchequesysteem willen werken, moeten een dienstencheque-arbeidsovereenkomst ondertekenen met een bedrijf dat vooraf is erkend als dienstencheque-bedrijf. Alleen bepaalde activiteiten mogen worden uitgevoerd onder een dienstencheque-arbeidsovereenkomst.</p> <p>Van 2001 tot 2004 viel deze regeling onder de verantwoordelijkheid van de regio's.</p>
2004	<p>Het systeem onderging grote veranderingen in januari 2004 en werd een federale verantwoordelijkheid.</p> <p>De nominale prijs was aanvankelijk €6,2 in 2004. Gebruikers konden 30% belastingaftrek claimen tot een maximum van € 2.720.</p>
2009	<p>De nominale prijs steeg naar €7,5 in 2009. Gebruikers konden echter nog steeds profiteren van een belastingaftrek van 30% tot een maximum van €2.720 vóór 1 juli 2013.</p>
2013	<p>In 2013 werd de nominale prijs verhoogd tot €8,5, met een beperking van de belastingaftrek tot €1.380 per persoon per jaar vanaf 1 juli 2013. Daarnaast werd er een limiet ingesteld op het maximum aantal dienstencheques dat jaarlijks per persoon (500) en per huishouden (1.000) kon worden aangekocht.</p>
2014	<p>Op 1 juli 2014 werd het systeem van dienstencheques een regionale verantwoordelijkheid na de uitvoering van de zesde staatshervorming. Sinds 2014 is de prijs vastgesteld op €9 voor de eerste 400 dienstencheques en €10 voor de volgende 100.</p>
2015	<p>Sinds januari 2015 is het budget geregionaliseerd, terwijl de uitvoering van de regeling op 1 januari 2016 aan de regio's is overgedragen.</p> <p>In het Waals Gewest: de belastingaftrek is verlaagd naar 10% (van 30% voorheen) en alleen voor de eerste 150 dienstencheques die tijdens het jaar worden uitgegeven.</p>
2016	<p>Brussel: De belastingaftrek voor gebruikers is verlaagd naar 15% in plaats van de vorige 30%, wat overeenkomt met een belastingvermindering van €1,35 per dienstencheque (in plaats van €2,7).</p>
2020	<p>In het Vlaamse Gewest werd de belastingaftrek verhoogd tot 20% in januari 2020.</p>

2023	In het Brussels Gewest is de prijs van de dienstencheque gestegen tot 10 euro.
------	--

Evolutie in BBP en tewerkstelling in dienstencheques (2011 - 2021, 2011 = 100)



Bron: Datawarehouse arbeidsmarkt en sociale bescherming, KSZ. Berekeningen en verwerking: FOD WASO; NBB, Nationale Rekeningen.

Deze grafiek toont de correlatie tussen het BBP en de werkgelegenheid in dienstencheques. We zien ook de impact van veranderingen in de wetgeving in 2012 en 2013 en ook de lichte impact van de regionalisering van het systeem in 2014 en 2015.

Inleiding

Het stelsel van de dienstencheques, dat werd ingevoerd door de wet van 20 juli 2001 "om de ontwikkeling van lokale diensten en banen aan te moedigen", is een werkgelegenheidsmaatregel met drie doelstellingen:

- De arbeidsparticipatie verhogen voor mensen die ver van werk af staan (kortgeschoolden);
- Zwart of "grijs" werk (informele economie) terugdringen;
- Verbetering van de balans tussen werk en privé voor huishoudens.

Het beheer van het systeem van dienstencheques werd een regionale verantwoordelijkheid op 1 juli 2014 na de uitvoering van de zesde staats hervorming⁴³.

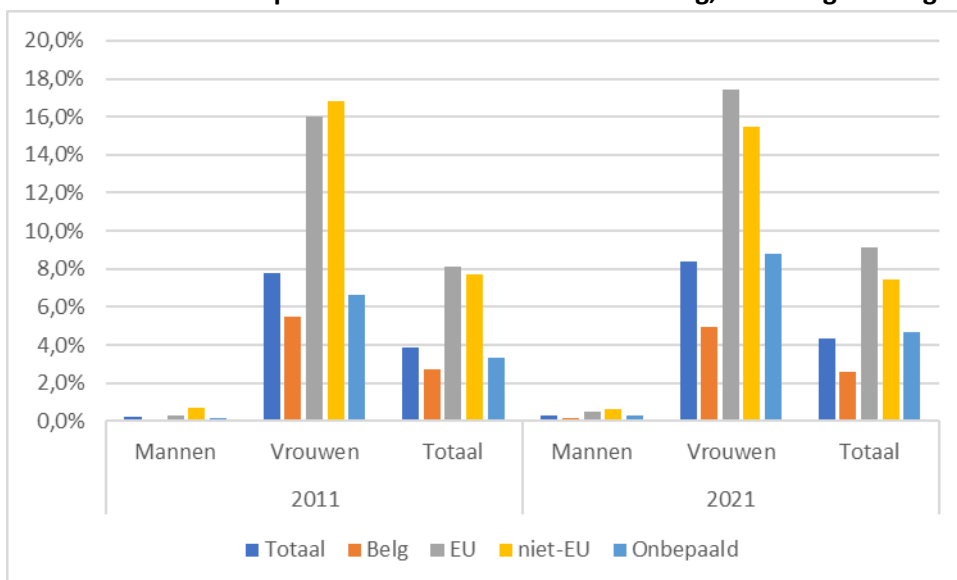
⁴³ IDEA Consult, *Een 360°-weergave van dienstencheques. Eindverslag, juli 2018*, p. 4.

De gegevens in dit hoofdstuk zijn afkomstig uit het Datawarehouse van de Kruispuntbank van de sociale zekerheid en omvatten alle personen die tijdens het onderzochte jaar minstens één keer geregistreerd werden als tewerkgesteld in het kader van de dienstenchequeregeling.

Algemeen

Sinds 2011 is het aantal dienstencheque-werknemers gestaag gestegen tot 2019, waarna het lijkt af te vlakken. In 2021 zullen dienstencheques betrekking hebben op 4,3% van de totale loontrekkende bevolking tussen 15 en 64 jaar, waaronder 8,4% van de vrouwelijke werknemers en 0,3% van de mannelijke werknemers. Dit aandeel is stabiel sinds 2012 (in 2011 lagen deze verhoudingen iets lager). 2,6% van de werkende bevolking van Belgische origine werkte met dienstencheques (en dit aandeel is 4,9% voor vrouwelijke werknemers van deze origine). Dit aandeel bedraagt echter 7,4% voor mensen van niet-EU-origine (en 15,5% voor vrouwelijke werknemers van deze origine) en 9,1% voor mensen van EU-origine (en 17,4% voor vrouwelijke werknemers van deze origine).

Aandeel dienstencheques in de loontrekkende bevolking, naar origine en geslacht (2011 en 2021)



Bron: Datawarehouse arbeidsmarkt en sociale bescherming, KSZ. Berekeningen en verwerking: FOD WASO

Geslacht

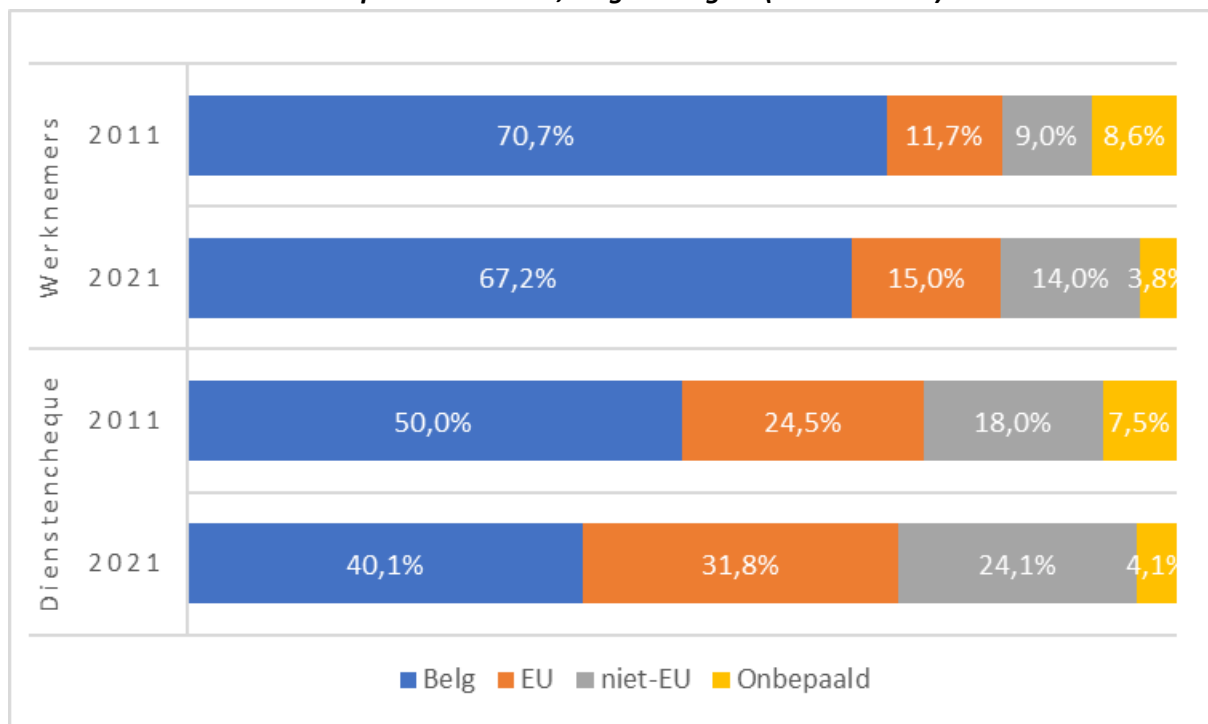
Ongeveer 97% van de werknemers in deze sector zijn vrouwen, hoewel het aandeel mannen in de loop van de tijd licht lijkt toe te nemen (2,5% in 2011 en 3,3% in 2021), vooral in Vlaanderen. Deze verhoudingen wijken sterk af van die van de totale loontrekkende bevolking, die voor 50,0% uit mannen en voor eenzelfde deel uit vrouwen bestaat, behalve voor mensen van niet-EU-origine, voor wie het aandeel mannen in betaalde arbeid groter is (54,3% mannen en 45,7% vrouwen). Als we kijken naar de uitsplitsing man-vrouw, dan zijn mannen van die laatste origine proportioneel iets meer aanwezig (dan andere origines) in de dienstenchequesector (4,7% in 2021 voor 95,3% van de vrouwen).

De stijging van het aandeel mannen is voornamelijk te danken aan de toename van mannen van EU-origine, hoewel zij minder vertegenwoordigd blijven dan mannen van andere origine.

Origine

Het aandeel werknemers in de dienstencheques van Belgische origine (40,1% in 2021) is beduidend lager dan in de loontrekkende bevolking (67,2%), in tegenstelling tot mensen van EU- en niet-EU-origine, die verhoudingsgewijs meer aanwezig zijn in deze sector (respectievelijk 31,8% en 24,1% in 2021, tegenover 15,0% en 14,0% van de loontrekkenden).

Werknemers en dienstencheque-werknemers, volgens origine (2011 en 2021)



Bron: Datawarehouse arbeidsmarkt en sociale bescherming, KSZ. Berekeningen en verwerking: FOD WASO

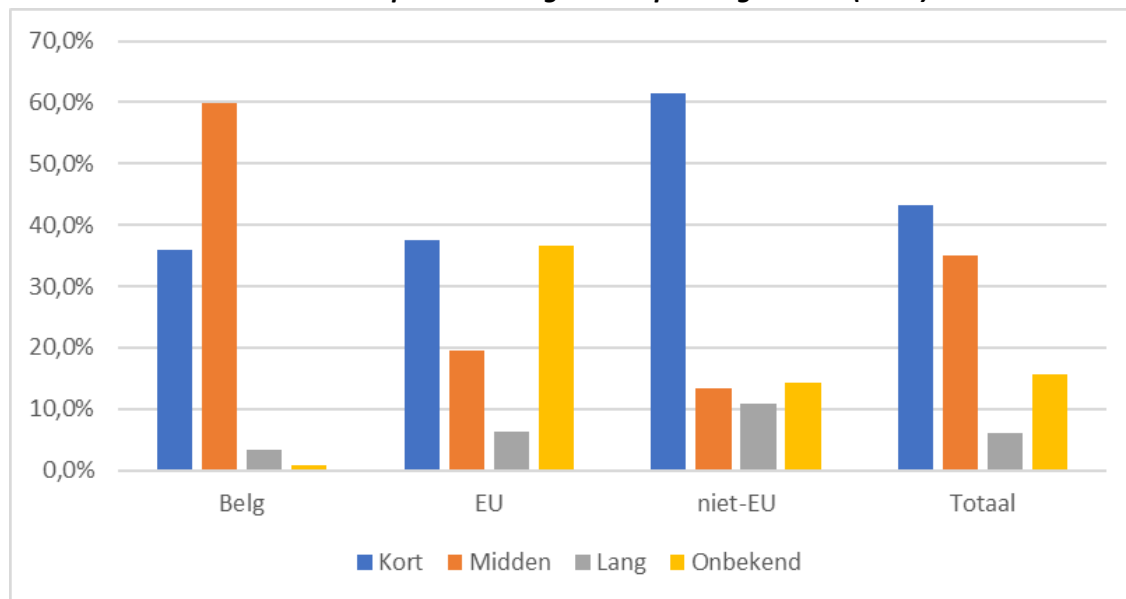
Het aandeel werknemers in dienstencheques van Belgische origine vertoont een dalende trend (50,0% in 2011), terwijl het aandeel werknemers van EU- en niet-EU-origine toeneemt (respectievelijk 24,5% en 18,0% in 2011); deze trend komt grotendeels overeen met die van de loontrekkende bevolking, hoewel de daling van het aandeel werknemers van Belgische origine meer uitgesproken is bij dienstencheques.

Opleidingsniveau

Het grootste aandeel van de werknemers in deze sector heeft maximaal een getuigschrift lager secundair onderwijs of hoger secundair onderwijs (respectievelijk 43,3% en 35,1% in 2021).

Afgestudeerden met maximaal lager secundair onderwijs zijn dus veel meer aanwezig in de dienstenchequesector dan in de loontrekkende bevolking, waar ze slechts 19,4% van de populatie uitmaken. Er zijn echter verschillen naargelang origine: de meerderheid van de mensen van Belgische origine heeft ten hoogste hoger secundair onderwijs afgerond (59,9%) en zeer weinig mensen hebben een diploma van het hoger onderwijs (3,4%), hoewel er meer mannen zijn met dit opleidingsniveau (7,0%)⁴⁴. De meerderheid van de mensen van niet-EU-origine heeft ten hoogste een getuigschrift lager secundair onderwijs (61,5%), maar ze hebben ook het hoogste aandeel gediplomeerden van het hoger onderwijs (10,8%). Mensen uit EU-landen daarentegen hebben vaak alleen lager secundair onderwijs gevolgd (37,6%) of hebben een onbekend opleidingsniveau (36,6%)⁴⁵.

Werknemers in de dienstencheques naar origine en opleidingsniveau (2021)



* inclusief niet gespecificeerd

Bron: Datawarehouse arbeidsmarkt en sociale bescherming, KSZ. Berekeningen en verwerking: FOD WASO

Als we kijken naar de regionale verdeling, zien we dat de meerderheid van de Waalse dienstenchequekrachten ten hoogste lager secundair onderwijs heeft afgerond (50,1%) en dat 40% van deze werknemers hoger secundair onderwijs heeft gevolgd. In Vlaanderen zijn de percentages voor deze twee opleidingsniveaus bijna gelijk (respectievelijk 40,0% en 39,5%). In Brussel daarentegen zijn afgestudeerden met ten hoogste een diploma lager secundair onderwijs inderdaad het meest talrijk (45,6%), maar is het aandeel van personen met een onbekend opleidingsniveau ook zeer hoog (40,7%, wat kan worden verklaard door het hogere aandeel van werknemers van buitenlandse origine in dit gewest en, hoewel in mindere mate, is het aandeel onbekende opleidingsniveaus ook hoger in Brussel dan in de andere twee gewesten voor de werkende bevolking in haar geheel); en het aandeel personen met een diploma hoger onderwijs is hoger dan dat van personen met ten hoogste een

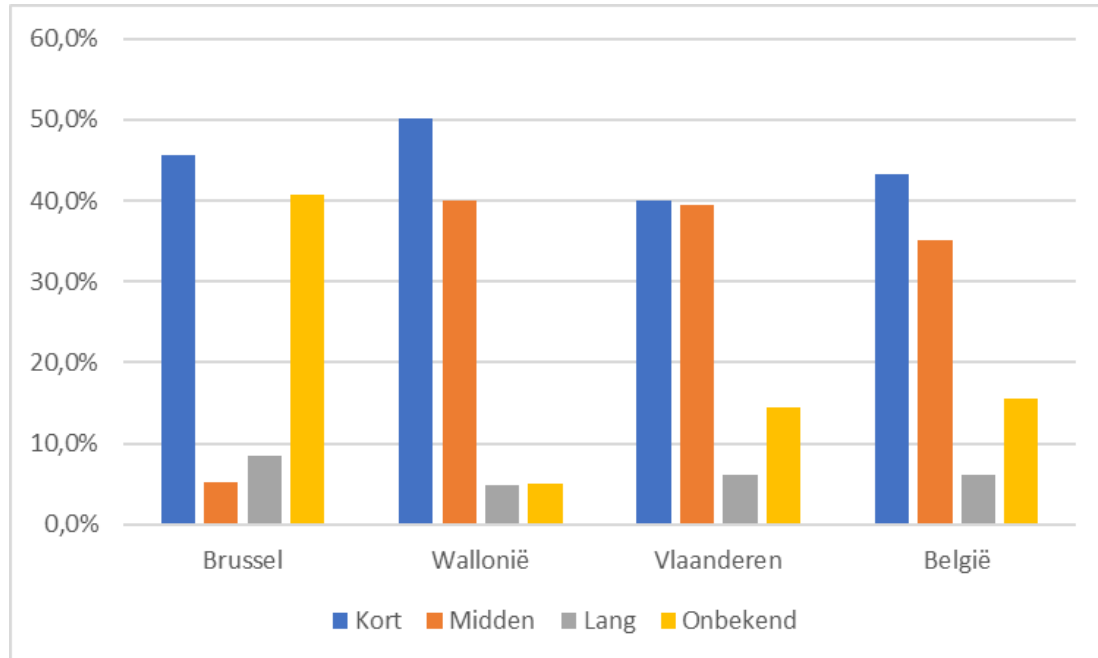
⁴⁴ Maar hun absolute aantallen zijn relatief klein.

⁴⁵ Zoals vermeld in de Socio-economische Monitoring, werkt een groot deel van de recente migranten uit EU-13-landen in dit systeem. Hun opleidingsniveau is daarom mogelijk (nog) niet erkend.

) FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg en Unia (2022), "Socio-economische Monitoring. Arbeidsmarkt en origine - 2022", p. 95-96.

diploma hoger secundair onderwijs (respectievelijk 8,4% en 5,3%), wat ook het geval is voor de loontrekkende bevolking als geheel in dit gewest, maar in verschillende verhoudingen (respectievelijk 38,4% en 19,3%).

Werknemers in dienstencheques naar regio en opleidingsniveau (2021)



Bron: Datawarehouse arbeidsmarkt en sociale bescherming, KSZ. Berekeningen en verwerking: FOD WASO

Gewest

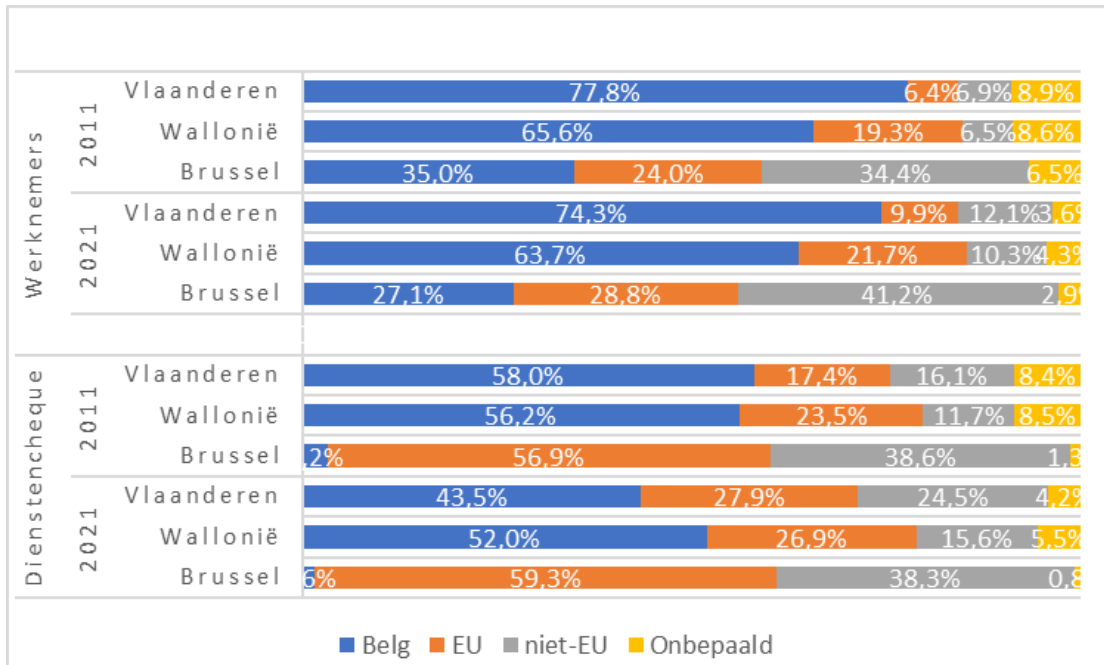
Wat de regionale spreiding betreft, woont in 2021 62,2% van de dienstencheque-werknemers in Vlaanderen, 24,6% in Wallonië en 13,2% in Brussel (deze verhoudingen zijn relatief stabiel gebleven sinds 2011). Als we deze verdeling vergelijken met de verdeling van de totale werkende bevolking, zien we dat dienstenchequekrachten minder aanwezig zijn in Wallonië (29,7% van de werknemers) en veel meer in Brussel (8,6% van de werknemers).

In Brussel zijn het vooral mensen van EU-origine die in deze sector werken (59,3%), gevolgd door mensen van niet-EU-origine (38,8%) en tot slot mensen van Belgische origine (1,6%, waarvan het aandeel sinds 2011 (3,2%) is gedaald). In Wallonië en Vlaanderen zijn het vooral mensen van Belgische origine die in deze sector werken, hoewel hun aandeel in de loop van de tijd afneemt, vooral in Vlaanderen (58,0% in 2011 en 43,5% in 2021), gevolgd door mensen van EU- en niet-EU-origine, met een groter aandeel van de laatsten in Vlaanderen (24,5% tegenover 15,6% in Wallonië).

Deze verdeling verschilt enigszins van die van de werkende bevolking. In Brussel zijn mensen van niet-EU-origine proportioneel het meest aanwezig (41,2%), gevolgd door mensen van EU-origine (28,8%) en ten slotte mensen van Belgische origine (27,1%). In Wallonië en Vlaanderen is de meerderheid van de werknemers van Belgische origine, in Wallonië gevolgd door mensen van EU- en niet-EU-origine, en

omgekeerd in Vlaanderen. Net als bij de dienstencheques daalt het aandeel van Belgische origine in de loop van de tijd in alle gewesten voor de hele werkende bevolking.

Loontrekkende bevolking en werknemers in dienstencheques, volgens origine en gewest (2011 en 2021)



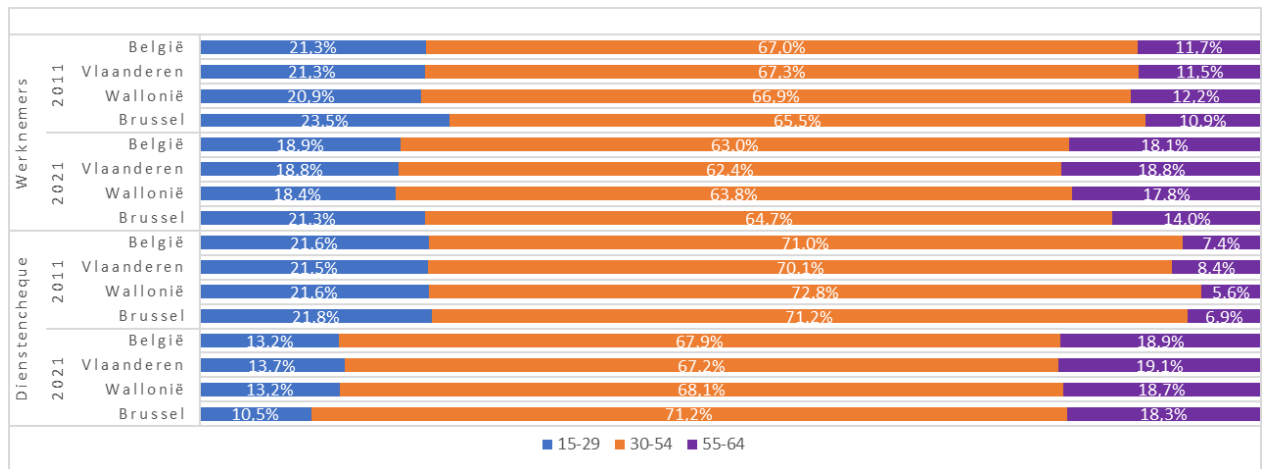
Bron: Datawarehouse arbeidsmarkt en sociale bescherming, KSZ. Berekeningen en verwerking: FOD WASO

Leeftijd

67,9% van de werknemers in de dienstencheques is tussen 30 en 54 jaar oud, 18,9% tussen 55 en 64 jaar en 13,2% tussen 15 en 29 jaar. Sinds 2011 is het aandeel van de werknemers in de twee jongste groepen (vooral de jongste) gedaald ten voordele van de oudste, die in 2011 7,4% bedroeg. Er is een lager aandeel werknemers tussen 15 en 29 jaar in Brussel dan in Wallonië en Vlaanderen (respectievelijk 10,5%, 13,2% en 13,7% in 2021) en een hoger aandeel tussen 30 en 54 jaar (respectievelijk 71,2%, 68,1% en 67,2%).

In vergelijking met de totale werkende bevolking zijn jongeren tussen 15 en 29 jaar minder aanwezig in de sector van de dienstencheques, vooral in Brussel, dat het hoogste percentage jongeren heeft onder alle werknemers in de drie gewesten (21,3%).

Loontrekkende bevolking en werknemers in dienstencheques, naar regio en leeftijdsgroep (2011 en 2021)

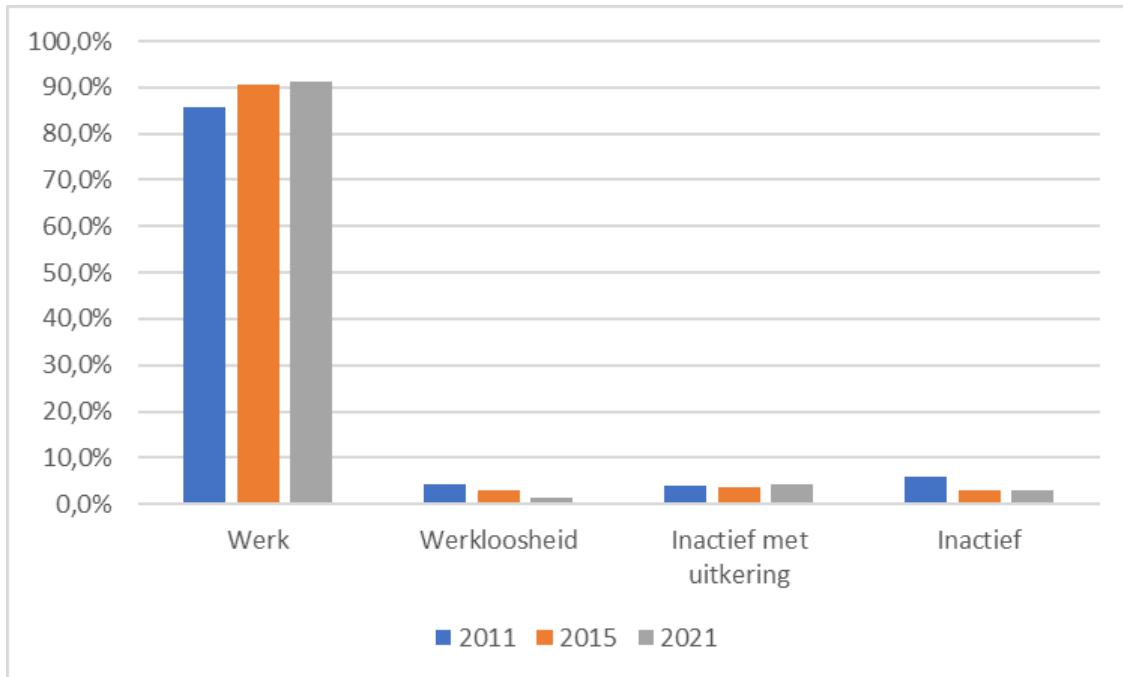


Bron: Datawarehouse arbeidsmarkt en sociale bescherming, KSZ. Berekningen en verwerking: FOD WASO

Statuut

In 2021 had 91,3% van de werknemers met dienstencheques aan het einde van het jaar nog een baan (dit aandeel is relatief stabiel gebleven sinds 2015, maar is gestegen sinds 2011, toen het 85,6% was), 1,4% was werkloos geworden (dit aandeel is gedaald sinds 2011, toen 4,3% werkloos was geworden) en 4,3% was inactief en ontving een uitkering.

Dienstcheque-werknemers volgens statuut op het einde van het jaar (2011, 2015 en 2021)



Bron: Datawarehouse arbeidsmarkt en sociale bescherming, KSZ. Berekeningen en verwerking: FOD WASO

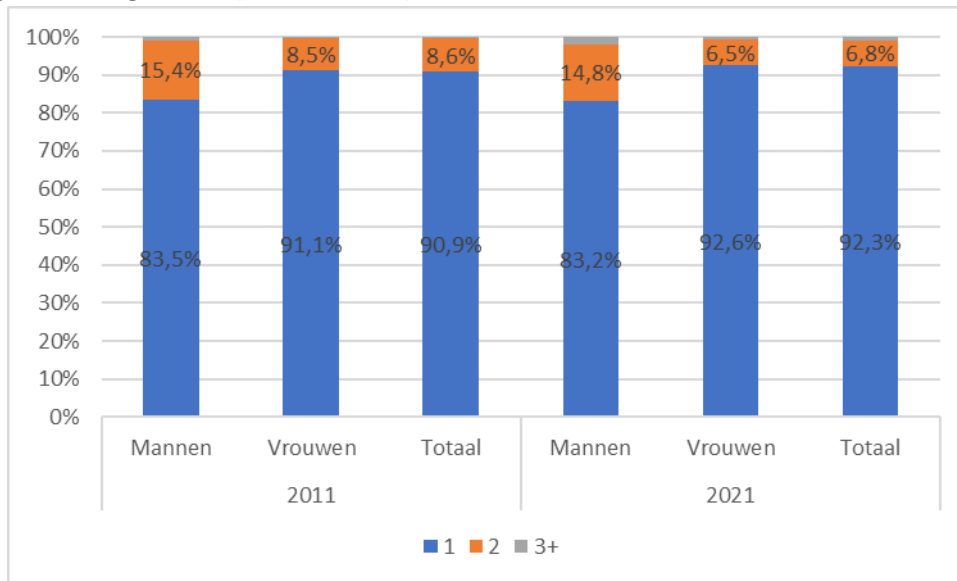
Cumul

Als we alle in dit rapport onderzochte contracten bekijken⁴⁶, had in 2021 92,3% van de mensen die in de dienstchequesector werkten geen ander kortlopend contract ondertekend⁴⁷, had 6,8% ook een ander van de hier bestudeerde contracten en had minder dan 1% minstens twee andere soorten banen. Mannen hadden vaker twee (14,8% tegenover 6,5% van de vrouwen) of meer dan drie (2,0%) van deze contracten.

⁴⁶ Dienstcheques, flexi-jobs, seizoenswerk, huishoudelijk werk, tijdelijk werk en extra's in de horeca.

⁴⁷ De term "kortlopend contract" wordt hier gebruikt om te verwijzen naar de 6 contracttypes die in dit rapport worden bestudeerd.

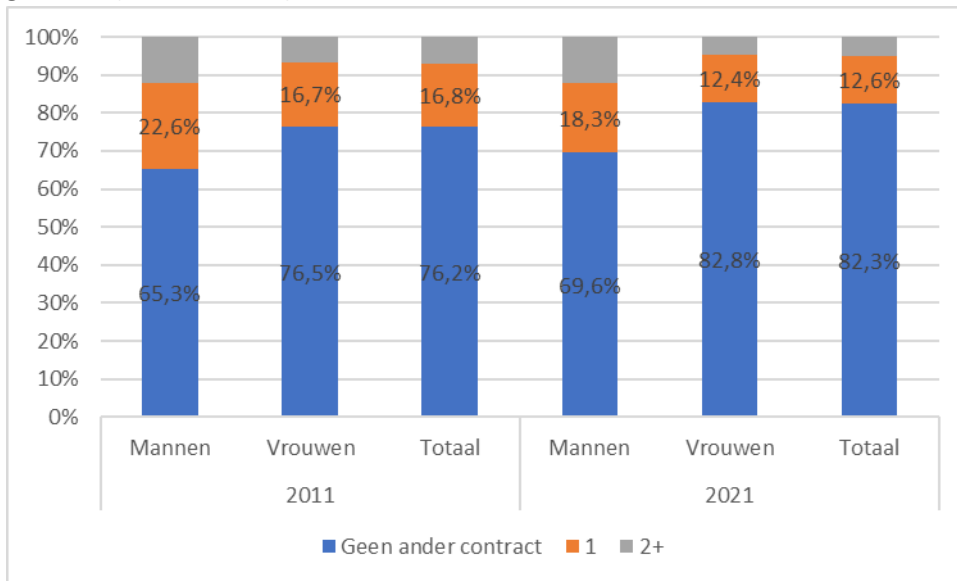
Werknemers met dienstencheques naar aantal kortlopende contracten geaccumuleerd over het jaar, naar geslacht (2011 en 2021)



Bron: Datawarehouse arbeidsmarkt en sociale bescherming, KSZ. Berekeningen en verwerking: FOD WASO

Aan de andere kant, als we kijken naar alle contracttypes (en dus niet alleen de 6 die meer specifiek in dit rapport worden vermeld), werkte 82,3% van de werknemers met dienstencheques alleen maar in dit systeem in 2021 en had 12,6% nog een andere job. Mannen hadden ook verhoudingsgewijs meer kans om dienstencheques te combineren met een of meer andere verschillende banen (respectievelijk 18,3% en 12,1% van de mannen en 12,4% en 4,8% van de vrouwen).

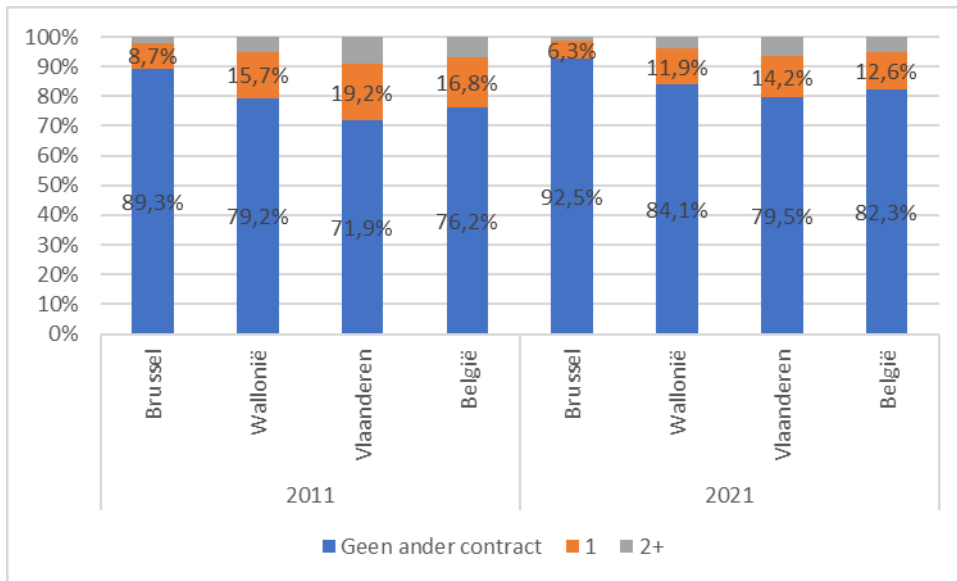
Werknemers met dienstencheques naar aantal contracten geaccumuleerd over het jaar, naar geslacht (2011 en 2021)



Bron: Datawarehouse arbeidsmarkt en sociale bescherming, KSZ. Berekeningen en verwerking: FOD WASO

Brussel heeft het laagste aandeel dienstencheques-werknemers die gedurende het jaar meer dan één baan hadden: 92,5% van hen had alleen een baan in dienstencheques, tegenover 84,1% van de werknemers in Wallonië en 79,5% in Vlaanderen.

Werknemers met dienstencheques naar aantal contracten geaccumuleerd over het jaar, naar regio (2011 en 2021)

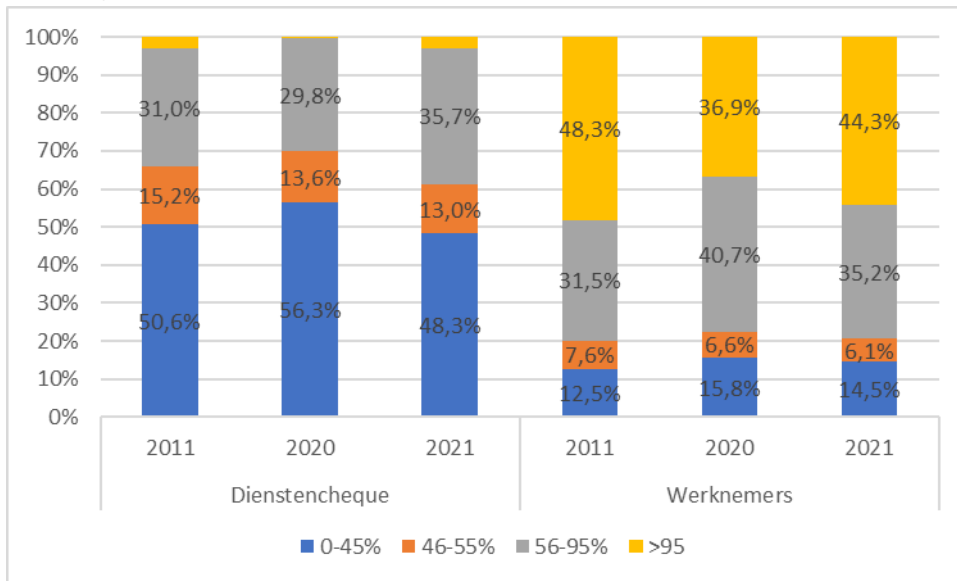


Bron: Datawarehouse arbeidsmarkt en sociale bescherming, KSZ. Berekeningen en verwerking: FOD WASO

Arbeidsregime

In 2021 werkte 48,3% van de werknemers in de dienstenchequesector minder dan halftijds, 35,7% tussen halftijds en voltijds, 13,0% halftijds en slechts 3,0% voltijds. Met uitzondering van 2020 (een jaar waarin meer mensen minder dan halftijds werkten en minder mensen tussen halftijds en voltijds werkten, en heel weinig mensen voltijds werkten, waarschijnlijk als gevolg van de gezondheids crisis), daalde het aandeel werknemers dat minder dan halftijds werkte tot 2019, met meer mensen die tussen halftijds en voltijds werkten. Het aandeel deeltijdse en voltijdse werknemers is relatief stabiel gebleven. In vergelijking met de totale werkende bevolking werkten werknemers met dienstencheques veel vaker halftijds of minder en veel minder vaak voltijds. Anderzijds waren de percentages werknemers die tussen halftijds en voltijds werkten relatief gelijk.

Loontrekkende bevolking en werknemers in dienstencheques, volgens arbeidsregime (2011, 2020 en 2021)

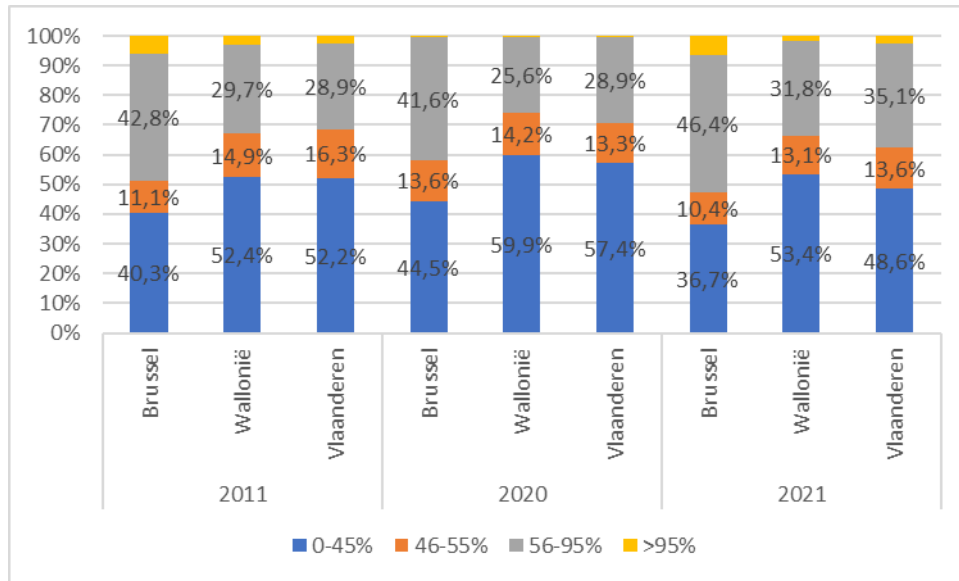


Bron: Datawarehouse arbeidsmarkt en sociale bescherming, KSZ. Berekeningen en verwerking: FOD WASO

Net als bij de volledige loontrekkende bevolking (zij het in veel kleinere mate) werkt een groter deel van de mannen in de dienstencheques voltijds (7,5% tegenover 2,8% van de vrouwen). Hetzelfde geldt voor mensen van EU-origine, die ook verhoudingsgewijs vaker werken tussen 56% en 95% van een voltijds schema (net als bij de totale werkende bevolking).

Wat de regionale spreiding betreft, werken werknemers in Brussel verhoudingsgewijs vaker meer dan halftijds of voltijds, terwijl ze in Wallonië en Vlaanderen iets vaker minder dan halftijds werken.

Werknemers in dienstencheques volgens arbeidsregime en regio (2011, 2020 en 2021)



Bron: Datawarehouse arbeidsmarkt en sociale bescherming, KSZ. Berekeningen en verwerking: FOD WASO

Loon

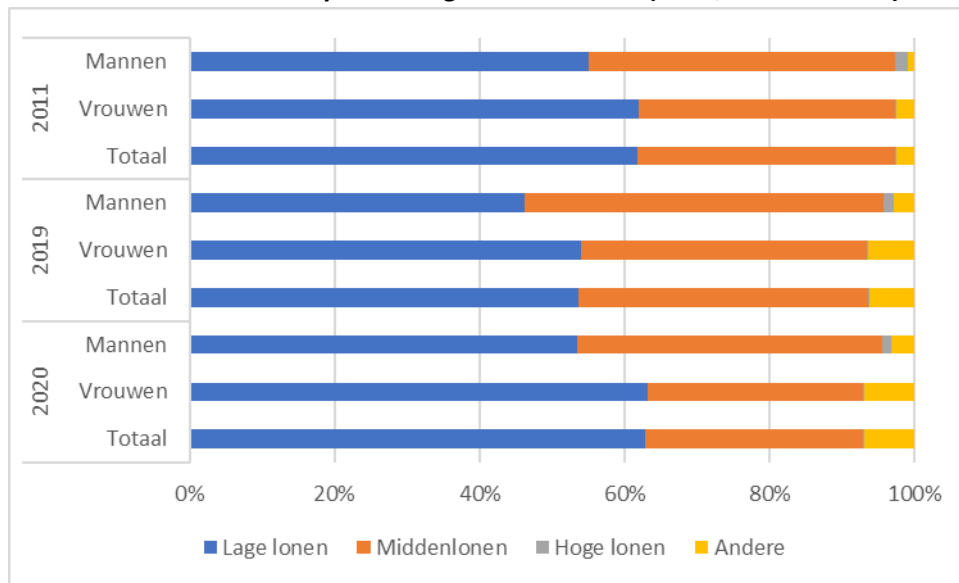
In 2019⁴⁸ verdiende de meerderheid van de werknemers (57,3%) in dit stelsel een laag loon⁴⁹ en 42,5% een gemiddeld loon⁵⁰, wat, gezien de lage werkintensiteit van een groot deel van de werknemers in deze sector, relatief consistent is. Mannen verdienen vaker een gemiddeld loon (51,0% tegenover 47,6% met een laag loon), wat kan worden verklaard door het feit dat zij vaker een of meer banen buiten het dienstenchequesysteem hebben en/of door het feit dat zij vaker voltijds werken.

