



VRIJSTELLINGEN VOOR BEROEPSOPLEIDINGEN EN HUN IMPACT OP KNELPUNTSECTOREN



RVA- Studie

VRIJSTELLINGEN VOOR
BEROEPSOPLEIDINGEN
EN HUN IMPACT OP
KNELPUNTSECTOREN

De RVA-studie
**Vrijstellingen voor beroepsopleiding
en knelpuntberoepen**

is een publicatie uitgegeven door de
RVA:

Keizerslaan 7
1000 Brussel
Tel. 02 515 44 44

Auteur :
Sébastien Votquenne.

Hoofdredacteur:
Michiel Segaert.

Verantwoordelijke uitgever:
Jean-Marc Vandenbergh.

Verantwoordelijke publicatie:
Hugo Boonaert,
Janick Pirard.

Bijzondere dank aan:
Nathalie Nuyts,
Tristan Vlerick,
Hilde Geeraers,
Leen Vranckx.

Hebben ook meegewerkt aan deze
studie:

Brendan Verdonck,
David Sauwens,
Sébastien Malevez,
Jochen Vandekerkhove,
Jonathan Godfroid,
Georges Martens,
Oscar Gwiza,
Béatrice Depas,
Carline Saucez,
Martine Vereeken,
Jaro Lenaerts.

Vormgeving:
Grafische dienst - directie Communi-
catie

Drukwerk:
dienst Drukkerij - directie Communi-
catie

De gedeeltelijke of volledige over-
name van de teksten is slechts toege-
staan met de schriftelijke toestem-
ming van de uitgever.

ISSN 2952-8259 (print)
ISSN 2952-8267 (online)

INHOUDSTAFEL

1	Inleiding.....	5
2	Vijf sectoren, vijf knelpuntprofielen	7
3	Methode en beperkingen van de analyse	11
	3.1 Methodologie	11
	3.2 Beperkingen van de analyse	14
4	Algemene gegevens over de onderzoekspopulatie	15
5	Uitstromers van vrijstellingen in de zorgsector	19
	5.1 Het profiel van uitstromers naar de zorgsector	19
	5.2 Evaluatie van de kwaliteit van de uitstroom naar de zorgsector	21
6	De uitstromers van een vrijstelling naar de bouwsector	27
	6.1 Profiel van de uitstromers naar de bouwsector	27
	6.2 Evaluatie van de kwaliteit van de uitstroom naar de bouwsector	29
7	De uitstromers uit een vrijstelling naar de onderwijssector.....	33
	7.1 Het profiel van de uitstromers naar de onderwijssector	34
	7.2 Evaluatie van de kwaliteit van de uitstroom naar de onderwijssector	35
8	De uitstromers van de vrijstellingen naar de horeca	39
	8.1 Het profiel van de uitstromers naar de horeca.....	40
	8.2 Evaluatie van de kwaliteit van de uitstromers naar de horeca	41
9	De uitstromers van vrijstellingen naar de sector wegvervoer.....	45
	9.1 Het profiel van de uitstromers naar de sector wegvervoer	46
	9.2 Evaluatie van de kwaliteit van de uitstroom naar de sector wegvervoer	47

10	De sleutels tot een succesvolle transitie	51
10.1	Welk aandeel van de markt?	51
10.2	Alle vrijstellingen leiden naar knelpuntberoepen.....	53
10.3	De duurtijd van de opleiding: een bepalende factor?	54
10.4	Interimwerk, een kwestie van context	56
10.5	Kwantitatieve tekorten vs. kwalitatieve tekorten.....	58
10.6	Zijn de extra stimulansen opportuun?	59
11	Conclusie	61
11.1	Context.....	61
11.2	Resultaten van de analyse.....	63
11.3	Transversale observaties	64
	Referenties	67

1

INLEIDING

Een van de missies van de gewestelijke instanties is om de kloof tussen werkzoekenden en werkgevers met een tekort aan arbeidskrachten te overbruggen. Om dit te bereiken organiseren ze een breed scala aan beroepsopleidingen en stages, intern of met partners. Voor werklozen kunnen de meeste van deze regelingen worden gecombineerd met een vrijstelling van het actief zoeken naar werk. Elke grote categorie van opleidingen/studies heeft een specifiek vrijstellingsartikel.

In december 2023 publiceerde de RVA een studie over vrijstellingen in het kader van de bevordering van werkgelegenheid (Votquenne, 2023). Uit deze studie bleek onder meer dat de betrokken opleidings- en studieregelingen over het algemeen relevant waren, aangezien ze de kans op het vinden van een baan vergrootten en ook stabiele werkgelegenheid bevorderden. De studie gaf ook enkele elementen van antwoord op een cruciale vraag: bieden de opleidingen en studies die onder een vrijstelling vallen een doeltreffend antwoord op het complexe probleem van knelpuntberoepen? Uit de analyse bleek dat vrijstellingen voor opleidingen/studies voor een knelpuntberoep vaker wel dan niet tot werkgelegenheid leidden en dat de werkgelegenheid over het algemeen stabiel was dan gemiddeld.

Maar kan de analyse verder worden uitgediept en inzoomen op bepaalde sectoren of beroepen?