⁴⁸ De situatie in 2020 verschilt duidelijk van die in voorgaande jaren, met 62,8% van de werknemers met een laag loon en 30,2% met een gemiddeld loon. Deze cijfers zijn echter te verklaren door de gezondheidssituatie en het hogere aandeel van korte parttimers.

⁴⁹ Gelegen in deciel 1, 2 of 3.

⁵⁰ Gelegen in deciel 4, 5, 6 of 7.

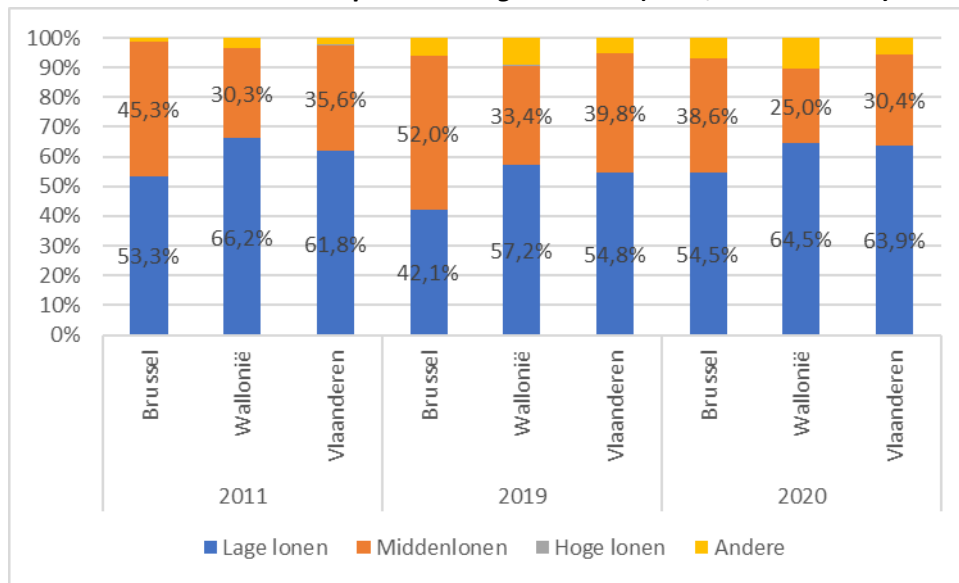
Werknemers dienstcheques naar geslacht en loon (2011, 2019 en 2020)



Bron: Datawarehouse arbeidsmarkt en sociale bescherming, KSZ. Berekeningen en verwerking: FOD WASO

Brussel heeft het hoogste aandeel mensen met een gemiddeld loon (55,3%, tegenover 42,0% in Vlaanderen en 36,8% in Wallonië), wat verklaard kan worden door het hogere aandeel werknemers in dit gewest dat meer dan halftijds werkt.

Werknemers in dienstencheques naar regio en loon (2011, 2019 en 2020)



Bron: Datawarehouse arbeidsmarkt en sociale bescherming, KSZ. Berekeningen en verwerking: FOD WASO

Transities

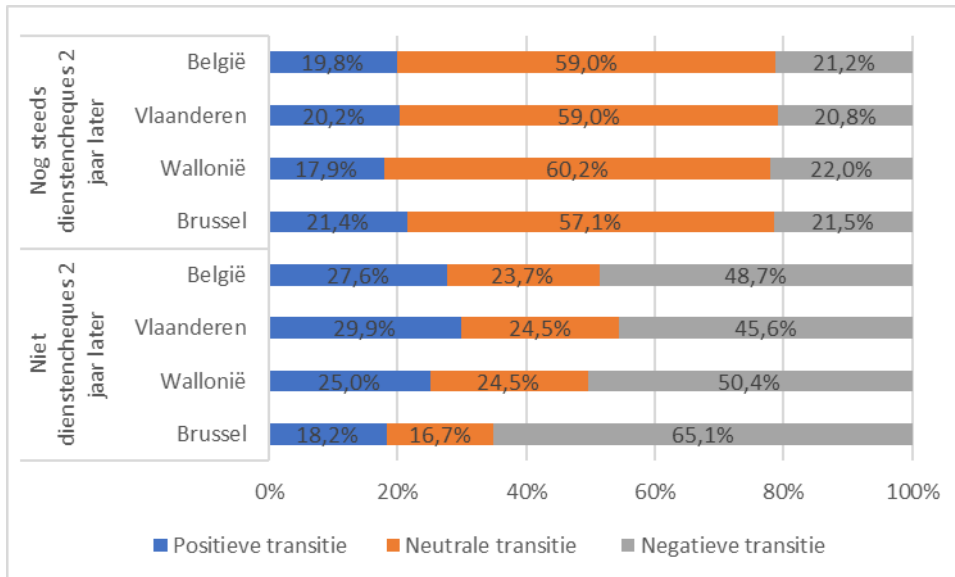
Als we kijken naar arbeidsmarkttransities, zien we dat bijna 80% van de mensen die in 2019 in de dienstenchequesector werkten, in 2021 nog steeds in deze sector werken (of er weer aan het werk zijn gegaan). Dit aandeel daalt echter tot slechts 68,7% voor mannen. Mensen van wie het opleidingsniveau niet gekend is, mensen uit Brussel en mensen van EU-origine, hebben iets meer kans om in dit systeem te blijven (respectievelijk 89,5%, 85,2% en 81,7%). Jongeren tussen 15 en 29 jaar blijven daarentegen verhoudingsgewijs minder vaak in deze sector werken (65,2% van de dienstencheque-werknemers in 2019 in deze leeftijdsgroep, werkt in 2021 nog steeds in de sector). Deze trends zijn stabiel sinds 2011, behalve dat het aandeel mensen dat één jaar in deze sector werkt en twee jaar later nog steeds in deze sector werkt (of weer aan het werk is gegaan) tussen 2011 en 2015 is gestegen van 74,7% naar 79,9% en zich op dit niveau heeft gestabiliseerd.

Wat betreft de loonsovergangen⁵¹, profiteerde 19,8% van de mensen die in 2017 in de dienstenchequesector werkte en in 2019 nog steeds in deze sector werkte (of weer aan het werk gingen), van een positieve loonsovergang, 21,2% van een negatieve overgang en 59,0% van een neutrale overgang. Deze verhoudingen zijn min of meer identiek, ongeacht de regio. Van degenen die in 2019 niet meer in dit systeem werkten, profiteerde 27,6% van een positieve loonsovergang, 48,7% had een negatieve overgang en 23,7% een neutrale overgang. In Brussel is het aandeel van de

⁵¹ Een positieve loonsovergang wordt gedefinieerd als een overgang van een deciel naar een hoger deciel. Een negatieve overgang is een overgang naar een lager deciel. Een neutrale situatie wordt gedefinieerd als een persoon die in hetzelfde deciel blijft, wat niettemin een lichte stijging of daling binnen hetzelfde deciel kan betekenen - Zie Hoofdstuk 1. Inleiding - Methodologie.

personen die in 2019 niet meer in dit systeem werken en die een negatieve overgang ondergaan, veel hoger dan op nationaal niveau, namelijk 65,1%.

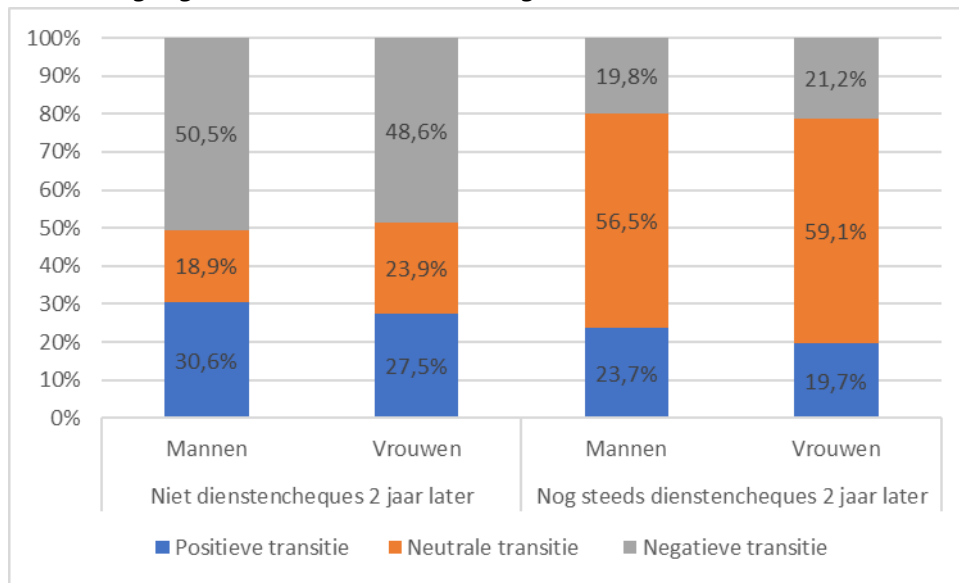
Loonsovergangen van 2017 tot 2019 naar regio



Bron: Datawarehouse arbeidsmarkt en sociale bescherming, KSZ. Berekeningen en verwerking: FOD WASO

Verhoudingsgewijs ervaren mannen vaker dan vrouwen een positieve overgang (los van of ze al dan niet in het systeem blijven), vooral in Wallonië en Brussel. Desondanks ervaart de helft van de mannen die het stelsel van dienstcheques hebben verlaten een negatieve overgang.

Loonovergangen van 2017 tot 2019 naar geslacht



Bron: Datawarehouse arbeidsmarkt en sociale bescherming, KSZ. Berekeningen en verwerking: FOD WASO

Van degenen die in dit systeem blijven werken, hebben degenen van buitenlandse origine (vooral niet-EU) en degenen die langgeschoold zijn, ook verhoudingsgewijs meer kans om een positieve overgang te ervaren.

Deze verschillende observaties blijven geldig voor de overgangen van 2018-2020. Het aandeel negatieve overgangen, vooral voor mensen die in 2020 in deze sector blijven werken, is echter hoger dan in voorgaande jaren, wat kan worden verklaard door het hogere aandeel mensen dat in dat jaar minder dan halftijds werkt, zoals we eerder zagen.

7. Flexi-job

Belangrijkste punten

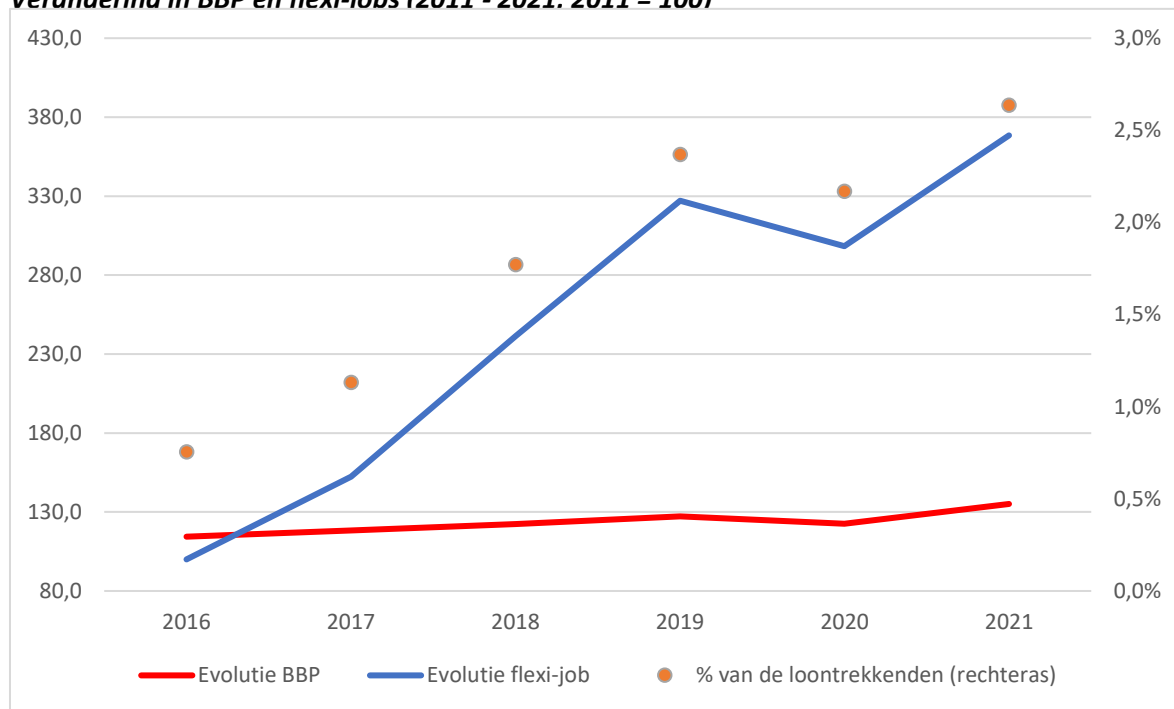
- Het aandeel flexwerkers onder werknemers is gestaag gestegen, van 0,8% in 2016 naar 2,6% in 2021.
- Geslacht: flexi-jobs tellen meer vrouwen (54,6%). Vrouwen van Belgische origine zijn oververtegenwoordigd (79,7%). In 2021 had 3,3% van de vrouwelijke flexwerkers in minstens 3 van de bestudeerde contracten gewerkt, tegenover 2,3% van de mannelijke flexwerkers.
- Origine: De Belgische origine is oververtegenwoordigd (75,2% in 2021), terwijl mensen met origine in de EU (9,5%) en niet-EU (11,8%) ondervertegenwoordigd zijn. Het aandeel flexwerkers van Belgische origine daalt licht in de tijd, ten voordele van flexwerkers van EU- en niet-EU-origine.
- Opleidingsniveau: mensen die gemiddeld geschoold zijn, zijn oververtegenwoordigd; in 2021 was ongeveer de helft van de flexwerkers gemiddeld geschoold (49,6%); 33,0% was langgeschoold; en 15,5% was kortgeschoold.
- Regio: Vlaanderen was oververtegenwoordigd in 2021 (91,2%).
- Leeftijd: 4 op de 10 flexwerkers zijn tussen de 25 en 34 jaar oud. Sinds 2020 zijn er iets meer 55- tot 64-jarigen met dit type contract dan 15- tot 24-jarigen.
- Statuut: in 2021 was 94,8% van de flexwerkers aan het eind van het jaar nog steeds aan het werk, 0,7% was werkloos geworden en 3,3% was inactief en ontving een uitkering. Daarentegen was slechts 74,9% van de 55-64-jarigen aan het eind van 2021 nog aan het werk en was 23,9% inactief met een uitkering.
- Cumul: in 2021 had de meerderheid alleen dit type kort contract gedurende het hele jaar, en bijna 4/10 ondertekende ook een ander kort contract.
- Gewerkte uren: in 2021 werkte 38,1% van de flexwerkers minder dan 50 uur onder dit systeem; 18,4% tussen 100 en 200 uur; en 16,8% meer dan 300 uur. Iets meer mensen van buiten de EU werkten meer dan 300 uur (20,4%). Vrouwen werkten iets vaker tussen de 50 en 200 uur en iets minder vaak meer dan 300 uur.
- Loon: in 2019 had de meerderheid een gemiddeld loon (57,9%); 34,2%, een hoog loon; en 7,9%, een laag loon (een stijging sinds 2016). Van alle flexwerkers in 2017 die in 2019 nog steeds dit type contract hadden, ervoer 44,4% een neutrale loonovergang; 37,0%, een positieve overgang; en 18,6%, een negatieve overgang. Van de flexwerkers in 2017 die dit type contract in 2019 niet meer hadden, ervoer 37,1% echter een negatieve overgang; 36,0% een neutrale overgang; en 26,9% een positieve overgang.
- NACE: in 2021 werkte iets meer dan de helft van de flexwerkers in de horeca, maar dit aandeel is sinds 2016 gestaag gedaald, vooral ten gunste van de sectoren N (Administratieve en ondersteunende diensten) en G (Handel).
- Transitie: 46,0% van de mensen die in 2019 met een flexi-contract werkten, werkte ook in 2021 met dit type contract. Vrouwen blijven iets vaker flexwerken.

Ontwikkelingen op vlak van wetgeving

2015	<p>De flexi-job-arbeidsovereenkomst werd ingevoerd door de Wet houdende diverse bepalingen inzake sociale zaken van 16 november 2015. Toen deze wet in werking trad (1 december 2015), konden alleen bedrijven in de horeca gebruik maken van de flexi-job.</p> <p>Voorwaarden voor werknemers:</p> <ul style="list-style-type: none">- Om een arbeidsovereenkomst voor een flexi-job aan te gaan, moet de werknemer ten minste 4/5e voltijds in dienst zijn bij een of meer andere werkgevers tijdens het derde kwartaal voorafgaand aan de flexi-job (referentiekwartaal: T-3).- Je mag geen verbod hebben om meerdere banen te hebben op het moment dat je gaat flexwerken:<ul style="list-style-type: none">▪ Een werknemer mag geen arbeidsovereenkomst hebben voor 4/5e van voltijds (gewoon) werk en een arbeidsovereenkomst voor flexwerk bij dezelfde werkgever.▪ Werknemers kunnen geen flexi-job aannemen als ze in een opzegperiode zitten tijdens het kwartaal waarin ze een flexi-job willen aannemen (kwartaal T).▪ De werknemer mag zich niet in een periode bevinden die valt onder een ontslagvergoeding of -compensatie die verschuldigd is door de werkgever bij wie hij of zij op flexwerk werkt.▪ De werknemer mag zich niet in een periode bevinden die valt onder een ontslagvergoeding of -compensatie die verschuldigd is door de werkgever bij wie hij of zij op flexwerk werkt. <p>De werknemer heeft recht op een flexi-loon en flexi-vakantiegeld. Het flexi-loon is het basisloon waar de werknemer recht op heeft. Het moet worden vastgelegd in de raamovereenkomst met een minimum van 8,82 euro per uur (niet geïndexeerd). In de zorgsector (CP 330) moet dit loon minstens 11,49 euro per uur bedragen (niet geïndexeerd). Deze bedragen worden aangepast aan de index van de consumptieprijzen in overeenstemming met de wet van 2 augustus 1971. In de praktijk betekent dit dat er een aanpassing plaatsvindt telkens wanneer de spilindex wordt overschreden. Naast het basisloon omvat het flexi-loon toelagen, bonussen en voordelen die door de werkgever als loon worden betaald. Het flexi-vakantiegeld bedraagt 7,67% van het flexi-loon.</p>
2018	<p>Sinds 1 januari 2018 kan de flexi-arbeidsovereenkomst ook in andere sectoren worden afgesloten: bepaalde sectoren van de handel, kappers/schoonheidsverzorging en bakkerijen.</p> <ul style="list-style-type: none">• bakkerijen/banketbakkerijen en snackbars die verbonden zijn aan een banketbakkerij (CP 118.03)• detailhandel in voedingsmiddelen (CP 119)• onafhankelijke detailhandelaren (CP 201)

	<ul style="list-style-type: none"> • detailhandel in voedingsmiddelen (CP 202) • middelgrote levensmiddelenbedrijven (CP 202.01) • catering (CP 302) • grote detailhandelsbedrijven (CP 311) • warenhuizen (CP 312) • kappers- en schoonheidsverzorging (CP 314) • de uitzendsector, op voorwaarde dat het uitzendwerk wordt uitgevoerd door een gebruiker die lid is van een van de hierboven genoemde paritaire (sub)comités <p>Sindsdien kunnen gepensioneerden ook flexicontracten afsluiten.</p>
2023	<p>Vanaf 1 januari 2023 kunnen ook de sport-, film-, entertainment- en gezondheidszorgsector flexi-jobs gebruiken:</p> <ul style="list-style-type: none"> • CP 223 sport • SCP 303.03 voor de exploitatie van bioscopen • CP 304 van de uitvoerende kunsten, met uitzondering van artistieke, artistiek-technische en artistiek-ondersteunende functies die activiteiten omvatten die vallen onder de wet tot oprichting van de Kunstwerkcommissie en tot verbetering van de sociale bescherming van de werknemers in de kunsten • CP 330 instellingen en diensten voor gezondheidszorg, met uitzondering van functies die taken omvatten die vallen onder het materiële toepassingsgebied van de gecoördineerde wet van 10 mei 2015 betreffende de uitoefening van beroepen in de gezondheidszorg, alsmede openbare instellingen en diensten in de openbare gezondheidszorg met NACE-code 86101, 86102, 86103, 86104, 86109, 86210, 86901, 86903, 86905, 86906, 86909, 87101, 87109, 87301 en 87302, met uitzondering van functies die taken omvatten die binnen het materiële toepassingsgebied van de gecoördineerde wet van 10 mei 2015 betreffende de uitoefening van beroepen in de gezondheidszorg vallen. • CP 322 voor tijdelijk werk als de gebruiker onder een van deze paritaire comités valt • De evenementensector kan bij Koninklijk Besluit aan deze lijst worden toegevoegd, op voorwaarde dat een nieuw paritair comité wordt opgericht en bepaalde functies kunnen worden uitgesloten. <p>De uitzendsector (CP 322) kan deze status ook gebruiken als de gebruiker lid is van een van de bovengenoemde paritaire comités.</p> <p>Op 23 april 2023 zullen bedrijven die onder CP 118 vallen en waarvan de hoofdactiviteit bestaat uit de detailhandel in ambachtelijke chocolade in gespecialiseerde winkels, vallend onder NACE-code 47242, gebruik kunnen maken van flexi-jobs.</p>

Verandering in BBP en flexi-jobs (2011 - 2021. 2011 = 100)



Bron: Datawarehouse arbeidsmarkt en sociale bescherming, KSZ. Berekeningen en verwerking: FOD WASO, NBB, Nationale Rekeningen

Deze grafiek toont de ontwikkeling van het BBP en flexi-jobs. De correlatie tussen het BBP en flexi-jobs bestaat, maar wordt gemaskeerd door de sterke groei in het gebruik van dit systeem. Deze groei in het gebruik van flexi-jobs is ook te danken aan de uitbreiding van dit systeem naar andere sectoren.

Inleiding

Een flexi-job is een vorm van tewerkstelling waarbij een werknemer tegen voordelige voorwaarden een bijbaan kan nemen. De werkgever betaalt slechts een werkgeversbijdrage van 28% en de werknemer hoeft geen werknemersbijdragen, noch bedrijfsvoorheffing te betalen. Flexi-jobs zijn specifiek bedoeld voor gepensioneerden en werknemers die ten minste 4/5e van de tijd gewerkt moeten hebben in het derde kwartaal voorafgaand aan de flexi-job (maar voor een andere werkgever dan degene waarvoor de flexi-job zal worden uitgevoerd)⁵².

De flexi-job-arbeidsovereenkomst werd ingevoerd door de wet van 16 november 2015 houdende diverse bepalingen inzake sociale zaken. Bij de inwerkingtreding van deze wet (1 december 2015) kon de flexi-job enkel gebruikt worden door bedrijven in de horeca. Sinds 1 januari 2018 kan de flexi-job-arbeidsovereenkomst ook in andere sectoren worden afgesloten: bepaalde sectoren in de handel, kappers/schoonheidsverzorging en bakkerijen. Sindsdien kunnen ook gepensioneerden een flexi-job-

⁵² https://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/infos/flexi-jobs.htm

arbeidsovereenkomst afsluiten. Vervolgens werd met de programmawet van 26 december 2022 het toepassingsgebied van flexi-jobs uitgebreid naar andere sectoren. Sinds 1 januari 2023 kunnen ook de sport-, film-, entertainment- en zorgsector gebruikmaken van flexi-jobs. Gezien de tijd die nodig is om gegevens van de KSZ beschikbaar te krijgen, zullen we echter niet in staat zijn om het effect van veranderingen na 2021 te analyseren.

Op flexi-contracten is een specifieke arbeidsrechtelijke regeling van toepassing, evenals een specifieke behandeling op het gebied van sociale zekerheid en belastingen⁵³.

Net als in het vorige hoofdstuk zijn de gegevens in dit hoofdstuk afkomstig uit het Datawarehouse van de KSZ en omvatten ze alle personen die tijdens het bestudeerde jaar minstens één keer met een flexi-job-contract hebben gewerkt.

Analyse

In verhouding tot de totale loontrekkende bevolking tussen 15 en 64 jaar is het aandeel van flexwerkers gestaag gestegen sinds de invoering van het systeem, van 0,8% van de loontrekkenden (in 2016) tot 2,6% in 2021 (en zelfs 3,9% van de werknemers in Vlaanderen in 2021).

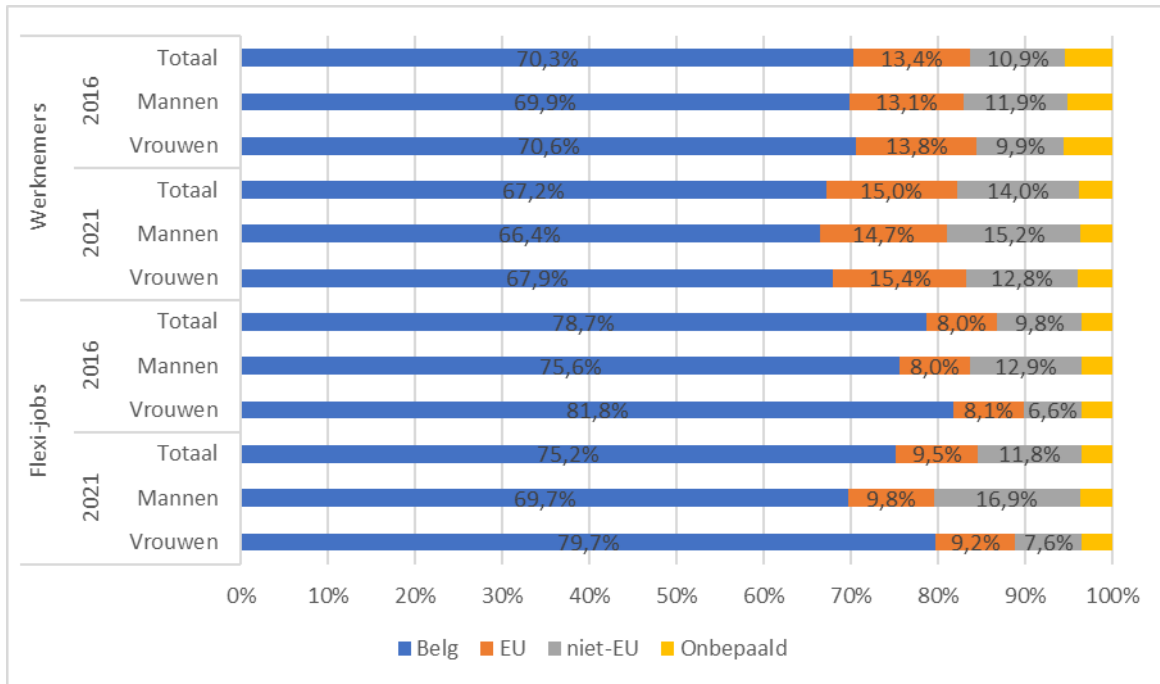
Geslacht

Er zijn meer vrouwen die onder dit systeem werken (54,6% van de flexwerkers in 2021, tegenover 49,9% in 2016), behalve voor mensen met origine uit niet-EU-landen, voor wie er, net als in de volledige werkende bevolking, verhoudingsgewijs meer mannen zijn. Deze algemene vaststelling geldt echter niet voor Brussel, waar er meer mannen dan vrouwen zijn met dit type contract (behalve voor mensen van Belgische origine, die bijna gelijk verdeeld zijn). De man-vrouwverdeling in Wallonië ligt dichterbij die van de beroepsbevolking, d.w.z. bijna gelijk.

Vrouwen van Belgische origine zijn oververtegenwoordigd in dit type contract in vergelijking met hun aandeel in de loontrekkenden (79,7% van de vrouwelijke flexwerkers is van Belgische origine). Mannen van Belgische origine zijn proportioneel iets talrijker dan in de totale loontrekkenden bevolking, maar hun aandeel is sinds 2016 gedaald ten voordele van het aandeel van mannen van EU- en niet-EU-origine. Bovendien is het aandeel mannen van die laatste origine sinds 2016 groter dan hun aandeel in de totale werkende bevolking.

⁵³ <https://werk.belgie.be/nl/themas/arbeidsovereenkomsten/bijzondere-arbeidsovereenkomsten/flexi-jobarbeidsovereenkomst>

Flexwerkers en werknemers, naar origine en geslacht (2016 en 2021)

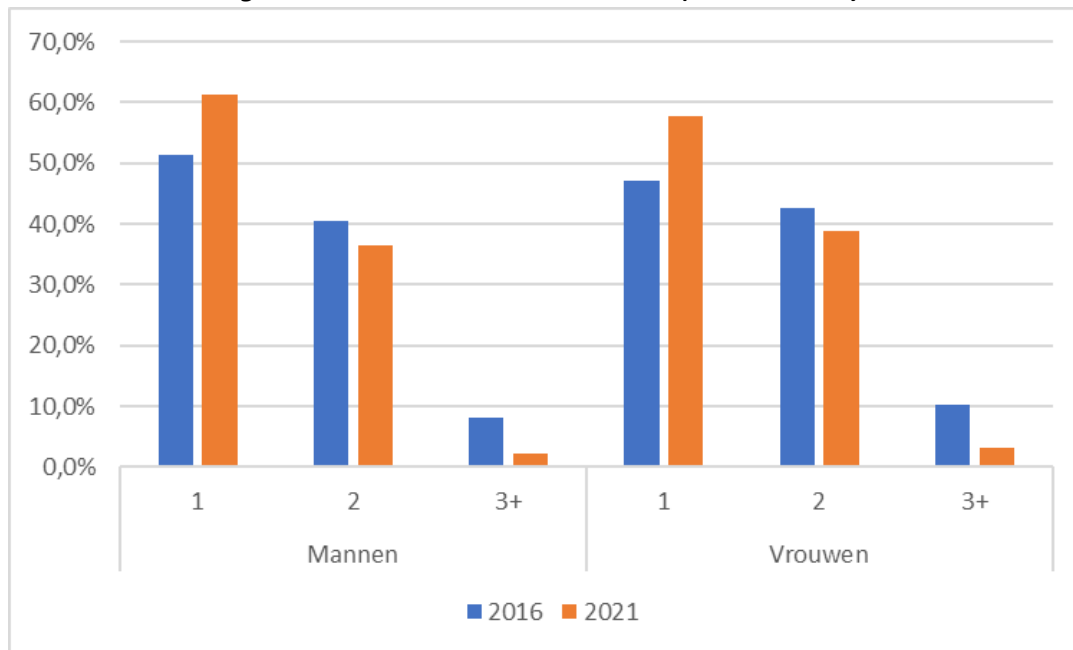


Bron: Datawarehouse arbeidsmarkt en sociale bescherming, KSZ. Berekeningen en verwerking: FOD WASO

Vrouwen combineren ook vaker verschillende van de in dit document geanalyseerde contracten⁵⁴ in de loop van een jaar; in 2021 werkte 3,3% van de vrouwelijke flexwerkers met minstens 3 korte contracten, tegenover 2,3% van de mannelijke flexwerkers. Deze percentages zijn echter sterk gedaald sinds 2016 (toen 10,2% van de vrouwen in de loop van het jaar minstens 3 verschillende soorten korte contracten had, tegenover 8,1% van de mannen). Vrouwen hebben ook vaker verschillende werkgevers voor deze flexi-jobs

⁵⁴ Dienstencheques, flexi-jobs, seizoenswerk, huishoudelijk werk, tijdelijk werk en extra's in de horeca.

Flexi-werkers naar geslacht en aantal korte contracten (2016 en 2021)

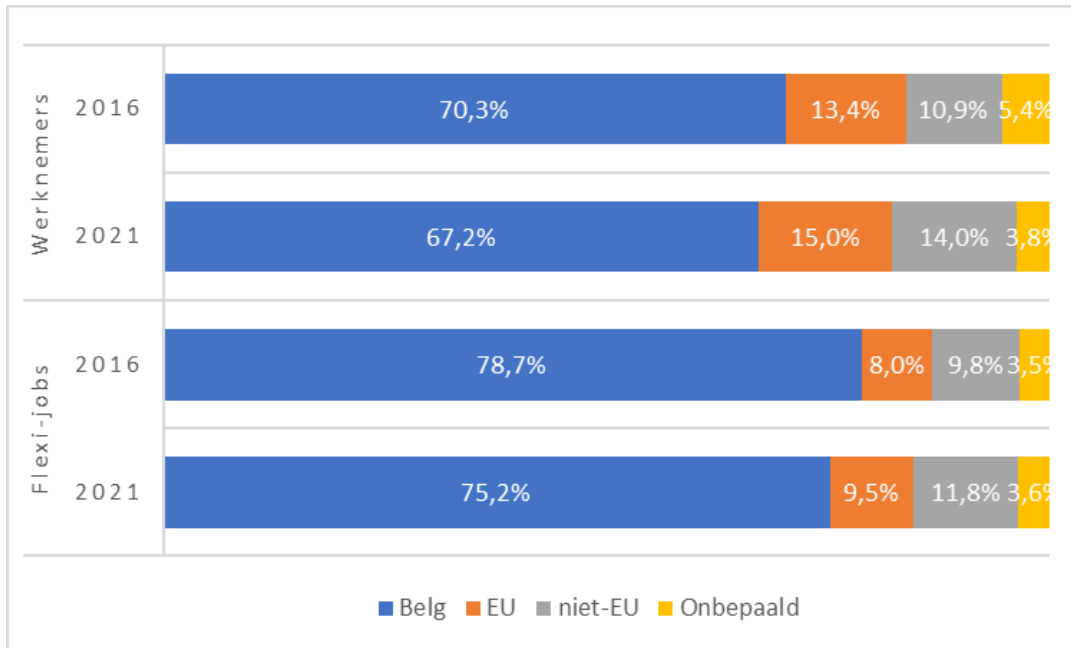


Bron: Datawarehouse arbeidsmarkt en sociale bescherming, KSZ. Berekeningen en verwerking: FOD WASO

Origine

Het aandeel flexwerkers van Belgische origine (75,2% in 2021) is hoger dan hun aandeel bij de loontrekkenden (67,2%), in tegenstelling tot personen van EU- en niet-EU-origine die verhoudingsgewijs minder aanwezig zijn in dit type contract (respectievelijk 9,5% en 11,8% in 2021 tegenover 15,0% en 14,0% van de loontrekkende bevolking).

Flexwerkers en werknemers, volgens origine (2016 en 2021)



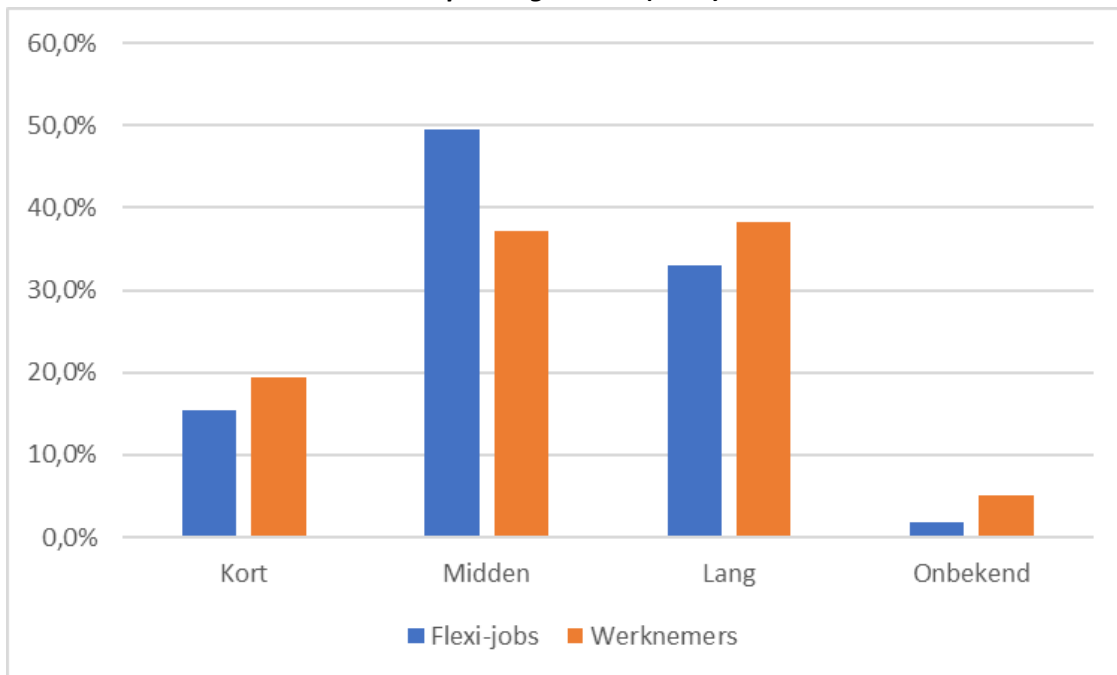
Bron: Datawarehouse arbeidsmarkt en sociale bescherming, KSZ. Berekeningen en verwerking: FOD WASO

Het aandeel flexwerkers van Belgische origine is in de loop der jaren licht gedaald (78,7% in 2016) ten voordele van flexwerkers van EU- en niet-EU-origine (respectievelijk 8,0% en 9,8% in 2011), in lijn met de veranderingen in de beroepsbevolking.

Opleidingsniveau

Ongeveer de helft van de flexwerkers heeft maximaal een diploma hoger secundair onderwijs (49,6% in 2021), ongeveer een derde heeft een hoger onderwijs-diploma (33,0% in 2021) en 15,5% heeft maximaal een getuigschrift lager secundair onderwijs. Er zijn dus verhoudingsgewijs meer mensen met een diploma hoger of lager secundair onderwijs in flexi-jobs dan in de totale loontrekkende bevolking.

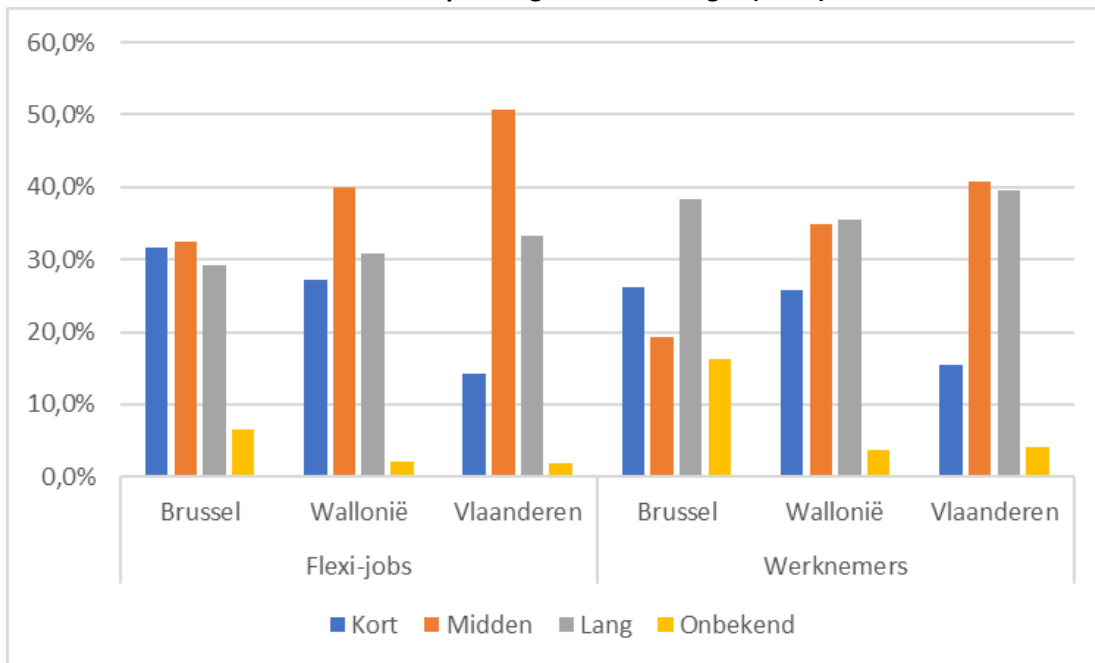
Flexi-werkers en werknemers naar opleidingsniveau (2021)



Bron: Datawarehouse arbeidsmarkt en sociale bescherming, KSZ. Berekeningen en verwerking: FOD WASO

Dit geldt echter niet voor alle gewesten. In Brussel ligt de verdeling volgens opleidingsniveau dichter bij een derde voor elk niveau, en in Wallonië zijn er ook iets meer afgestudeerden van ten hoogste lager secundair onderwijs (27,1%) en iets minder van het hoger secundair onderwijs (40,0%). In vergelijking met de totale loontrekkende bevolking zijn langgeschoolden minder aanwezig in flexi-jobs, vooral in Brussel, waar middengeschoolden daarentegen veel meer aanwezig zijn, net als mensen maximaal een diploma lager secundair onderwijs, maar in mindere mate.

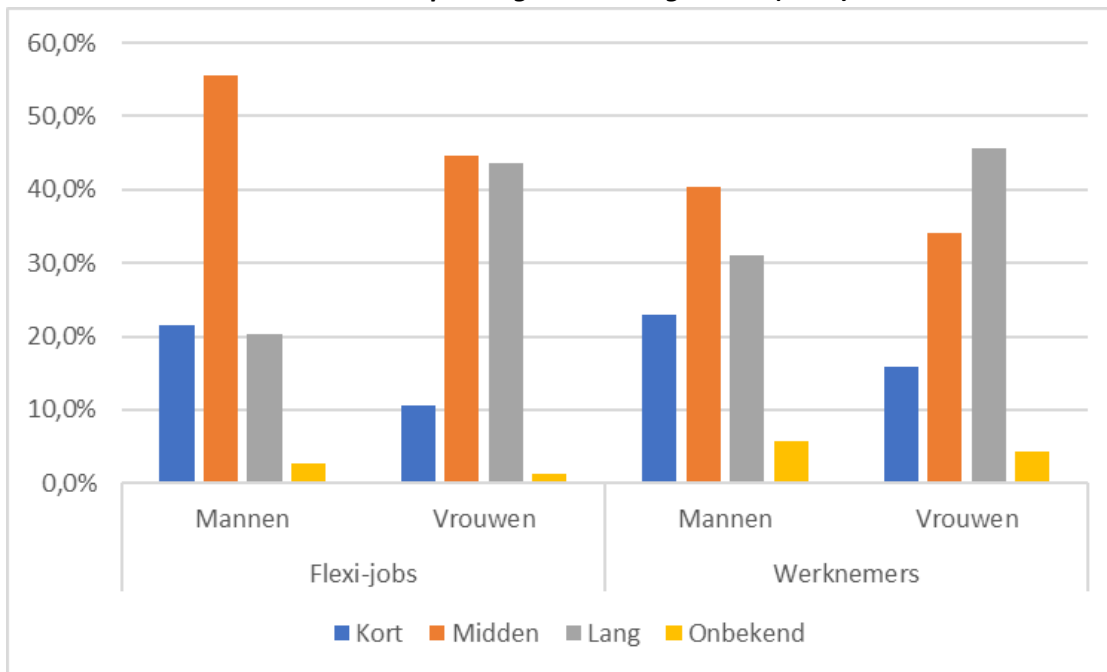
Flexi-werkers en werknemers naar opleidingsniveau en regio (2021)



Bron: Datawarehouse arbeidsmarkt en sociale bescherming, KSZ. Berekeningen en verwerking: FOD WASO

Net als bij de werkende bevolking, maar met een nog groter verschil, hebben vrouwelijke flexwerkers veel vaker dan hun mannelijke tegenhangers een diploma hoger onderwijs (43,7% vergeleken met 20,2% van de mannen in 2021) en minder vaak hoogstens een diploma hoger of lager secundair onderwijs (respectievelijk 44,5% en 10,5%, vergeleken met 55,6% en 21,5% voor mannen).

Flexwerkers en werknemers naar opleidingsniveau en geslacht (2021)

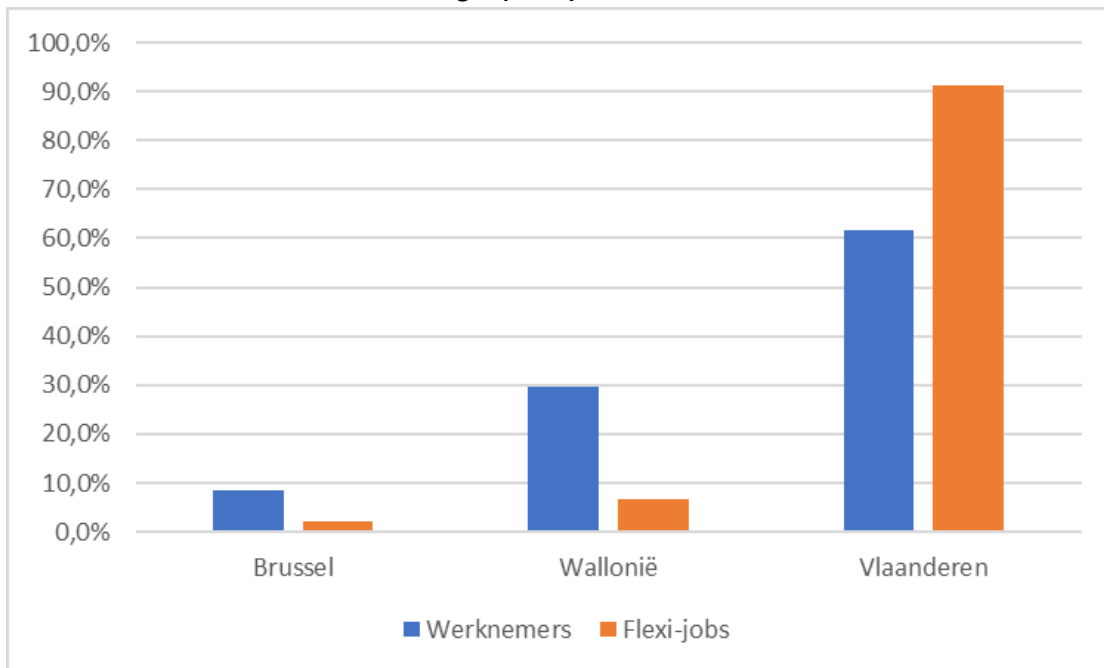


Bron: Datawarehouse arbeidsmarkt en sociale bescherming, KSZ. Berekeningen en verwerking: FOD WASO

Gewest

De overgrote meerderheid van de flexwerkers bevindt zich in Vlaanderen (91,2% in 2021, tegenover respectievelijk 6,7% en 2,1% voor Wallonië en Brussel). Hoewel Vlaanderen ook goed is voor de meerderheid van de werknemers in de totale beroepsbevolking, zijn de verhoudingen hier veel hoger voor dit gewest.

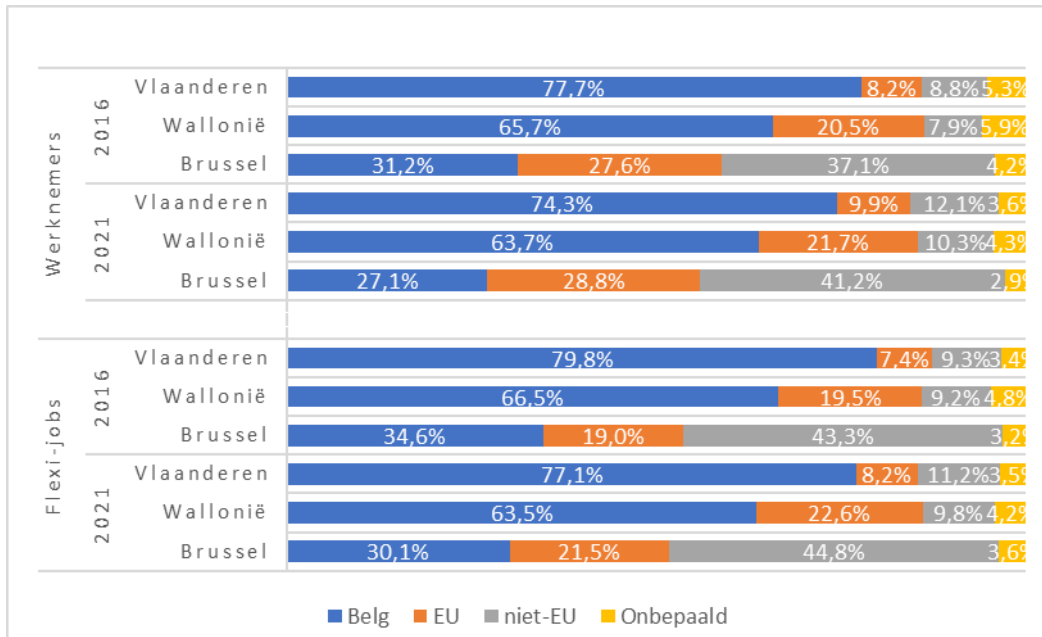
Flexi-werkers en werknemers naar regio (2021)



Bron: Datawarehouse arbeidsmarkt en sociale bescherming, KSZ. Berekeningen en verwerking: FOD WASO

In Vlaanderen zijn het vooral mensen van Belgische origine die deze jobs uitoefenen, vóór mensen van niet-EU-origine (respectievelijk 77,1% en 11,2% in 2021, en 8,2% voor mensen van EU-origine). In Brussel is het omgekeerde het geval (44,8% van de flexwerkers is van buiten de EU, tegenover 30,1% van Belgische origine en 21,5% van de werknemers uit de EU). In Wallonië is 63,5% van de flexwerkers van Belgische origine, 22,6% van EU-origine en 9,8% niet-EU. Deze verhoudingen zijn relatief stabiel gebleven sinds 2016. Deze verdeling ligt relatief dicht bij die van de werkende bevolking, met uitzondering van mensen van EU-origine in Brussel, die minder aanwezig zijn in flexi-jobs.

Flexi-werkers en werknemers naar regio en origine (2016 en 2021)



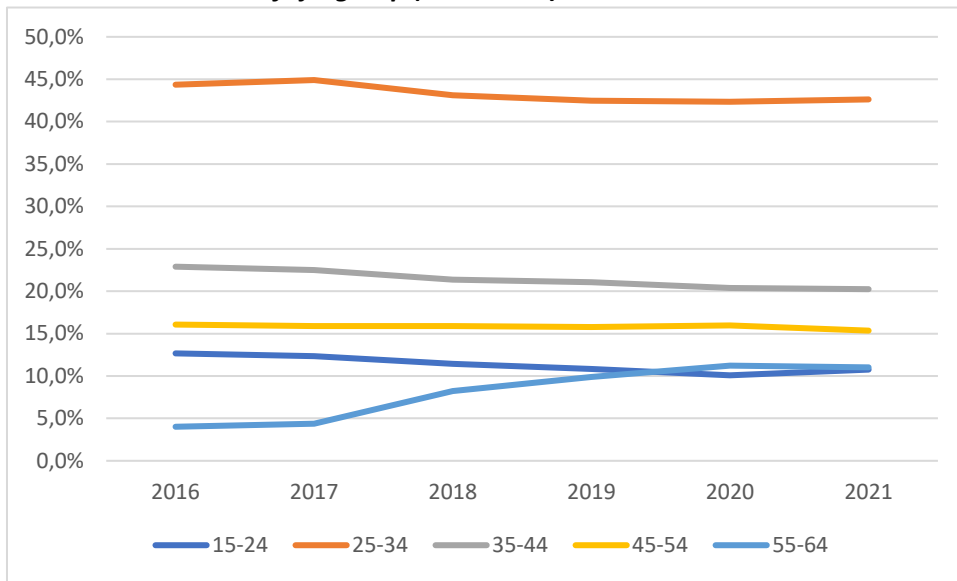
Bron: Datawarehouse arbeidsmarkt en sociale bescherming, KSZ. Berekeningen en verwerking: FOD WASO

Leeftijd

4 op de 10 flexwerkers zijn tussen de 25 en 34 jaar oud. Sinds 2020 zijn er iets meer 55-64-jarigen met dit type contract dan 15-24-jarigen. Deze leeftijdsgroep heeft de meeste veranderingen gezien sinds de invoering van het systeem, en zelfs nog meer sinds het in 2018 werd opengesteld voor gepensioneerden. Deze trend is echter minder uitgesproken voor mensen van buitenlandse origine, vooral die van niet-EU-origine, van wie slechts 2,7% in deze leeftijdsgroep zit.

De uitsplitsing naar leeftijdsgroep verschilt van die van de loontrekkende bevolking, waarin de leeftijdsgroepen 25-34, 35-44 en 45-54 allemaal een aandeel van ongeveer 25% hebben. Net als de leeftijdsgroep 25-34 jaar, maar in mindere mate, is de leeftijdsgroep 15-24 jaar meer aanwezig in flexi-jobs dan in de loontrekkende bevolking, waar deze groep in 2021 slechts 6,7% vertegenwoordigt. Dit type contract lijkt dus meer jongeren aan te trekken, evenals, gezien de verandering in het aandeel 55-plussers sinds 2018, "jonge" gepensioneerden, maar in mindere mate.

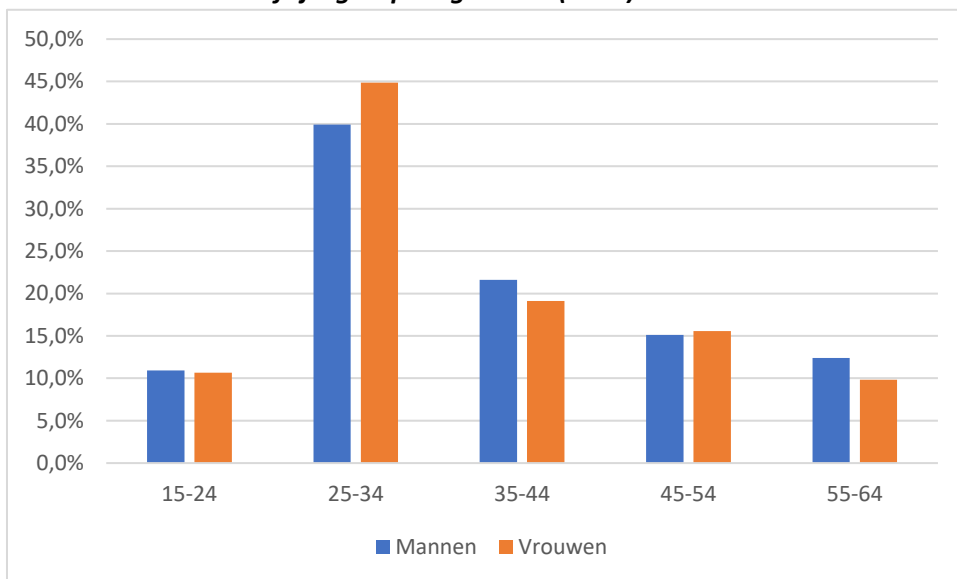
Flexi-werkers naar leeftijdsgroep (2016-2021)



Bron: Datawarehouse arbeidsmarkt en sociale bescherming, KSZ. Berekeningen en verwerking: FOD WASO

Er is een iets hoger percentage vrouwen dan mannen in de leeftijdsgroep 25-34 jaar en een iets lager percentage vrouwen in de leeftijdsgroepen 35-44 en 55-64 jaar.

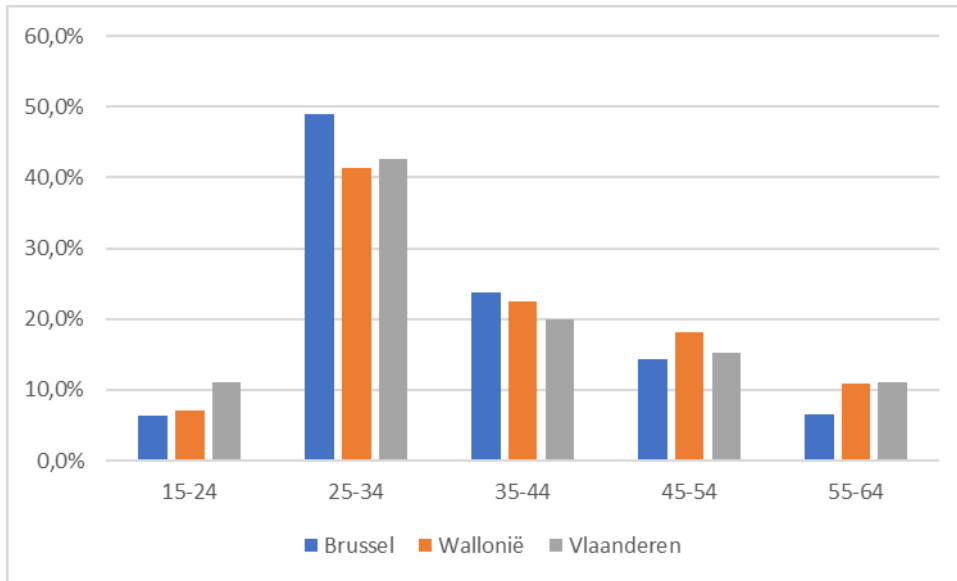
Flexi-werkers naar leeftijdsgroep en geslacht (2021)



Bron: Datawarehouse arbeidsmarkt en sociale bescherming, KSZ. Berekeningen en verwerking: FOD WASO

Wat de gewestelijke spreiding betreft, zijn er verhoudingsgewijs minder 15-24-jarigen en 55-64-jarigen in Brussel, en iets meer 25-34-jarigen. Ook in Wallonië is het aandeel 15-24-jarigen lager dan gemiddeld, maar dat van de 45-54-jarigen iets hoger.

Flexi-werkers naar leeftijdsgroep en regio (2021)



Bron: Datawarehouse arbeidsmarkt en sociale bescherming, KSZ. Berekeningen en verwerking: FOD WASO

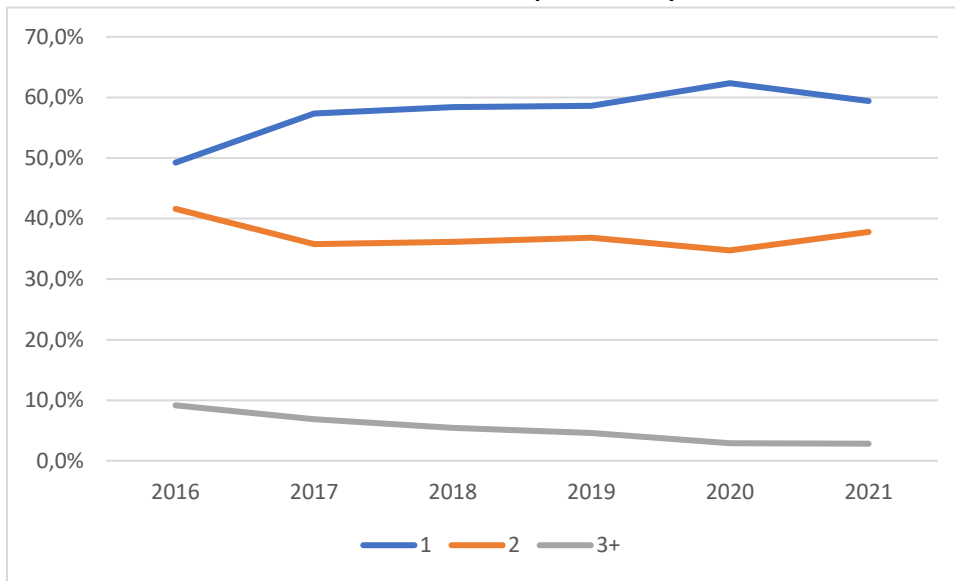
Statuut

In 2021 had 94,8% van de flexwerkers aan het einde van het jaar nog een baan (en dit aandeel is sinds 2016 relatief stabiel), 0,7% was werkloos geworden en 3,3% was inactief met een uitkering. Als we echter naar de situatie per leeftijdsgroep kijken, is meer dan 96% van de 15-29-jarigen en 30-54-jarigen nog steeds aan het werk. Slechts 0,7% is werkloos of heeft geen betaald werk, terwijl slechts 74,9% van de 55-64-jarigen aan het einde van 2021 nog steeds aan het werk is en 23,9% geen betaald werk heeft.

Cumul

De meerderheid van de flexwerkers had alleen dit type kort contract gedurende het hele jaar en bijna 4 op de 10 flexwerkers ondertekende ook een ander contract dat in dit rapport wordt bestudeerd. Het aandeel werknemers met ten minste 3 verschillende korte contracten is sinds 2016 gestaag gedaald. De andere twee categorieën zijn relatief stabiel sinds 2017 (na een stijging in geval van 1 en een daling voor 2).

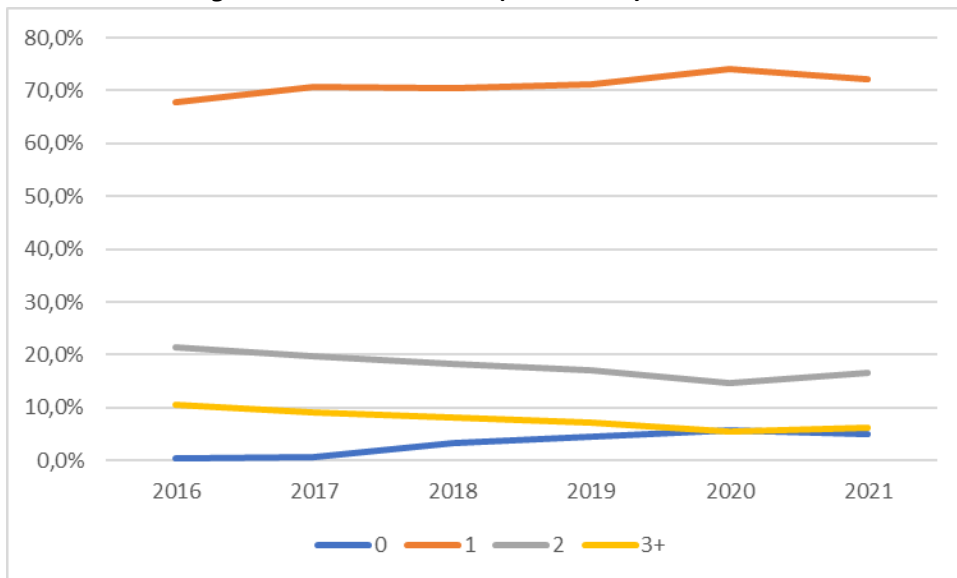
Flexi-werkers naar aantal korte contracten (2016-2021)



Bron: Datawarehouse arbeidsmarkt en sociale bescherming, KSZ. Berekeningen en verwerking: FOD WASO

Als we kijken naar het totale aantal banen dat flexwerkers hebben, zien we dat de overgrote meerderheid van hen (72,2%) naast hun flexi-job slechts één contract heeft (een percentage dat sinds 2016 is gestegen), 16,5% van hen heeft twee andere banen en 6,3% minstens drie andere banen (deze laatste percentages zijn sinds 2016 gedaald). We weten echter niet of deze banen gelijktijdig zijn. Verder had 5,1% van de flexwerkers geen andere banen gedurende het jaar. Maar aangezien bijna 90% van hen ouder is dan 55, nemen we aan dat dit voornamelijk gepensioneerden zijn die daarom niet hoeven te voldoen aan de regel dat de flexwerker ten minste 4/5^{de} van de tijd moet hebben gewerkt in het derde kwartaal voorafgaand aan de flexi-job (de anderen kunnen mensen zijn die in het voorgaande jaar een baan hadden, maar niet meer in het jaar waarin ze flexwerker zijn).

Flexi-werkers volgens aantal contracten (2016-2021)



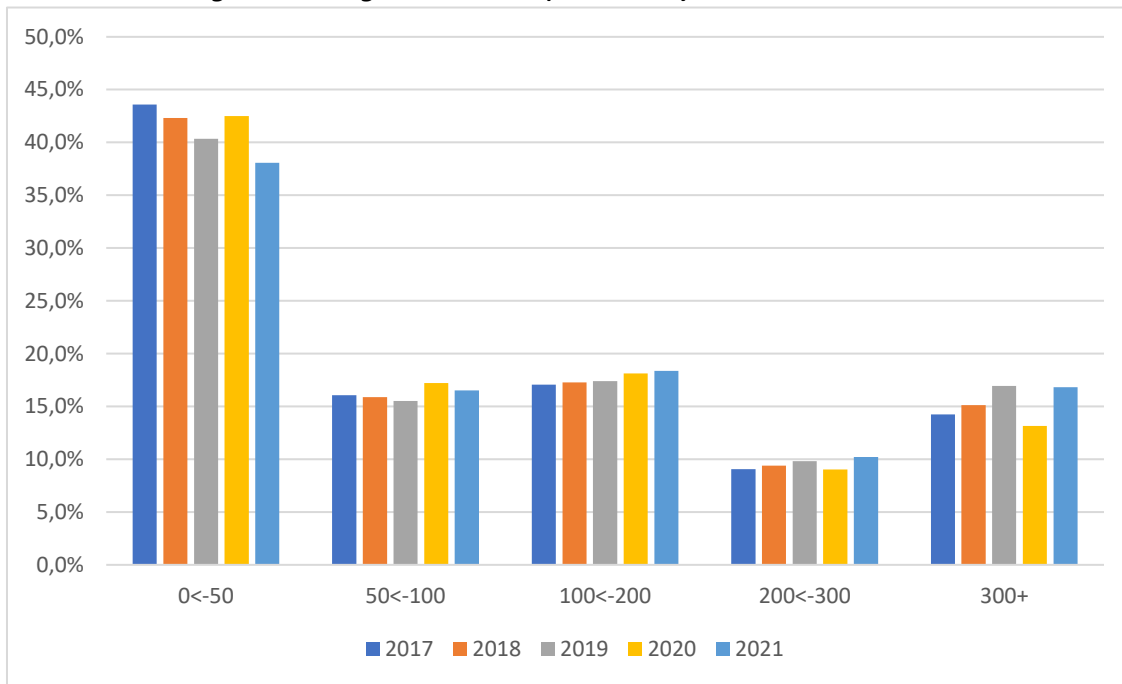
Bron: Datawarehouse arbeidsmarkt en sociale bescherming, KSZ. Berekeningen en verwerking: FOD WASO

Arbeidsregime

38,1% van de flexwerkers werkt minder dan 50 uur in dit systeem (een percentage dat is gedaald sinds 2017⁵⁵ toen het 43,6% was), 18,4% werkt tussen 100 en 200 uur en 16,8% meer dan 300 uur (een langzame stijging sinds 2017 toen het 14,2% was). Iets meer mensen van buiten de EU werken meer dan 300 uur (20,4%).

⁵⁵ 1^{ste} jaar waarvoor we deze gegevens hebben.

Flexi-werkers volgens aantal gewerkte uren (2017-2021)



Bron: Datawarehouse arbeidsmarkt en sociale bescherming, KSZ. Berekeningen en verwerking: FOD WASO

Flexwerkers werken iets vaker tussen 50 en 200 uur, en iets minder vaak meer dan 300 uur. De regionale verdeling is min of meer identiek aan de nationale verdeling.

Loon

De meerderheid van de flexwerkers (57,9% in 2019⁵⁶) ontvangt als totaal salaris⁵⁷ een gemiddeld loon, 34,2% een hoog loon en 7,9% een laag loon. Dit laatste aandeel is gestegen sinds 2016 (toen was het 3,1% en voor het gemiddelde loon 62,4%). Mannen hebben naar verhouding vaker een hoog of een laag loon (maar voor de laatste categorie is het verschil klein).

Vergeleken met de loontrekkende bevolking als geheel hebben flexwerkers vaker een gemiddeld loon en minder vaak een laag loon, vooral vrouwen. Mannelijke flexwerkers hebben vaker dan werknemers

⁵⁶ In 2020 waren er, net als bij de beroepsbevolking, meer lage lonen ten koste van hoge lonen. Maar in tegenstelling tot de loontrekkende bevolking is het aandeel van de gemiddelde lonen gestegen.

Flexwerkers en werknemers naar geslacht en loon in 2020

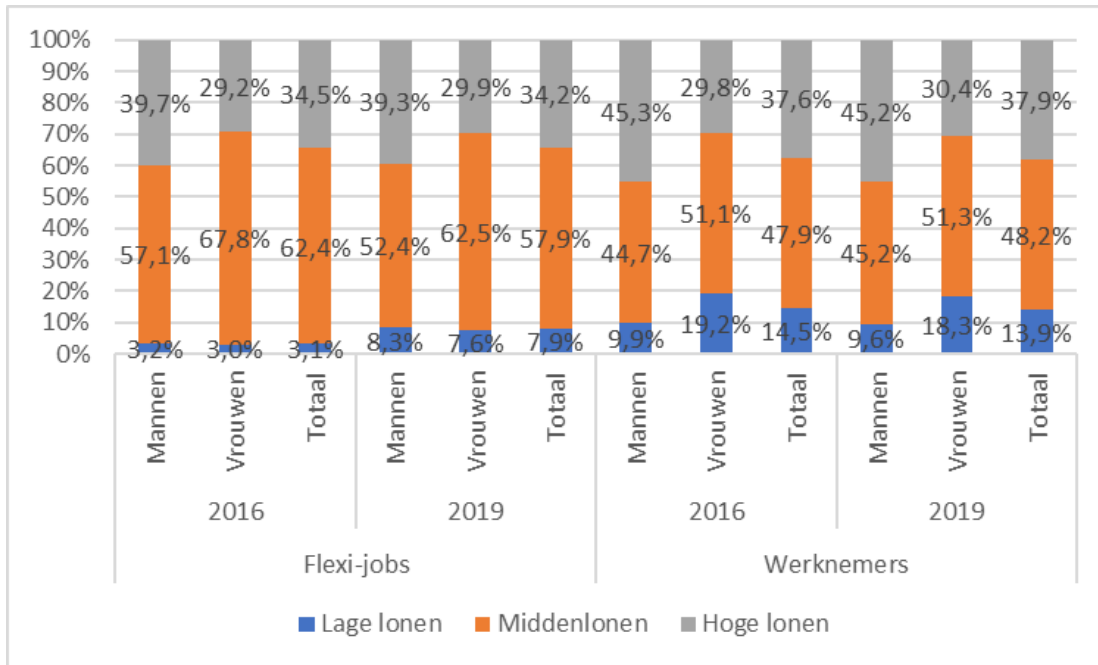
	Flexi-jobs			Werknemers		
	Mannen	Vrouwen	Totaal	Mannen	Vrouwen	Totaal
Lage lonen	13,0%	11,0%	11,9%	11,0%	20,3%	15,6%
Middenlonen	54,9%	61,4%	58,5%	45,9%	48,9%	47,4%
Hoge lonen	32,0%	27,6%	29,6%	43,1%	30,8%	37,0%

Bron: Datawarehouse arbeidsmarkt en sociale bescherming, KSZ. Berekeningen en verwerking: FOD WASO

⁵⁷ Dus loon en flexi-loon gecombineerd

als geheel een gemiddeld loon en minder vaak een hoog loon (en vóór 2018 en de komst van gepensioneerden in het systeem, hadden ze ook minder vaak een laag loon).

Flexwerkers en werknemers naar geslacht en loon (2016 en 2019)

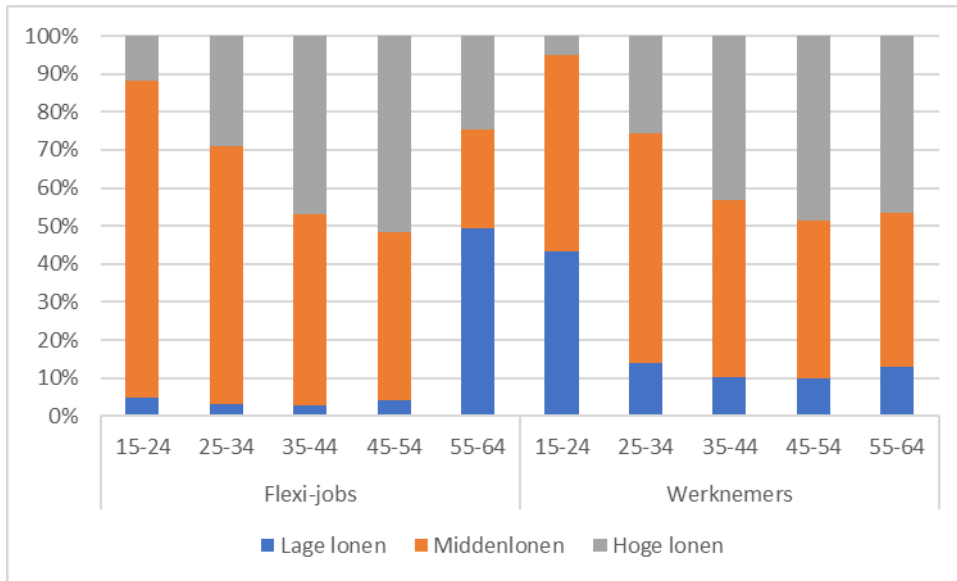


Bron: Datawarehouse arbeidsmarkt en sociale bescherming, KSZ. Berekeningen en verwerking: FOD WASO

De leeftijdsgroep 15-24 jaar (voornamelijk) en de leeftijdsgroep 25-34 jaar hebben vaker een gemiddeld loon, terwijl de leeftijdsgroepen 35-44 en 45-54 naar verhouding vaker (dan gemiddeld) een hoog loon hebben (de laatste groep heeft zelfs vaker een hoog loon dan een gemiddeld loon). Aan de andere kant heeft bijna de helft van de 55-plussers een laag loon⁵⁸.

⁵⁸ Maar met pensioenen wordt geen rekening gehouden in de variabele die hier wordt gebruikt om lonen weer te geven (aangezien het geen lonen zijn).

Flexwerkers en werknemers naar leeftijdsgroep en loon (2019)



Bron: Datawarehouse arbeidsmarkt en sociale bescherming, KSZ. Berekeningen en verwerking: FOD WASO

Activiteitssector⁵⁹

In 2021 zal iets meer dan een op de twee flexwerkers in de horeca werken. Dit aandeel daalt echter gestaag sinds 2016, vooral ten gunste van de sectoren N (Administratieve en ondersteunende dienstverlening) en G (Handel). Deze daling is logisch gezien de nieuwe sectoren die sinds 2018 toegang hebben tot dit type contract.

⁵⁹ We weten niet in welke NACE flexwerkers hun "gewone" diensten verrichten, omdat dit geen deel uitmaakte van de data-aanvraag. We hebben ons geconcentreerd op de NACE waarin de flexi-jobs worden uitgevoerd.

Flexi-werkers naar NACE (2016 en 2021)

	2016	2021
C Vervaardiging van voedingsmiddelen	0,1%	4,6%
G Groot- en detailhandel	0,9%	15,7%
I Horeca	84,2%	51,7%
N Administratieve en ondersteunende diensten	11,5%	24,3%
R Kunst, amusement en recreatie	2,3%	2,3%
S Overige diensten	0,4%	0,9%
Andere	0,5%	0,6%

Bron: Datawarehouse arbeidsmarkt en sociale bescherming, KSZ. Berekeningen en verwerking: FOD WASO

Ongeacht de sector zijn vrouwen nog steeds in de meerderheid, hoewel de verdeling in de horeca bijna gelijk is.

Wat de gewestelijke spreiding betreft, blijft de top 3 van sectoren ongewijzigd, ongeacht het gewest. De horecasector blijft echter het populairst in Wallonië en Brussel, terwijl sector N (Administratieve en ondersteunende diensten) minder populair is (vooral in Brussel).

Flexi-werkers naar regio en NACE (2021)

	Brussel	Wallonië	Vlaanderen	België
C Vervaardiging van voedingsmiddelen	2,0%	5,4%	4,6%	4,6%
G Groot- en detailhandel	11,5%	11,4%	16,1%	15,7%
I Horeca	69,4%	60,4%	50,6%	51,7%
N Administratieve en ondersteunende diensten	14,0%	19,2%	24,9%	24,3%
R Kunst, amusement en recreatie	1,5%	2,5%	2,3%	2,3%
S Overige diensten	1,1%	0,5%	0,9%	0,9%
Andere	0,5%	0,5%	0,6%	0,6%

Bron: Datawarehouse arbeidsmarkt en sociale bescherming, KSZ. Berekeningen en verwerking: FOD WASO

De horeca is ook minder populair bij 55-64-jarigen, die verhoudingsgewijs meer aanwezig zijn dan andere leeftijdsgroepen in de detailhandel.

Flexi-werkers naar leeftijdsgroep en NACE (2021)

	15-24	25-34	35-44	45-54	55-64	Totaal
C Vervaardiging van voedingsmiddelen	4,2%	4,4%	4,2%	5,2%	5,7%	4,6%
G Groot- en detailhandel	12,4%	13,9%	14,8%	17,3%	25,0%	15,7%
I Horeca	54,3%	52,4%	53,7%	50,7%	43,8%	51,7%
N Administratieve en ondersteunende diensten	25,4%	25,4%	23,6%	23,2%	21,9%	24,3%
R Kunst, amusement en recreatie	2,3%	2,4%	2,4%	2,0%	1,7%	2,3%
S Overige diensten	0,9%	0,9%	0,7%	1,0%	0,9%	0,9%
Andere	0,4%	0,5%	0,6%	0,6%	0,9%	0,6%

Bron: Datawarehouse arbeidsmarkt en sociale bescherming, KSZ. Berekningen en verwerking: FOD WASO

Transities

46,0% van de mensen die in 2019 onder een flexi-job-arbeidscontract werkten, werken ook onder dit type contract in 2021 (we kunnen niet zeggen of dit ook het geval was in 2020); dit aandeel is lager in Brussel en Wallonië (respectievelijk 35,5% en 38,7%, tegenover 46,7% in Vlaanderen). En vrouwen blijken iets vaker als flexwerker te blijven werken (behalve voor mensen met origine in een niet-EU-land, voor wie het mannen zijn die vaker blijven), net als mensen met een lager secundair diploma of minder (47,1%) en mensen tussen 55 en 64 jaar (van wie 56,4% dit type werk blijft doen).

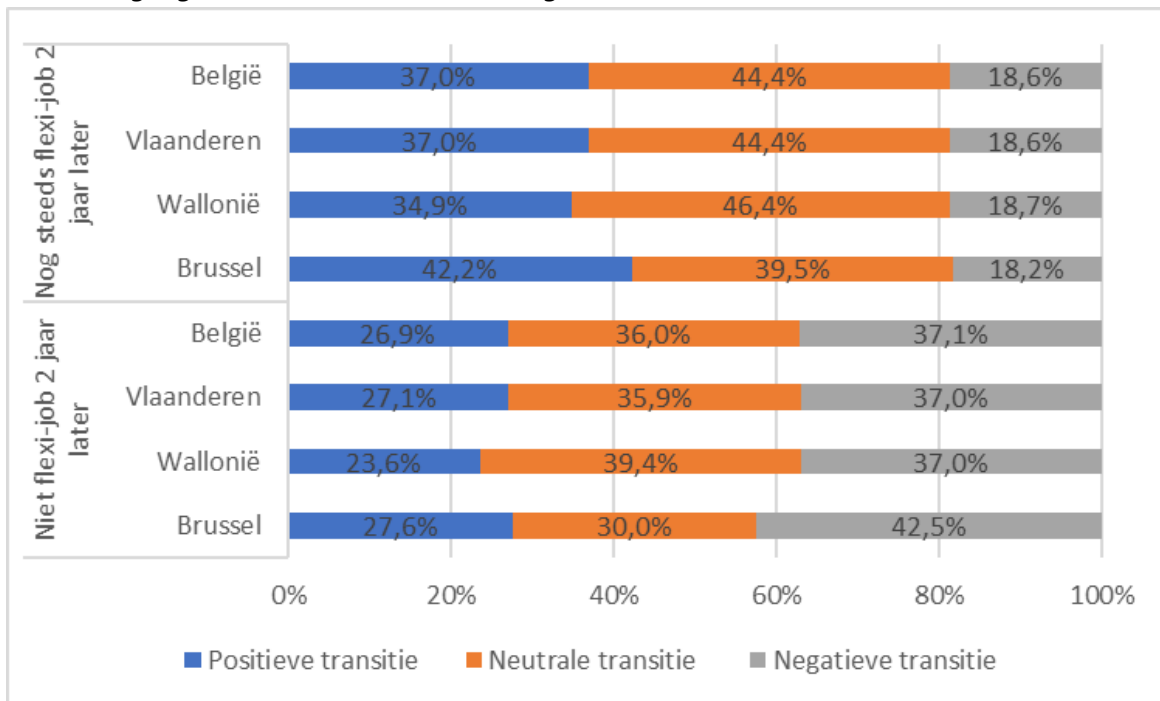
Deze trends waren identiek voor mensen die in 2018 met een flexi-job-contract hadden gewerkt en ook in 2020 met zo'n contract werkten. Dit aandeel daalt echter sinds 2016; in 2016 en 2017 werkte ongeveer 52% twee jaar later nog steeds onder dit type contract).

Wat de loonsovergangen⁶⁰ betreft, analyseren we vooral de overgangen van 2017 tot 2019, omdat de overgangen van 2018 tot 2020 veel vaker negatief zijn dan de vorige jaren, waarschijnlijk als gevolg van de coronacrisis. Deze negatieve vaststelling is des te meer uitgesproken voor mannen, Brusselaars en mensen van niet-EU-origine (of ze nu in het systeem blijven of niet, maar de proporties negatieve overgangen zijn nog hoger voor mensen die in 2020 geen flexwerkers meer zijn).

Van alle flexwerkers uit 2017 die in 2019 nog in dit type contract zitten, heeft 44,4% een neutrale loonsovergang ervaren, 37,0% een positieve overgang en 18,6% een negatieve overgang. Daarentegen heeft 37,1% van de flexwerkers in 2017 die in 2019 niet meer in dit type contract zitten een negatieve overgang ervaren, 36,0% een neutrale overgang en 26,9% een positieve overgang.

⁶⁰ Een positieve loonsovergang wordt gedefinieerd als een overgang van een deciel naar een hoger deciel. Een negatieve overgang is een overgang naar een lager deciel. Een neutrale situatie wordt gedefinieerd als een persoon die in hetzelfde deciel blijft, wat niettemin een lichte stijging of daling binnen hetzelfde deciel kan betekenen. De methodologie van deze analyse werd uitgelegd in hoofdstuk 5.2 van de Socio-economische Monitoring 2015.

Loonsovergangen van 2017 tot 2019 naar regio

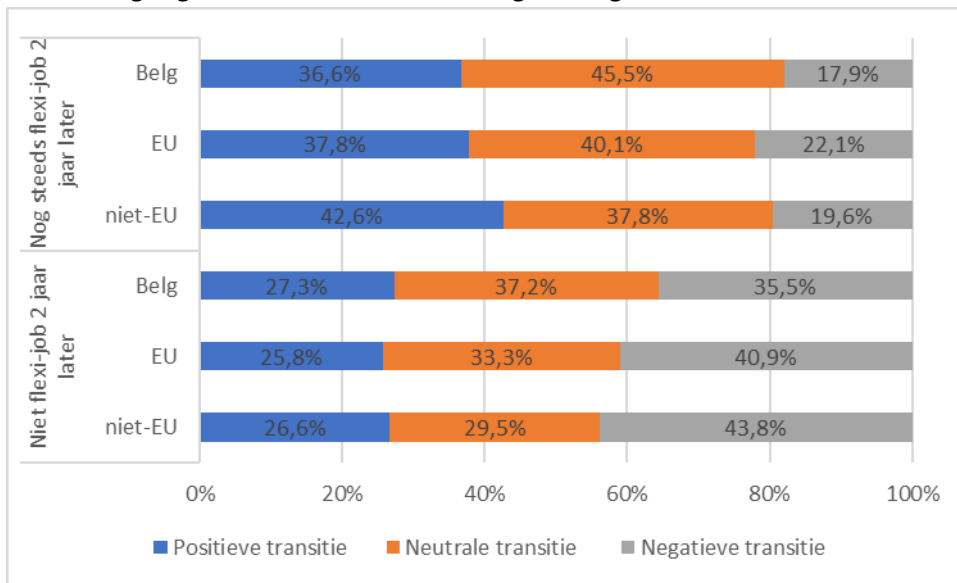


Bron: Datawarehouse arbeidsmarkt en sociale bescherming, KSZ. Berekeningen en verwerking: FOD WASO

Deze verhoudingen zijn min of meer gelijk voor mannen en vrouwen. De regionale situatie is enigszins anders. Zo ervaren Brusselse flexwerkers die flexwerker blijven iets vaker een positieve dan een neutrale overgang, terwijl hun tegenhangers die het systeem verlaten iets vaker een negatieve overgang ervaren. Wat de Waalse flexwerkers betreft: of ze nu in het systeem blijven of niet, ervaren ze iets vaker een neutrale overgang en iets minder vaak een positieve.

Mensen van niet-EU-origine ervaren verhoudingsgewijs vaker een positieve overgang wanneer ze in het systeem blijven (42,6% van de flexwerkers van deze origine die flexwerker blijven, hebben een positieve overgang ervaren), maar ervaren aan de andere kant vaker (43,8%) een negatieve overgang wanneer ze dit type contract 2 jaar later niet meer hebben.

Loonsovergangen van 2017 naar 2019 volgens origine



Bron: Datawarehouse arbeidsmarkt en sociale bescherming, KSZ. Berekeningen en verwerking: FOD WASO

8. Seizoensarbeid

Belangrijkste punten

- Het seizoensgebonden arbeidscontract is niet duidelijk gedefinieerd in de wetgeving. De term omvat tijdelijk (of occasioneel) werk en werk in de land- en tuinbouw.
- De analyse van seizoenscontracten is om twee redenen beperkt: de omvang van de populatie is klein en het "seizoensgebonden" karakter zoals gedefinieerd in de RSZ-gegevens heeft alleen betrekking op de land- en tuinbouwsector.
- Het aantal seizoenarbeiders schommelde weinig tussen 2011 en 2021. Het vertegenwoordigde 0,4% van de loontrekkende bevolking, of 14.490 werknemers in 2021.
- Geslacht: 65% mannen en 35% vrouwen (9.442 mannen en 5.048 vrouwen in 2021).
- Opleidingsniveau: ongeveer 90% is kort- of gemiddeld geschoold.
- Origine: in 2021 was 45% van de seizoenarbeiders van niet-EU-origine; 27% was van Belgische origine; en 23% was van EU-origine.
- Leeftijd: jonge seizoenarbeiders (15-29 jaar) zijn oververtegenwoordigd (40%).
- Regio: in 2021 zal het aandeel mannelijke seizoenarbeiders in Brussel 74% bedragen en in Vlaanderen 61%.
- Statuut: tussen 2011 en 2021 is het aandeel seizoenarbeiders met een baan aan het einde van het jaar toegenomen.
- Cumul: het aantal cumulatieve kortlopende contracten steeg tussen 2011 en 2021. In 2011 was 71,6% van de seizoenarbeiders "uitsluitend seizoenarbeider" (niet gecombineerd met een ander contract uit dit verslag), tegenover 54,6% in 2021. Omgekeerd is het aandeel van seizoenarbeiders met meer dan één soort contract gestegen van 28,4% (2011) naar 45,4% (2021). 46% van de mannen en 35% van de vrouwen heeft twee contracten in 2021.
- Lonen: over de hele bestudeerde periode hadden seizoenarbeiders van Belgische origine minder negatieve loonovergangen en meer neutrale overgangen dan de andere twee originegroepen. Zowel EU- als niet-EU-origine kenden echter meer positieve overgangen. Vrouwen en mensen die kortgeschoold zijn, hadden vaker te maken met negatieve overgangen.
- Transities: van de seizoenarbeiders in 2019 had 71% in 2021 niet langer zo'n arbeidscontract.