Sinds een aantal jaar heeft de RVA toegang tot een grote hoeveelheid gegevens, waardoor ze in detail de carrièrepaden van uitkeringsgerechtigden kan volgen voor en na hun overstap naar een stelsel dat door de instelling wordt beheerd. Wanneer mensen weer aan het werk gaan, ontvangt de RVA het bedrijfsnummer van de werkgever (KBO) en kan dankzij dit nummer de uitstromende uitkeringsgerechtigde koppelen aan een activiteiten-sector. Dit is uitstekende informatie, maar vereist een zekere voorzichtigheid, zoals we in hoofdstuk 2 zullen zien.

Vijf sectoren worden hier op basis van een aantal criteria (beschreven in hoofdstuk 2) geselecteerd: de zorgsector¹, de bouwsector, het onderwijs, het wegvervoer en de horeca. Deze sectoren vertonen ook een verscheidenheid aan tekortprofielen, waardoor een breed scala aan observaties kan worden gedaan.

Een andere uitdaging van deze analyse is het omgaan met gegevens van na de coronacrisis. De studie die in december 2023 werd gepubliceerd, moest zich richten op 2018 om de invloed van de zorgcrisis te vermijden. In 2022 liepen de specifieke maatregelen in verband met de crisis af en kwam er geleidelijk een nieuwe normaliteit, met een bijzonder actieve arbeidsmarkt. In deze context kan de rol van mensen die uitstromen uit het vrijstellingsstelsel overheersend zijn geweest, en hoewel de gegevens voor het laatste kwartaal van 2023 nog onvolledig zijn, wilden we zien hoe de kwaliteit was van mensen die uitstromen uit het vrijstellingsstelsel na de crisis.

In deze studie wordt verslag uitgebracht over de resultaten die zijn verkregen over de kwaliteit van de uitstroom uit de belangrijkste vrijstellingsregelingen naar beroepen in de vijf belangrijkste betrokken sectoren in 2021 en 2022, vergeleken met de kwaliteit van de uitstroom naar werk in het algemeen.

Het is belangrijk om in gedachten te houden dat de analyse en het opstellen van een RVA-studie een langetermijnproces is. De huidige studie is in zekere zin de laatste fase van een analyse die enkele jaren geleden is begonnen en waarvan al twee publicaties zijn verschenen. Terwijl de studie werd afgerond, werden verschillende hervormingen van de werkloosheidsstelsels gepland, die een impact zullen hebben op de vrijstellingen die in de analyse aan bod komen. Dit artikel heeft als doel de impact te beoordelen van de systemen zoals ze bestaan op het moment van de analyse en het schrijven. Het bevat dus geen prognoses over de geplande hervorming. Het presenteert slechts één manier om naar de regelingen in kwestie te kijken, terwijl bij elke hervorming natuurlijk een hele reeks evenwichtige doelstellingen in het politieke besluitvormingsproces worden ingebracht.

Met de arbeidsmarkt als permanent aandachtspunt levert de RVA monitoring- en evaluatiestudies, waarvan deze publicatie een voorbeeld is. Vanuit dit perspectief blijft het relevant om de resultaten van een analyse beschikbaar te maken voor het grote publiek en voor beleidsmakers, zelfs als de regelingen in kwestie in de nabije toekomst mogelijks zullen verdwijnen.

¹ De zorgsector was het onderwerp van een meer gerichte analyse voor het Belgische tijdschrift voor Sociale Zekerheid (Votquenne, Segaert, & Nuyts, 2025).

2

VIJF SECTOREN, VIJF KNELPUNTPROFIELEN

In 2023 werden in België ongeveer 300 beroepen gemeld als 'kritiek' of 'knelpuntberoep', 234 in het Vlaams Gewest (VDAB, 2023), 158 in het Waals Gewest (FOREM, 2023) en 108 in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest (Actiris, 2023). Door de gegevens van de drie gewesten met elkaar te vergelijken, heeft de RVA 59 van deze beroepen geïdentificeerd die overal worden gemeld, en van deze 59 beroepen die op nationaal niveau met een aanwervingscrisis worden geconfronteerd, behoren er 40 tot een van de vijf sectoren die we hier zullen bespreken.

De activiteitensector van de werkgever die een uitstroomer uit een vrijstelling aanwerft, is verre van eenduidig. Als je bijvoorbeeld accountant bent en een bouwbedrijf neemt je in dienst, dan zal de RVA-database laten zien dat je in de "bouwsector" werkt. Je draagt zeker bij aan het terugdringen van het tekort van een knelpuntberoep, maar niet in de bouwsector. Kortom, sector betekent niet beroep.

Ondanks deze realiteit wilden we proberen de gegevens van de "activiteitensector" te gebruiken binnen een afgebakend kader dat de foutenmarge zou beperken. Om dit te doen, selecteerden we sectoren waar het scala aan beroepen zowel beperkt als goed gedefinieerd leek. Er is natuurlijk een risico dat iemand die een opleiding of studie verlaat, wordt aangenomen voor een ander beroep in een van deze sectoren, maar dit vertegenwoordigt een klein percentage, een aanvaardbare

marge van mismatch. Als tweede selectie criterium moest de hele sector te maken hebben met een tekort aan arbeidskrachten, kwantitatief, kwalitatief of beide. Ten slotte moest er een voldoende grote populatie zijn van mensen die uitstroomden uit een vrijstelling voor een van deze sectoren om een relevante analyse te kunnen maken.