Ontwikkelingen op het gebied van wetgeving

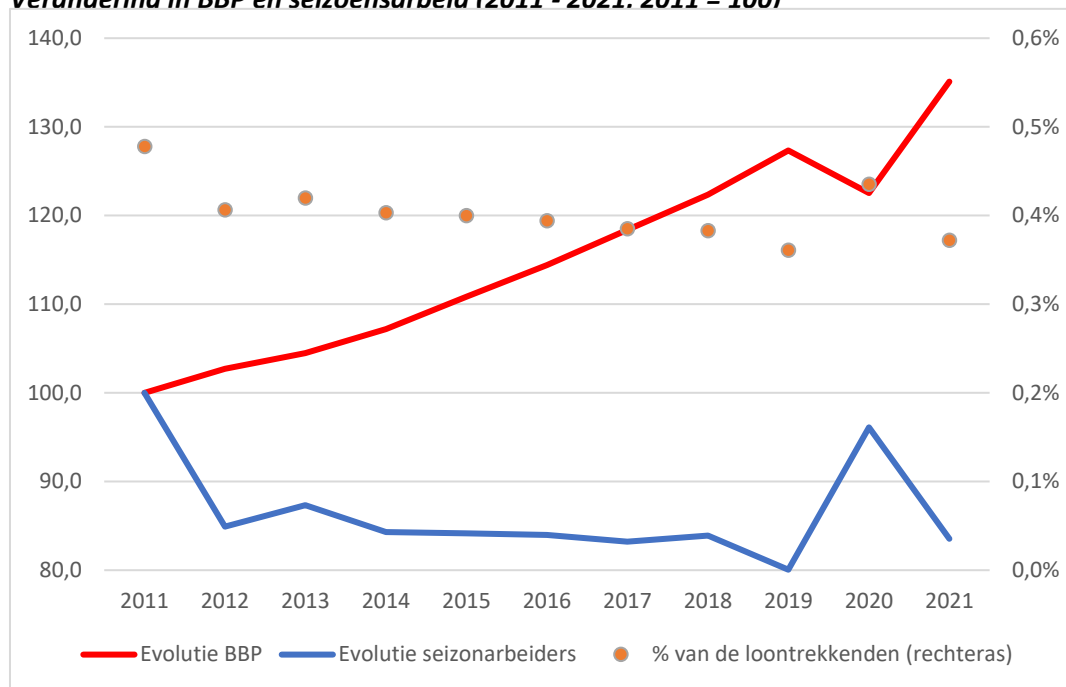
Gelegenheidswerk in tuinbouw en landbouw

1994	Sinds 1 juli 1994 is het systeem van gelegenheidsarbeid van kracht in de tuinbouwsector.
2000	Het systeem van gelegenheidsarbeid is sinds 1 april 2000 van toepassing in de landbouwsector.
2010	<p>In de tuinbouwsector mogen werknemers maximaal 65 dagen per kalenderjaar in dienst zijn van een of meer werkgevers. In de agrarische sector mogen werknemers maximaal 30 dagen per kalenderjaar in dienst zijn van één of meer werkgevers. Uitzendkrachten mogen het voor de betreffende sector vastgestelde aantal dagen niet overschrijden.</p> <p>Een werknemer die in dat kwartaal of in de twee voorafgaande kwartalen in de land- of tuinbouwsector heeft gewerkt in een andere hoedanigheid dan die van gelegenheidswerknemer, komt voor een bepaald kwartaal niet in aanmerking als gelegenheidswerknemer.</p> <p>Juli 2010: Gelegenheidsarbeiders die in de witloofsector werken, mogen 35 dagen langer werken als gelegenheidsarbeiders, maar niet als uitzendkrachten. Het Koninklijk Besluit van 9 januari 2011 dat deze regel met terugwerkende kracht verlengt van 1 juli 2010 tot 30 juni 2011 werd gepubliceerd op 1 februari 2011.</p>
2011	Gelegenheidsarbeiders die in de witloofsector werken, mogen 35 dagen extra werken als gelegenheidsarbeiders, maar niet als uitzendkrachten. Het Koninklijk Besluit van 13 november 2011 dat deze regel met terugwerkende kracht verlengt van 1 juli 2011 tot 31 december 2011 werd gepubliceerd op 6 december 2011.
2012	In de champignonsector is de inzet van gelegenheidswerknemers tijdens een periode van intense activiteit beperkt tot 156 dagen per kalenderjaar per werkgever.
2013	<p>Een werknemer die gedurende de voorgaande 180 dagen in de land- of tuinbouwsector heeft gewerkt in een andere hoedanigheid dan die van gelegenheidswerknemer, komt niet in aanmerking als gelegenheidswerknemer.</p> <p>Handarbeiders in de champignonsector mogen 35 dagen extra werken als gelegenheidswerknemers, maar niet als uitzendkrachten. Er is niet voorzien in cumulatie als de eerste 65 dagen worden overschreden met een andere vorm van occasionele arbeid in de land- en tuinbouwsector. Dit betekent dat de extra 35 dagen alleen kunnen worden gebruikt als de gelegenheidswerknemer ook de volle 65 dagen in de</p>

	<p>champignonsector heeft gewerkt. Dit systeem is met terugwerkende kracht vanaf 1 januari 2013 ingevoerd.</p>
2014	<p>Handarbeiders in de champignonsector mogen 35 dagen extra werken als gelegenhedswerknemers, maar niet als uitzendkrachten. Er is niet voorzien in cumulatie als de eerste 65 dagen worden overschreden met een andere vorm van occasionele arbeid in de land- en tuinbouwsector. Dit betekent dat de extra 35 dagen alleen kunnen worden gebruikt als de gelegenhedswerknemer ook de volle 65 dagen in de champignonsector heeft gewerkt. Dit systeem is met terugwerkende kracht vanaf 1 januari 2013 ingevoerd. De tewerkstelling van tijdelijke werknemers is niet beperkt tot de 'piekperiode' van 156 dagen als de werkgever voldoet aan de voorwaarden om werknemers de extra 35 dagen als tijdelijke werknemers te laten werken.</p>
2020	<p>Coronamaatregel:</p> <p>1. Als gevolg van de pandemie wordt het aantal dagen waarvoor werkgevers in de land- en tuinbouwsector gebruik kunnen maken van het voordeligere stelsel van gelegenhedswerk (premies berekend op basis van een vast bedrag per dag) verdubbeld voor 2020. Concreet betekent dit dat</p> <ul style="list-style-type: none"> • het maximum aantal dagen in de landbouw wordt verhoogd van 30 naar 60 • het maximum aantal dagen in de tuinbouw wordt verhoogd van 65 naar 130 • voor werknemers in de witloof- en champignonsector zijn de extra 35 dagen verhoogd tot 70. Zij kunnen in 2020 dus maximaal 200 dagen van het systeem gebruikmaken. <p>2. Op dezelfde manier als het systeem van 35 extra dagen voor de champignonsector bovenop het klassieke contingent van 65 dagen in de tuinbouwsector, wordt ook voorzien in 35 extra dagen voor occasionele werknemers in de fruitsector. Er is een nieuw functienummer "93" ingevoerd voor de aangifte van het forfaitaire bedrag dat, precies zoals in de champignonsector, hetzelfde is als in de klassieke tuinbouwsector. Deze uitbreiding geldt niet voor de uitzendsector, waarvoor het quotum beperkt blijft tot 65 dagen. Als de eerste 65 dagen overschreden worden door een andere vorm van occasioneel werk in de land- of tuinbouwsector, is er geen cumulatie voorzien. Dit betekent dat de extra 35 dagen alleen kunnen worden gebruikt als de uitzendkracht tijdens de eerste 65 dagen ook actief was in de fruitsector.</p> <p>Net als in de rest van de land- en tuinbouw zijn de quota verdubbeld tot respectievelijk 130 dagen en 70 dagen, wat een totaal van maximaal 200 dagen geeft als gelegenhedswerknemer in de fruitsector.</p> <p>Deze verlenging is mogelijk voor maximaal 33% van het aantal gelegenhedswerknemers dat de werkgever in 2019 heeft opgegeven.</p>

2023	<p>Een gelegenhedswerknemer is niet een werknemer die gedurende de voorgaande 180 dagen in dezelfde onderneming heeft gewerkt in een andere hoedanigheid dan die van gelegenhedswerknemer. Onder "dezelfde onderneming" worden alle juridische entiteiten verstaan die door dezelfde directeuren en/of managers worden geleid of die tot dezelfde technische bedrijfseenheid behoren. Niettegenstaande</p> <ul style="list-style-type: none">• wordt er geen rekening gehouden met een dienstverband voor bepaalde tijd of voor duidelijk omschreven werk gedurende maximaal 6 opeenvolgende kalenderweken• en de 180-dagenregel is niet van toepassing op werknemers die als gelegenhedswerknemers in hetzelfde bedrijf willen werken nadat hun arbeidsovereenkomst op de wettelijke pensioenleeftijd is afgelopen. <p>Fruitsector: Vanaf 1 januari 2023 is het quotum hetzelfde als voor tuinbouw.</p>
------	---

Verandering in BBP en seizoensarbeid (2011 - 2021. 2011 = 100)



Bron: Datawarehouse arbeidsmarkt en sociale bescherming, KSZ. Berekeningen en verwerking: FOD WASO; NBB, Nationale Rekeningen.

Deze grafiek toont veranderingen in het BBP en seizoensarbeid. Er lijkt geen verband te bestaan tussen veranderingen in het BBP en seizoensarbeid. Het is echter interessant om de groei van seizoensarbeid in 2020 te zien, die overeenkomt met de maatregelen die tijdens de Covid-crisis zijn genomen, waardoor meer uren onder dit statuut konden worden gewerkt.

Inleiding

Juridisch aspect

De seizoensarbeidsovereenkomst is niet duidelijk gedefinieerd in de wetgeving. In België dekt deze polyseme term zowel tijdelijk (of gelegenheids-) werk als werk in de land- en tuinbouw. Deze dubbelzinnigheid werd aangekaart in antwoord op een parlementaire vraag aan de minister van Economie en Werk⁶¹. Aangezien de cijfers van de RSZ (DmfA) beperkt zijn tot de land- en tuinbouwsector voor seizoensarbeid, is dit hoofdstuk gebaseerd op deze definitie.

Het seizoenarbeidssysteem bestaat specifiek voor bedrijven die onder de paritaire comités 144 en 145 (land- en tuinbouw) vallen^{62,63}. Deze werknemers worden tewerkgesteld op basis van dagcontracten

⁶¹ [55K0036.pdf \(lachambre.be\)](#), p. 154

⁶² Met inbegrip van de volgende sub-PC's: bloementeel, wijnbouw, fruitteelt, tuinbouw, enz.

⁶³ Werknemers van het Paritair Comité voor uitzendarbeid die tewerkgesteld zijn in de sectoren opgesomd in dit hoofdstuk vallen onder de definitie van uitzendarbeid.

en hebben een "plukkaart". Verlagen van de werkgeversbijdragen (forfaitair berekend) zijn onder bepaalde voorwaarden mogelijk. In de tuinbouwsector is de maximale jaarlijkse tewerkstellingsperiode 100 dagen, en 50 dagen voor de landbouw⁶⁴. Hoewel de twee systemen gecombineerd kunnen worden, mag een werknemer in geen geval de limiet van 100 dagen per jaar overschrijden. Bovendien wordt een werknemer die de voorgaande 180 dagen onder een ander statuut voor hetzelfde bedrijf heeft gewerkt, niet beschouwd als een "seizoenarbeider".

Dit systeem is van kracht sinds 1994 voor PC 145 en 2000 voor PC 144. Dit reglement werd opgenomen in het Koninklijk Besluit van 28 november 1969. De wet van 8 november 2023⁶⁵ voert wijzigingen in met betrekking tot forfaitaire bedragen en quota.

Voorwoord

De gegevens in dit hoofdstuk zijn afkomstig van de Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid (KSZ). De hier gebruikte variabele omvat alle "seizoenarbeiders in de land- en tuinbouw", gebaseerd op gegevens van de RSZ (DmfA). De volgende resultaten hebben betrekking op "werkzame personen" en niet op "werkplekken", zoals soms wordt voorgesteld in de statistieken van de RSZ.

Gezien de vaak (zeer) tijdelijke aard van dit type contract, is het de bedoeling om alle mensen die voldoen aan de hierboven gedefinieerde criteria van seizoenarbeiders in kaart te brengen en hun mobiliteit op de arbeidsmarkt te analyseren. De populatie van seizoenarbeiders fluctueert relatief weinig tijdens de bestudeerde periode (2011-2021) in vergelijking met andere contracttypes.

De analyses in dit hoofdstuk hebben twee beperkingen. Ten eerste, aangezien de populatie van seizoenarbeiders vrij klein is, kunnen bepaalde kruisingen van variabelen resulteren in vrij kleine subpopulaties, wat de statistische betrouwbaarheid van bepaalde waarnemingen aanzienlijk kan beperken. Ten tweede, zoals vermeld in de inleiding, heeft "seizoenarbeider", zoals gedefinieerd in de RSZ-gegevens, alleen betrekking op tijdelijke arbeidskrachten in de land- en tuinbouw⁶⁶.

Algemeen

De populatie seizoenarbeiders vertegenwoordigt 0,4% van de loontrekkende bevolking, of 14.490 werknemers, waaronder 9.442 mannen en 5.048 vrouwen in 2021. Dit aandeel is sinds 2011 licht gedaald voor zowel mannen als vrouwen. De populatie seizoenarbeiders is relatief stabiel sinds 2011 (17.348) en schommelt tussen 14.730 in 2012 en 16.674 in 2020. Wat origine betreft, is het aandeel werknemers met Belgische origine sinds 2011 vrij stabiel gebleven (29,4% in 2011 en 27,3% in 2021), terwijl het aandeel werknemers van EU-origine toeneemt (16,1% in 2011 en 22,6% in 2021). In 2011 was de meerderheid van de seizoenarbeiders kortgeschoold (55,7%) en slechts 10,2% was

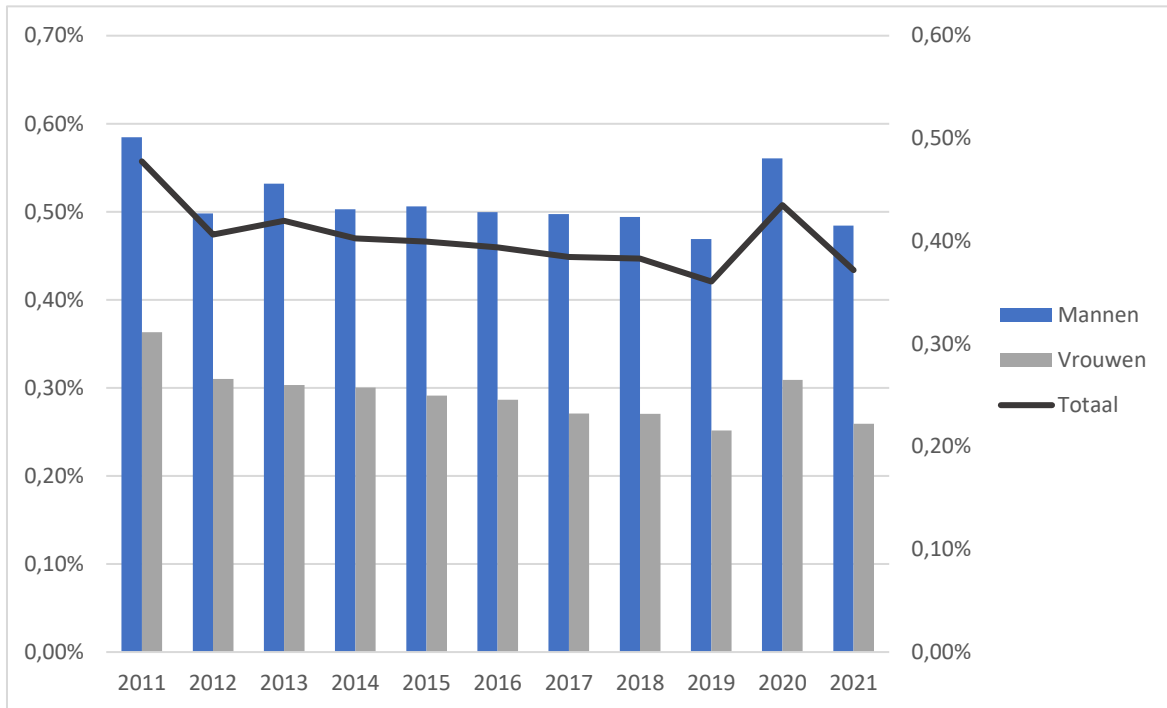
⁶⁴ Voor meer details: [Administratieve instructies RSZ - 2023/4 > Sociale bijdragen \(socialsecurity.be\)](#)

⁶⁵ [23_1.pdf \(fgov.be\)](#)

⁶⁶ [Datawarehouse | Speciale arbeidersklasse \(fgov.be\)](#), OH Code

langgeschoold. In 2021 is het aandeel seizoenarbeiders die kortgeschoold zijn, gedaald (44,8%) en dat van langgeschoolden licht gestegen (12,2%).

Aandeel seizoenarbeiders/ werkende bevolking naar geslacht (2011 - 2021)



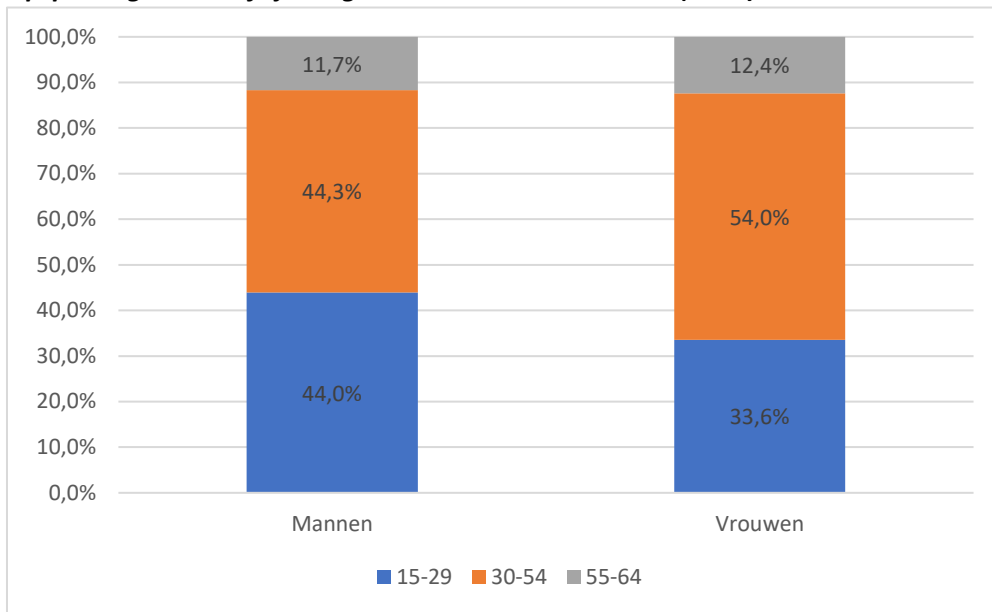
Bron: Datawarehouse arbeidsmarkt en sociale bescherming, KSZ. Berekeningen en verwerking: FOD WASO

Geslacht

De man-vrouwverdeling binnen de seizoenarbeiderspopulatie is 65% mannen en 35% vrouwen (2021). Deze verdeling is nauwelijks veranderd sinds het begin van de onderzochte periode (2011).

Jonge seizoenarbeiders (15-29 jaar) zijn oververtegenwoordigd (40,3%) in vergelijking met de loontrekkende bevolking (18,9%). Wanneer deze resultaten worden uitgesplitst naar geslacht, is er een verschil van 10 procentpunten tussen mannen (44,0%) en vrouwen (33,6%) in deze leeftijdsgroep. Tussen 2019 en 2020 steeg het aandeel van de 15-29-jarigen aanzienlijk, meer voor vrouwen (39%, of +6 procentpunten) dan voor mannen (44%, of 4 procentpunten), terwijl het aandeel van deze leeftijdsgroep sinds 2011 stabiel was. Dit aandeel is echter direct teruggevallen tot 2021 voor vrouwen (33,6%), terwijl het zich voor mannen heeft gestabiliseerd (44,0%).

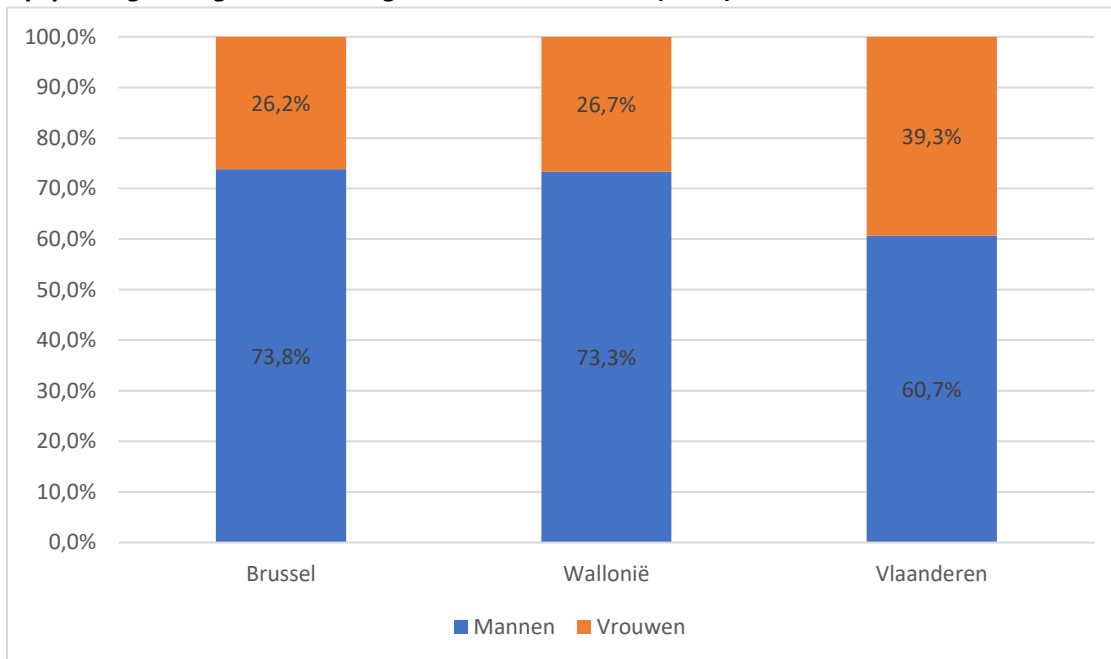
Opsplitsing naar leeftijd en geslacht - Seizoenarbeiders (2021)



Bron: Datawarehouse arbeidsmarkt en sociale bescherming, KSZ. Berekeningen en verwerking: FOD WASO

Op regionaal niveau verhult de uitsplitsing naar geslacht grote verschillen, die echter sinds 2011 kleiner zijn geworden. In 2011 was het aandeel mannen in Brussel aanzienlijk hoger (82%) dan in Vlaanderen (59%). De kloof is kleiner geworden: in 2021 bedraagt het aandeel mannen in Brussel 73,8% en in Vlaanderen 60,7%. De percentages zijn veel constanter in Wallonië, waar er weinig verandering is (73,3% mannen, 26,7% vrouwen).

Opsplitsing naar geslacht en regio - Seizoenarbeiders (2021)

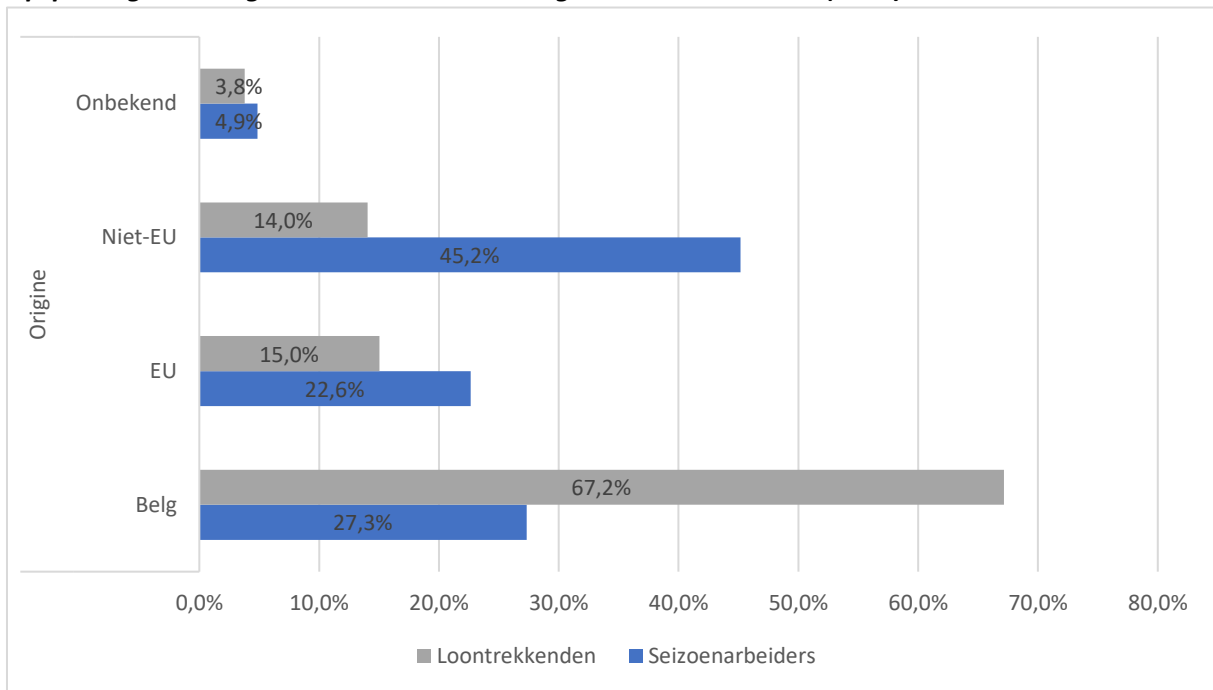


Bron: Datawarehouse arbeidsmarkt en sociale bescherming, KSZ. Berekeningen en verwerking: FOD WASO

Origine

Bij de seizoenarbeiders is er een oververtegenwoordiging van werknemers met origine in EU- en niet-EU-landen, en een onderverteenwoordiging van werknemers met Belgische origine.

Opsplitsing naar origine - Werkende bevolking en seizoenarbeiders (2021)



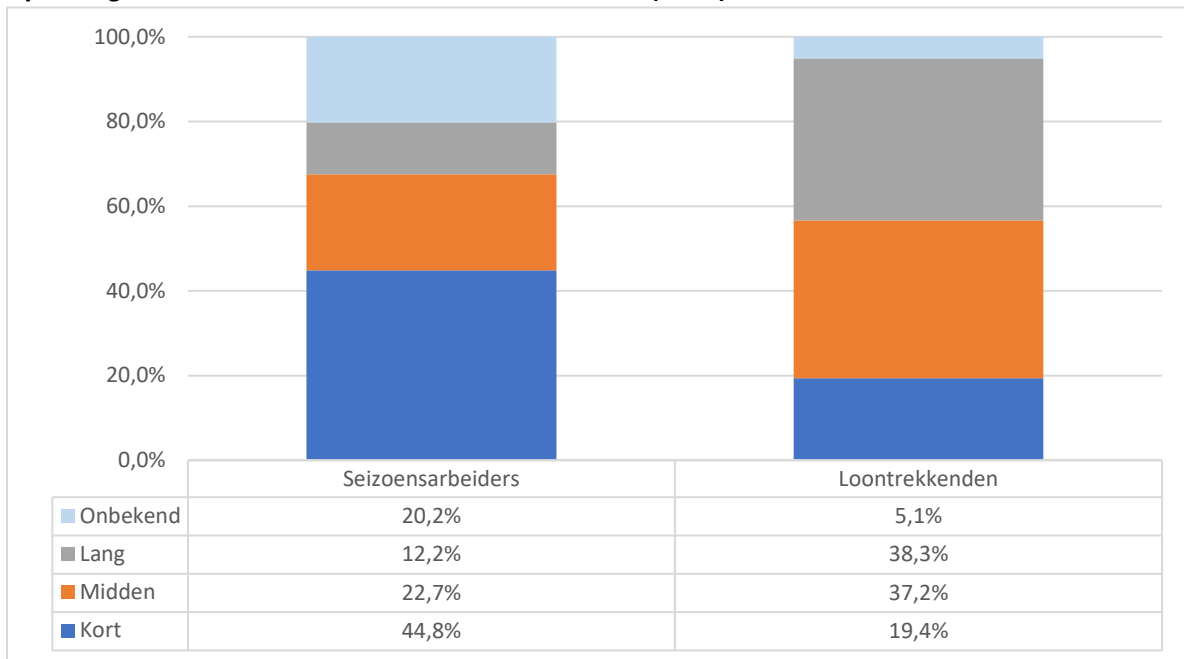
Bron: Datawarehouse arbeidsmarkt en sociale bescherming, KSZ. Berekeningen en verwerking: FOD WASO

Van 2011 tot 2019 vertoont de uitsplitsing naar origine een zekere constantheid, hoewel het aandeel van niet-EU-origine geleidelijk lijkt te zijn afgenomen. Tussen 2019 en 2020 was er een sterke stijging van het percentage seizoenarbeiders van Belgische origine (+6 procentpunten), terwijl het aandeel van niet-EU-origine daalde met 4 procentpunten. In 2021 wordt de trend omgekeerd, met een daling van het aandeel werknemers met Belgische origine en een stijging van het aandeel werknemers van niet-EU-origine, waardoor het percentage terugkeert naar het percentage van voor de coronacrisis (44%).

Opleidingsniveau

De eerste vaststelling is dat het aandeel seizoenarbeiders met een onbekend opleidingsniveau veel hoger is (20,2%) dan voor werknemers in loondienst (5,1%). Seizoenarbeiders die kortgeschoold zijn, zijn oververtegenwoordigd (44,8%) in vergelijking met werknemers in loondienst (19,4%).

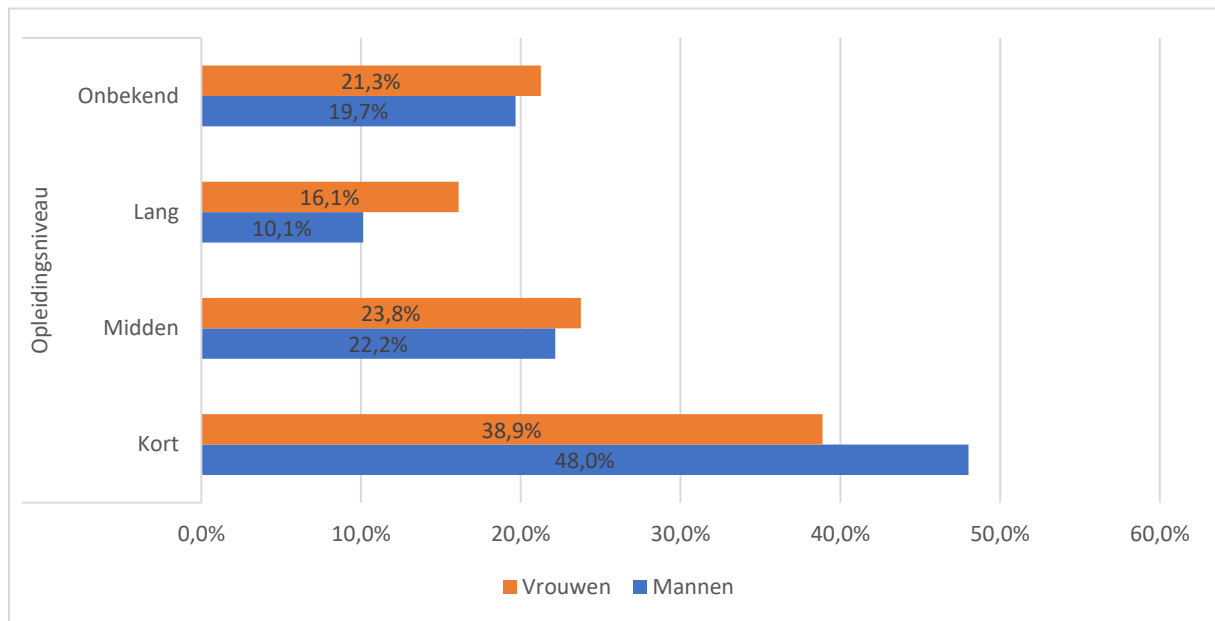
Opleidingsniveau - Loontrekkende en seizoenarbeid (2021)



Bron: Datawarehouse arbeidsmarkt en sociale bescherming, KSZ. Berekeningen en verwerking: FOD WASO

Sinds 2011 daalt het aandeel kortgeschoolden en stijgt het aandeel langgeschoolden (dezelfde trend als bij de loontrekkende bevolking). Als we rekening houden met het opleidingsniveau, zien we een hoger aandeel kortgeschoolde mannen dan vrouwen met een seizoenarbeidscontract. Omgekeerd zijn meer vrouwen dan mannen langgeschoold (een verschil van 6 procentpunten). Tussen 2019 en 2020 is er voor zowel mannen als vrouwen een vrij significante daling zijn in het aandeel mensen die kortgeschoold zijn (respectievelijk -7 punten en -6 punten). Dit suggereert dat een langere opleiding deze seizoenarbeiders extra bescherming biedt in tijden van crisis.

Opsplitsing naar geslacht en opleidingsniveau - Seizoenarbeiders (2021)



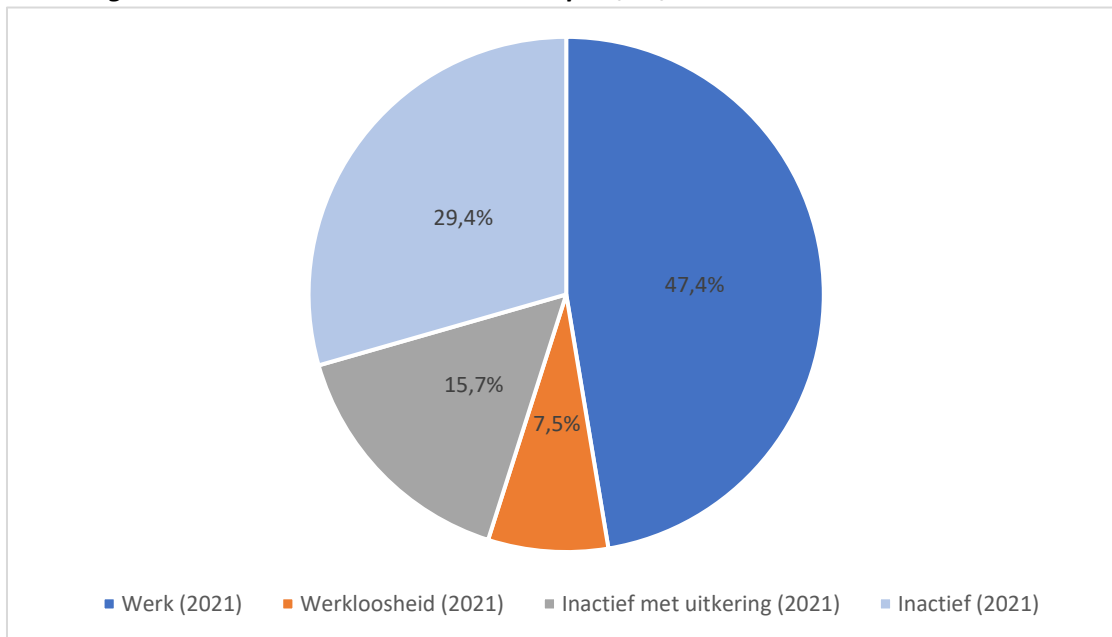
Bron: Datawarehouse arbeidsmarkt en sociale bescherming, KZS. Berekeningen en verwerking: FOD WASO

Statuut

De onderstaande gegevens hebben betrekking op het statuut op 31 december 2021 van werknemers die in 2021 ten minste eenmaal als seizoenarbeider hebben gewerkt. Van de 14.490 seizoenarbeiders in 2021 was 47,4%, of 6.865 werknemers, nog steeds in dienst op de laatste dag van het jaar, terwijl 29,4% inactief was.

In 2021 zijn werknemers van Belgische en EU-origine regelmatig aan het werk op de laatste dag van het jaar (52,4% en 50,7%) dan seizoenarbeiders met niet-EU-origine (43,4%). Seizoenarbeiders met Belgische origine zijn veel minder vaak 'inactief' op de laatste dag van het jaar (12,2%, 2021) in vergelijking met werknemers van EU- (34,8%) en niet-EU-origine (37,1%). Omgekeerd zijn seizoenarbeiders van Belgische origine vaker 'inactief met een uitkering' (27%, 2021) in vergelijking met werknemers met EU (8,1%) en niet-EU-origine (11,5%).

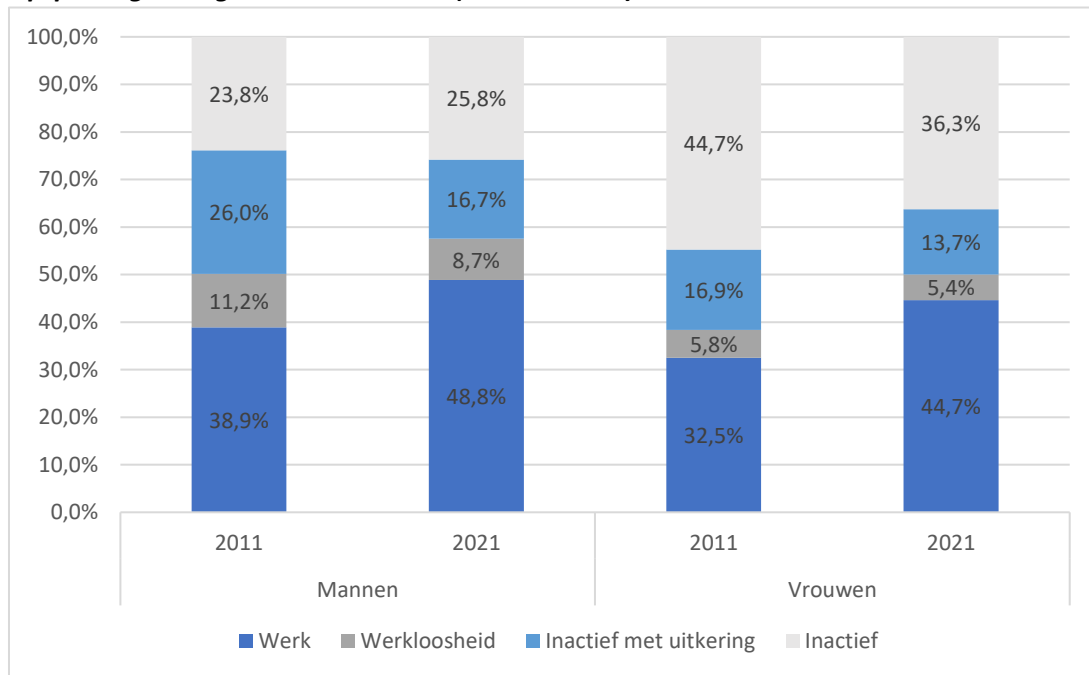
Verdeling van seizoenarbeiders naar statuut op 31/12/2021



Bron: Datawarehouse arbeidsmarkt en sociale bescherming, KSZ. Berekeningen en verwerking: FOD WASO

Tussen 2011 en 2021 was er een aanhoudende stijging van het percentage mensen dat aan het einde van het jaar nog steeds aan het werk is (stijgingen van respectievelijk 10 en 12 procentpunten voor mannen en vrouwen). Het percentage mensen dat werkloos wordt, daalt in deze periode, net als in de bevolking als geheel. Inactiviteit daalde sterk onder vrouwen (met 9 procentpunten), maar steeg onder mannen (met 2 procentpunten).

Opsplitsing naar geslacht en statuut (2011 en 2021) - Seizoenarbeiders



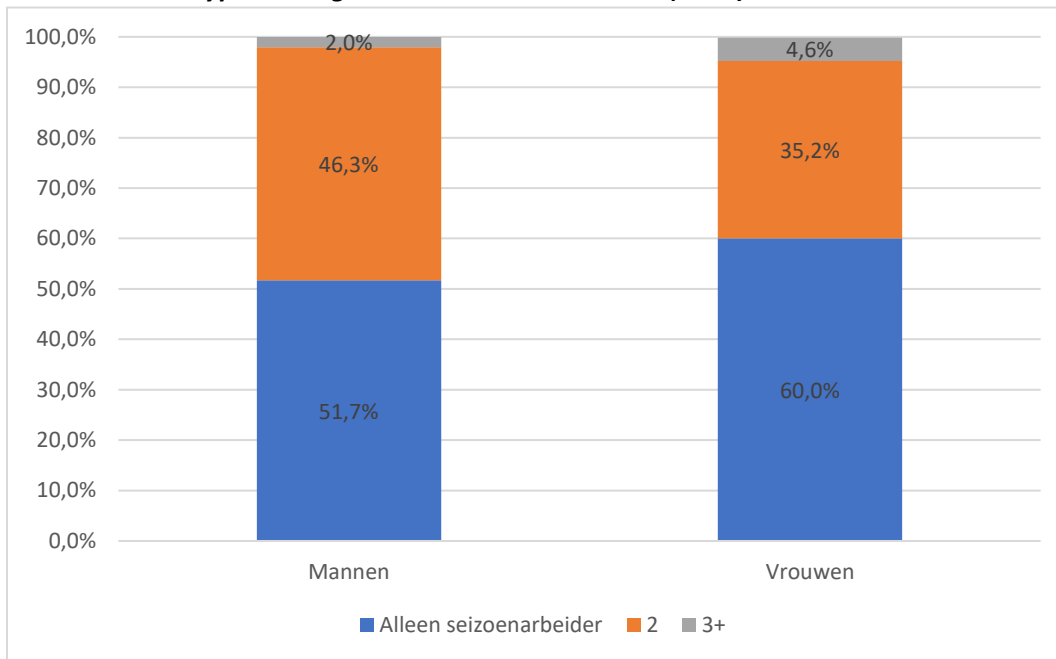
Bron: Datawarehouse arbeidsmarkt en sociale bescherming, KSZ. Berekeningen en verwerking: FOD WASO

Cumul

De variabele 'cumul' toont het aantal verschillende soorten korte contracten (opgenomen in dit verslag) dat één persoon in één jaar heeft gewerkt. Ongeacht het geslacht zien we een trend naar een toename van de cumulatieve cijfers voor de populatie van seizoenarbeiders in de bestudeerde periode. Over het algemeen hebben vrouwen minder "korte" contracten dan mannen.

Tijdens de gezondheidscrisis combineerden mannen minder vaak verschillende soorten contracten, wat verklaard kan worden door een kortere opleiding dan vrouwen en daardoor een extra moeilijkheid om een ander arbeidscontract te krijgen (naast de 5 uit dit rapport).

Aantal contracttypes naar geslacht - Seizoenarbeiders (2021)



Bron: Datawarehouse arbeidsmarkt en sociale bescherming, KSZ. Berekeningen en verwerking: FOD WASO

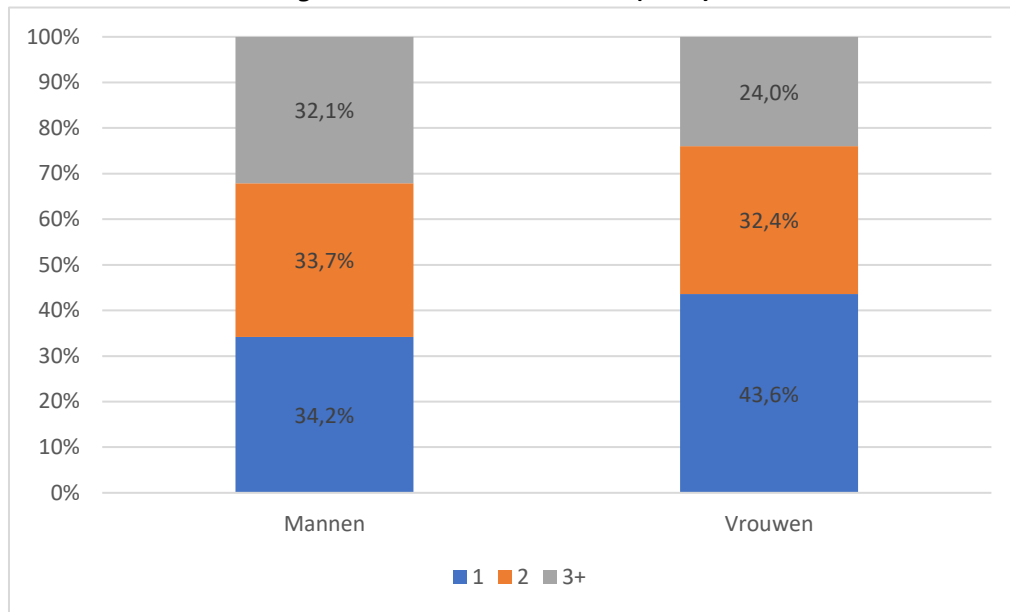
Van de seizoenarbeiders, heeft een aanzienlijke meerderheid (85,3%, 2021) slechts één contract⁶⁷ in het systeem van de seizoenarbeiders en slechts 3,8% heeft 3 contracten (of meer) als seizoenarbeider.

Onderstaande grafiek toont het totale aantal contracten⁶⁸ (inclusief seizoensarbeid) dat een persoon tijdens het referentiejaar heeft gehad. Vrouwen hebben dus verhoudingsgewijs meer kans dan mannen om slechts één baan te hebben.

⁶⁷ Te begrijpen als "Werkgevers" - zie Methodologie.

⁶⁸ *Ibid.*

Aantal contracten naar geslacht - Seizoenarbeiders (2021)



Bron: Datawarehouse arbeidsmarkt en sociale bescherming, KSZ. Berekeningen en verwerking: FOD WASO

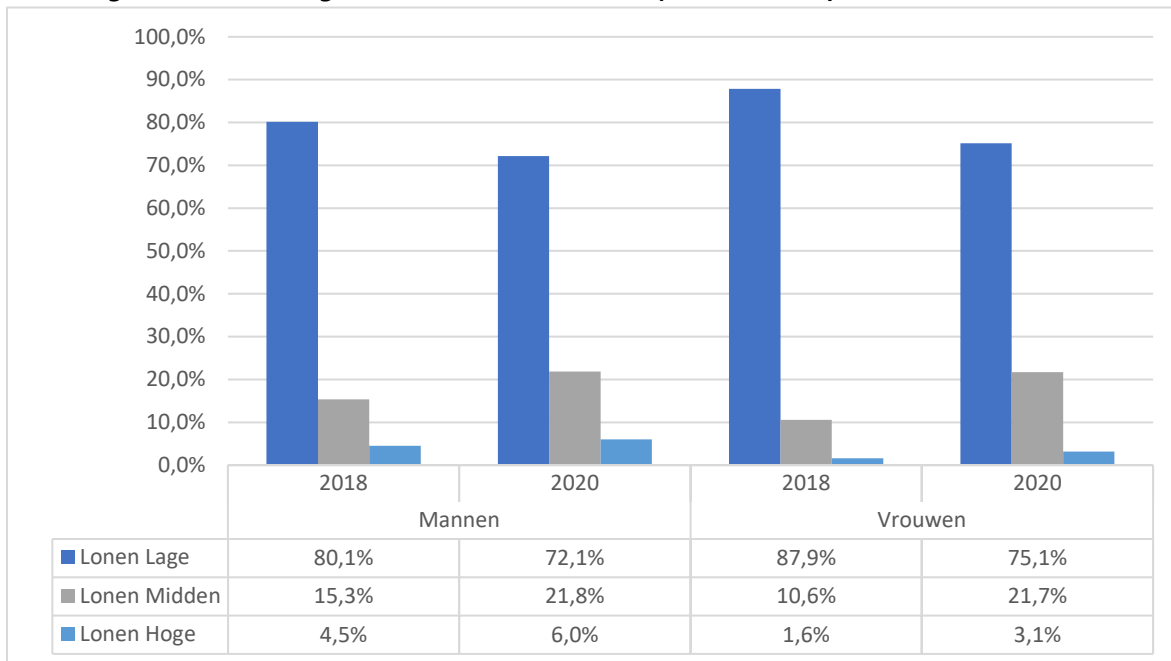
De variabele "Voltijds equivalent" voor seizoenarbeid (2021) toont dat 90% van de werknemers een kort deeltijds contract heeft (<45%) en slechts 1% een voltijds contract. Naar geslacht zijn deze resultaten bijna identiek.

Kortom, vrouwen "accumuleren" zowel minder soorten "korte" contracten, als minder seizoenarbeidwerkgevers dan mannen. De variabele "voltijds equivalent" toont echter dat mannen even vaak een voltijds of deeltijds seizoencontract hebben als vrouwen (2021).

Loon

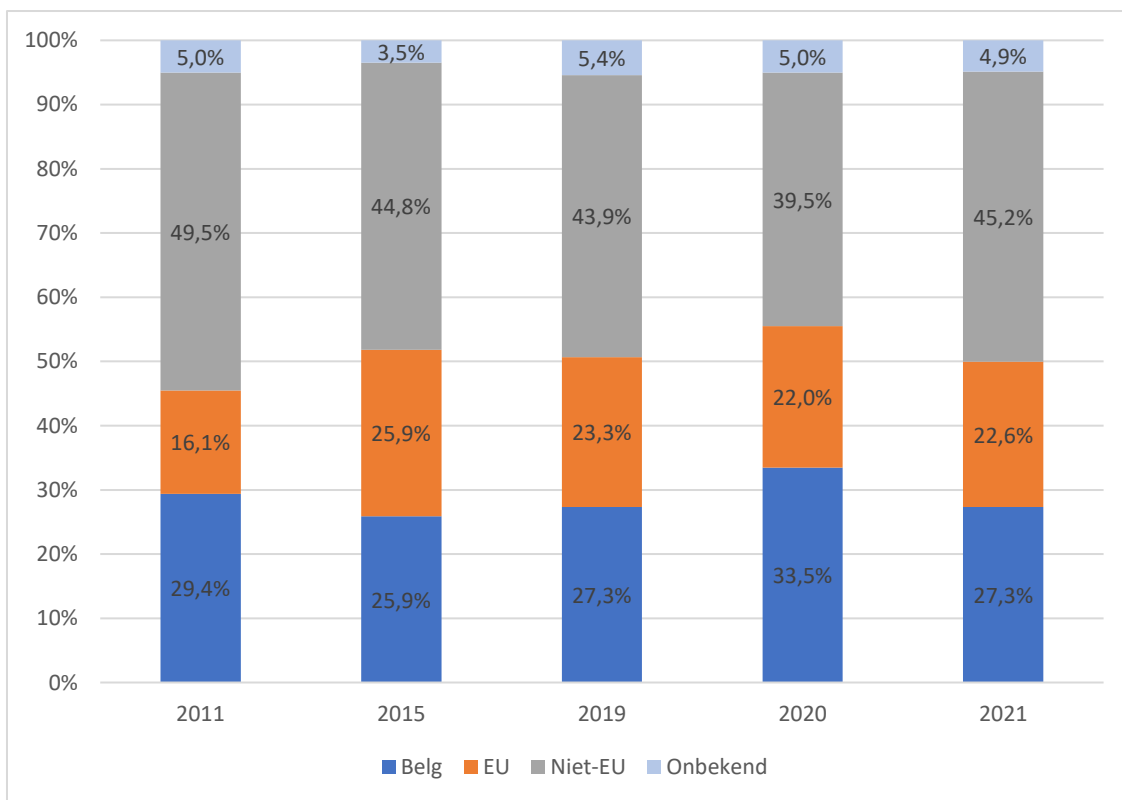
In termen van loon hebben mannen verhoudingsgewijs meer hoge lonen dan vrouwen en minder lage lonen, al is de kloof voor de laatste groep kleiner geworden. Hoewel de aandelen van de loonniveaus naar geslacht sinds 2011 relatief stabiel zijn, zijn er significante verschillen in de verdeling van de loonniveaus voor het jaar 2020. Tijdens de crisis is het aandeel seizoenarbeiders met een hoog loon gestegen (+1,5 punt voor beide geslachten), terwijl het aandeel met een laag loon is gedaald (-8 punten voor mannen en -12 punten voor vrouwen). Dit kan onder andere worden verklaard door het lagere sociaaleconomische niveau van deze mensen, die daardoor meer zijn blootgesteld aan de economische situatie en de gevolgen van de COVID-19 crisis.

Verdeling van lonen naar geslacht - Seizoenarbeiders (2018 en 2020)



Bron: Datawarehouse arbeidsmarkt en sociale bescherming, KSZ. Berekeningen en verwerking: FOD WASO

Opsplitsing naar origine (2011 - 2021)

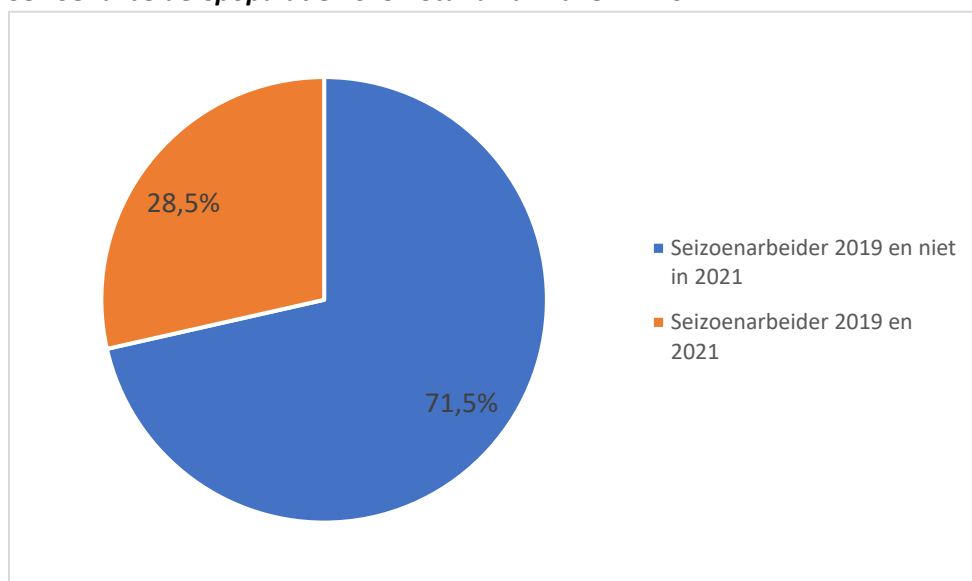


Bron: Datawarehouse arbeidsmarkt en sociale bescherming, KSZ. Berekeningen en verwerking: FOD WASO

Transities

Als we alle seizoenarbeiders in 2019 nemen, laten de gegevens zien dat 71,5% van hen in 2021 geen seizoenarbeidsovereenkomst meer had. Er zijn verschillen naar geslacht en origine, maar die zijn vrij klein. Vrouwen hebben bijvoorbeeld minder kans om twee jaar later het seizoenarbeidstatuut te verlaten dan mannen (een verschil van 8 punten voor de overgangen 2019-2021). Seizoenarbeiders van EU-origine (2019) hebben meer kans om in 2021 de seizoenarbeid te verlaten dan werknemers van Belgische origine (verschil van 7 punten) en werknemers van niet-EU-origine (verschil van 5 punten).

Seizoenarbeiderspopulatie 2019 - Stand van zaken in 2021

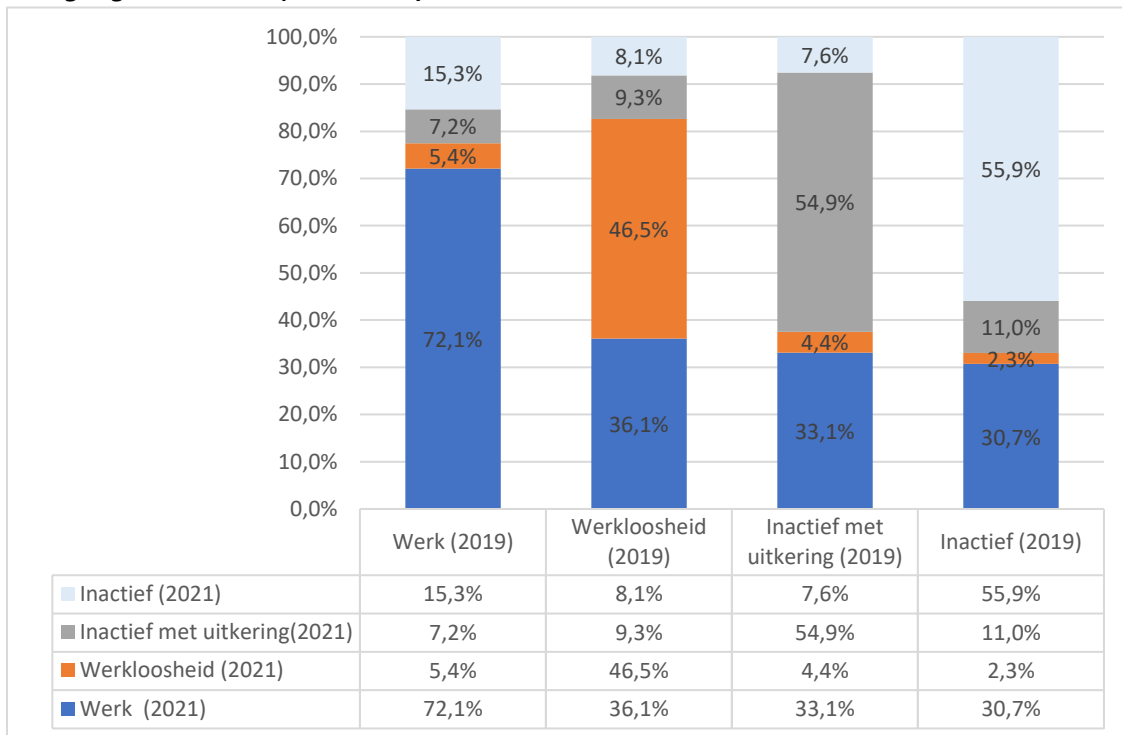


Bron: Datawarehouse arbeidsmarkt en sociale bescherming, KSZ. Berekeningen en verwerking: FOD WASO

De grafiek hieronder toont de transities (2019-2021) op de laatste dag van het jaar voor werknemers die in 2019 minstens één keer als seizoenarbeider hebben gewerkt. Zo was 72,1% van de seizoenarbeiders die op 31 december 2019 nog aan het werk waren, nog steeds aan het werk op de laatste dag van het jaar 2 jaar later. Als we deze resultaten verder verfijnen naar origine, zien we dat van de 72,1% werknemers die 2 jaar later nog steeds aan het werk zijn, 85,8% van de seizoenarbeiders van Belgische origine 2 jaar later nog steeds aan het werk is, tegenover respectievelijk 66,7% en 66,4% voor werknemers van EU- en niet-EU-origine, een verschil van bijna 20 procentpunten. Bovendien hebben seizoenarbeiders van Belgische origine met een 'inactief met uitkeringen'-statuut op 31 december 2019 een grotere kans om twee jaar later in dit statuut te blijven (58,7%) in vergelijking met werknemers van origine uit een EU-land (53,5%) en een niet-EU-land (47,6%).

Wat betreft het werkloosheidsstatuut op de laatste dag van 2019 voor werknemers die dat jaar seizoenarbeider waren, bevindt bijna de helft zich 2 jaar later nog steeds in dit statuut (46,5%). Wat de inactieven op 31 december 2019 betreft, had 55,9% twee jaar later nog steeds dit statuut.

Overgang van statuut (2019-2021) - Seizoenarbeiders

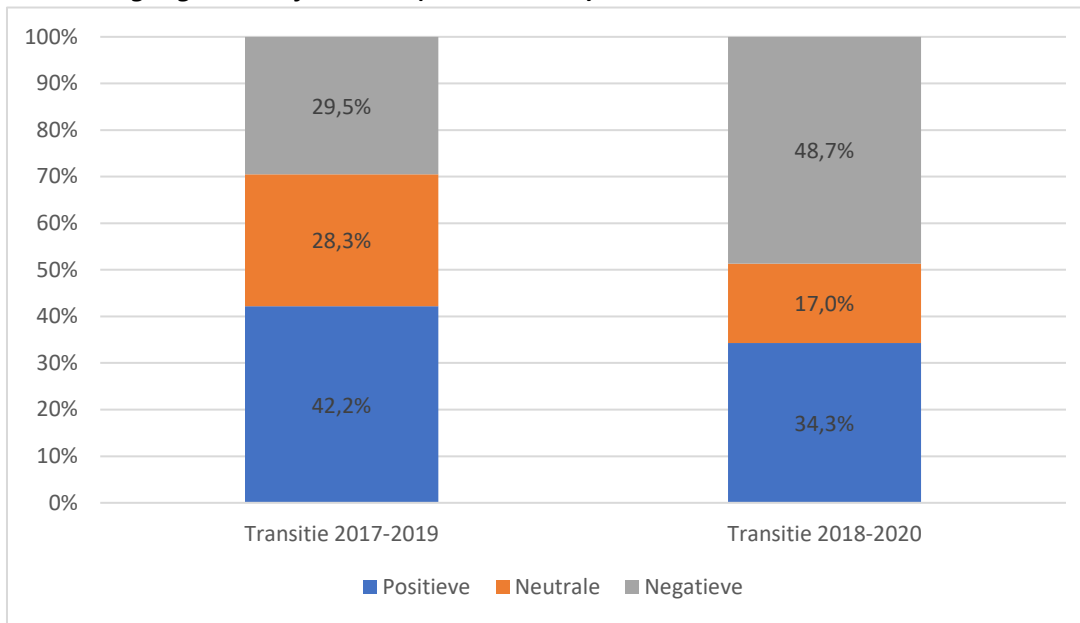


Bron: Datawarehouse arbeidsmarkt en sociale bescherming, KSZ. Berekeningen en verwerking: FOD WASO

Loontransities geven de verschuiving naar een lager, gelijk of hoger loondeciaal over een periode van 2 jaar voor dezelfde groep seizoenarbeiders in een referentiejaar.

Als we kijken naar loonovergangen over een periode van 2 jaar, waren er voor het cohort 2018 aanzienlijk meer negatieve overgangen dan een jaar eerder. De daling van het aantal positieve en neutrale overgangen tussen 2017-2019 en 2018-2020 wordt waarschijnlijk verklaard door loonverlies als gevolg van de covid-crisis. De lage vraag naar arbeid tijdens de covid-crisis en de daarmee samenhangende lage arbeidsintensiteit verklaren deels deze toename van negatieve overgangen.

Loonsovergangen twee jaar later (2017 en 2018) - Seizoenarbeiders

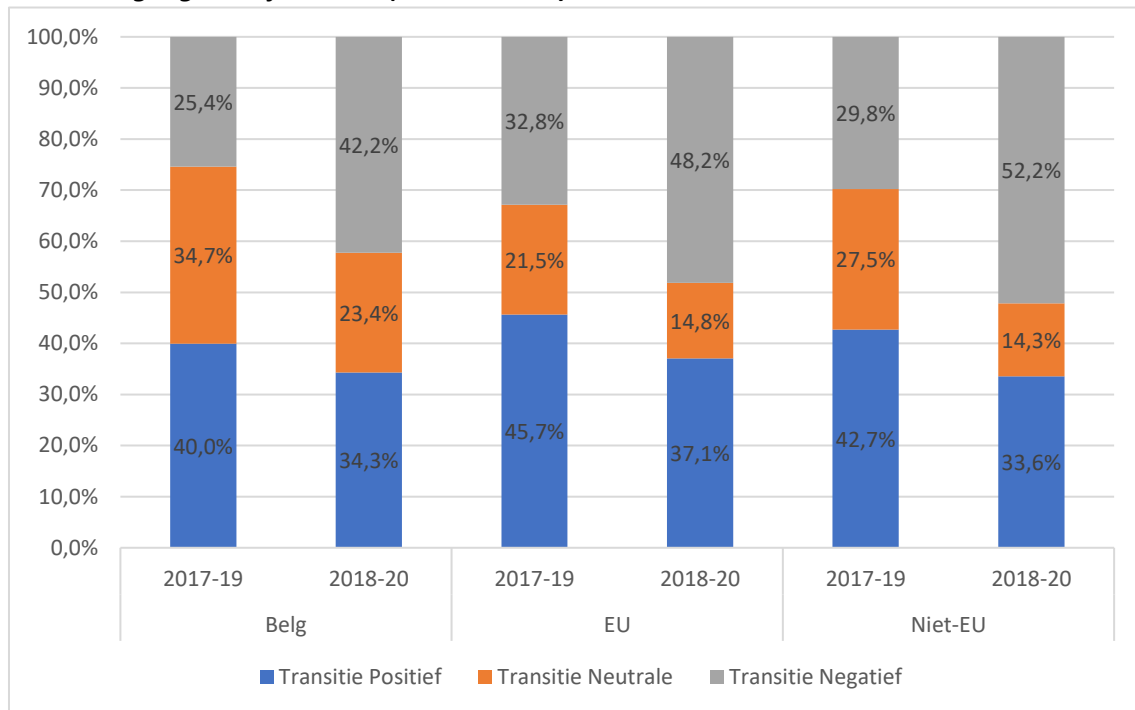


Bron: Datawarehouse arbeidsmarkt en sociale bescherming, KSZ. Berekeningen en verwerking: FOD WASO

Als we de bovenstaande resultaten uitsplitsen naar origine, zien we grote verschillen in overgangen. Voor de periode 2017-2019 hadden seizoenarbeiders van Belgische origine minder negatieve loonsovergangen (25,4%) en meer neutrale overgangen (34,7%) in vergelijking met werknemers van EU- en niet-EU-origine. Terwijl seizoenarbeiders van EU- en niet-EU-origine meer positieve overgangen kenden, ervoeren ze ook meer negatieve overgangen in vergelijking met werknemers van Belgische origine.

Voor de periode 2018-2020 was er voor alle originegroepen een daling van het aandeel positieve overgangen en een stijging van het aandeel negatieve overgangen. Seizoenarbeiders van niet-EU-origine kenden een toename van 22 procentpunten in negatieve overgangen (in vergelijking met overgangen in 2017-2019), de grootste toename onder de drie originegroepen (+17 punten voor Belgische origine en +15 punten voor EU-origine). Wat positieve overgangen betreft, vertoonden seizoenarbeiders van niet-EU-origine de grootste daling (-10 punten).

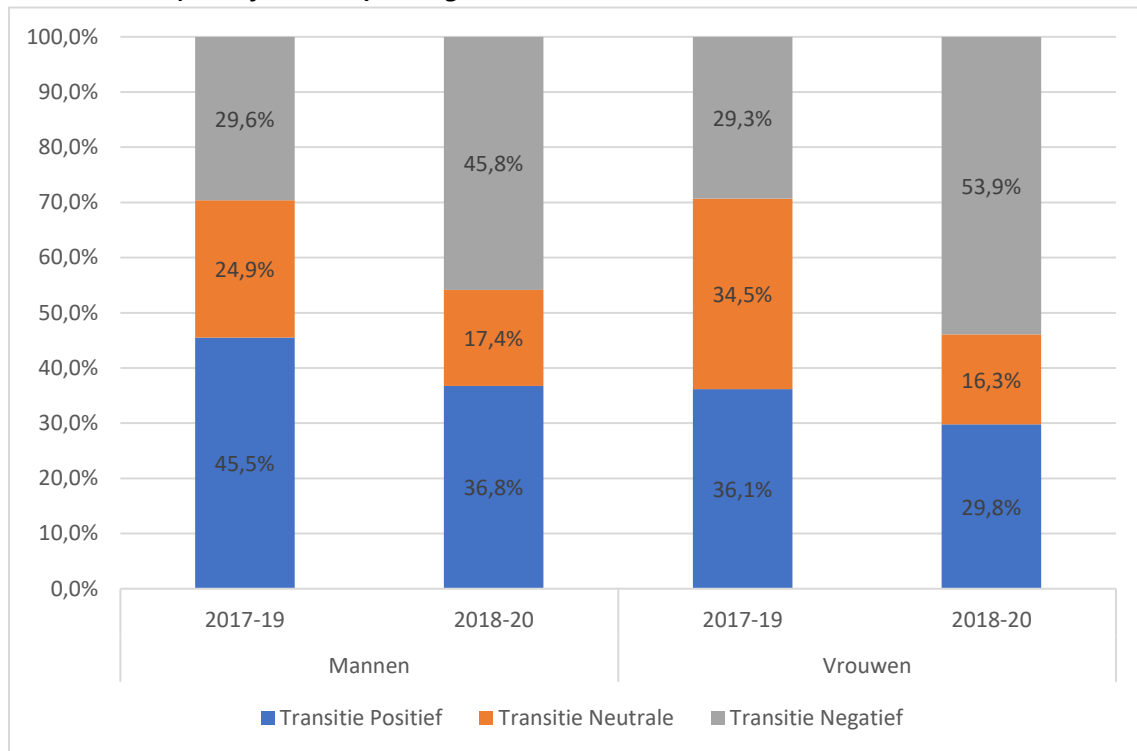
Loonsovergang twee jaar later (2017 en 2018) - Seizoenarbeiders



Bron: Datawarehouse arbeidsmarkt en sociale bescherming, KSZ. Berekeningen en verwerking: FOD WASO

Loonsovergangen tussen 2017 en 2019 en tussen 2018 en 2020 laten zien dat vrouwen die in 2017 en 2018 als seizoenarbeider werkten minder profiteren van positieve overgangen en vaker getroffen worden door negatieve overgangen.

Loontransitie (twee jaar later) naar geslacht - seizoenarbeiders

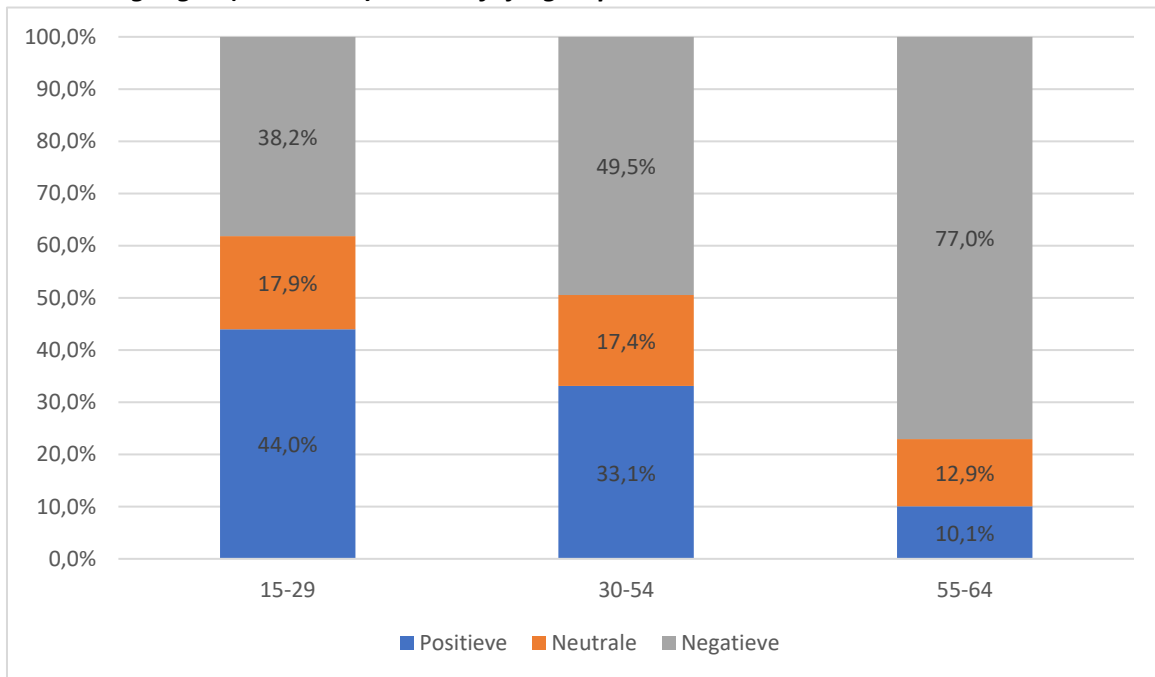


Bron: Datawarehouse arbeidsmarkt en sociale bescherming, KSZ. Berekeningen en verwerking: FOD WASO

De gegevens laten duidelijk zien dat het aandeel positieve loonsovergangen tussen 2018 en 2020 het hoogst is onder jongeren van 15 tot 29 jaar en dat 55-plussers aanzienlijk meer negatieve loonsovergangen hebben meegemaakt.

Het is interessant om op te merken dat 43% van de werknemers in de leeftijdsgroep 55-64 jaar die een negatieve overgang doormaakten, overstapten naar inactiviteit met een uitkering in 2020. Dit cijfer was slechts 16% voor de leeftijdsgroep 30-54 jaar en 28% voor de leeftijdsgroep 15-29 jaar.

Loonsovergangen (2018-2020) naar leeftijdsgroep

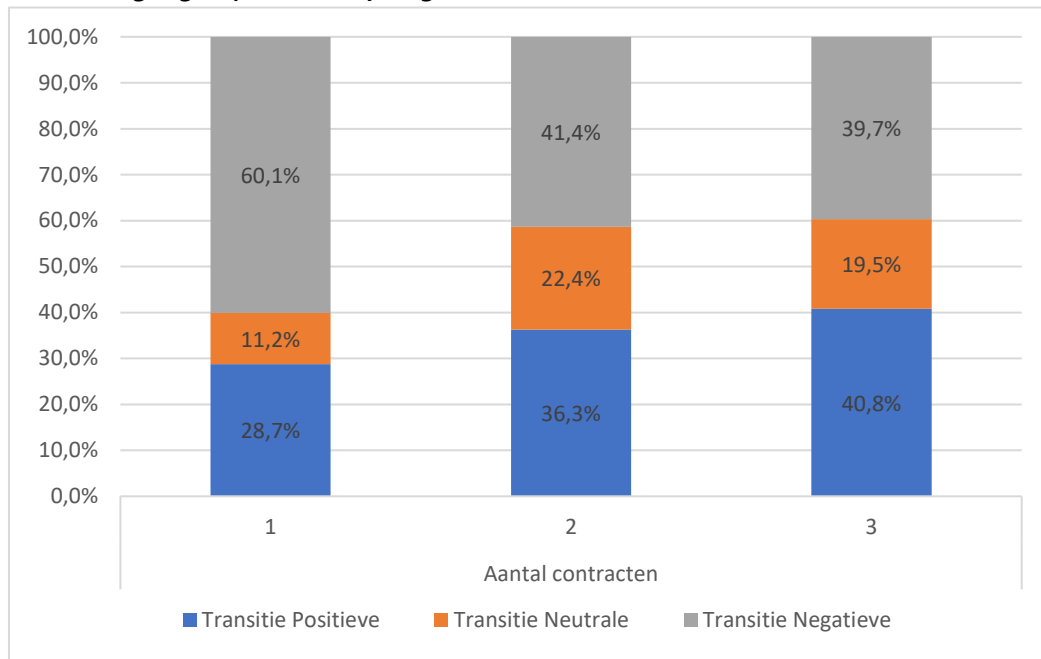


Bron: Datawarehouse arbeidsmarkt en sociale bescherming, KSZ. Berekeningen en verwerking: FOD WASO

De gegevens hieronder omvatten het totale aantal contracten, d.w.z. alle contracten⁶⁹ inclusief seizoenarbeid. De loonsovergangen (2018-2020) zijn gunstiger voor werknemers met verschillende contracten. 40,8% van de seizoenarbeiders met 3 of meer contracten gedurende het jaar (2018) ervaart een positieve loonsovergang in 2020, vergeleken met 28,7% van degenen met slechts één baan in 2018. Deze laatsten ervaren veel vaker negatieve loonsovergangen (60,1%). Het hebben van meerdere contracten biedt waarschijnlijk alternatieven in tijden van crisis en voorkomt een aanzienlijk loonverlies in vergelijking met seizoenarbeiders met slechts één contract (werkgever).

⁶⁹ Werkgevers - zie Methodologie.

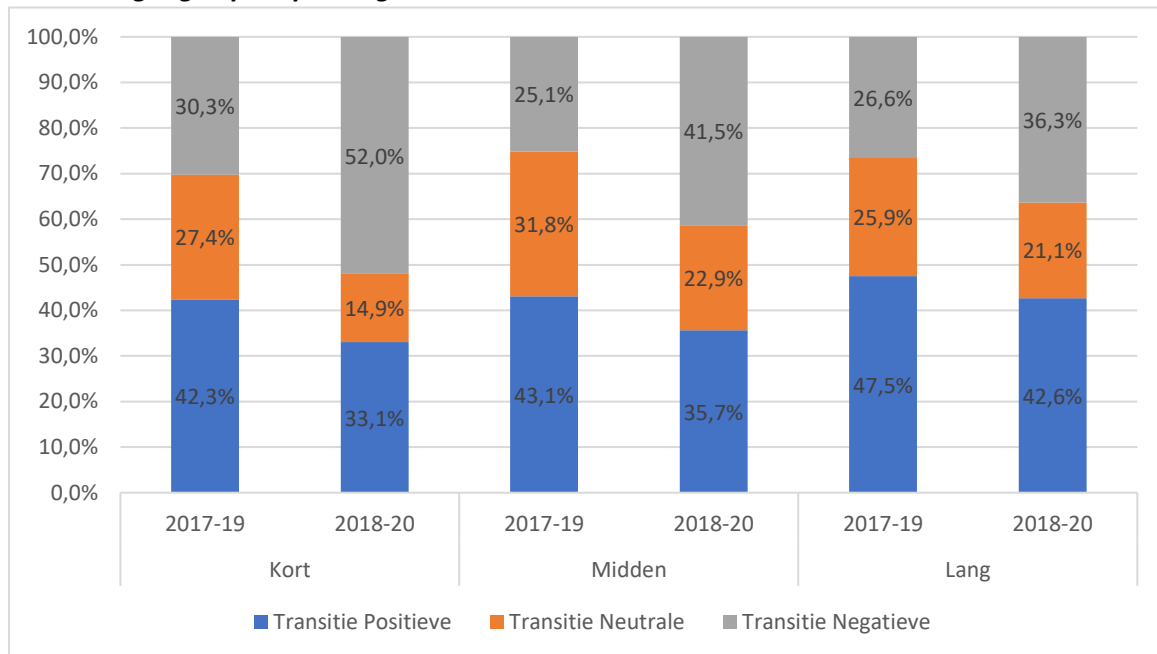
Loonsovergangen (2018-2020) volgens totaal aantal contracten



Bron: Datawarehouse arbeidsmarkt en sociale bescherming, KSZ. Berekeningen en verwerking: FOD WASO

Als we de resultaten uitsplitsen naar opleidingsniveau, zien we dat seizoenarbeiders die kortgeschoold zijn, meer negatieve overgangen en minder positieve overgangen ervaren dan de rest van de seizoenarbeiders. Deze gegevens wijzen erop dat het opleidingsniveau een belangrijke factor is in de loonmobiliteit (net als bij de totale loontrekkende bevolking). Tijdens de crisisperiode (overgang 2018-2020) verslechterde de situatie van seizoenarbeiders die langgeschoold waren minder dan die van werknemers die gemiddeld of kortgeschoold waren. Het aandeel negatieve overgangen steeg met 22 procentpunten tussen de periode 2017-2019 en de periode 2018-2020 onder werknemers die kortgeschoold zijn. Dit aandeel steeg met 'slechts' 9 procentpunten voor seizoenarbeiders die langgeschoold zijn.

Loonsovergangen per opleidingsniveau



Bron: Datawarehouse arbeidsmarkt en sociale bescherming, KSZ. Berekeningen en verwerking: FOD WASO

Kortom, werken met een seizoenarbeidsovereenkomst lijkt slechts voor een minderheid van de werknemers van lange duur. In de periode 2019-2021 was bijna driekwart van de seizoenarbeiders twee jaar later geen seizoenarbeider meer.

Van de werknemers met een seizoenarbeidscontract, is ongeveer twee derde gemiddeld of kortgeschoold, terwijl het aandeel werknemers die langgeschoold zijn aanzienlijk lager blijft dan bij werknemers in loondienst. Werknemers die langgeschoold zijn, verlaten dit statuut twee jaar later vaker en degenen die blijven, profiteren vaker van positieve loonsovergangen in vergelijking met werknemers die gemiddeld of kortgeschoold zijn. Bovendien hebben werknemers die langgeschoold zijn, meer kans om twee jaar later aan het werk te blijven (82%) in vergelijking met werknemers die kortgeschoold zijn (66%).

Werknemers die verschillende contracttypes combineren, hebben een grotere kans om het seizoenswerk twee jaar later te hebben verlaten. Voor deze groep is het werkregime (gewerkte uren) van het seizoenarbeidscontract zwakker, waardoor deze werknemers de voorkeur geven aan één (of meer) andere contracttype(n) (van de 5 andere in dit rapport).

9. Arbeidsovereenkomst voor dienstboden

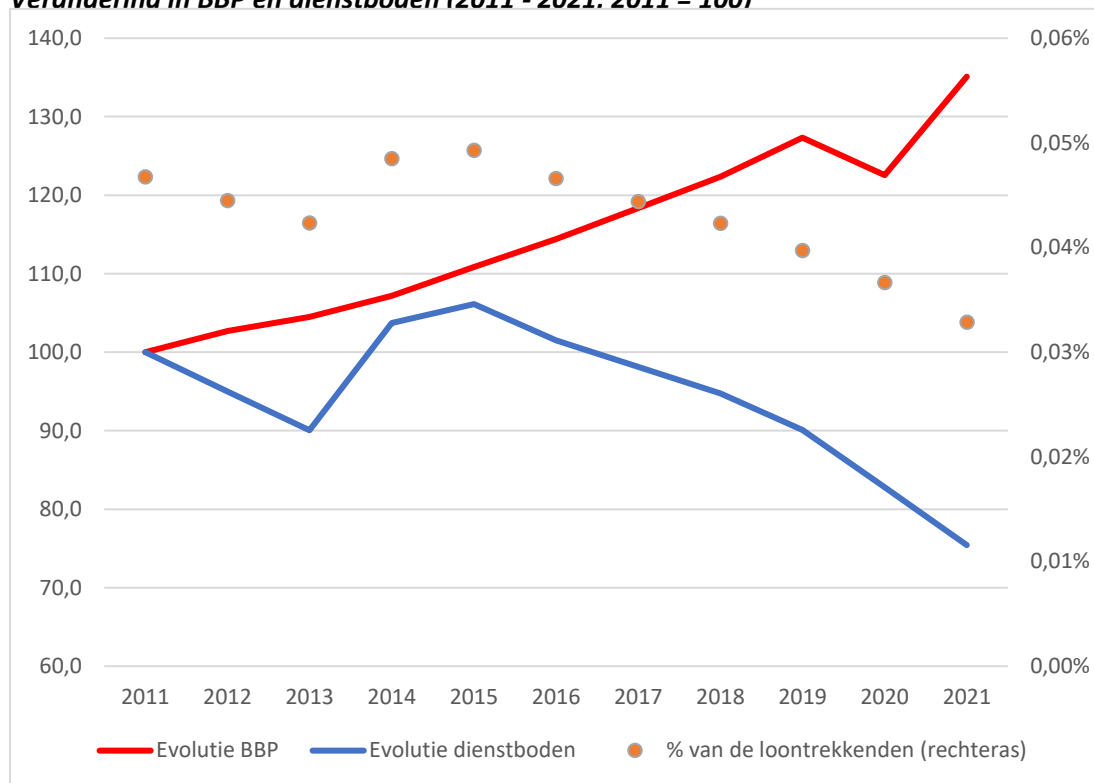
Belangrijkste punten

- Het aantal dienstboden zal tussen 2011 en 2021 schommelen tussen 1.280 en 1.800.
- De kleine omvang van deze populatie beperkt sterk de analyses die kunnen worden uitgevoerd.
- Geslacht: de verdeling is stabiel gebleven sinds 2011, met slechts bijna half zoveel mannen (36,0%) als vrouwen (64,0%).
- Origine: tussen 2011 en 2021 is het aandeel dienstboden met origine uit EU- en niet-EU-landen gestegen. Deze trend versnelde tijdens de covid-crisis (2020-2021).
- Regio: in 2021 is er een ondervertegenwoordiging van Vlaanderen (42,9%) en een oververtegenwoordiging van Wallonië (32,6%) in verhouding tot de loontrekkende bevolking (respectievelijk 61,8% en 29,7%).
- Opleidingsniveau: duidelijke oververtegenwoordiging van werknemers die kortgeschoold zijn (56% in 2021).
- Leeftijd: de leeftijdscategorie 55-64 jaar is oververtegenwoordigd onder de dienstboden (36,5% in 2021).
- Werktijden: in 2020 werkte 47,5% van de dienstboden voltijds en 52,5% deeltijds.
- Loon: De loonniveaus zijn overwegend laag (35,6%) tot gemiddeld (55,7%). Het aandeel vrouwen met een laag loonniveau is hoger (40,6%) dan bij mannen (26,5%). Een korte opleiding leidt minder vaak tot positieve loonovergangen dan een lange opleiding.
- Transitie: na 2 jaar blijft ongeveer 70% van de dienstboden onder dit type contract werken, terwijl 30% vertrekt. Het zijn vaker de 15-29-jarigen die deze sector na 2 jaar verlaten.
- Cumul: werknemers die een arbeidsovereenkomst voor dienstboden (twee jaar later) verlaten, zijn vaker mensen die in het referentiejaar verschillende soorten contracten hadden opgebouwd. Twee jaar later had de meerderheid (73%) van deze mensen geen van de in dit rapport genoemde contracten meer.

Ontwikkelingen op het gebied van wetgeving

2011	<p>In het verdrag dat op 1 juni 2011 door de IAO (Internationale Arbeidsorganisatie) werd aangenomen (C189), werd huishoudelijk werk gedefinieerd als "werk dat in of voor een of meer huishoudens wordt verricht". Huishoudelijk werk verschilt van zorgwerk dat wordt verricht door leden van een huishouden als onderdeel van een gezinsverantwoordelijkheid en zonder dat er sprake is van een arbeidsrelatie.</p>
2014	<p>Vanaf 1 oktober 2014 moet huishoudelijk personeel en personeel in een huis dat handarbeid verricht op basis van een arbeidsovereenkomst, volledig onderworpen zijn aan de sociale zekerheid, ongeacht het aantal gewerkte uren.</p> <p>Sinds 1 januari 2014 en de invoering van één statuut voor arbeiders en bedienden, is het niet langer mogelijk om een proefperiode op te nemen in een huishoudelijke arbeidsovereenkomst.</p>
2015	<p>Sinds 15 mei 2023 valt dienstboden en ander huispersoneel ook onder de wetgeving over welzijn op het werk.</p>

Verandering in BBP en dienstboden (2011 - 2021. 2011 = 100)



Bron: Datawarehouse arbeidsmarkt en sociale bescherming, KSZ. Berekeningen en verwerking: FOD WASO; NBB, Nationale Rekeningen.

Deze grafiek toont veranderingen in het BBP en het aantal dienstboden. Er lijkt geen verband te zijn tussen veranderingen in het BBP en de tewerkstelling van dienstboden. Het is echter interessant om te zien dat de groei van het aantal dienstboden in 2014 en 2015 verband houdt met de verandering in de wetgeving. Sinds 2016 daalt hun aantal.

Juridisch aspect

Een juridische definitie: " De arbeidsovereenkomst voor dienstboden is de overeenkomst waarbij een werknemer, de dienstbode, zich verbindt tegen loon en onder gezag (...) van een werkgever, in hoofdzaak huishoudelijke handarbeid te verrichten in verband met de huishouding van de werkgever of van zijn gezin. ⁷⁰ .

Er moet aan **drie voorwaarden worden** voldaan om te kunnen spreken van een arbeidsovereenkomst voor dienstboden:

- Het moet huishoudelijk werk zijn,
- De diensten moeten voornamelijk manueel zijn,

⁷⁰ WET - WET (fgov.be), Art.5

→ De activiteit moet voornamelijk bedoeld zijn voor het huishouden van de werkgever als natuurlijk persoon. De werknemer mag niet werken voor een rechtspersoon.

Uit deze definitie kunnen de volgende punten worden afgeleid: mensen die intellectuele taken uitvoeren (privésecretaresse, enz.), niet-huishoudelijk werk doen (privéchauffeur, enz.) of wiens activiteiten buitenshuis plaatsvinden (tuinman, enz.) worden niet als dienstboden beschouwd. Ook conciërges in gebouwen (met meerdere appartementen) vallen niet onder deze definitie van huishoudelijk personeel.

Dienstboden zijn dus koks, bedienden, huishoudsters, naaisters, strijksters, enz.

Arbeidsovereenkomsten als dienstbode worden gesloten voor bepaalde tijd of voor duidelijk omschreven werk, of voor onbepaalde tijd.

De arbeidsovereenkomst voor dienstboden wijkt af van de regels van de wet van 16 maart 1971 betreffende de wettelijke arbeidsduur⁷¹. Werknemers mogen dus meer dan 38 uur per week (of 8 uur per dag) werken, zodat een voltijds uurrooster van meer dan 38 uur per week geen aanleiding geeft tot betaling van overuren.