Sinds enkele jaren bestaat er een consensus over de analysecriteria die worden gebruikt om te bepalen of een beroep een tekort heeft en welke vorm dit tekort aanneemt. Zo kunnen de lijsten die de gewesten publiceren, met enkele nuances vergeleken worden en leiden tot een nationaal of zelfs internationaal beeld van het probleem.

Een knelpuntberoep in strikte zin bestaat indien het aantal sollicitanten kleiner is dan het aantal beschikbare banen in een beroep. De lijsten die de gewesten publiceren, bevatten echter ook zogenaamde "kritieke functies": functies waarvoor vacatures abnormaal lang open blijven, ook al is het aantal potentiële kandidaten niet de oorzaak. Men spreekt ook van een kwantitatief tekort (gebrek aan kandidaten) en een kwalitatief tekort (mismatch tussen vraag en aanbod). In veel gevallen zijn de oorzaken van een knelpuntberoep meervoudig en goed bekend bij de regionale diensten.

Tabel 2.I geeft een overzicht van het aantal en de aard van de tekorten in de vijf belangrijkste sectoren die in deze studie aan bod komen. Voor elke sector toont de tabel het aantal knelpuntberoepen, in totaal en voor elke gewest, evenals een gemiddelde index voor elk van de drie hoofdcategorieën van oorzaken van tekorten: kwantitatieve oorzaken, het profiel van sollicitanten en arbeidsomstandigheden. Deze index wordt berekend op basis van het aantal keren dat de betreffende oorzaak door elk gewest voor de betreffende beroepen wordt genoemd. Een punt wordt toegevoegd voor beroepen met een over het algemeen verouderende werknemerspopulatie². Op basis van de omvang van het probleem binnen de gewesten en de cumulatie van de genoemde oorzaken wordt voor elke sector een algemene index voor de graad van ernst van het tekort berekend.

In alle gevallen zijn dit gemiddelden voor de sector als geheel. Op het niveau van de sector zelf kan de ernstgraadindex oplopen tot 10 als alle oorzaken door alle gewesten van het land naar voren worden gebracht. Slechts twee beroepen in de transportsector bereiken dit zorgwekkende niveau: buschauffeurs en vrachtwagenchauffeurs.

Tabel 2.I. Kritieke beroepen in 5 sectoren in België

Knelpuntberoepen	Vlaams Gewest	Waals Gewest	Brussel-Hoofdstad	Kwantitatieve oorzaken	Kwalitatieve oorzaken		Vergrijzing	Ernstscore
					Profiel van kandidaten	arbeidsomstandigheden		
Zorgsector : 17 knelpuntberoepen	14	11	13	1,82	0,71	1,65	0,35	4,53
Bouwsector: 64 knelpuntberoepen	47	56	22	1,75	1,73	1,39	0,17	5,04
Vervoersector: 13 knelpuntberoepen	13	8	6	1,54	1,85	1,69	0,46	5,54
Onderwijs: 5 knelpuntberoepen	4	3	3	1,80	0,20	1,40	0,00	3,40
Horecasector : 18 knelpuntberoepen	14	10	11	0,28	1,56	1,61	0,17	3,61

Bron : lijst van kritieke functies en knelpuntberoepen, VDAB, Forem, Actiris, Berekeningen en index : RVA

² Men beschouwt de vergrijzing als een verzwarende omstandigheid wanneer meer dan een derde van de werknemers binnen een beroep 50 jaar zijn of ouder.

De **gezondheidszorg** kampt met een structureel tekort aan arbeidskrachten in 17 beroepen, dat door de coronacrisis alleen maar is toegenomen. In deze sector is de kwantitatieve tekortindex het hoogst (1,82). Ook de arbeidsomstandigheden spelen een rol (1,65), veel meer dan het profiel van de kandidaten, dat meestal geschikt lijkt te zijn (0,71). Een bijkomende moeilijkheid is dat de voornaamste beroepen in deze sector ook te maken krijgen met een vergrijzing van de betrokken werknemers. Dit tekort strekt zich uit tot ver buiten de grenzen van het land: het wordt over de hele wereld gemeld en alleen al in Europa vertegenwoordigen de onderbezette beroepen meer dan 7 miljoen werknemers (McGrath, 2021). De alomtegenwoordigheid van het probleem en de omvang van het tekort maken het misschien wel het meest kritieke fenomeen op de huidige wereldwijde arbeidsmarkt.

De **bouwsector** behoeft in zekere zin geen introductie: met 64 beroepen verspreid over het hele land, waarvan 17 in de drie gewesten, vormt deze sector een enorme uitdaging en is hij, net als de zorgsector, onderworpen aan speciale stimuleringsmaatregelen. In deze sector hebben de tekorten meerdere oorzaken die per beroep verschillen: voor zeer gespecialiseerde beroepen zijn het het aantal sollicitanten en het gebrek aan vaardigheden die het tekort veroorzaken, terwijl voor minder gespecialiseerde maar zwaardere beroepen de arbeidsomstandigheden de belangrijkste oorzaak zijn.

In de sector **wegvervoer** zijn er 13 knelpuntberoepen, waarvan er twee, zoals we net hebben vermeld, op het maximaal haalbare niveau zitten. Zoals de tabel laat zien, zijn de drie categorieën oorzaken cumulatief in deze specifieke sector, naast een aanzienlijke vergrijzing van de bevolking in zes beroepen. Om deze redenen behaalt de sec-

tor van het wegvervoer de meest kritieke algemene index (5,54) van de vijf onderzochte sectoren.

De cijfers voor de sector **onderwijs** zijn ongetwijfeld licht onderschat door onvolledige gegevens. Buiten het Vlaamse Gewest blijft onderwijs immers de verantwoordelijkheid van de Franse Gemeenschap, die geen gedetailleerde lijst publiceert van de knelpuntberoepen die onder haar bevoegdheid vallen, noch cijfers over het aantal leerkrachten met een tekort. De tendens lijkt niettemin correct en wijst vooral op een kwantitatief tekort in deze beroepen (1,80).

Ten slotte vertoont de **horeca** een heel ander tekortprofiel. 18 beroepen worden getroffen, maar bijna geen van hen heeft een tekort aan sollicitanten. Integendeel, zoals aangegeven in het Europese verslag over tekorten en overschotten op de arbeidsmarkt (McGrath, 2021), hebben verschillende horecaberopen te maken met de paradox dat ze in hetzelfde land zowel een tekort als een overschot hebben, wat gebeurt wanneer vraag en aanbod niet goed op elkaar aansluiten. Dit is het geval voor obers en koks. De tekorten in deze sector zijn dus puur kwalitatief.

3

METHODE EN BEPERKINGEN VAN DE ANALYSE

3.1 Methodologie

Naar het voorbeeld van het onderzoek dat in 2023 werd uitgevoerd voor alle uitstromers uit vrijstellingen, bestaat de analyse uit het volgen van de werkloze die uitstroomt uit een opleidings- of studieregeling gedurende een periode van 12 maanden na het einde van het proces. In dit geval concentreren we ons op de uitstromers die ten minste één dag werk hebben gevonden tijdens de opvolgperiode en, onder hen, degenen die hebben gewerkt voor een werkgever in een van de vijf onderzochte sectoren

Zoals vermeld in de inleiding, ligt het belangrijkste obstakel voor de analyse in de mogelijke mismatch tussen de (hoofd)sector van de werkgever die wordt gedefinieerd via het ondernemingsnummer (KBO), de enige informatie over het werk die de RVA ontvangt, en het beroep dat daadwerkelijk wordt uitgeoefend door de uitgestroomde vrijgestelde. De voor deze studie gekozen vakgebieden zijn, afgezien van hun belang om tekorten te bestrijden, vrij strikt gedefinieerd: hun foutenmarge is beperkt.

Om deze marge verder te verkleinen, hebben we gegevens van rang 2 van de NACE-BEL³ classificatie geselecteerd. In detail betekent dit dat we degenen hebben weerhouden die zijn uitgestroomd uit een vrijstelling en in het opvolgingsjaar zijn binnengekomen in:

- de "menselijke gezondheidszorg" en "medisch-sociale en maatschappelijke activiteiten met overnachting" voor gezondheid ;
- de subsectoren "Bouw van gebouwen; projectontwikkeling" en "Gespecialiseerde bouwwerkzaamheden" voor de bouwsector;
- de subsector "vervoer te land en vervoer via pijpleidingen" voor vervoer; en
- de subsectoren "accommodatie" en "activiteiten van eet- en drinkgelegenheden" voor horeca; en
- en naar de subsector "Onderwijs" voor de gelijknamige sector.

Van alle uitstromers uit de vrijstellingen, ongeacht of ze hun opleiding met succes hadden afgerond (deze informatie hebben we niet), selecteerden we daarom degenen die ten minste één keer tijdens de opvolgingsperiode in een van de vijf geselecteerde sectoren waren gaan werken. Onder hen isoleerden we de werknemers van wie het carrièrepad interimwerk omvatte. In feite wordt al het interimwerk gecatalogiseerd in de NACE-sector "Arbeidsbemiddeling en personeelswerk"; er is geen informatie beschikbaar over de baan in kwestie en samen met het onderwerp van de opleiding vormt dit interimwerk dus een tweede onbekende factor in het traject van de uitstromers uit een vrijstelling. Daarom zullen we deze parameter apart bekijken in de analyse van de kwaliteit van de vrijstellingen. De gevormde groepen vertegenwoordigen de vijf doelgroepen van ons onderzoek.