Analyse

Voorwoord

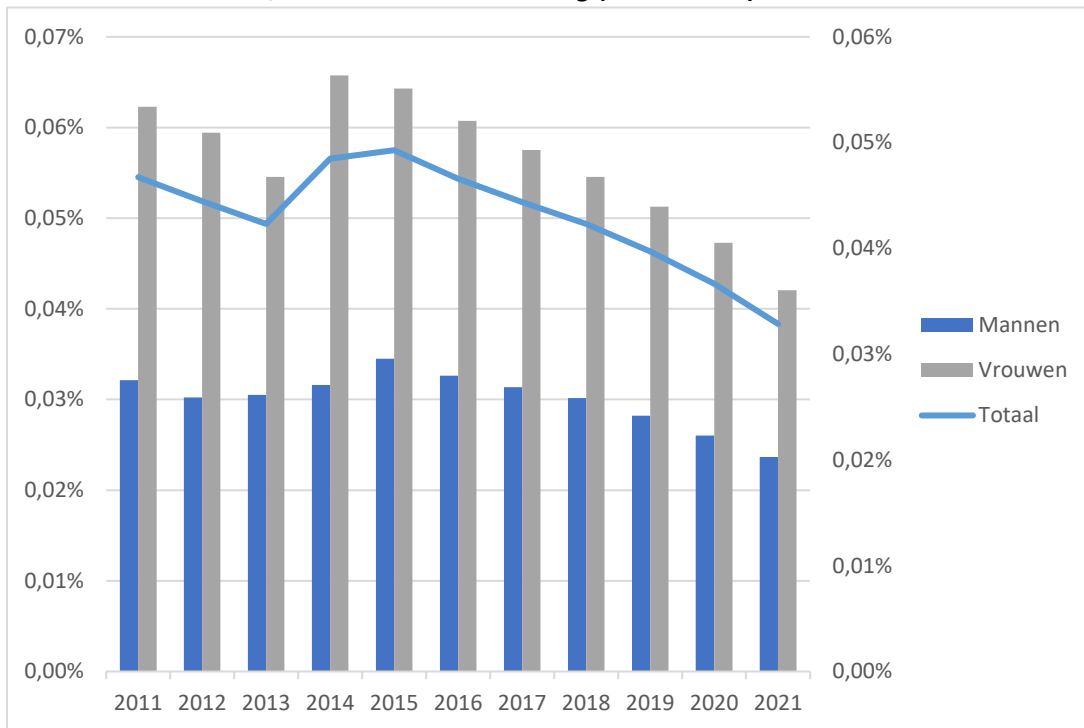
Gezien de beperkte reikwijdte van de (wettelijke) definitie van de arbeidsovereenkomst voor dienstboden, zijn de beschikbare gegevens van de Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid beperkt met betrekking tot deze populatie van werknemers. In de periode 2011-2021 zal de populatie dienstboden schommelen tussen 1.280 en 1.800 personen per jaar. Deze kleine omvang beperkt de reikwijdte van de analyse aanzienlijk. De analyse beperkt zich voornamelijk tot de variabelen geslacht, origine, leeftijd en opleidingsniveau.

Algemeen

Het aantal dienstboden daalt in de periode 2011-2021. Er waren 1.697 werknemers in 2011, 1.608 in 2018 en 1.280 in 2021. Veranderingen in dit type contract lijken geen verband te houden met veranderingen in macro-economische indicatoren.

⁷¹ Wet van 16 maart 1971, art. 3, § 3

Aandeel dienstboden / loontrekkende bevolking (2011 - 2021)

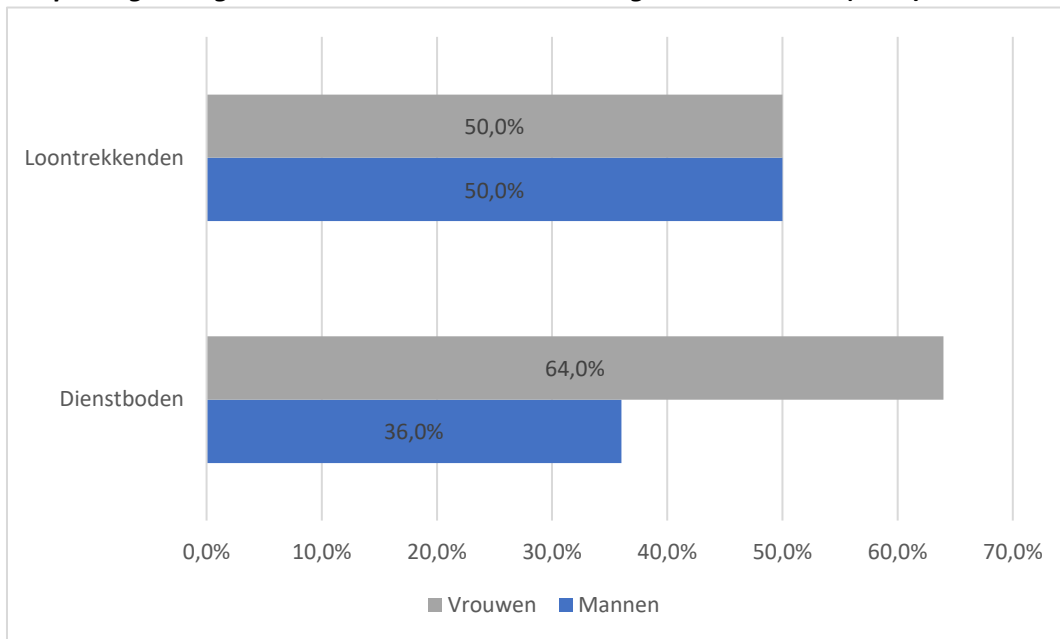


Bron: Datawarehouse arbeidsmarkt en sociale bescherming, KSZ. Berekeningen en verwerking: FOD WASO

Geslacht

De uitsplitsing volgens geslacht binnen de populatie van huishoudelijk personeel, is sinds 2011 uiterst stabiel, met bijna de helft zoveel mannen als vrouwen. De genderongelijkheid blijft bestaan, net als bij dienstencheques, waar het werk ook voornamelijk bestaat uit huishoudelijke taken, hoewel mannen hier sterker vertegenwoordigd zijn dan bij dienstencheques.

Uitsplitsing naar geslacht - Loontrekkende bevolking en dienstboden (2021)

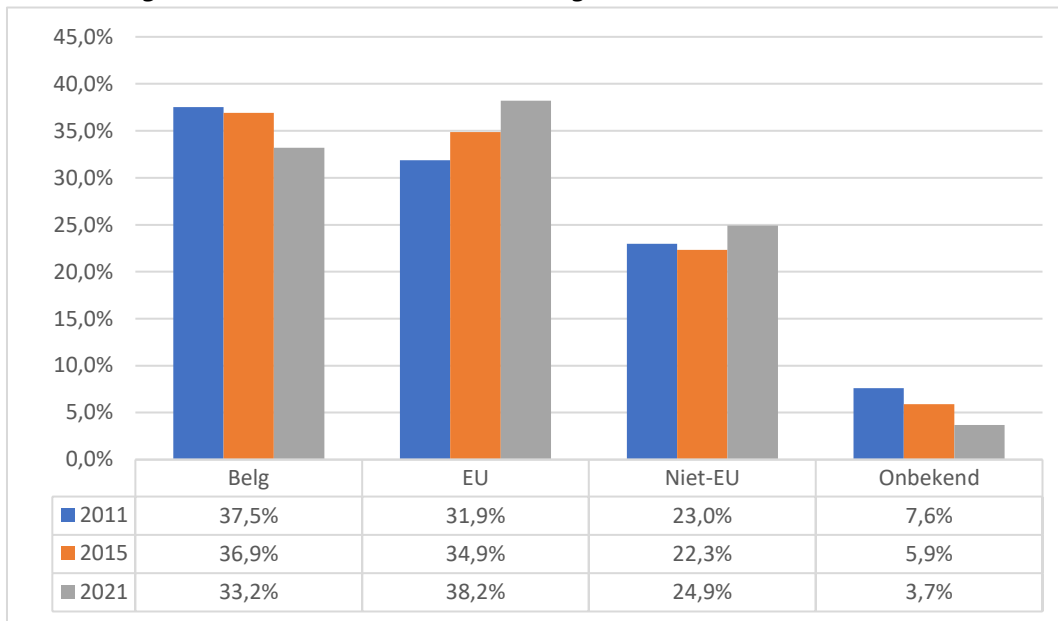


Bron: Datawarehouse arbeidsmarkt en sociale bescherming, KSZ. Berekeningen en verwerking: FOD WASO

Origine

Wanneer de gegevens worden uitgesplitst naar origine, zien we tussen 2011 en 2021 een toename van het aandeel dienstboden uit EU- en niet-EU-landen en een afname van het aandeel van Belgische origine. Deze trends werden veel duidelijker tijdens de covid-crisis (2020-2021).

Verandering 2011-2021 - Dienstboden naar origine

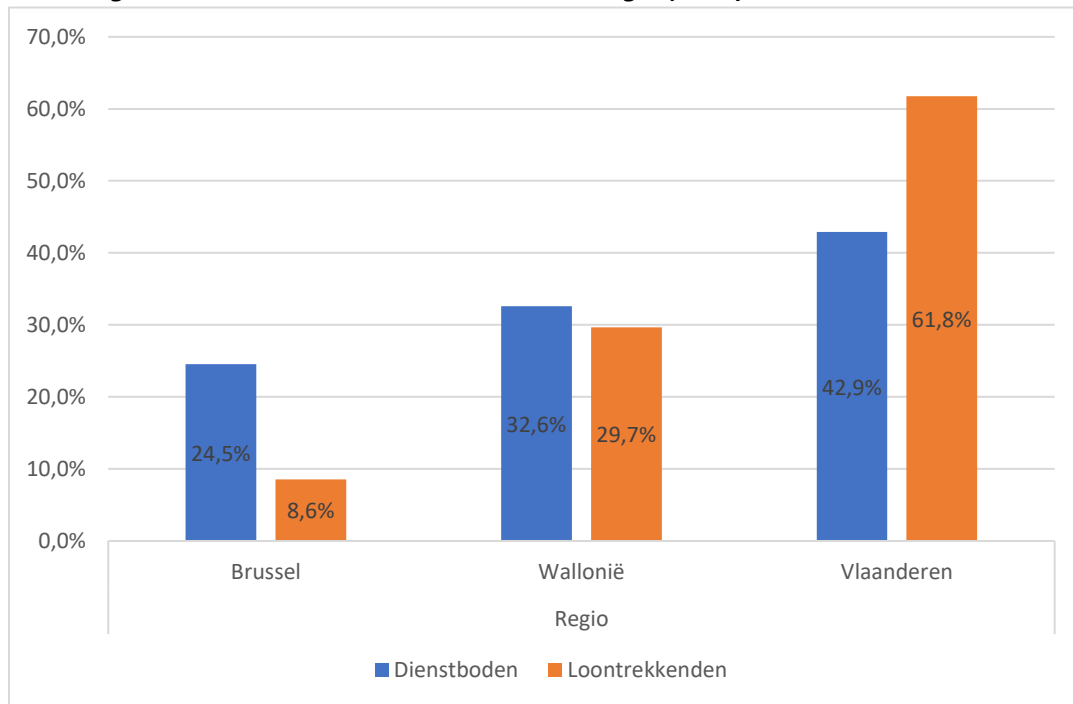


Bron: Datawarehouse arbeidsmarkt en sociale bescherming, KSZ. Berekeningen en verwerking: FOD WASO

Regio

Regionale gegevens tonen een verdeling van huishoudelijk personeel die sterk afwijkt van de bekende verdeling binnen de loontrekkende bevolking in 2021. Terwijl de meerderheid van de werknemers in Vlaanderen woont, is dat voor huishoudelijk personeel 'slechts' 42,9%. Bovendien is het aandeel werknemers dat in Brussel woont (24,5%) drie keer hoger onder dienstboden dan onder de werknemers als geheel.

Verdeling van werknemers en dienstboden naar regio (2021)



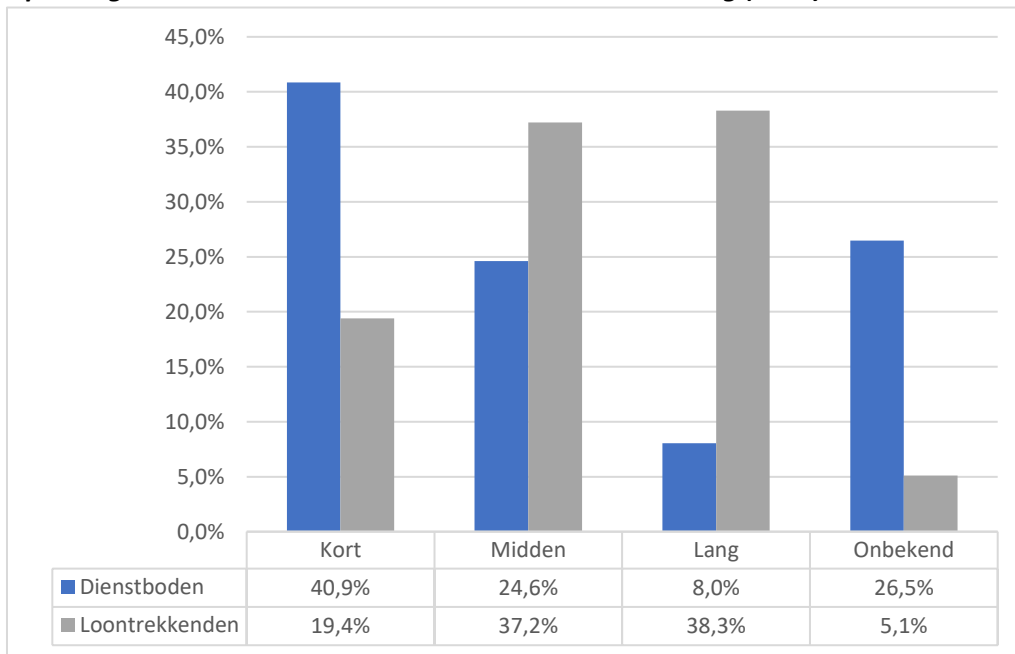
Bron: Datawarehouse arbeidsmarkt en sociale bescherming, KSZ. Berekeningen en verwerking: FOD WASO

Opleidingsniveau

Wat het opleidingsniveau betreft, is er een duidelijke oververtegenwoordiging van kortgeschoolde werknemers (56%) in vergelijking met de werkende bevolking (21%). Het aandeel werknemers die kortgeschoold zijn, is sinds 2011 constant gebleven onder huishoudelijk personeel, terwijl het onder de werkende bevolking daalt.

Het aandeel werknemers die langgeschoold zijn, is bijna 4 keer zo hoog onder de werkende bevolking (40%) als onder dienstboden (11%).

Opleidingsniveau - Dienstboden en loontrekkende bevolking (2021)

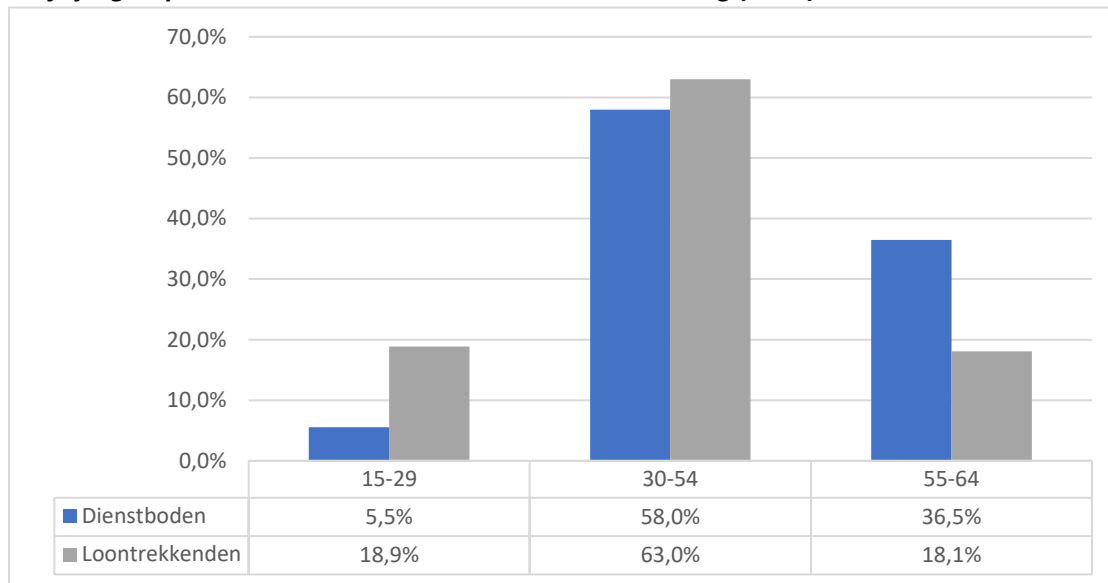


Bron: Datawarehouse arbeidsmarkt en sociale bescherming, KSZ. Berekeningen en verwerking: FOD WASO

Leeftijd

De uitsplitsing naar leeftijdsgroep laat zien dat de leeftijdsgroep 55-64 jaar oververtegenwoordigd is onder huishoudelijk personeel (36,5%) in vergelijking met de loontrekkende bevolking (18,1%). Dit aandeel is sterk gestegen, van 23,5% in 2011 tot 36,5% in 2021. Daarnaast is het aandeel jongeren (15-29 jaar) drie keer zo laag onder dienstboden (5,5%) in vergelijking met de loontrekkende bevolking (18,9%).

Leeftijdsgroepen - Dienstboden en loontrekkende bevolking (2021)

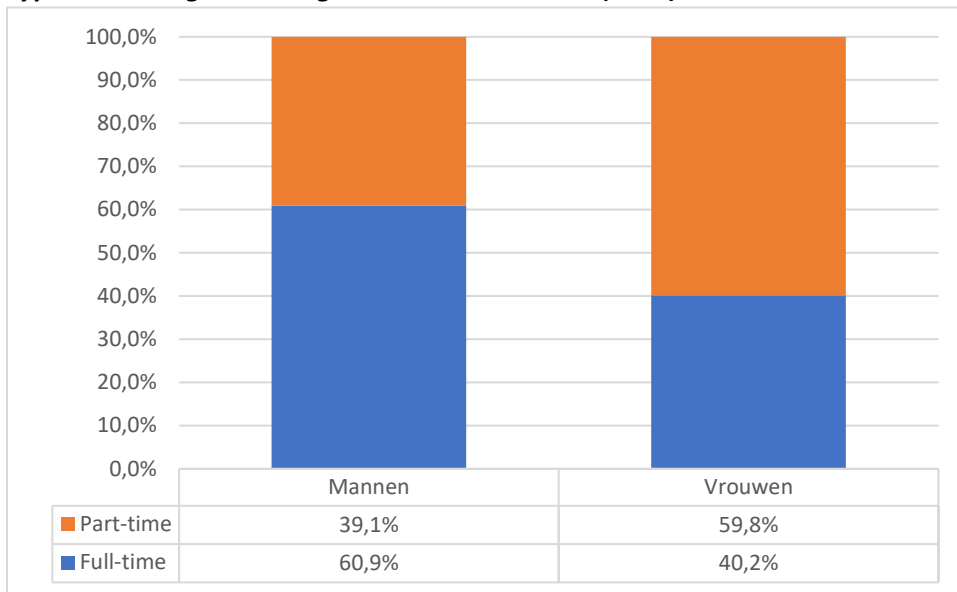


Bron: Datawarehouse arbeidsmarkt en sociale bescherming, KSZ. Berekeningen en verwerking: FOD WASO

Arbeidsregime

In 2020 werkte 47,5% van de dienstboden voltijds, tegenover 52,5% deeltijds. Van de vrouwelijke dienstboden werkte 59,8% parttime, 21 procentpunten meer dan mannen (39,1%).

Type arbeidsregime naar geslacht - Dienstboden (2020)



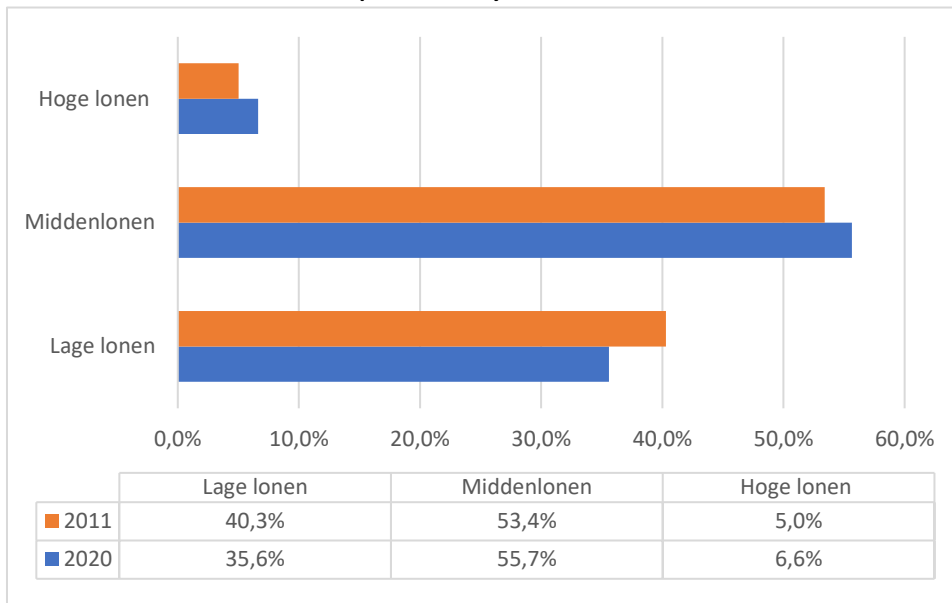
Bron: Datawarehouse arbeidsmarkt en sociale bescherming, KSZ. Berekeningen en verwerking: FOD WASO

Loon

De loonverdeling is tussen 2011 en 2020 over het algemeen verbeterd, ondanks de crisis. Het aandeel van de lage lonen is gedaald tussen 2011 (40,3%) en 2020 (35,6%), terwijl dat van de hoge lonen is gestegen (+1,6 punten).

Het aandeel lage lonen onder dienstboden is veel hoger (meer dan het dubbele) dan onder de loontrekkende bevolking, en het aandeel hoge lonen is zes keer lager.

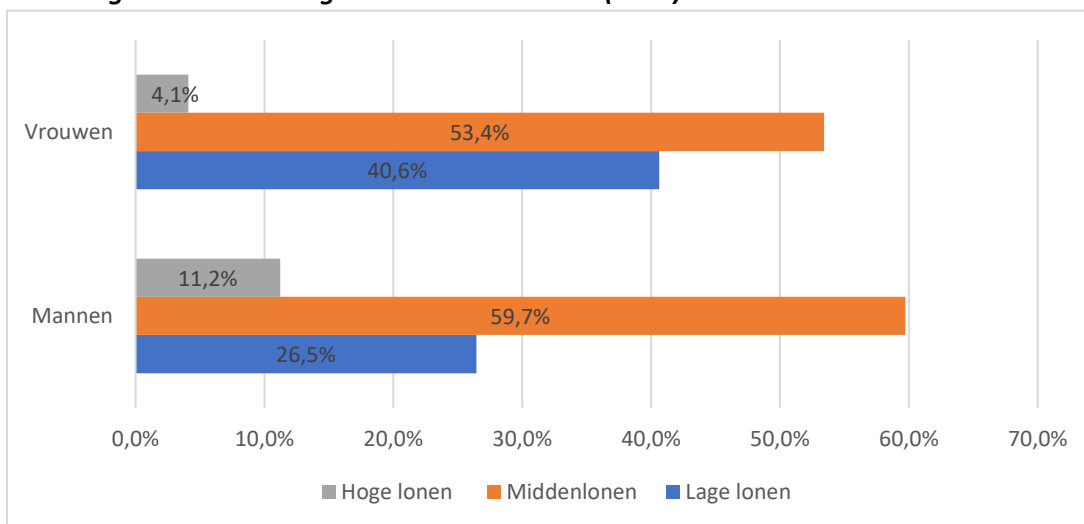
Loonsevolutie - Dienstboden (2011-2020)



Bron: Datawarehouse arbeidsmarkt en sociale bescherming, KSZ. Berekeningen en verwerking: FOD WASO

Als we deze gegevens vergelijken naar geslacht, zien we dat het aandeel vrouwen met een laag loon (40,6%) hoger is dan dat van mannen (26,5%). Omgekeerd is het aandeel mannen met een hoog loon (11,2%) hoger dan dat van vrouwen (4,1%). Het loonniveau van vrouwen wordt duidelijk beïnvloed door het feit dat ze vaker deeltijds werken dan mannen.

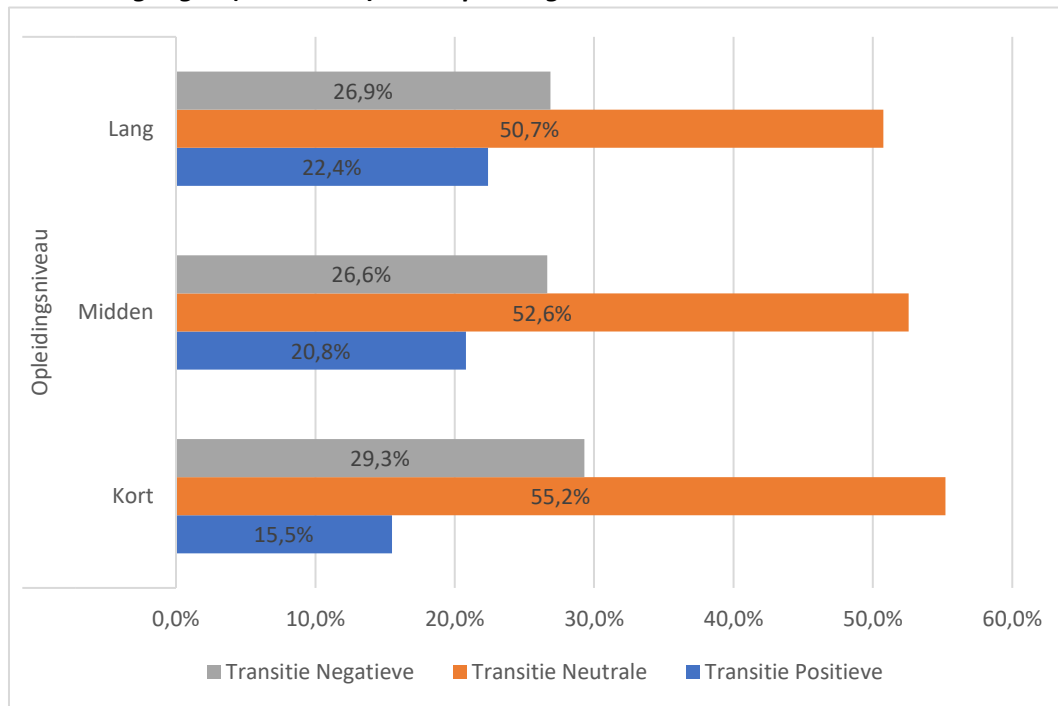
Verdeling van lonen naar geslacht - Dienstboden (2020)



Bron: Datawarehouse arbeidsmarkt en sociale bescherming, KSZ. Berekeningen en verwerking: FOD WASO

De loongegevens bevestigen dat kortgeschoold zijn minder vaak tot positieve overgangen leidt dan langgeschoold zijn. Het verschil (in positieve overgangen) is 7 procentpunten tussen kortgeschoolde werknemers en langgeschoolde werknemers. Negatieve overgangen zijn echter vergelijkbaar, ongeacht het opleidingsniveau.

Loonsovergangen (2017-2019) naar opleidingsniveau - Dienstboden



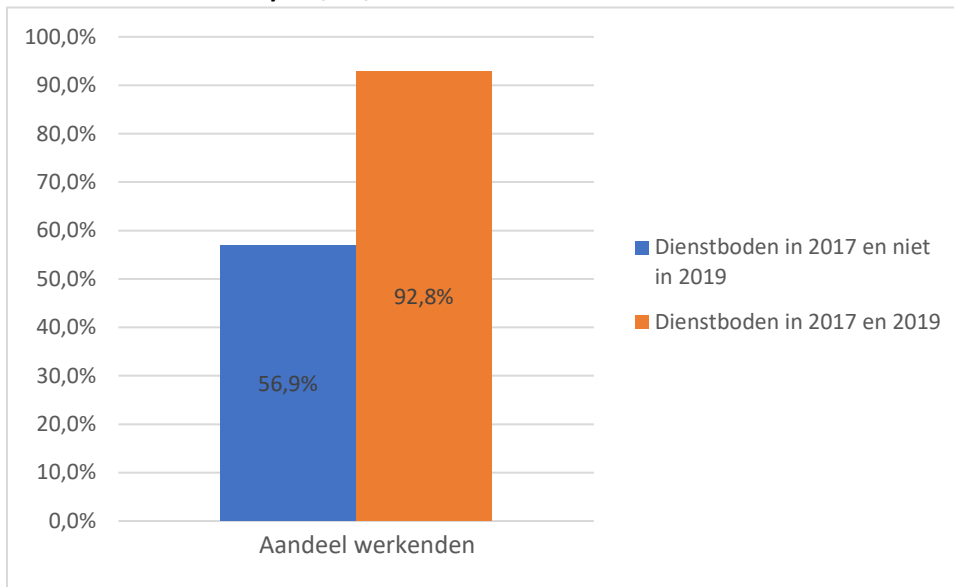
Bron: Datawarehouse arbeidsmarkt en sociale bescherming, KSZ. Berekeningen en verwerking: FOD WASO

Transities

Als we de dienstboden uit jaar N selecteren, zien we dat ongeveer 70% van hen twee jaar later nog steeds in dat contract werkt. Dit betekent dat 30% dit type contract verlaat voor een andere baan, werkloosheid of inactiviteit. Deze cijfers schommelen weinig over de onderzochte periode. Van deze 70% werknemers die nog steeds een dienstbodencontract hebben, zijn bijna allen nog aan het werk op de laatste dag van het jaar twee jaar later.

Hieronder laten de gegevens voor de overgangen 2017-2019 zien dat 93% van de werknemers die in 2017 als dienstbode werkt (en dat in 2019 nog steeds deed), op 31 december 2019 een baan had, terwijl slechts 57% van de werknemers die in 2017 alleen als dienstbode had gewerkt (en dat in 2019 niet meer deed), nog steeds een baan had (op 31 december 2019). Van deze laatste categorie (in blauw in de grafiek) gaat 8% twee jaar later over naar het statuut 'werkloos' (vergeleken met 1% voor degenen die in 2019 nog steeds huishoudelijk werk verrichten), en 22% gaat over naar het statuut 'inactiviteit met uitkering' (vergeleken met 3% voor degenen die in 2019 nog steeds huishoudelijk werk verrichten). Blijven werken met een dienstbodencontract (twee jaar later), lijkt bescherming te bieden tegen de overstap naar werkloosheid of inactiviteit.

Aandeel werkenden op 31/12/2019 - Dienstboden



Bron: Datawarehouse arbeidsmarkt en sociale bescherming, KSZ. Berekeningen en verwerking: FOD WASO

Gegevens per leeftijdsgroep laten zien dat het vaker jongeren (15-29) zijn die twee jaar later stoppen met huishoudelijk werk.

Ook als we kijken naar het aantal contracten⁷² tijdens het referentiejaar, zien we dat het vaker de werknemers zijn die dat jaar meer contracten hebben opgebouwd (alle soorten samen) die twee jaar later stoppen met huishoudelijk werk. Bijgevolg is het waarschijnlijker dat werknemers met één contract dit type contract twee jaar later nog steeds hebben.

Concluderend kan gesteld worden dat er een zekere "garantie" is dat werknemers die dit soort contract blijven hebben, op de lange termijn aan het werk blijven. Werknemers die twee jaar later geen dienstbodencontract meer hebben, zijn veel vaker werkloos of inactief. Deze verschillende resultaten bevestigen dat het statuut van werknemers die een dienstbodencontract verlaten (twee jaar later) vaker 'onzeker' is.

Als we kijken naar overgangen (exclusief het covid-effect), zien we dat vooral dienstboden die twee jaar later nog steeds een contract hebben, het meest aan het werk blijven, vergeleken met werknemers die in het referentiejaar als dienstbode werkten, maar twee jaar later geen baan meer hebben. Bovendien betekent het hebben van meerdere contracten⁷³ dat de kans kleiner is dat je twee jaar later nog steeds onder huishoudelijk personeel valt. Bijgevolg lijkt het werken voor slechts één werkgever werkzekerheid te bieden voor deze werknemers. Binnen huishoudelijk werk zou er een segmentatie kunnen zijn tussen (eerder) vaste banen en andere banen van (kortere) duur.

⁷² Aantal "werkgevers" - zie Methodologie

⁷³ *Ibid.*

10. Gelegenheidsarbeid in de horeca

Belangrijkste punten

- Het aandeel van de extra's in de horeca bleef van 2011 tot 2019 relatief stabiel (tussen 1,6% en 2,0%) om vervolgens te dalen tot 0,9% in 2020 en 2021.
- Geslacht: 52,1% van de extra's-horeca was vrouw in 2021, en deze verdeling is sinds 2011 weinig veranderd.
- Origine: mensen van Belgische origine waren ondervertegenwoordigd in 2021 (49,3%), terwijl mensen van EU- en niet-EU-origine oververtegenwoordigd waren (respectievelijk 18,6% en 28,6% in 2021).
- Regio: de overgrote meerderheid van de extra's in de horeca zal zich in 2021 in Vlaanderen bevinden (70,4%).
- Opleidingsniveau: in 2021 waren gemiddelde en lage opleidingsniveaus oververtegenwoordigd (respectievelijk 44,6% en 30,3%), terwijl hoge opleidingsniveaus ondervertegenwoordigd waren (19,4%).
- Leeftijd: in 2021 was 55,6% van de extra's in de horeca tussen 15 en 29 jaar oud. De leeftijdsgroep 55-64 jaar bleef een minderheid (6,2%).
- Statuut: in 2021 was 68,8% van de extra's in de horeca aan het einde van het jaar nog aan het werk, 6,6% was werkloos geworden, 13,4% was inactief met een uitkering en 11,2% was inactief zonder uitkering.
- Cumul: in 2021 had de meerderheid van de werknemers extra-horeca alleen dit type kort contract gedurende het hele jaar, en bijna 4 op de 10 ondertekenden ook een ander type kort contract.
- Gewerkte uren: de meerderheid (57,5%) werkt minder dan 50 uur onder dit systeem, 14,8% tussen 50 en 100 uur, en 13,1% tussen 100 en 200 uur.
- Loon: in 2019 had 60,4% van de extra's in de horeca een laag loon, 34,9% had een gemiddeld loon en slechts 4,7% had een hoog loon.
- Overgang: slechts 15,3% van degenen die in 2019 onder een gelegenheidscontract in de horeca werkten, werkte ook onder dit type contract in 2021. Werknemers ervoeren het vaakst een positieve loonovergang, ongeacht of ze dit type contract aanhielden of verlieten.

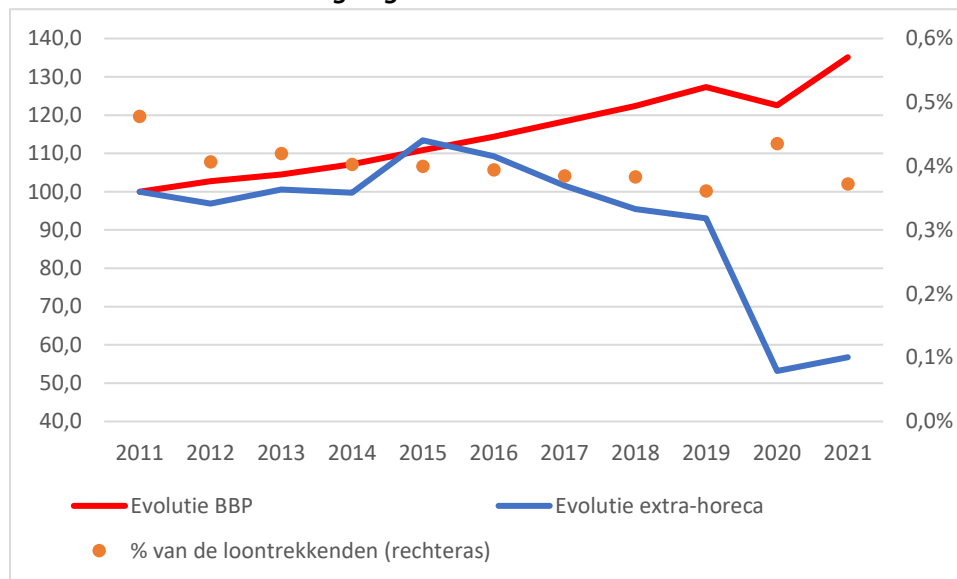
Ontwikkelingen op het gebied van wetgeving

2007	<p>Sinds 1 juli 2007 is het niet langer mogelijk om de "SUPER EXTRAS"-regeling te gebruiken en is een DIMONA-aangifte verplicht:</p> <ul style="list-style-type: none"> • bij gelegenheidsarbeiders in de horeca; • bij tewerkstelling van uitzendkrachten die als gelegenheidswerkers werkzaam zijn in de horeca. <p>Werkgevers in de horeca-sector kunnen kiezen tussen een "volledige" en een "lichte" DIMONA. De "volledige" DIMONA: naast de gegevens die al worden meegedeeld in de Dimona voor zijn gewone werknemers, deelt de werkgever voor elke werkdag de begintijd en vermoedelijke eindtijd van de shift van elke gelegenheidswerker mee. Door de "volledige" DIMONA toe te passen, hoeven ze geen aanwezigheidsregister meer bij te houden. DIMONA "light": naast de gegevens die al in de DIMONA voor zijn gewone werknemers worden meegedeeld, deelt de werkgever voor elke werkdag de begintijd van de ploegendienst mee en het tijdsblok dat overeenkomt met de ploegendienst van de gelegenheidswerkers die hij in dienst heeft (<= tot 5u, > tot 5u). In de DIMONA-aangifte moet de werkgever dus niet het tijdstip vermelden waarop het werk eindigt. Werkgevers moeten een "werktijdmeetregister" bijhouden waarin ze de gewerkte uren van de betrokken losse werknemers moeten registreren.</p>
2013	<p>De "extra's in de horeca"-regeling werd ingevoerd bij wet van 11 november 2013, met terugwerkende kracht vanaf 1 oktober 2013. Er werd ook een Koninklijk Besluit van 12 november 2013 uitgevaardigd ter uitvoering van de voornoemde wet. Het toepassingsgebied is beperkt tot werkgevers die onder de Gemeenschappelijke Commissie (C.P.) van het hotelwezen nr. 302 en hun werknemers. De wet is ook van toepassing op C.C.-werkgevers van uitzendkrachten als de gebruiker onder C.C. nr. 302 valt.</p> <p>Het gaat om gelegenheidswerkers met wie de werkgever een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, of een overeenkomst voor duidelijk omschreven werk voor maximaal twee opeenvolgende dagen, heeft gesloten.</p> <p>Het Koninklijk Besluit van 12 november 2013 voerde een quotum in om het aantal dagen te beperken waarvoor de werkgever en de werknemer kunnen genieten van de bijzondere voorwaarden van deze regeling. In dit verband worden de sociale bijdragen berekend op basis van een vast bedrag van respectievelijk 7,50 euro per uur met een maximum van 45 euro of 45 euro per dagblok en niet op basis van het werkelijke loon van de werknemer.</p> <p>Deze voordeligere berekening geldt echter alleen voor werknemers met dit speciale statuut gedurende maximaal 50 dagen per jaar. Zodra dit quotum is opgebruikt, wordt het feitelijke loon van de werknemer gebruikt als basis voor de berekening. Voor het tellen van dit quotum van dagen wordt 1 dag geteld, ongeacht het aantal uren dat gedurende die dag is gewerkt. Bij ononderbroken werk dat 2 kalenderdagen overlapt, wordt slechts 1 dag geteld (bv.: het werk begint om 22u op zaterdag en eindigt de volgende dag om 5u op zondag = 1 gewerkte dag). Tot slot, als er meerdere diensten op dezelfde dag worden geleverd, wordt er slechts één dag meegeteld bij het berekenen van de quota.</p>

	<p>Daarnaast is er een jaarlijks quotum van 100 dagen voorzien voor werkgevers die gelegenhedswerkers in dienst hebben in de horecasector met betrekking tot het gebruik van het bovengenoemde pakket. Dit quotum wordt berekend in dagen. Als er dus meerdere extra's op dezelfde dag worden ingezet, hoeft er maar één eenheid van het quotum afgetrokken te worden (als er bijvoorbeeld 10 werknemers op dezelfde dag worden ingezet, blijft er nog een saldo van 99 dagen over).</p> <p>De student zal de RSZ-uitkering na tewerkstelling als student kunnen combineren met de uitkering na tewerkstelling als extra. Er wordt een onderscheid gemaakt tussen het aantal werkdagen als student (50 dagen) en het aantal dagen gewerkt als extra (50 dagen). Merk op dat de student eerst als student moet worden tewerkgesteld voor hij als extra kan worden tewerkgesteld. Wanneer de dagen onder het studentenstatuut opgebruikt zijn, kunnen studenten nog steeds gedeclareerd worden voor 50 dagen onder het statuut van extra.</p> <p>In de land- en tuinbouw wordt het aantal dagen dat als gelegenhedswerker in de horeca is gewerkt in mindering gebracht op het maximum aantal dagen dat als gelegenhedswerker in de land- of tuinbouw is gewerkt. Voor het quotum gelegenhedswerkers in de tuinbouw-landbouw geldt dus dat als er 50 dagen als extra in de horeca is gewerkt, er nog maar 15 dagen met een voordelig vast tarief in de tuinbouw-landbouw gewerkt kan worden (omdat er in deze sectoren maximaal 65 dagen als losse werknemer gewerkt mag worden).</p> <p>Er is een algemeen belastingtarief van 33,31% ingevoerd voor gelegenhedswerkers die op forfaitaire basis worden aangegeven bij de RSZ.</p> <p>De forfaitaire uitkeringen, op basis waarvan de socialezekerheidsbijdragen worden berekend, zijn als volgt⁷⁴ :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 7,5 EUR/uur met een maximum van 45 EUR (als de begin- en einddatum van de diensten worden aangegeven); • of 45 EUR/dag (als alleen de starttijd van de diensten wordt aangegeven). <p>Boven deze quota worden de socialezekerheidsbijdragen berekend op basis van het werkelijke loon van de werknemer.</p>
2015	Vanaf 1 juli 2015 mogen werkgevers maximaal 200 dagen gebruikmaken van extra's.
2016	Vanaf 1 juli 2016 kan de werkgever - als de student voldoet aan de geldende voorwaarden - kiezen tussen een beroep met of zonder solidariteitsbijdrage. Hierdoor kan een student in de horeca werken als losse werknemer voordat zijn of haar studentenquotum is uitgeput.

⁷⁴ Deze bedragen worden elk jaar geïndexeerd (zie <https://www.groups.be/fr/legislation-sociale/documentation-sectorielle/commissions-paritaires/3020000000/43/travailleurs-0>).

Groei van het BBP en werkgelegenheid extra-horeca



Bron: Datawarehouse arbeidsmarkt en sociale bescherming, KSZ. Berekeningen en verwerking: FOD WASO; NBB, Nationale Rekeningen.

Deze grafiek toont de evolutie in het BBP en de werkgelegenheid in extra-horeca. Er lijkt geen verband te zijn tussen veranderingen in het BBP en de extra's in de horeca. De daling van de extra's in de horeca kan gedeeltelijk worden verklaard door wijzigingen in de wetgeving voor studentenarbeid in 2017. De Covid-crisis heeft een zeer duidelijke impact gehad op dit type contract.

Inleiding

Gelegenheidswerkers in de horeca (beter bekend als "extra's") kunnen voor maximaal twee opeenvolgende dagen in dienst worden genomen op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd of op basis van een arbeidsovereenkomst voor duidelijk omschreven werk⁷⁵. Ze worden alleen toegelaten bij een tijdelijke toename van het werkvolume (zonder regelmaat), om een afwezige werknemer te vervangen (ziekteverlof of vakantie) of als "proefperiode"⁷⁶. Ze kunnen in dienst worden genomen door een werkgever die valt onder de paritaire commissie voor het hotelwezen (CP 302) of door een uitzendbureau voor een gebruiker in de horeca.