Op dit moment zijn er meer dan tien verschillende vrijstellingsregelingen, elk met twee verschillende versies afhankelijk van het feit of de gevolgde opleiding of studie al dan niet leidt tot een knelpuntberoep. Dit brengt het aantal artikelen dat door de regionale instanties wordt gebruikt op meer dan 20. Niet al deze artikelen kunnen in ons geval worden gebruikt. We hebben de gegevens uit de belangrijkste vrijstellingsartikelen opgevraagd en ze per sector samengevoegd, nadat we gecontroleerd hadden of de resultaten van artikel tot artikel consistent waren. De verkregen selectie kwam uit de volgende artikelen:

- 91.1: voltijdse beroepsopleiding,
- 91.1X: voltijdse beroepsopleiding voor een knelpuntberoep,
- 91.4: deeltijdse beroepsopleiding.
- 91.4X: deeltijdse beroepsopleiding voor een knelpuntberoep,
- 93: hervatten van studies met volledig leerplan
- 93.6: hervatten van studies met volledig leerplan voor een knelpuntberoep
- 94: opleiding aanvaard door de directeur,
- 94X: opleiding aanvaard door de directeur voor een knelpuntberoep,
- 94.2: individuele actieplan,
- 94.2X: individuele actieplan voor een knelpuntberoep.

De andere vrijstellingsartikelen zoals beschreven in de studie van 2023 (Votquenne, 2023) werden buiten beschouwing gelaten omdat de populatie te klein was.

³ "NACE-BEL is het referentiekader voor de productie en verspreiding van statistieken over economische activiteiten in België. Het universum van economische activiteiten wordt zo uitgesplitst dat een NACE-BEL-code kan worden gekoppeld aan een statistische eenheid die de activiteit uitvoert die ermee wordt aangeduid. " (Statbel, 2008)

De studie richt zich op de uitstroomjaren 2021 en 2022, onder andere om het mogelijke effect van het einde van de coronacrisis op de terugkeer naar werk van de vrijgestelden te observeren. Maar ondanks de bijzonder snelle beschikbaarheid van Dopflux-gegevens (de procedure waarmee de RVA het socio-professionele traject van haar begunstigden kan volgen), ontbraken de gegevens voor november en december 2023 nog op het moment van de analyse. Daarom werd de analyse beperkt tot de uitstromers van de vrijstellingen tot en met oktober 2022, om het traject van de volledige onderzochte populatie over 12 maanden te kunnen volgen, d.w.z. tot oktober 2023 voor de laatste uitstromers die in aanmerking werden genomen.

Het onderzoek richt zich op verschillende vragen:

- Wat is het profiel van de uitstromers die starten in de bestudeerde sectoren; verschilt dit profiel sterk van sector tot sector?
- Welke vrijstellingsartikels leiden het vaakst naar welke knelpuntsector?
- Hoe lang vielen de betrokken werknemers onder een vrijstelling voor opleidingen/studies? Was de duur langer of korter dan gemiddeld?
- Hoeveel dagen werkten de uitstromers uit de doelgroep in het opvolgingsjaar? Was dit meer/minder dan het gemiddelde voor uitstromers die werkten in het opvolgingsjaar, en verschilde dit per type knelpuntberoep?
- Waren de verkregen banen in de onderzochte sectoren stabiel en langduriger dan het gemiddelde voor uitstromers die in het opvolgingsjaar hadden gewerkt?
- Zijn er opvallende verschillen tussen de resultaten voor 2021 en 2022? Wat kunnen we hieruit afleiden?

De antwoorden op deze vragen zouden kunnen helpen bij het optimaliseren van opleidingsprogramma's die zijn opgezet om tegemoet te komen aan de behoeften van de knelpuntsectoren.

3.2

Beperkingen van de analyse

Alvorens de resultaten van het uitgevoerde onderzoek te presenteren, is het belangrijk om de beperkingen ervan te schetsen.

De toekenning van vrijstellingen en het beheer ervan vallen nu onder de verantwoordelijkheid van de regionale organismen. De RVA controleert, de RVA betaalt via de betaalorganismes, maar heeft hiervoor bepaalde informatie niet nodig die nochtans sterk zou hebben bijgedragen tot het verfijnen van de resultaten van de analyse.

Hoewel we bijvoorbeeld dankzij de vrijstelling weten hoe lang de werkzoekende een opleiding heeft gevolgd, hebben we geen bevestiging (meer) dat het programma met succes is afgerond.

Ook hebben we geen toegang tot het onderwerp van de opleiding, waardoor we niet kunnen bevestigen dat er een direct verband is tussen de gevolgde opleiding of studie en de verkregen baan. De gegevens zijn daarom alleen in zijn algemeenheid geldig en niet per geval.

Wat betreft de follow-upgegevens na de opleiding bepaalt het ondernemingsnummer, zoals we al zeiden, de hoofdactiviteit van de werkgever, maar een klein deel van de werknemers heeft noodzakelijkerwijs niets te maken met deze hoofdactiviteit. Voorbeelden hiervan zijn schoonmaakpersoneel in ziekenhuizen of scholen, of administratief personeel in de transportsector. Nogmaals, we moeten kijken naar trends als geheel.

Wat interimwerk betreft, kennen we, zoals uitgelegd in het vorige hoofdstuk, de precieze aard ervan niet en kunnen we het dus niet zonder twijfel koppelen aan de bestudeerde sector. Dit is een vrij relatieve beperking, maar omwille van de nauwkeurigheid hebben we er de voorkeur aan gegeven om het apart te behandelen.