⁷⁵

https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/socialsecuritycontributions/calculatonbase/occasionals_horeca.html

⁷⁶ <https://www.horecabruxelles.be/nl/u-recruit/extras-horeca-brussel/>

Het aantal toegestane werkdagen (quota) is beperkt tot 50 dagen per jaar voor elke werknemer (of het nu slechts om een paar uur of de hele dag gaat, bij een of meer werkgevers) en sinds 2015 tot 200 dagen per werkgever (of ze nu een of meer losse werknemers in dienst hebben).

Net als in het vorige hoofdstuk zijn de gegevens in dit hoofdstuk afkomstig uit het Datawarehouse van de KSZ en omvatten ze alle personen die tijdens het beschouwde jaar minstens één keer hebben gewerkt onder een extra's in de horeca-contract.

Als percentage van de totale loontrekkende bevolking in de leeftijdsgroep van 15 tot 64 jaar is het aandeel extra's relatief stabiel gebleven van 2011 tot 2019 (tussen 1,6% en 2,0%) voordat het daalde tot 0,9% in 2020 en 2021. In absolute cijfers ging het tussen 2011 en 2014 om ongeveer 65 000 extra's in de horeca-contracten. Ze bereikten een piek van 73.500 in 2015 (waarschijnlijk als gevolg van de verhoging van het werkgeversquotum) en daalden vervolgens tot ongeveer 60.000 in 2019. Sinds de coronacrisis is dit aantal echter bijna gehalveerd tot 36.808 mensen in 2021. Het zal interessant zijn om te zien of, na het einde van de gezondheids crisis en de beperkingen die een grote impact hebben gehad op de horecasector, het aandeel van dit type contract zal terugkeren naar het niveau van voor 2020⁷⁷.

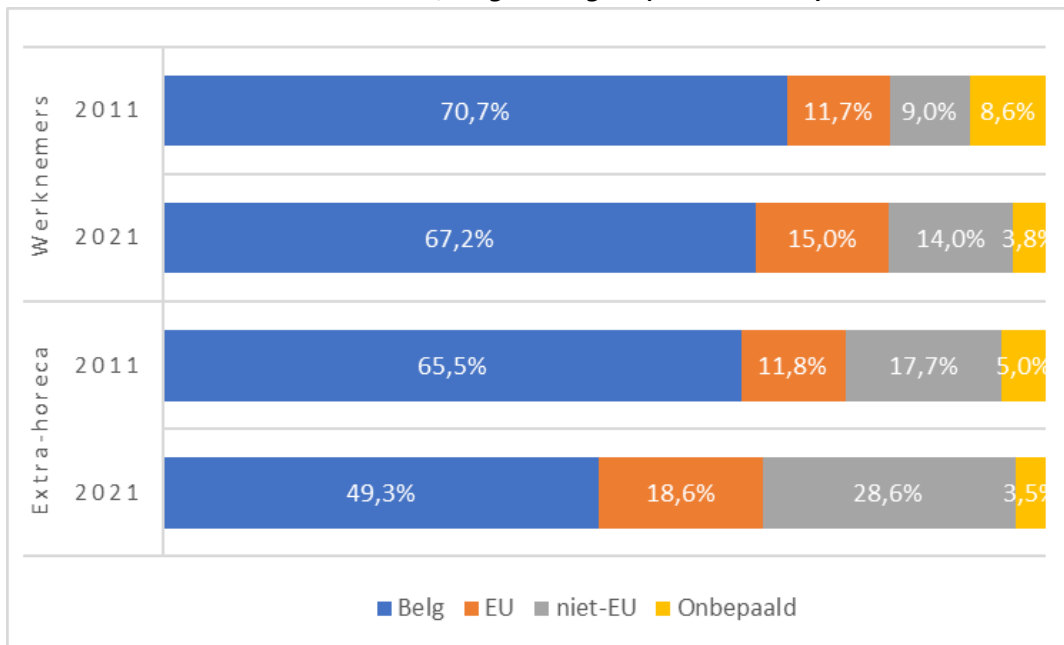
Origine

Het aandeel extra's in de horeca van Belgische origine (49,3% in 2021) is lager dan bij de loontrekkende bevolking (67,2%), in tegenstelling tot mensen van EU- en niet-EU-origine die proportioneel meer aanwezig zijn in dit type contract (respectievelijk 18,6% en 28,6% in 2021 tegenover 15,0% en 14,0% van de loontrekkende bevolking).

Hoewel het aandeel mensen van Belgische origine met dit type contract altijd lager is geweest dan bij de loontrekkende bevolking, was het verschil in 2011 minder uitgesproken. Het aandeel mensen van niet-EU-origine is altijd hoger geweest dan dat in de loontrekkende bevolking, terwijl het aandeel van mensen met EU-origine in 2011 bijna gelijk was aan dat van de loontrekkenden, maar sneller veranderde.

⁷⁷ Volgens de gegevens op de website van de RSZ waren er in 2022 nog steeds niet zoveel extra's als in 2019, maar was er wel sprake van een opwaartse trend. <https://www.rsz.be/stats/specifieke-tewerkstellingstypes-horeca-en-andere-sectoren>

Extra's in de horeca en werknemers, volgens origine (2011 en 2021)



Bron: Datawarehouse arbeidsmarkt en sociale bescherming, KSZ. Berekeningen en verwerking: FOD WASO

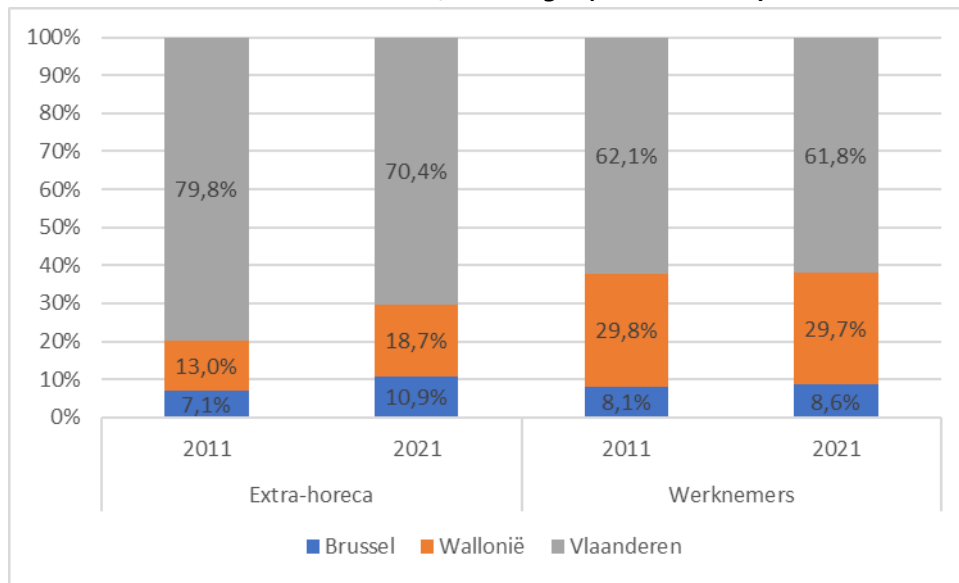
Geslacht

Er werken iets meer vrouwen in dit systeem (52,1% van de werknemers in extrahoreca is vrouw in 2021, en deze verdeling is relatief weinig veranderd sinds 2011), met uitzondering van mensen van niet-EU-origine voor wie er, net als in de loontrekkende bevolking als geheel, verhoudingsgewijs meer mannen zijn. Deze algemene vaststelling geldt echter niet voor Brussel, waar er meer mannen dan vrouwen met dit type contract zijn.

Regio

Net als bij de flexi-jobs is het in Vlaanderen dat de overgrote meerderheid van de extra's in de horeca wordt geregistreerd (70,4% in 2021 tegenover respectievelijk 18,7% en 10,9% voor Wallonië en Brussel). Het aandeel van Vlaanderen is echter gedaald sinds 2011, ten voordele van de andere twee gewesten. En sinds 2017 is het aandeel van de extra's in de horeca in Brussel groter dan het aandeel van het gewest in de loontrekkende bevolking.

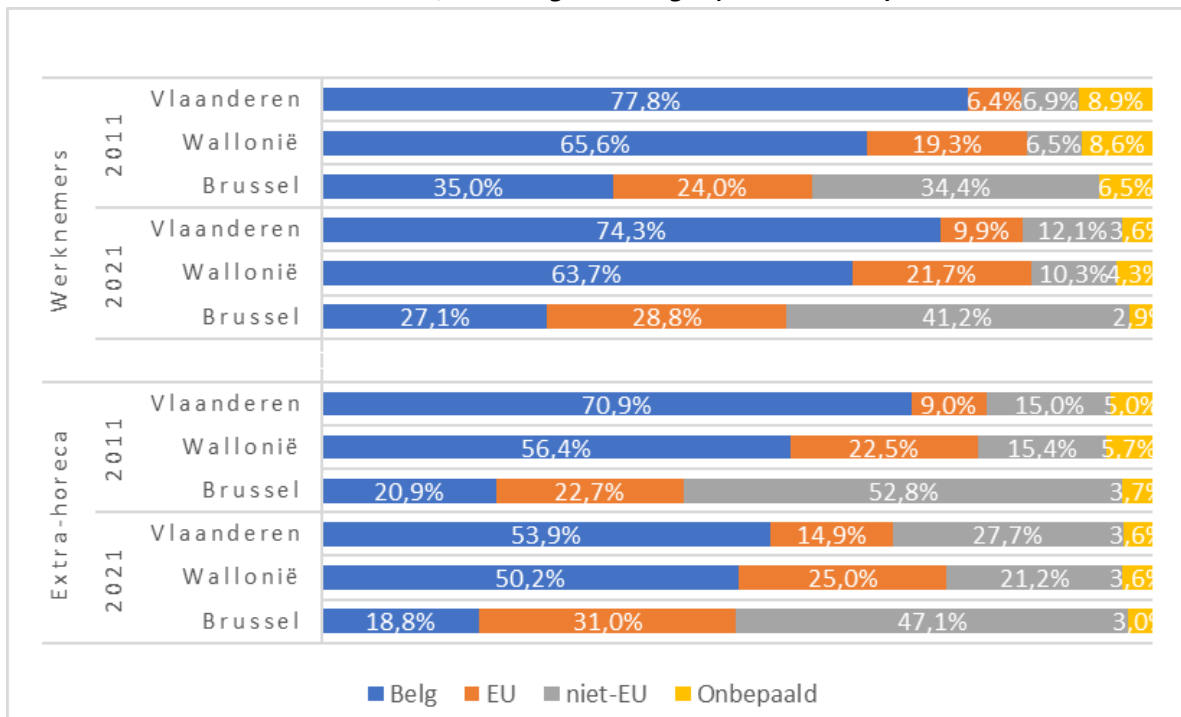
Extra's in de horeca en werknemers, naar regio (2011 en 2021)



Bron: Datawarehouse arbeidsmarkt en sociale bescherming, KSZ. Berekeningen en verwerking: FOD WASO

Terwijl de verdeling naar origine in Vlaanderen min of meer identiek is aan die op nationaal niveau (wat niet verwonderlijk is gezien het belang van Vlaanderen in dit stelsel), is in Wallonië het aandeel van mensen met EU-origine hoger dan dat van mensen met niet-EU-origine (respectievelijk 25,0% en 21,2%). In Brussel zijn mensen met origine in niet-EU-landen het talrijkst met bijna een op twee werknemers, ver verwijderd van degenen met Belgische origine die slechts 18,8% van deze werknemers vertegenwoordigen.

Extra's in de horeca en werknemers, naar origine en regio (2011 en 2021)

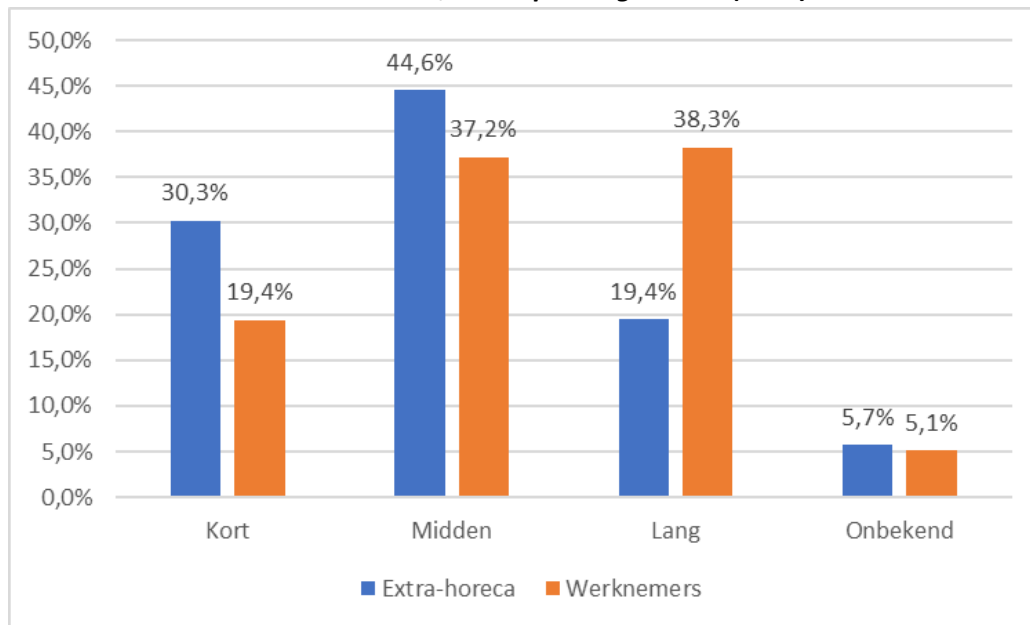


Bron: Datawarehouse arbeidsmarkt en sociale bescherming, KSZ. Berekeningen en verwerking: FOD WASO

Opleidingsniveau

De meeste extra's in de horeca (44,6%) hebben hoogstens een diploma hoger secundair onderwijs, 30,3% heeft hoogstens een diploma lager secundair onderwijs en 19,4% heeft een diploma hoger onderwijs. Deze laatste zijn veel minder aanwezig in dit type contract dan in de hele werkende bevolking, in tegenstelling tot de andere twee opleidingsniveaus (vooral degenen met niet meer dan een diploma lager secundair onderwijs). Sinds 2011 is het aandeel van degenen met niet meer dan een opleidingsniveau van hoger secundair onderwijs gedaald (toen was het 54,4%) ten gunste van degenen met niet meer dan een opleidingsniveau van lager secundair onderwijs (25,2%) en onbekend opleidingsniveau (2,2%).

Extra's in de horeca en werknemers, naar opleidingsniveau (2021)

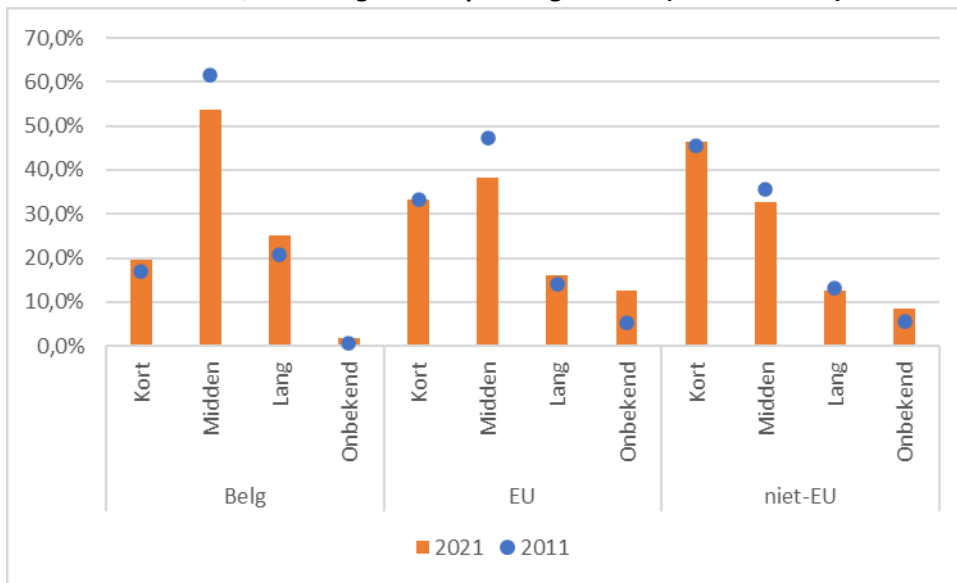


Bron: Datawarehouse arbeidsmarkt en sociale bescherming, KSZ. Berekeningen en verwerking: FOD WASO

Net als bij de totale loontrekkenden hebben vrouwen vaker een diploma hoger onderwijs dan mannen (24,3% van de vrouwelijke werknemers tegenover 14,2% van de mannelijke werknemers in dit systeem).

Mensen van Belgische origine hebben iets vaker een diploma hoger onderwijs dan een diploma lager secundair onderwijs, in tegenstelling tot mensen met niet-EU-origine, waar bijna de helft (46,3%) dit opleidingsniveau heeft.

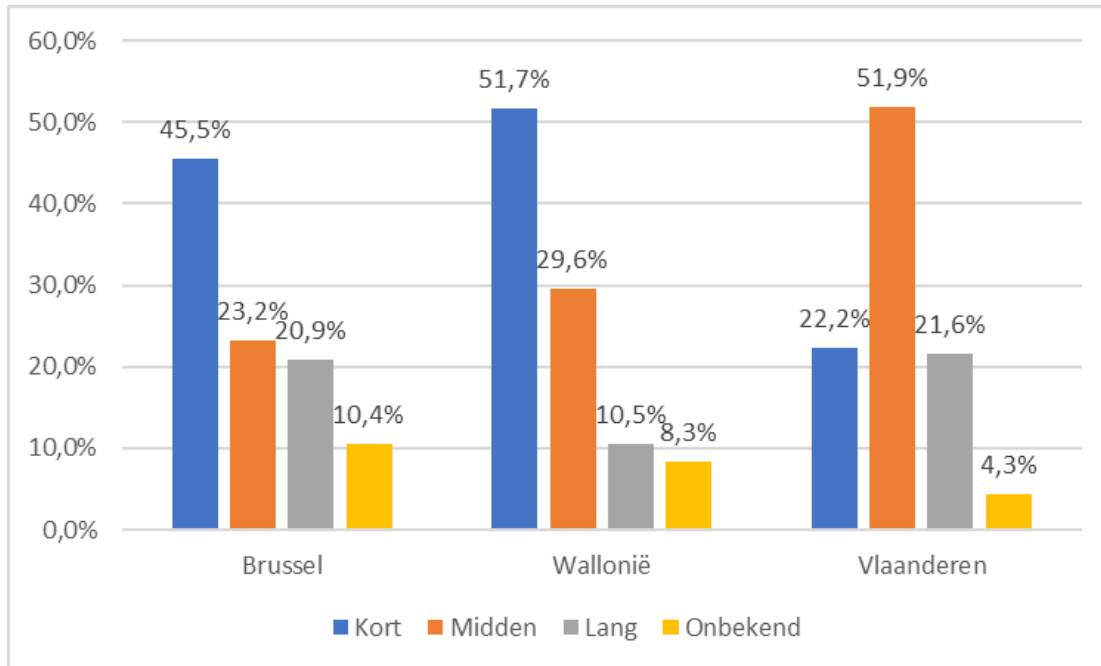
Extra's in de horeca, naar origine en opleidingsniveau (2011 en 2021)



Bron: Datawarehouse arbeidsmarkt en sociale bescherming, KSZ. Berekeningen en verwerking: FOD WASO

Wat de regionale uitsplitsing betreft, terwijl in Vlaanderen de meerderheid van de extra's in de horeca maximaal hoger secundair onderwijs heeft afgerond en de percentages afgestudeerden met de andere twee gekende opleidingsniveaus bijna gelijk zijn, zijn er in de andere twee gewesten meer mensen met ten hoogste een getuigschrift lager secundair onderwijs en zijn ze zelfs in de meerderheid in Wallonië. Het aandeel afgestudeerden van het hoger onderwijs is erg laag in Wallonië.

Extra's in de horeca, naar regio en opleidingsniveau (2021)



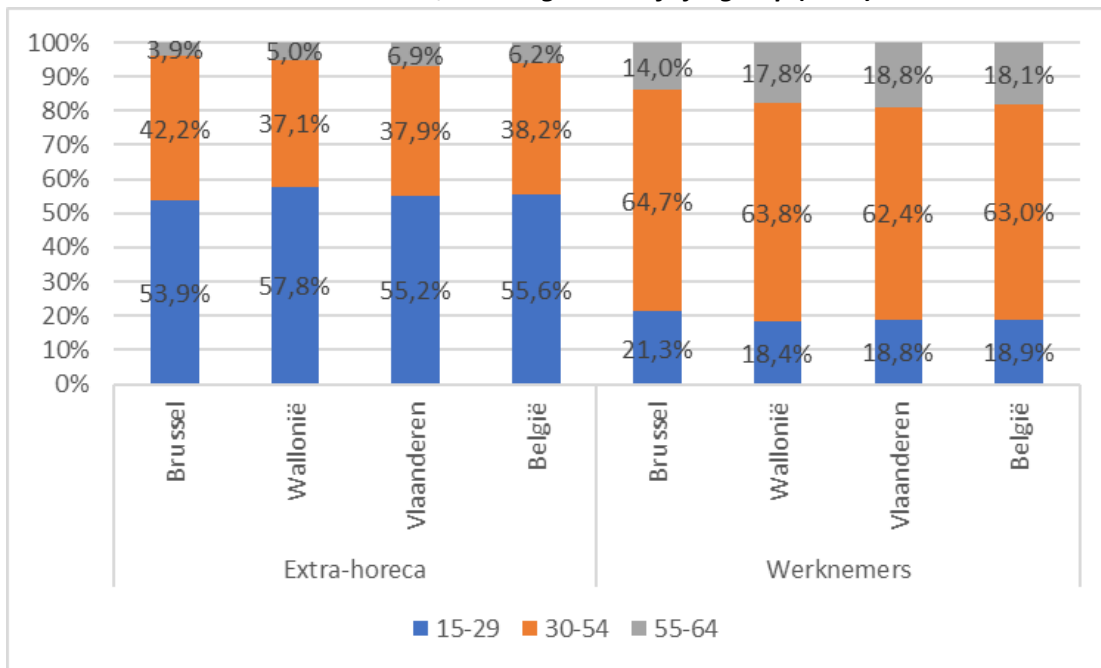
Bron: Datawarehouse arbeidsmarkt en sociale bescherming, KSZ. Berekeningen en verwerking: FOD WASO

Leeftijd

De meerderheid van de extra's in de horeca (55,6%) is tussen de 15 en 29 jaar oud. Dit aandeel is licht gedaald sinds 2011, toen het 60,1% bedroeg. Het aandeel van de twee andere leeftijdsgroepen is dus licht gestegen, maar de leeftijdsgroep 55-64 jaar blijft erg klein (6,2%). In vergelijking met de gehele loontrekkende bevolking zijn de werknemers in dit systeem dus veel jonger.

Personen met een niet-Belgische origine zijn proportioneel iets talrijker dan personen met de Belgische origine in de leeftijdsgroep 30-54 jaar en minder talrijk in de andere twee leeftijdsgroepen, vooral voor mensen van niet-EU-origine. Hetzelfde geldt voor Brussel, wat waarschijnlijk te verklaren is door de hogere percentages personen van niet-Belgische origine (vooral niet-EU) in deze regio.

Extra's in de horeca en werknemers, naar regio en leeftijdsgroep (2021)



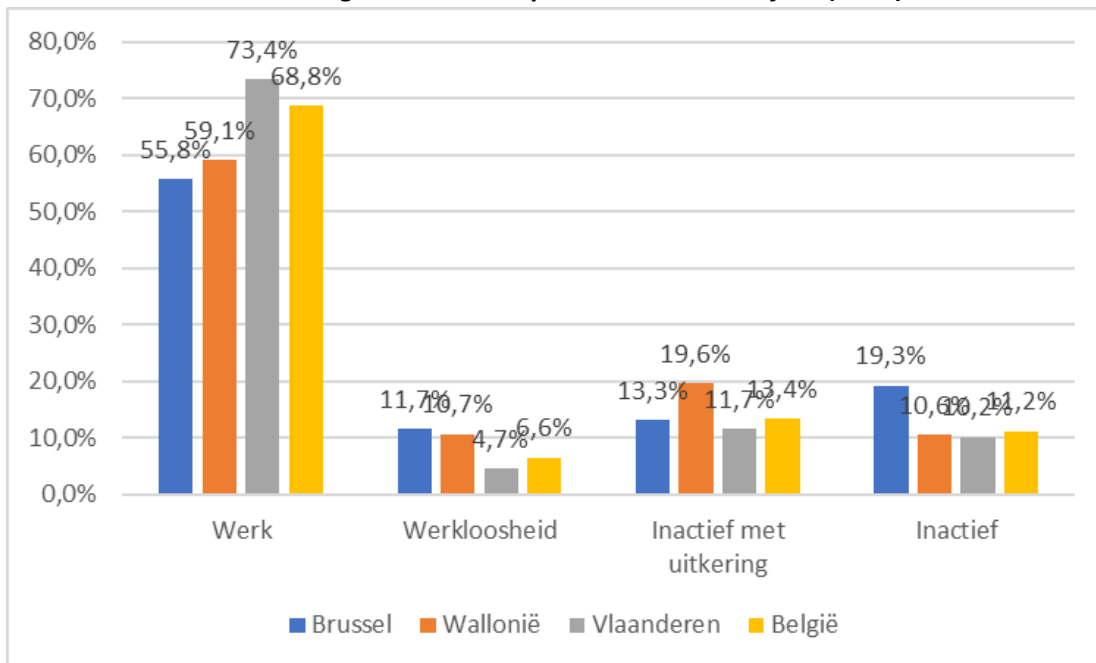
Bron: Datawarehouse arbeidsmarkt en sociale bescherming, KSZ. Berekeningen en verwerking: FOD WASO

Statuut

In 2021 had 68,8% van de extra's aan het einde van het jaar nog een baan (en dit percentage is licht gestegen sinds 2011, toen het 62,9% bedroeg), 6,6% was werkloos geworden, 13,4% was inactief met een uitkering (een percentage dat is gedaald sinds 2011, toen het 22,5% bedroeg) en 11,2% was inactief zonder uitkering.

Als we echter naar de gewestelijke uitsplitsing kijken, zijn extra's in de horeca in Brussel verhoudingsgewijs iets talrijker dan degenen die in Vlaanderen wonen en werkloos of inactief zijn zonder uitkering. In Wallonië zijn iets meer mensen werkloos of inactief met een uitkering.

Extra's in de horeca naar regio en statuut op het einde van het jaar (2021)

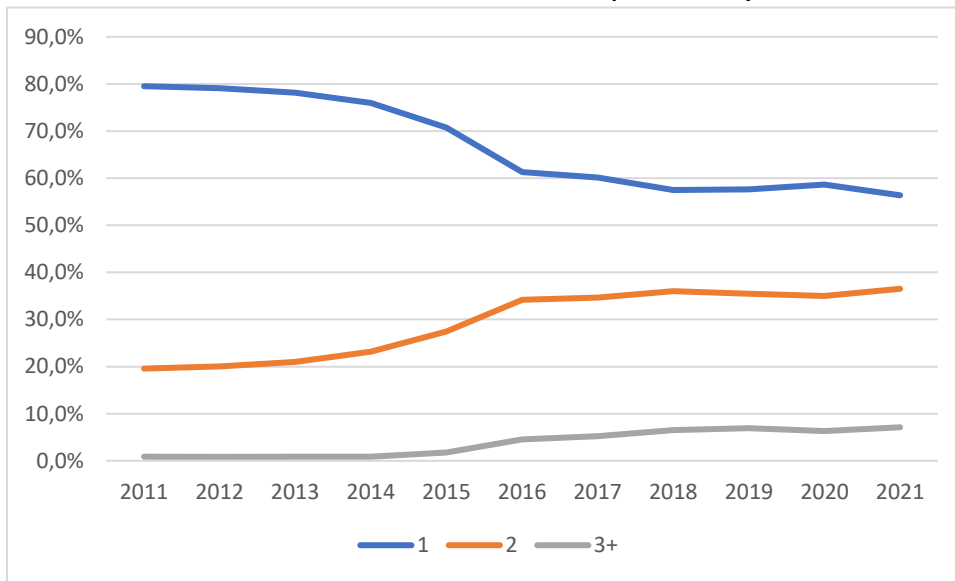


Bron: Datawarehouse arbeidsmarkt en sociale bescherming, KSZ. Berekeningen en verwerking: FOD WASO

Cumul

Net als bij flexi-jobs had de meerderheid van de extra's in de horeca gedurende het hele jaar alleen dit type kort contract en bijna vier op de tien extra's in de horeca ondertekenden ook een ander contract dat in dit rapport wordt bestudeerd. In 2011 had bijna 80% van de werknemers in dit systeem geen ander kort contract. De invoering van flexi-jobs lijkt aanzienlijk te hebben bijgedragen aan deze verandering, aangezien de daling het sterkst was in 2016.

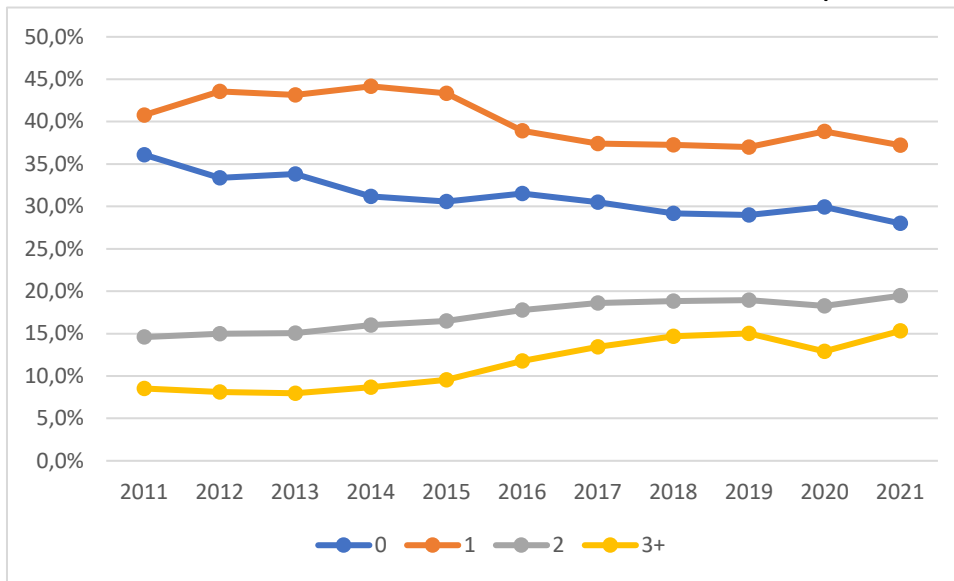
Extra's in de horeca naar aantal korte contracten (2011-2021)



Bron: Datawarehouse arbeidsmarkt en sociale bescherming, KSZ. Berekeningen en verwerking: FOD WASO

Als we kijken naar alle banen die deze werknemers in 2021 hadden, zien we dat de meesten van hen (37,2%) slechts één baan hebben naast hun baan als extra, 28,0% werkt alleen onder dit type contract, 19,5% heeft twee andere banen en 15,3% heeft minstens drie andere banen. In 2011 was het aandeel van de werknemers zonder andere baan hoger, maar dit is in de loop van de tijd gedaald. Eerst ten gunste van werknemers met één andere baan en vervolgens, vanaf 2016, ten gunste van werknemers met ten minste twee andere banen.

Extra's in de horeca naar aantal contracten niet-extra in de horeca (2011-2021)



Bron: Datawarehouse arbeidsmarkt en sociale bescherming, KSZ. Berekeningen en verwerking: FOD WASO

Deze algemene vaststelling geldt echter vooral voor Vlaanderen. In Wallonië en Brussel hebben extra's in de horeca vaker geen of slechts één andere baan, wat, gezien de zeer korte duur van elk extra-contract, de lagere percentages van deze werknemers in deze twee gewesten die aan het einde van het jaar nog steeds aan het werk zijn, zou kunnen verklaren.

Gewerkte uren

De meerderheid van de werknemers in extrahoreca (57,5%), werkt minder dan 50 uur per jaar in dit systeem, 14,8% tussen 50 en minder dan 100 uur en 13,1% tussen 100 en minder dan 200 uur. Afgezien van het feit dat werknemers in Brussel en Wallonië nog steeds iets vaker minder dan 50 uur werken, blijft deze bevinding hetzelfde, ongeacht de origine of het geslacht.

Lonen

In 2019⁷⁸ had 60,4% van de werknemers in extrahoreca een laag loon, 34,9% een gemiddeld loon en slechts 4,7% een hoog loon. Dit laatste percentage daalt sinds 2012 en zelfs nog meer sinds 2016, ook

⁷⁸ In 2020 waren er, net als bij de loontrekkende bevolking, meer lage lonen ten koste van midden en hoge. Dit geldt vooral voor mensen van niet-Belgische origine.

Extra's in de horeca naar origine en loon in 2020

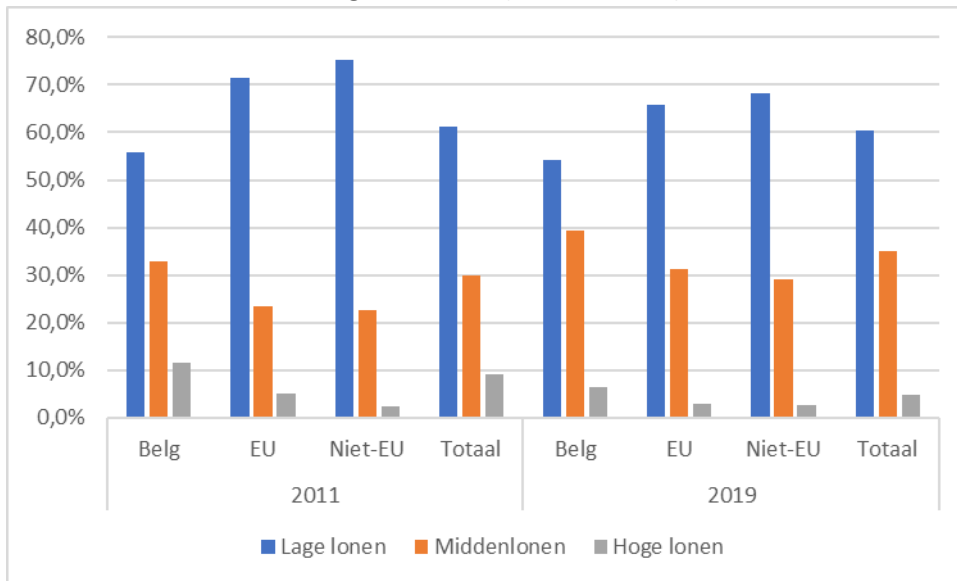
	Belg	EU	Niet-EU
Lage lonen	57,2%	72,7%	73,7%
Middenlonen	37,9%	25,3%	24,5%
Hoge lonen	4,9%	1,9%	1,8%

Bron: Datawarehouse arbeidsmarkt en sociale bescherming, KSZ. Berekeningen en verwerking: FOD WASO

al hebben werknemers in dit systeem sinds dat jaar vaker meerdere banen tegelijk. Het aandeel van de lage lonen is tussen 2011 en 2015 licht gedaald (van 61,1% naar 58,2%) om in 2016 terug te keren naar het oorspronkelijke niveau en zich daar te stabiliseren.

Mensen van niet-Belgische origine, en nog meer mensen van niet-EU-origine, hebben nog steeds veel vaker een laag loon en veel minder vaak een hoog loon. Sinds 2011 is het aandeel mensen met een laag loon echter gedaald ten gunste van mensen met een gemiddeld loon.

Extra's in de horeca naar origine en loon (2011 en 2019)



Bron: Datawarehouse arbeidsmarkt en sociale bescherming, KSZ. Berekeningen en verwerking: FOD WASO

Wat de regionale uitsplitsing betreft, is het aandeel van laagbetaalde werknemers in Brussel en Wallonië hoger dan het nationale gemiddelde (respectievelijk 72,5% en 71,1%), en ongeveer een kwart van de werknemers in elk van deze regio's verdient een gemiddeld loon. Dit kan worden verklaard door het lagere percentage werknemers met meerdere banen en door het lage aantal uren dat deze werknemers in de betrokken regio's werken.

Transities

Slechts 15,3% van de mensen die in 2019 met een extra in de horeca-contract werkten, zal ook in 2021 met dit type contract werken. Dit kan worden verklaard door de scherpe daling van het aantal mensen met dit type contract die in de inleiding werd genoemd. Maar ook vóór deze daling was het percentage mensen dat op dit type contract bleef werken laag: rond de 30% voor 2016 en steeds minder daarna⁷⁹ om in 2017 uit te komen op 22,1% van de werknemers die in 2019 nog als extra werkten.

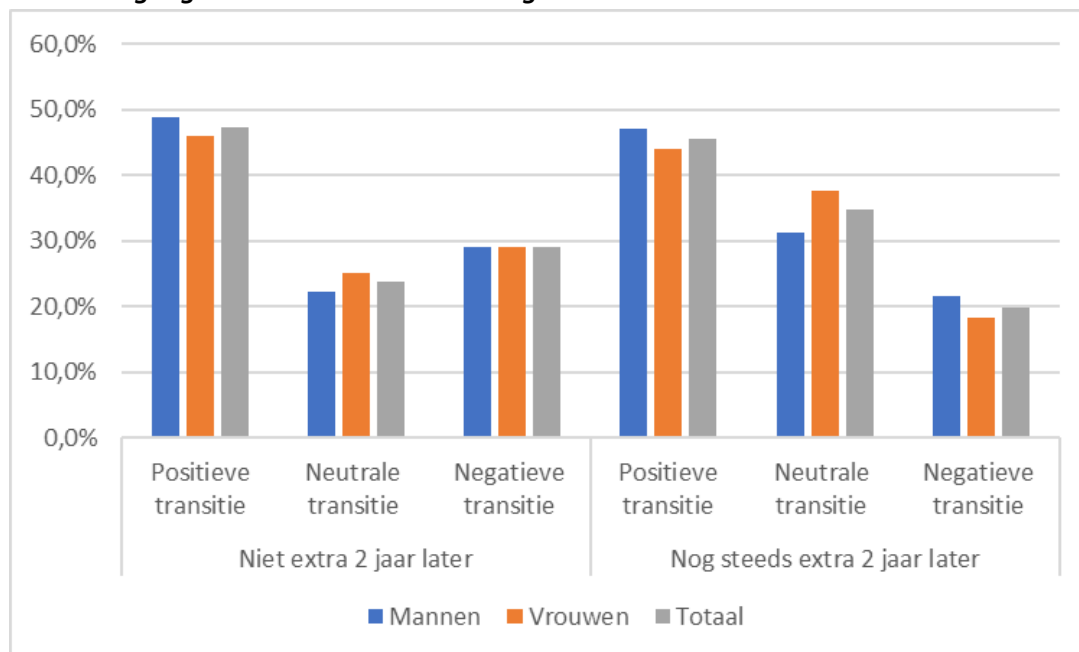
⁷⁹ Dus bijvoorbeeld voor mensen die in 2015 en ook in 2017 op extra's in de horecacontracten werkten.

Werknemers die langgeschoold zijn, hebben minder kans dan anderen om op dit type contract te blijven, in tegenstelling tot werknemers van 55 jaar en ouder, die verhoudingsgewijs meer kans hebben om te blijven, vooral vrouwen in deze leeftijdsgroep.

Of ze nu blijven of stoppen, werknemers met dit type contract ervaren meestal een positieve loonsovergang. Werknemers die als extra blijven werken, ervaren ook vaker een neutrale overgang. Aan de andere kant, als ze dit type contract verlaten, hebben ze meer negatieve dan neutrale overgangen.

Mannen ervaren iets vaker een positieve overgang dan vrouwen. Een iets groter deel van de mannen dan van de vrouwen die met dit type contract doorgaan, ervaart echter een negatieve overgang.

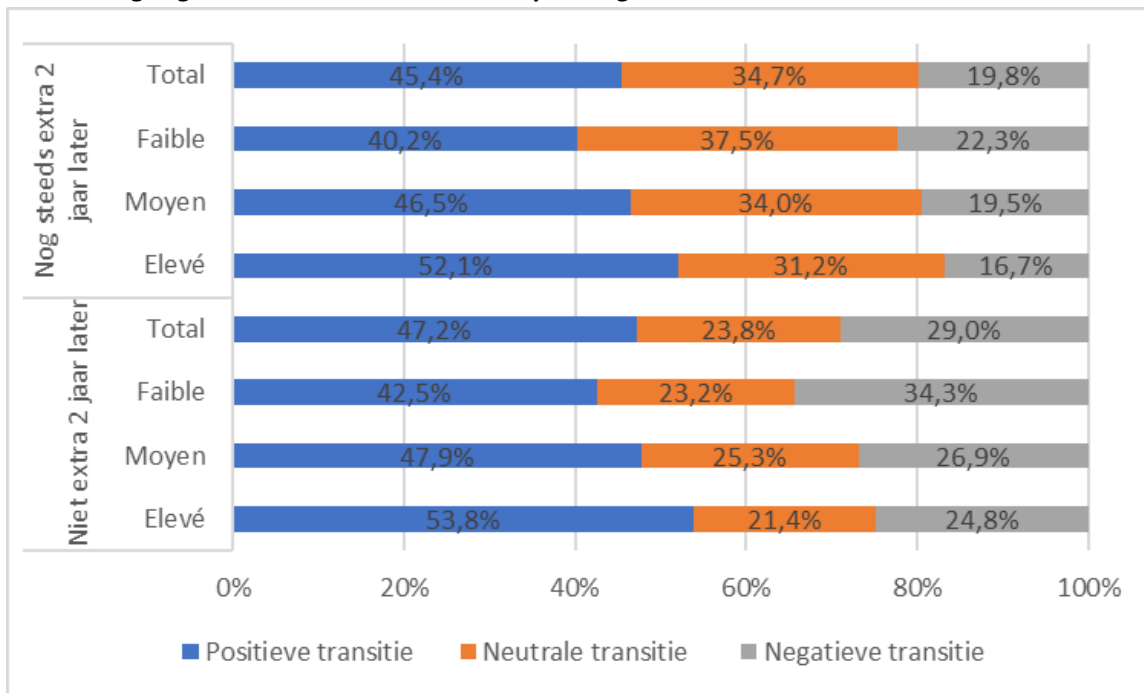
Loonsovergangen van 2017 tot 2019 naar geslacht



Bron: Datawarehouse arbeidsmarkt en sociale bescherming, KSZ. Berekeningen en verwerking: FOD WASO

Langgeschoolden hebben hogere percentages positieve overgangen en lagere percentages negatieve overgangen, in tegenstelling tot kortgeschoolden.

Loonsovergangen van 2017 tot 2019 naar opleidingsniveau

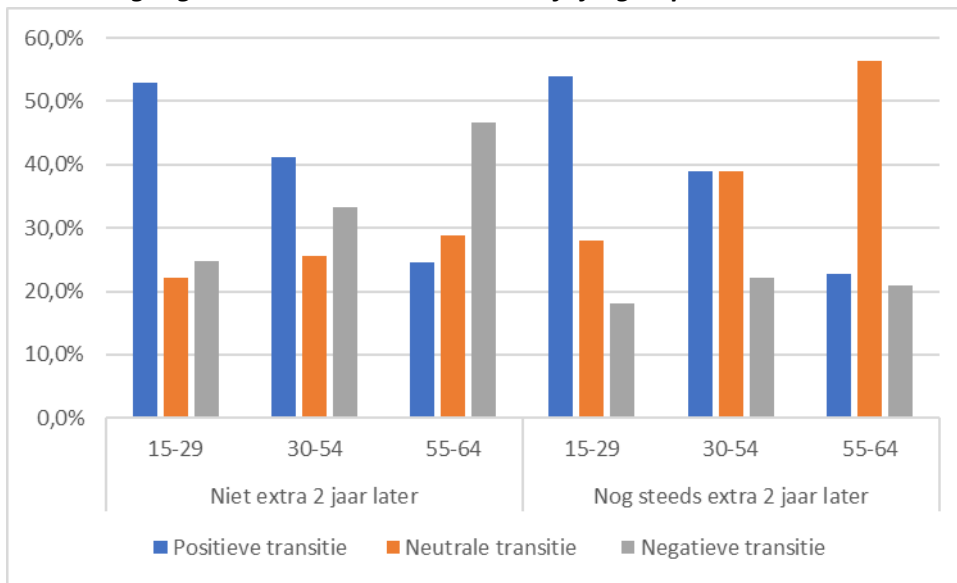


Bron: Datawarehouse arbeidsmarkt en sociale bescherming, KSZ. Berekeningen en verwerking: FOD WASO

Een groter deel van de mensen van niet-EU-origine die twee jaar later nog steeds als extra werken dan mensen van andere origines profiteren van een positieve overgang (49,9%, tegenover 44,7% van personen van Belgische origine die in 2019 nog steeds als extra werken).

Werknemers van 15-29 jaar (of ze nu extra blijven of niet) hebben ook meer kans op een positieve overgang. De 55-64-jarigen hebben, als ze extra blijven, vaker een neutrale overgang; maar als ze geen extra meer zijn, hebben ze vaker een negatieve overgang. Hetzelfde geldt voor de leeftijdsgroep 30-54 jaar, maar in mindere mate.

Loonsovergangen van 2017 tot 2019 naar leeftijdsgroep



Bron: Datawarehouse arbeidsmarkt en sociale bescherming, KSZ. Berekeningen en verwerking: FOD WASO

Tussen 2018 en 2020 kwamen negatieve overgangen twee keer zo vaak voor, vooral bij mensen die extra in de horeca blijven. Mannen hadden ook verhoudingsgewijs meer kans op een negatieve overgang, net als Brusselaars, mensen met ten hoogste een getuigschrift lager secundair onderwijs, mensen van niet-Belgische origine en 55-plussers.

11. Studentenarbeidsovereenkomst

Belangrijkste punten

- Onder de totale populatie jongeren van 15 tot 24 jaar hadden er in 2019 508.131 een studentenjob, of 38,9%. Mensen van Belgische origine zijn verhoudingsgewijs het talrijkst, gevolgd door die met Sub-Sahara Afrikaanse en Maghrebijnse origine. Mensen van Nabije/Midden-Oosterse, EU-13 en Noord-Amerikaanse origine hebben de laagste percentages.
- In Vlaanderen hebben mensen van Belgische origine het grootste aandeel jobstudenten. In Wallonië en Brussel zijn het jongeren van Sub-Sahara Afrikaanse origine.
- De mensen die het meest een studentenjob doen, zijn degenen die in Vlaanderen wonen, vrouwen, 18-19-jarigen, en mensen die sinds 5 jaar of minder de Belgische nationaliteit hebben verworven.

Ontwikkelingen op vlak van wetgeving

De FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg is verantwoordelijk voor aspecten die verband houden met de arbeidsovereenkomst voor studenten en de arbeidsvoorwaarden van de student. De bepalingen staan beschreven op de website van de FOD⁸⁰.

Het speciale stelsel van studentenwerk met vrijstelling van sociale zekerheid, is sinds 2005 geëvolueerd van beperkte bezetting in de zomermaanden (juli, augustus en september) tot bezetting gedurende het hele jaar. Werkgevers kunnen gebruik maken van studentenarbeid die vrijgesteld is van sociale zekerheidsbijdragen in de zomer, maar ook tijdens schoolvakanties of in het weekend.

Een student heeft recht op een loon dat gelijk is aan dat van andere werknemers in dezelfde categorie. De werkgever moet dus het loon betalen dat door de sector (of op bedrijfsniveau als er gunstiger regels zijn aangenomen) is vastgesteld, tenzij de sector zelf een uitzondering maakt voor studenten. Het door de Nationale Arbeidsraad vastgestelde gemiddelde maandinkomen geldt ook voor studenten met een studentenovereenkomst van minstens een maand.

Voor 2010	Er zijn twee quota van werkdagen voor studenten met hun eigen specifieke bijdragepercentages: 23 dagen tijdens de zomer tegen 7,51% en 23 dagen buiten de zomer tegen 12,51%.
2012	Sinds 2012 is het onderscheid tussen het derde kwartaal en de andere drie kwartalen afgeschaft en is het maximum aantal dagen dat kan worden gewerkt onder dit speciale systeem verhoogd van 2 keer 23 dagen (het kalenderjaar wordt opgedeeld: juli, augustus, september enerzijds en de andere maanden anderzijds) naar 50 dagen gespreid over het

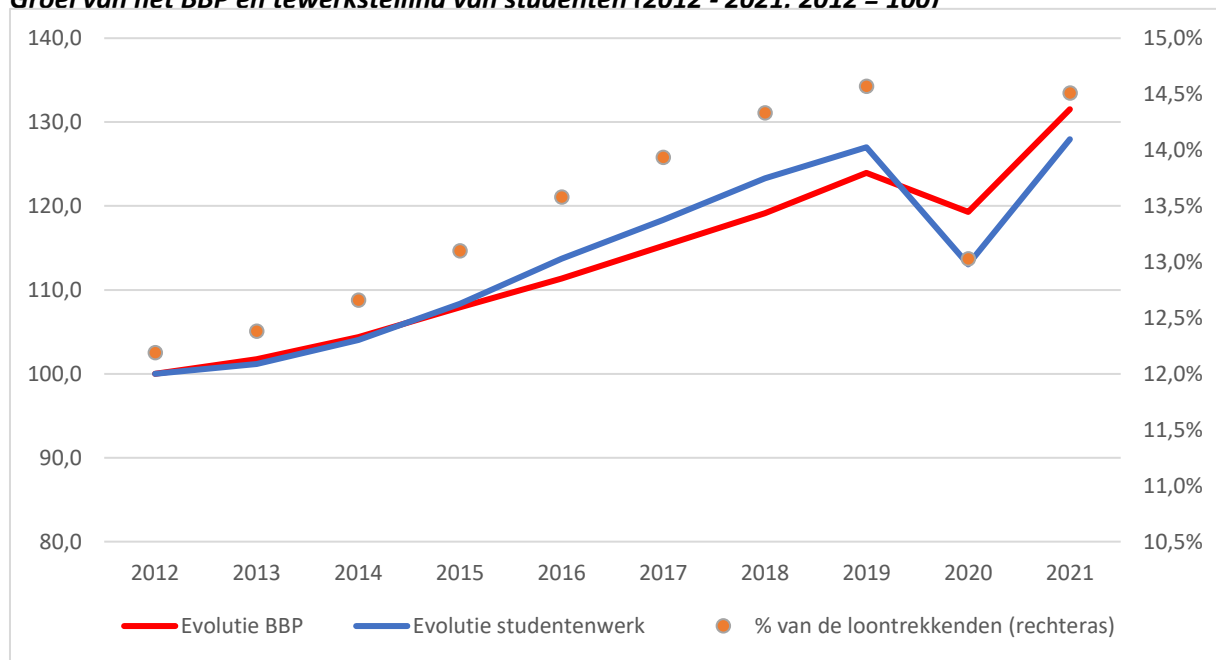
⁸⁰

<https://werk.belgie.be/nl/themas/arbeidsovereenkomsten/bijzondere-arbeidsovereenkomsten/overeenkomst-voor-tewerkstelling-van>

	<p>kalenderjaar met een uniforme solidariteitsbijdrage van 8,13% die zal worden toegepast voor het hele jaar, waardoor budgetneutraliteit op basis van de 50 dagen mogelijk wordt.</p>
2017	<p>Sinds 1 januari 2017 wordt het werkquotum voor studenten berekend in uren, niet in dagen. Het werkquotum voor studenten van 50 dagen is omgezet in een quotum van 475 uur.</p> <p>Sinds 1 juli 2017 kan een jongere die is ingeschreven voor een alternerende opleiding (met andere woorden, een jongere die een theoretische opleiding volgt in een onderwijsinstelling of opleidingsorganisatie en een praktische opleiding op de werkplek) onder bepaalde voorwaarden ook worden tewerkgesteld op basis van een studentenovereenkomst:</p> <p style="padding-left: 40px;">De jongere mag alleen als student werken op dagen dat hij of zij niet verplicht is een theoretische cursus bij te wonen of op de werkplek aanwezig te zijn als onderdeel van zijn of haar alternerende opleiding,</p> <p>-Hij ontvangt noch een werkloosheidsuitkering, noch een integratietegemoetkoming,</p> <p>-Ze zijn als student in dienst van een andere werkgever dan die waar ze het praktijkgedeelte van hun opleiding uitvoeren, behalve tijdens de zomermaanden (juli en augustus), wanneer ze studentenwerk mogen doen voor dezelfde werkgever.</p>
2020	<p>De uren gewerkt tijdens het 2^{de} kwartaal van 2020 tellen niet mee voor het quotum van 475 uur dat een student mag werken onder solidariteitsbijdragen. Dit betekent dat studenten voor wie de 475 uren al gereserveerd waren voor 2020 nog steeds kunnen worden tewerkgesteld onder solidariteitsbijdragen na het voltooien van een Dimona 'STU'. Voor studenten voor wie al een reservering was gemaakt voor het 2^{de} kwartaal van 2020, kunnen deze uren geneutraliseerd worden en het quotum aangepast (crisismaatregel COVID-19).</p> <p>Tijdens het 4^{de} kwartaal van 2020 tellen de uren die een student in bepaalde sectoren (zorg en onderwijs) werkt niet mee voor het maximum aantal uren dat een jaar lang onder de solidariteitsbijdrage mag werken (475 uur).</p>
2021	<p>Tijdens het 1^{ste} kwartaal en het 2^{de} kwartaal van 2021 tellen de uren die een student in bepaalde sectoren (zorg en onderwijs) werkt niet mee voor het maximum aantal uren dat gedurende een jaar onder de solidariteitsbijdrage kan worden gewerkt (475 uur).</p> <p>Om het mogelijk te maken studenten in te zetten als extra mankracht in het herstel en zo de economie te ondersteunen door flexibiliteit en extra middelen te bieden, zullen de uren die een student werkt tijdens het 3^{de} kwartaal van 2021 niet meetellen voor het quotum van 475 uur per jaar. Dit geldt voor alle studenten, ongeacht de sector waarin ze werkzaam zijn. Dit betekent dat voor studenten die eventueel tewerkgesteld zijn met een studentenarbeidsovereenkomst, toch solidariteitsbijdragen kunnen worden toegepast in plaats van gewone bijdragen voor de reeds gepresteerde uren tijdens het 3^{de} kwartaal van 2021, zelfs als hun contingent al opgebruikt is in het 1^{ste} of</p>

	2 ^{de} kwartaal of als het volledig gereserveerd is voor werk dat gepland is in het 4 ^{de} kwartaal.
2022	<p>Voor het 1^e kwartaal van 2022 en het 2^e kwartaal van 2022 is het de bedoeling om de uren die een student werkt in de zorg- of onderwijssector volledig te neutraliseren, met inbegrip van de uren die als uitzendkracht worden gewerkt voor degenen die tot deze sectoren behoren. Deze uren worden niet meegerekend in het quotum van 475 uur voor 2022. Voor andere sectoren is de neutralisatie in het 1^e kwartaal van 2022 beperkt tot 45 gewerkte uren. Dit betekent dat maximaal 45 uur in deze periode niet in mindering wordt gebracht op het quotum van 475 uur, wat betekent dat 520 uur studentenwerk kan worden uitgevoerd voor 2022 onder de gunstige regeling.</p> <p>Ook voor het 3^{de} en 4^{de} kwartaal van 2022 is het de bedoeling om de uren die een student in de zorgsector werkt, volledig te neutraliseren, met inbegrip van de uren die hij als uitzendkracht werkt voor degenen die tot deze sector behoren. Deze uren zullen niet meetellen voor het quotum van 475 uur voor 2022.</p>
2023	<p>Vanaf 1 januari 2023 wordt het maximum aantal uren dat als student mag worden gewerkt in het kader van de solidariteitsbijdrage verhoogd van 475 uur/jaar naar 600 uur/jaar voor alle sectoren.</p> <p>De neutralisatie van studentenuren in de zorgsector voor het quotum van 600 uur is verlengd tot het 1^{ste} kwartaal van 2023.</p>

Groei van het BBP en tewerkstelling van studenten (2012 - 2021. 2012 = 100)



Bron: RSZ⁸¹, NBB (nationale rekeningen)

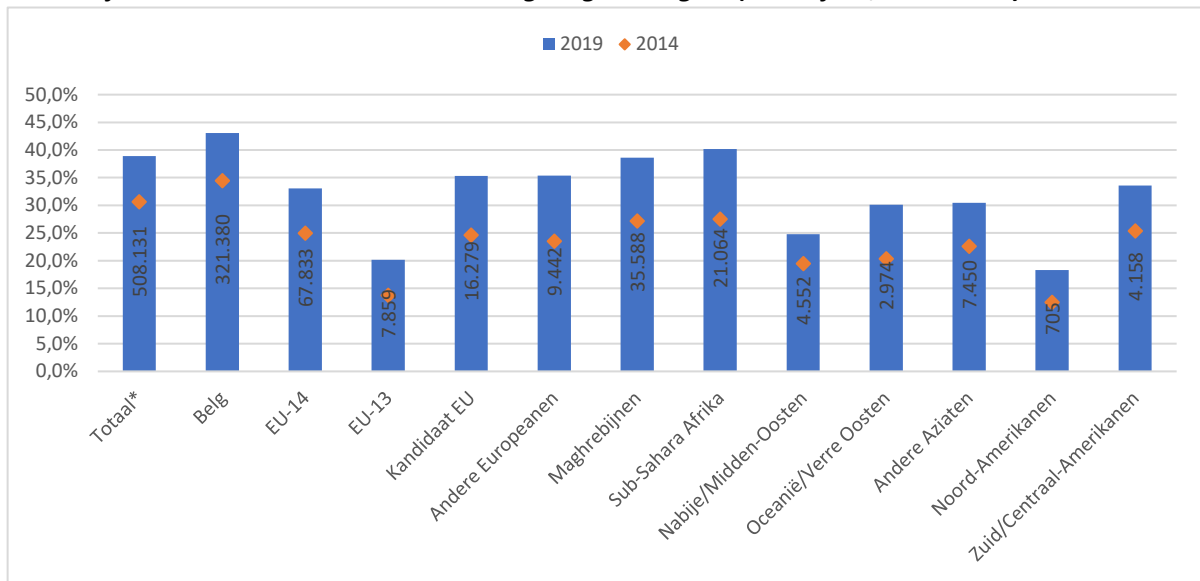
Deze grafiek toont trends in BBP en studentenarbeid. Er lijkt een sterke correlatie te zijn tussen de twee. De grotere groei in studentenarbeid vanaf 2017 kan gedeeltelijk worden toegeschreven aan de verandering in de wetgeving in 2017.

Analyse

Het contracttype 'studentenarbeidsovereenkomst' werd uitgebreid geanalyseerd in de socio-economische monitoring 2022. In wat volgt, worden enkele van de belangrijke punten opgelijst. Er kan vastgesteld worden dat in 2019 508.131 jongeren van 15 tot 24 jaar een studentenjob doet, wat overeenstemt met 38,9% van de totale populatie in deze leeftijdsgroep. De grootste groep jobstudenten is van Belgische origine; dit is ook de origine met het hoogste percentage jobstudenten ten opzichte van de totale bevolking (43,1%). De andere origines schommelen tussen de 30% en 40%, met personen met Sub-Sahara Afrikaanse (40,2%) en Maghrebijnse origine (38,6%) voorop. Enkel personen van Nabije/Midden Oosterse (24,8%), EU-13 (20,2%) en Noord-Amerikaanse (18,3%) origine zitten onder 30%. Sinds 2014 zijn alle aandelen toegenomen en iets sterker voor de meeste personen van buitenlandse origine

⁸¹ Sinds 2012 is het onderscheid tussen het derde kwartaal en de andere drie kwartalen afgeschaft en is het maximum aantal dagen dat volgens dit speciale systeem kan worden gewerkt verhoogd van 2 keer 23 dagen (waarbij het kalenderjaar wordt opgedeeld: juli, augustus, september enerzijds en de overige maanden anderzijds) naar 50 dagen gespreid over het kalenderjaar. In 2017 werd het maximum aantal dagen vervangen door het maximum aantal uren (475). Daarom beginnen de jaarstatistieken van de RSZ met het jaar 2012.

Aandeel jobstudenten in de totale bevolking volgens origine (15-24 jaar, 2014-2019)



Bron: Datawarehouse arbeidsmarkt en sociale bescherming, KSZ. Berekening en verwerking: FOD WASO

Wanneer de gegevens naar gewest opgesplitst worden, stellen we vast dat personen die in Vlaanderen wonen vaker studentenarbeid verrichten dan mensen die in de andere twee gewesten wonen. In Vlaanderen is het aandeel personen van Belgische origine het grootst (48,2%). In Wallonië (36,3%) en Brussel (35,3%) daarentegen oefenen jongeren van sub-Sahara Afrikaanse origine in verhouding vaker een studentenjob uit dan personen van Belgische origine. Sinds 2014 is het aandeel jobstudenten in alle gewesten en voor alle origines gestegen, maar deze toenames zijn over het algemeen het sterkst in Vlaanderen.

Wat betreft geslacht, kan er gesteld worden dat er meer vrouwen zijn die tijdens hun studies als jobstudent werken. Het aandeel van vrouwelijke jobstudenten ligt 7,5 procentpunten hoger dan dat van de mannen. Deze vaststelling geldt voor alle origines ook al is het verschil veel minder uitgesproken voor personen met origine in het Nabije/Midden-Oosten (1,1 procentpunt) en de Maghreb (2,7 procentpunten). Sinds 2014 zijn de ontwikkelingen meestal ook in het voordeel van vrouwen, met uitzondering van de Nabije/Midden-Oosterse en Oceanië/Verre Oosterse origine.

Er lijkt een voorkeursleeftijd te zijn om als student te werken. Als we de gegevens uitsplitsen per leeftijdsgroep, is het opvallend dat de 18-19-jarigen meer geneigd lijken om tijdens de studies deel te nemen aan de arbeidsmarkt. De uitleg voor die hoge percentages is eigenlijk iets complexer. Voor de 15-17-jarigen moeten we rekening houden met bepaalde beschermende maatregelen die de toegang tot werk voor personen onder de 18 kunnen belemmeren, met name strikte beperkingen of zelfs verbodsbepalingen op nachtwerk- of werk op zon- en feestdagen. Dit kan ertoe leiden dat werkgevers, met name in sectoren waarin deze vormen van werk vaker voorkomen (zoals bijvoorbeeld de horeca, een sector die erg populair is bij studenten, zoals we hieronder zullen zien), de voorkeur geven aan een volwassen student die daardoor flexibeler is. Voor 20-24-jarigen ligt de verklaring eerder in het feit dat meer jongeren in deze leeftijdsgroep hun studies hebben afgerond, dus zijn ze geen student meer en is het voor hen niet toegelaten om nog met dit type overeenkomst werken.

Samengevat kan er gezegd worden dat de mensen die het meest een studentenjob doen, degenen zijn die in Vlaanderen wonen, vrouwen, 18-19-jarigen, en mensen die sinds 5 jaar of minder de Belgische nationaliteit hebben verworven.

12. Samenvatting en conclusies

Dit rapport is het resultaat van een verzoek van de beleidscel van minister Dermagne, op basis van het regeerakkoord, dat dateert van begin 2023. Na het ontvangen van de vraag werd eerst een data-aanvraag uitgewerkt, om gebruik te kunnen maken van exhaustieve administratieve gegevens uit het Datawarehouse Arbeidsmarkt en Sociale Bescherming van de Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid. Om een fijnmazige analyse te maken van de diverse contracttypes, die niet altijd eenduidig kunnen worden geïdentificeerd door de dataleveranciers, en om trajecten van werkenden doorheen de tijd te kunnen analyseren, moesten er nieuwe variabelen en methodes worden ontwikkeld. Het uitwerken en indienen van de aanvraag, en vervolgens het verkrijgen van de goedkeuring en de datalevering namen bijgevolg het grootste deel van 2023 in beslag; pas in december kregen we inzage in de gevraagde data en kon vervolgens met de analyse van de administratieve gegevens worden gestart.

Voor deze analyse werden drie soorten variabelen gebruikt om de populatie van werknemers met elk geselecteerd type contract vast te leggen. Ten eerste werden variabelen gebruikt om het socio-economische profiel (geslacht, opleidingsniveau, enz.) van werknemers met kortlopende contracten vast te stellen. Ten tweede werden variabelen die specifiek betrekking hebben op de contracten (loon, enz.) en de werkintensiteit (VTE, gewerkte uren, enz.) opgenomen. Ten slotte zijn er variabelen gebruikt die het mogelijk maken om twee jaar later de mobiliteit te volgen van werknemers die tijdens het referentiejaar in een specifiek systeem hebben gewerkt. Daarnaast bevat elk hoofdstuk een samenvatting van de ontwikkeling van belangrijke wetswijzigingen en een macro-economische analyse. Een aantal gevraagde variabelen konden helaas niet aangeleverd worden, in het bijzonder de arbeidsmarkttransities op langere termijn en het loon van de afzonderlijke jobs.

De variabelen van de Kruispuntbank geven informatie over de samenstelling van de populaties met tijdelijke contracten, maar de economische en wettelijke context kan ook van invloed zijn op het gebruik van bepaalde contracten. De toename van de flexi-jobs is bijvoorbeeld gecorreleerd met het openstellen aan nieuwe paritaire comités. Op dezelfde manier verklaart de versoepeling van de voorwaarden voor het gebruik van uitzendwerk gedeeltelijk de toename van het aantal uitzendkrachten in de afgelopen decennia. Hoewel dit voor bepaalde soorten contracten duidelijk is, is de mate van invloed van het wettelijke kader in andere hoofdstukken toch moeilijker te beoordelen.

De macro-economische context speelt ook een belangrijke rol, aangezien bedrijven geneigd kunnen zijn om tijdelijke contracten niet te verlengen in het geval van een economische vertraging. Bovendien zijn bepaalde soorten contracten rechtstreeks gekoppeld aan de economische gezondheid van een of meer sectoren (bijvoorbeeld horeca of landbouw). In deze macro-economische context fungeren tijdelijke contracten als een aanpassingsvariabele voor de loonmassa.

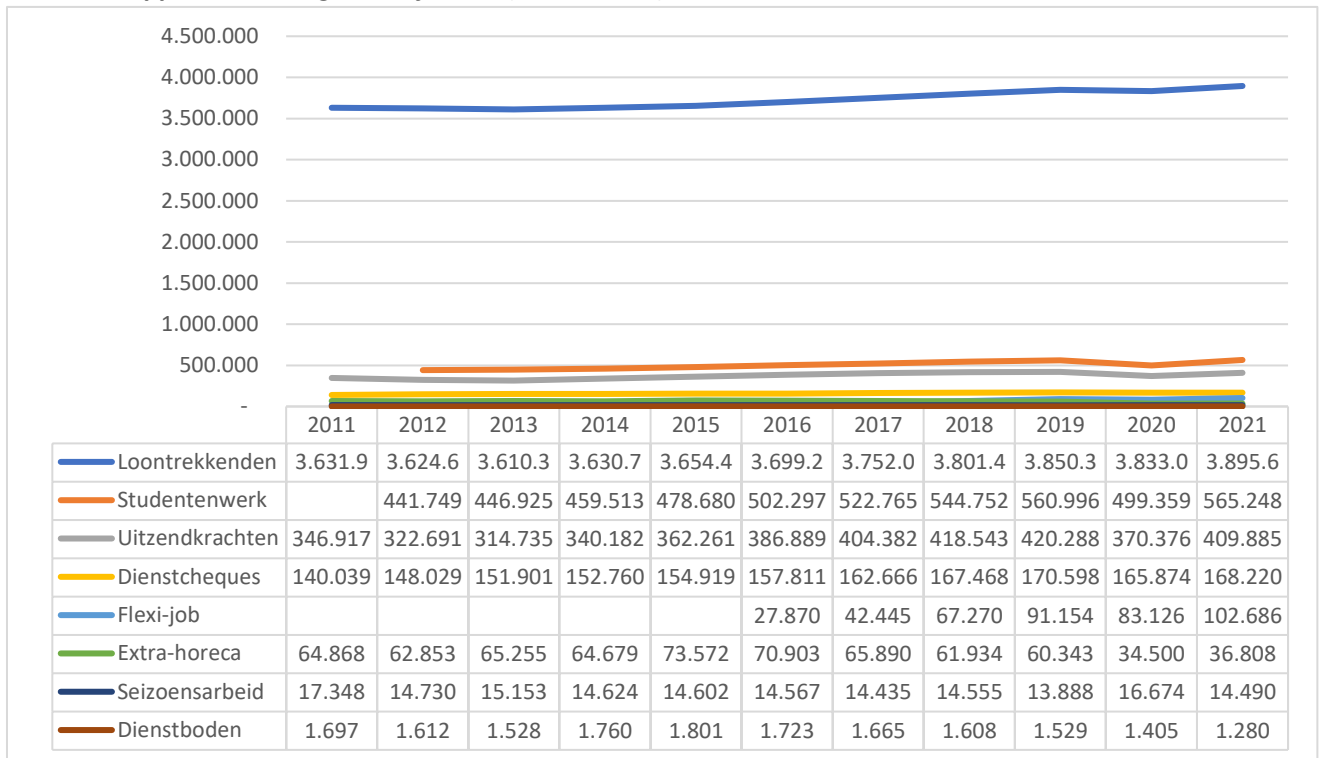
In de inleiding werden een aantal belangrijke beperkingen genoemd, zowel wat betreft de toegang tot en beschikbaarheid van gegevens als het gebruik van dergelijke gegevens voor statistische doeleinden. Daarnaast beperkt de kleine omvang van bepaalde populaties (dienstboden of seizoensarbeiders) de mogelijke reikwijdte van de analyse aanzienlijk. Daarnaast wordt de analyse uiteraard ook begrensd door de aangevraagde variabelen zelf. Om een al te complexe aanvraag en daarmee een nog langere doorlooptijd te vermijden, werd ervoor gekozen om niet te proberen de bredere socio-economische

achtergrond van de werknemers in kaart te brengen. Zo werden slechts beperkte gegevens opgevraagd over de andere banen of activiteiten waarmee de betrokkene het bestudeerde contract combineert, en werd niet geprobeerd om de gezinssituatie in kaart te brengen (socio-economische activiteit en positie van de partner, gezinsinkomen). Die informatie zou duidelijk de analyse verrijken, en kan dus alleszins voor een volgende fase overwogen worden. Dat geldt ook voor een analyse van de arbeidskost in elk van de contracttypes, want dat is een belangrijke “driver” geweest voor de creatie ervan – maar ook deze analyse zal wellicht via een hele reeks technische complicaties en beperkingen moeten passeren.

In België vormen vaste banen de meerderheid van de werkgelegenheid in loondienst. In 2022 had 91,7% van de werknemers tussen 20 en 64 jaar een baan van onbepaalde duur en 8,3% een tijdelijke baan. Deze verdeling tussen vast en tijdelijk werk was relatief stabiel tussen 2010 en 2022. In de EU27 is het aandeel tijdelijke contracten hoger dan in België (12,9% in 2022).

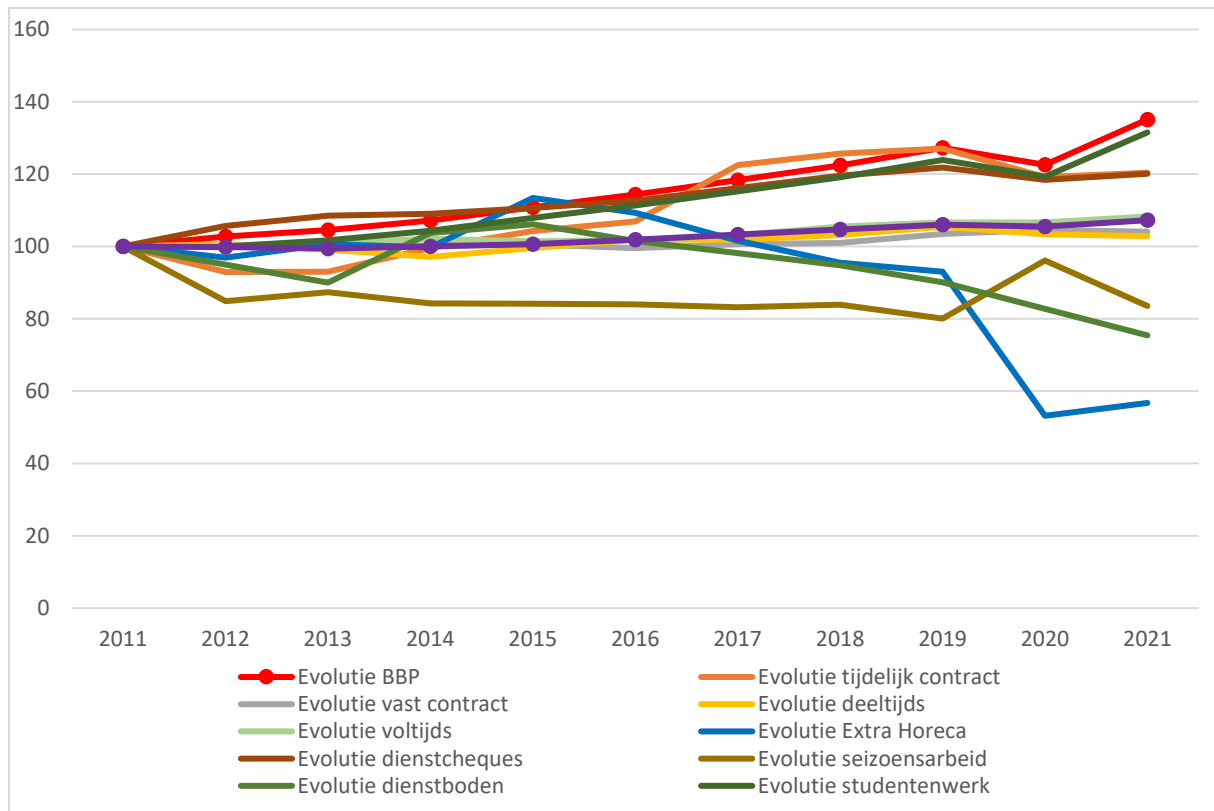
Uit een analyse van de verschillende specifieke contracten blijkt dat in 2021 10% van de werkende bevolking tussen 15 en 64 jaar minstens één keer een tijdelijk contract had, 14,5% een studentencontract, 4,3% een dienstenchequecontract, 2,6% een flexi-jobcontract, 0,4% een seizoensarbeiderscontract, 0,9% een extra-horeca-contract en 0,03% een dienstbodencontract. Terwijl het aantal werknemers met deze verschillende contracten tussen 2011 en 2021 is toegenomen (met uitzondering van dienstboden, seizoensarbeiders en extra's in de horeca), is het aandeel van deze verschillende contracten in de werkgelegenheid in loondienst nauwelijks veranderd (met uitzondering van dat van studentenwerk, dat is gestegen van 12,2% in 2011 naar 14,5% in 2021, van flexi-jobs, dat is gestegen van 0,8% in 2016 naar 2,6% in 2021, en extra's in de horeca, dat is gedaald van 1,8% in 2011 naar 0,9% in 2021). Wellicht kunnen we die beide laatste minstens gedeeltelijk als communicerende vaten beschouwen. Daardoor kunnen we voorzichtig ook besluiten dat atypisch werk in ons land niet toeneemt en per saldo wellicht minder vaak voorkomt dan elders.

Evolutie in tewerkstelling in loondienst en tewerkstelling in de verschillende statuten/contracten die in dit rapport worden geïdentificeerd (2011 - 2021)



Bron: Datawarehouse arbeidsmarkt en sociale bescherming, KSZ. Berekening en verwerking: FOD WASO; RSZ

Evolutie in BBP en werkgelegenheid in de verschillende bestudeerde statuten/contracten (exclusief flexi-jobs) (2011 -2021, 2011 = 100)



Bron: Datawarehouse arbeidsmarkt en sociale bescherming, KSZ. Berekening en verwerking: FOD WASO; EAK (Eurostat), RSZ.

Uit de analyse van de cijfers betreffende verschillende types contracten in België blijkt dat we enkele patronen van verschillen en gelijkenissen kunnen herkennen. De variabelen die hier geanalyseerd werden waren geslacht, opleidingsniveau, origine, gewest, leeftijd, beroepssector, beroep, werkuren, loon, redenen tot een bepaald contract en de al dan niet vrijwillige aard van sommige contracten.

Het eerste opvallende kenmerk is dat kortgeschoolden oververtegenwoordigd zijn in de contracttypes die afwijken van voltijdse arbeider/ bediende/ ambtenaar met een contract van onbepaalde duur zoals de deeltijdse, tijdelijke, interim-, dienstencheques-, flexi-job-, seizoenarbeidercontracten, arbeidersovereenkomst voor dienstboden en in extra's in de horeca. Dit duidt op een structurele uitdaging met betrekking tot de toegang tot voltijdse en langdurige arbeidscontracten voor deze groep, maar wijst er tegelijk op dat meer flexibele contractvormen voor hen de toegang tot de arbeidsmarkt mogelijk kunnen maken.

Een andere opvallende vaststelling is dat niet-Belgische origines sterk vertegenwoordigd zijn in contracten van tijdelijk, interim, dienstencheques, seizoenarbeid, dienstboden en extra's in de horeca. Daarmee bevestigt deze analyse opnieuw de vaststellingen uit de opeenvolgende uitgaves van de socio-economische monitoring.

Het enige contracttype waar we in verhouding meer mensen van Belgische origine vinden zijn de flexi-jobs. Daarbij stellen we ook vast dat die banen vaak worden ingevuld door personen die zich (op basis van hun totale loon) niet in de lage looncategorieën bevinden. Het lijkt erop dat de flexi-job vooral een functie vervult als bijverdienste binnen het “betere” segment van de arbeidsmarkt.

Wat betreft gender is er een duidelijke segregatie waarbij vrouwen veel vaker deeltijds werken, terwijl mannen (vooral deze met een origine in Sub-Saharaans Afrika en het Nabije/Midden Oosten) vaker te vinden zijn in interimcontracten. Dienstencheques en dienstboden trekken voornamelijk vrouwen aan, terwijl seizoensarbeiders vooral mannen omvatten. Eerder dan het type contract lijkt daarbij de aard van de activiteit een belangrijke rol te spelen; de “contractsegregatie” is met andere woorden vooral het gevolg van de “sectorsegregatie”

Naar gewest is op te merken dat in Vlaanderen relatief gesproken de interimcontracten, dienstencheques werknemers, flexi-jobs en extra's in de horeca oververtegenwoordigd zijn. Een verklaring hiervoor kan wellicht deels worden gevonden in de algemene toestand van de arbeidsmarkt, waarbij de krapte ertoe leidt dat er meer ruimte is voor een nevenbaan en meer vraag naar maatregelen die de combinatie arbeid en gezin mogelijk maken (die worden ingevuld door de dienstencheques). Ook de sectorstructuur van de Vlaamse economie speelt mogelijk een rol. Toch lijkt het erop dat al deze factoren niet het volledige verschil kunnen verklaren.

Een analyse naar leeftijd toont aan dat uitzendcontracten en extra's in de horeca vooral bij 20-39-jarigen voorkomen, terwijl dienstencheques en dienstbodes een trend vertonen naar meer oudere werknemers. Gezien de “springplank”-functie van uitzendwerk is dat geen verrassende vaststelling. Al stellen we daar ook een wat hoger aandeel van oudere werknemers vast; mogelijk gaat het om mensen die later in hun carrière hun baan verliezen en (enkel) via interim terug aan de slag geraken. Bij de uitzendarbeiders van buitenlandse origine ligt de gemiddelde leeftijd wat hoger dan bij die van Belgische origine.

Beroepssectoren en specifieke beroepen verschillen in de mate van deeltijdse en tijdelijke tewerkstelling. Deeltijds werken is vaker terug te vinden in sectoren als 'openbaar bestuur, defensie, onderwijs, gezondheidszorg en maatschappelijk werk', terwijl tijdelijk werk vaker voorkomt in de sectoren 'accommodatie en voeding', 'kunst, amusement en creatieve activiteiten', 'extraterritoriale activiteiten' en 'onderwijs'. Dat wijst er ook op dat meer flexibele vormen van arbeid in bepaalde sectoren een grotere structurele rol spelen dan in andere.

Deze conclusie onderstreept de complexiteit van de arbeidsmarkt in België, waarbij verschillende factoren een rol spelen bij de keuze voor bepaalde contracttypes en de impact daarvan op diverse demografische groepen.

Dat blijkt ook uit de trajectanalyses, waarbij vastgesteld kan worden dat sommige groepen een vrij stabiele loopbaan lijken uit te bouwen binnen de bestudeerde contractvormen, terwijl het voor anderen om een tijdelijke situatie gaat, waarbij ze vaak meer dan één contract combineren, afgewisseld met periodes van werkloosheid of inactiviteit.

Het bestaan van bijzondere contracten lijkt in de Belgische economie minstens vier rollen te vervullen:

- Het mogelijk maken voor ondernemingen om hun arbeidsvolume aan te passen aan wisselende economische of andere omstandigheden.
- Tegemoet komen aan de wens van sommige werknemers om op een flexibele manier te werken, met meer vrijheid om niet voltijds aan de slag te gaan en de werktijd gedeeltelijk zelf in te vullen. Ook platformwerk, dat in dit rapport niet werd bekeken omdat er geen bijzonder contract aan de grondslag van ligt – en a fortiori omdat er vaak gebruik of misbruik wordt gemaakt van het statuut van zelfstandige - speelt wellicht deels deze rol).
- Zorgen dat bepaalde banen die niet worden gecreëerd omdat de wettelijke arbeidskosten (in de brede zin) hoger liggen dan wat de werkgever (met inbegrip van de particulier die op de dienstencheques beroep doet) bereid is om ervoor te betalen toch tot stand komen. Daarmee wordt dan een alternatief gecreëerd voor zwartwerk of wordt vermeden dat de behoefte gewoon niet wordt ingevuld.
- Een toegang tot de arbeidsmarkt bieden voor groepen die zich er minder eenvoudig in integreren, om ze zo toe te laten een inkomen te verwerven en het mogelijk maken verder door te groeien.

Het is niet altijd duidelijk welk stelsel om welk van deze redenen werd gecreëerd, zodat het ook niet evident is om de verschillende stelsel te evalueren op de mate waarin ze de betreffende functie vervullen. Dat stellen we bijvoorbeeld vast in het maatschappelijke debat over het stelsel van de dienstencheques, dat bovendien ook nog eens het vergemakkelijken van de combinatie arbeid/gezin voor de gebruikers ervan beoogt: wanneer de meningen verschillen over wat het stelsel juist moet doen, zullen ze uiteraard ook sterk uiteenlopen over de effectiviteit of de efficiëntie ervan. Zoals bij het begin van het rapport werd opgemerkt gaat het niet duidelijk definiëren van doelstellingen vaak ook samen met het niet voorzien van evaluaties – of minstens het creëren van de nodige variabelen en data om een evaluatie mogelijk te maken, wat beter structureel in het beleid zou worden ^{82, 83}

Daarbij moeten we vervolgens rekening houden met de neiging in ons land om het eerder ingewikkeld te maken. Het moet niet eenvoudig zijn voor een ondernemer in de horeca om een optimaal en correct personeelsbeleid te voeren zonder externe specialisten in te schakelen. Maar ook voor wie een baan zoekt is het wellicht lang niet altijd gemakkelijk om in het bos van de verschillende contracttypes de bomen nog te zien. Neem daar de vaststelling bij dat ook ons werkloosheidsstelsel niet erg doorzichtig is ⁸⁴, wat wellicht ook geldt voor andere uitkeringsstelsels, en er ontstaat een beeld van grote intransparantie, die onvermijdelijk weegt op de efficiëntie van het beleid en waarbij ook op het vlak van democratische legitimiteit en verantwoording vragen kunnen worden gesteld.

⁸³ OECD (2020), Impact evaluation of labour market policies through the use of linked administrative data Final report. https://www.oecd.org/els/emp/Impact_evaluation_of_LMP.pdf

⁸⁴ Salvatori, A. (2022), "The effect of declining unemployment benefits on transitions to employment: Evidence from Belgium", OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 272, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/cba7af24-en>.

Bovendien zijn er nog andere arbeidsmarktinstuties die een rol spelen in de bovenstaande mix van factoren. Allerlei vormen van stages en ingroeibanen beogen eveneens de arbeidsmarktintegratie te bevorderen. Ook detachering laat toe om bepaalde behoeften in te vullen – met een arbeidscontract in een ander EU-land. Bepaalde voorzieningen binnen het contract van onbepaalde duur (flexibele werkuren, overuren...) beantwoorden de vraag naar flexibiliteit vanuit werknemers en/of werkgevers, net als de tijdelijke werkloosheid, en de arbeidskosten worden ook gedrukt via doelgroepkortingen, de stelsels voor ploegen- en nachtarbeid, bedrijfswagens, maaltijdcheques en nog een hele reeks andere extralegale voordelen.

Om toch te proberen het totaalbeeld te schetsen zouden we beroep moeten kunnen doen op een gedetailleerde internationale vergelijking. Daarvoor ontbreken evenwel veel gegevens. Toch zijn er indicaties. We kunnen niet om de vaststelling heen dat onze werkgelegenheidsgraad lager ligt dan in de ons omringende landen, en dat ook het aandeel van contracten van bepaalde duur lager ligt. In de voorbije jaren werd de regelgeving rond het contract van bepaalde duur verstrengd. We kunnen ons afvragen of die evolutie niet mee heeft geleid tot het uitbouwen van andere contracttypes. Mogelijk is er dus enige marge om het contract van bepaalde duur aantrekkelijker te maken voor de werkgever zonder dat dit de ongewenste flexibiliteit voor de werknemer verhoogt. Om de segmentatie op de arbeidsmarkt tegen te gaan zou dan vervolgens ook gepoogd kunnen worden om de voorwaarden voor contracten voor onbepaalde duur en bepaalde duur (en waarom niet ook het ambtenarenstatuut) sterker op elkaar af te stemmen?

Een soortgelijk verhaal geldt mogelijk ook voor kortere deeltijdbanen: tegemoetkomen aan de vraag van een gedeelte van de werknemers hiernaar (die anders wellicht niet aan de slag zouden gaan) zonder dat andere werknemers in dit soort banen worden gedwongen is een moeilijk evenwicht, maar in tijden van arbeidsmarktkrapte en met het oog op de integratie van zoveel mogelijk mensen in de arbeidsmarkt wel één waar over nagedacht moet worden.

Een bijkomende randvoorwaarde voor een dergelijke aanpak waarbij explicieter op het creëren van laagdrempelige jobs wordt gemikt is overigens wel dat deze voor de personen die dat wensen als springplank kunnen fungeren, en dat enkel degenen die er uitdrukkelijk voor kiezen voor langere duur in dit soort banen blijven – bovendien zonder ze af te wisselen met periodes van werkloosheid of inactiviteit. Daartoe zou de mobiliteit op onze arbeidsmarkt in het algemeen versterkt moeten worden⁸⁵.

Voor de maatregelen die eigenlijk vooral op het verminderen van de arbeidskosten gericht zijn, zou het in principe eenvoudiger moeten zijn. Zeer veel van de bijzondere constructies op onze arbeidsmarkt, gaande van de maaltijdcheques tot de flexijobs, zijn minstens gedeeltelijk hierop gebaseerd. Een helderder algemeen stelsel, met bepaalde modaliteiten maar met zo weinig mogelijk uitzonderingen en complicaties, en met een lager basistarief dan vandaag (zoals ons al zo vaak werd

⁸⁵ Zie ook FOD WASO (2020). Stand van zaken arbeidsmobiliteit in België: https://werk.belgie.be/sites/default/files/content/publications/Arbeidsmobi_Belgie%CC%88.pdf

aanbevolen⁸⁶) via de verschuiving van de lasten naar andere bronnen zou het wellicht mogelijk maken om het aantal contractvormen te verminderen.

Tenslotte kan nog de vraag worden gesteld of een bijzonder stelsel voor studentenarbeid (afgezien van de combinatie met de kinderbijlagen) wel nodig is; de nuttige rol die studentenarbeid ongetwijfeld vaak heeft, voor zowel de werkgever als de student (zij het dan vaak wellicht eerder financieel dan op het vlak van studieresultaten of werkgelegenheidskansen⁸⁷) kan wellicht ook via de bestaande “gewone” arbeidscontracten aan dezelfde voorwaarden die gelden voor andere werknemers gerealiseerd worden.

⁸⁶ Zie bijvoorbeeld de Landenspecifieke Aanbevelingen van de Raad van de EU in 2023: <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-11129-2023-INIT/en/pdf>

⁸⁷ Zie Socio-economische monitoring, hoofdstuk 4.