Tot slot heeft de onderwijssector, hoewel hij de ideale kenmerken voor de analyse vertoont, te lijden onder een vorm van selectiebias. Het Waals Gewest en het Brussels Hoofdstedelijk Gewest zijn verantwoordelijk voor werkgelegenheid, maar onderwijs valt onder de bevoegdheid van de Franse Gemeenschap, die opleidingen organiseert voor het CAP (Certificat d'Aptitudes Pédagogiques) via de SIEP (Service d'Information sur les Etudes et les Professions). In principe komen deze cursussen in aanmerking voor een vrijstelling, net als volledige studies, maar er kunnen andere soorten opleidingen zijn die leiden tot het beroep van leraar en die niet in aanmerking komen voor een vrijstelling. In ieder geval laten de cijfers zien dat vrijstellingen voor een onderwijsloopbaan ondervertegenwoordigd zijn in het zuiden van het land en in de hoofdstad.

Ondanks deze verschillende aspecten lijken de resultaten van de analyse volkomen consistent. Naar onze mening is er geen reden om ze in twijfel te trekken, maar eerder om ze in relatieve termen te bekijken in het licht van wat zojuist is uitgelegd.

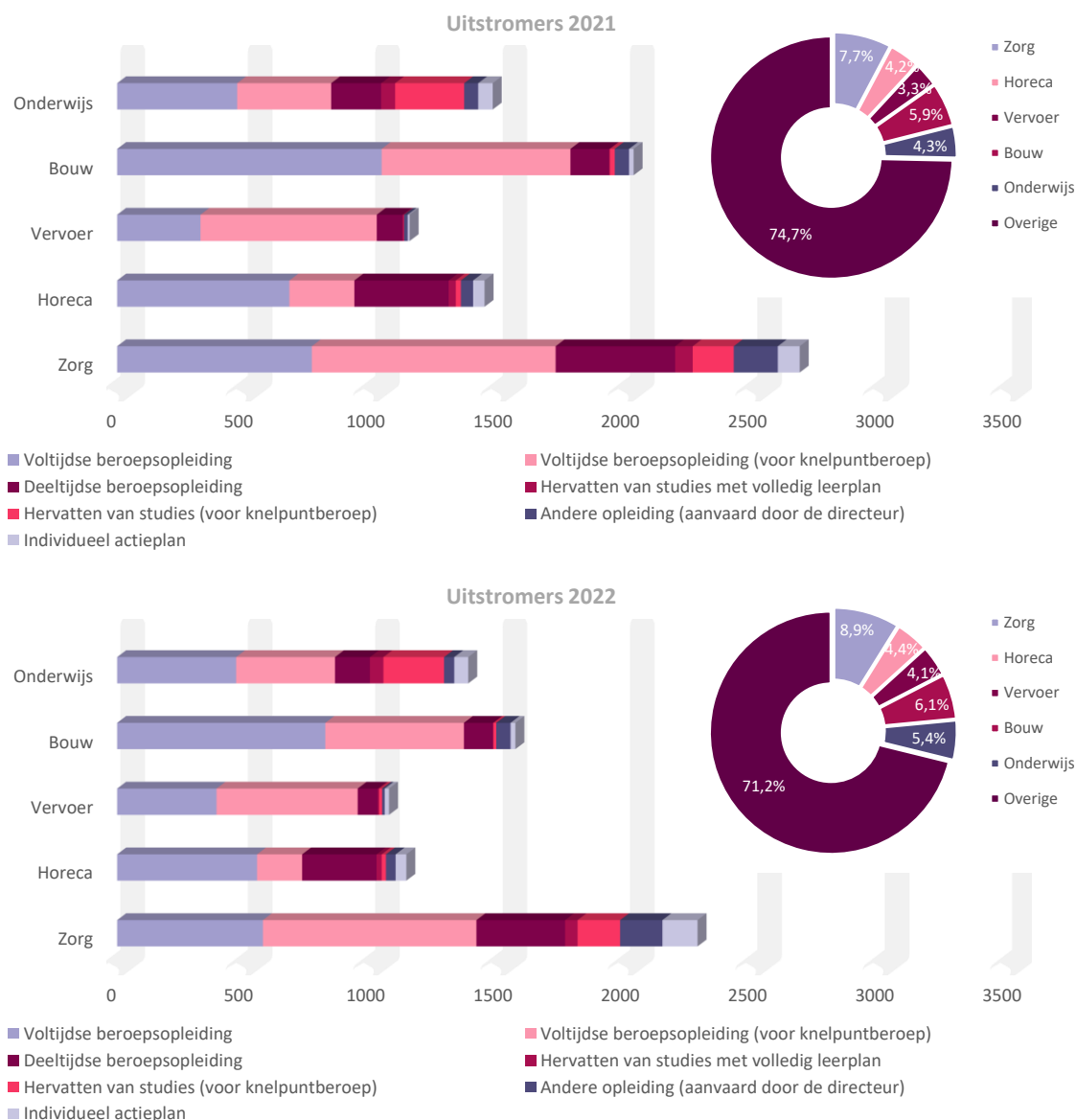
4

ALGEMENE GEGEVENS OVER DE ONDERZOEKSPOPULATIE

Van de mensen die uitstroomden uit de vrijstellingsregeling voor 2021, kwamen er 34.617 uit de regelingen die in dit onderzoek zijn opgenomen en die ten minste één dag tijdens de twaalf maanden van de controleperiode werkten. In de eerste tien maanden van 2022 (zie uitleg in hoofdstuk 3.1) voldeden 25.731 mensen aan de voorwaarden. Uit deze groep identificeerden we de werklozen die tijdens de opvolgingsperiode in een van de vijf onderzochte activiteitensectoren waren gaan werken.

In totaal stroomden in 2021 8.770 werklozen uit de vrijstellingen en werkten geheel of gedeeltelijk in een van de onderzochte knelpuntsectoren; dit is 25,3% van de totale populatie. Van de vrijstellingen uit 2022 volgden 7.421 werklozen dezelfde route, wat neerkomt op 28,8% van de totale bevolking. Grafiek 4.1 toont het aandeel uitstromers per sector in verhouding tot het totaal (taartdiagram), en ook welke vrijstellingsregelingen deze vertrekkers naar de betreffende sector hebben geleid (staafdiagram).

Grafiek 4.1. Verdeling van de bevolking die naar een van de vijf bestudeerde knelpuntsectoren vertrekt, per vrijstellingsartikel en in verhouding tot de bevolking als geheel



Zoals uit de grafiek blijkt, vertegenwoordigt de zorgsector de grootste populatie, met bijna 5.000 mensen (4.957) in de twee bestudeerde jaren, en bijna 9% van de uitstromers in 2022 heeft in het opvolgingsjaar gewerkt. Relatief ver daarachter komen de bouwsector (3.590 mensen over de twee jaar), het onderwijs (2.852 mensen), de horeca (2.577 mensen) en tot slot de sector van het wegvervoer (2.215 mensen).

In elk geval leidde het jaar 2022 ertoe dat naar verhouding meer werklozen in knelpuntsectoren terechtkwamen. Deze vaststelling moet echter worden afgewogen tegen het feit dat er in 2022 over het algemeen minder vrijstellingen werden toegekend, een situatie die onlangs werd benadrukt, met name in een studie van de RVA (Segaert & Votquenne, 2024), en die door de verschillende regionale instanties wordt aangepakt.

Met betrekking tot de geactiveerde vrijstellingsregelingen die leidden tot een baan in een van de onderzochte knelpuntsectoren, zien we dat veel uitstromers geen opleidingstraject volgden naar een knelpuntberoep. Dit is met name het geval in de bouw- en horecasector, waar meer dan 50% van de betrokken werknemers een voltijdse of deeltijdse beroepsopleiding *buiten de* knelpuntberoepen heeft gevolgd. Dit kan worden verklaard door het feit dat sommige beroepen in deze twee hoofdsectoren weinig specifieke vaardigheden vereisen: de opleidingen die hiertoe leiden, leiden niet noodzakelijk tot kwalificaties voor een knelpuntberoep en krijgen daarom niet het "label".

Omgekeerd worden sectoren waarvan de beroepen over het algemeen een hoog kwalificatieniveau (gezondheidszorg, onderwijs) of een zeer specifieke opleiding (vervoer) vereisen, vaker bereikt via een regeling voor een knelpuntfunctie, met name door het hervatten van studies met een volledig leerplan. Dit is een noodzakelijkerwijs langdurig proces, dat logischerwijs meer betrekking heeft op de sectoren onderwijs en gezondheidszorg dan op de andere sectoren.

Deze twee observaties zijn niet onbelangrijk: de toegangsvoorwaarden en de voordelen van vrijstellingen verschillen naargelang ze al dan niet rechtstreeks worden beschouwd als een antwoord op een tekort aan arbeidskrachten. Op dit moment is het duidelijk succesvoller om toegang te hebben tot een erkende opleiding voor een knelpuntberoep dan om een ander soort opleiding te volgen. We komen hierop terug in onze conclusies.



5

UITSTROMERS VAN VRIJSTELLINGEN IN DE ZORGSECTOR

In het derde kwartaal van 2023 werkten ongeveer 433.000 Belgen in de gezondheidszorg zoals hierboven gedefinieerd, 48.000 als arbeider, 370.000 als bediende en ongeveer 15.000 in de ambtenarij (RSZ, 2023); dit vertegenwoordigt ongeveer 10% van de tewerkgestelde werknemers in België. Ondanks deze grote tewerkstelling is er momenteel een tekort van ongeveer 25.000 verpleegkundigen.

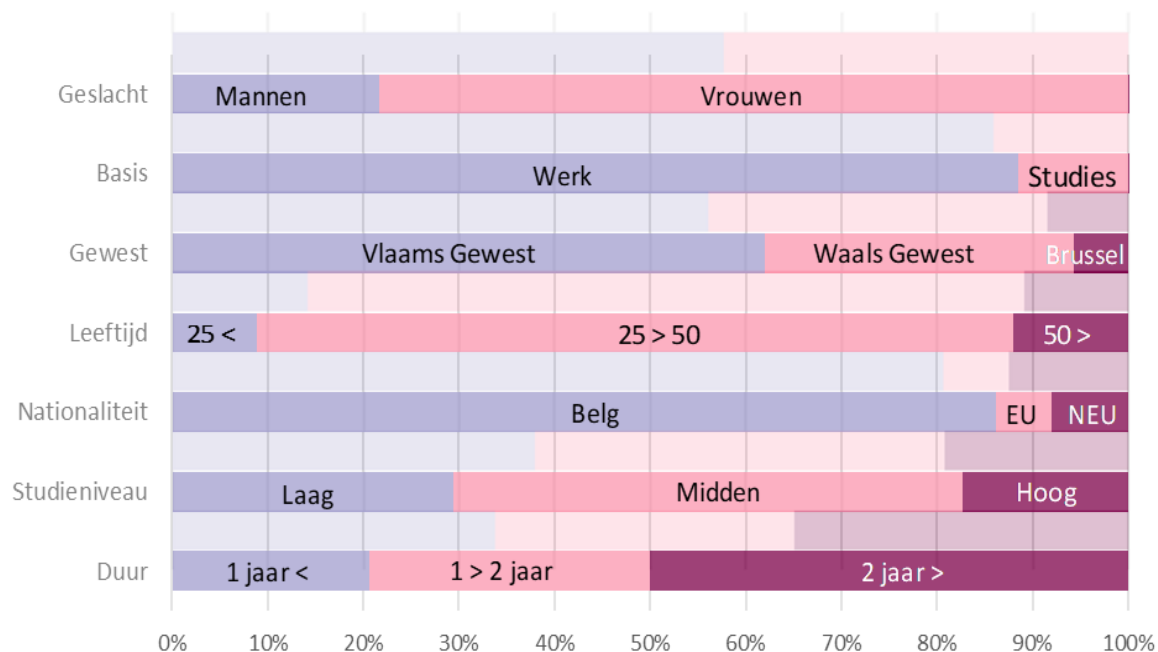
5.1

Het profiel van uitstromers naar de zorgsector

Grafiek 5.1.I toont de grote lijnen van het algemene profiel van uitstromers uit vrijstellingen naar beroepen in de gezondheidszorg (gemiddelde 2021/2022)⁴ door het te vergelijken met de gegevens voor de populatie van uitstromers als geheel (lichtere kleurenbalken).

⁴ De beslissing om de twee jaren van observatie in één grafiek te combineren werd genomen nadat bleek dat de profielen van jaar tot jaar erg op elkaar leken.

Grafiek 5.1.I. Typisch profiel van uitstromers uit vrijstellingen naar de gezondheidszorg.



Het grootste verschil met de andere uitstromers is dan ook het geslacht: uitstromers naar de gezondheidszorg zijn voornamelijk vrouwen (iets minder dan 80%).

De verschillen in andere criteria zijn minder uitgesproken. Er moet echter worden opgemerkt dat het Vlaams Gewest, dat al licht oververtegenwoordigd is in de gemiddelden voor uitstromers voor alle sectoren, veruit de beste resultaten behaalt bij de overgang van de vrijstelling naar de zorgsector. De groep uitstromers naar de zorgsector telt ook iets minder jongeren, iets meer Belgen, minder laaggeschoolde werklozen en een verhoudingsgewijs langere werkloosheidsduur (hoewel dit, zoals we zullen zien, deels samenhangt met de duur van de opleiding).

Met uitzondering van de regionale verdeling komen al deze resultaten overeen met het 'traditionele' profiel van gezondheidswerkers.

5.2

Evaluatie van de kwaliteit van de uitstroom naar de zorgsector

5.2.1

Algemene evaluatie

In het recente onderzoek naar vrijstellingen als onderdeel van de bevordering van werkgelegenheidskansen (Votquenne, 2023) werd de kwaliteit van de uitstroom uit de vrijstellingen voornamelijk beoordeeld door het verschil te berekenen tussen gewerkte dagen en dagen werkloosheid voor de gehele opvolgingsperiode. In dit artikel richten we ons alleen op het aantal gewerkte dagen, in gedachten houdend dat een "perfect" jaar voltijds werken 312 dagen vertegenwoordigt in de RVA-statistieken⁵.

Grafiek 5.2.1.I toont het gemiddelde aantal dagen dat in het opvolgingsjaar is gewerkt door uitstromers die in de gezondheidszorg zijn gaan werken en vergelijkt dit met het gemiddelde aantal dagen dat is gewerkt door alle uitstromers die in hetzelfde jaar hebben gewerkt.

Zoals te zien is, werkten uitstromers naar de gezondheidszorg in zowel 2021 als 2022 gemiddeld bijna 40 dagen meer dan het algemene cijfer, een bijzonder positief resultaat aangezien dit overeenkomt met ongeveer 80% van het maximale werkvolume.

Grafiek 5.2.I. Gemiddeld aantal gewerkte dagen door uitstromers uit vrijstellingen in de 12 maanden van de opvolgperiode



⁵ Aangezien de werkloosheid wordt vergoed op basis van 6 dagen/week, zet de RVA de gepresteerde arbeid automatisch om op dezelfde basis. In zijn statistieken komt een fulltime 38-urige werkweek overeen met 6 werkdagen.

5.2.2

Maandelijks evolutie

Het van maand tot maand observeren van de arbeidsparticipatiegraad van de uitstromers tijdens de opvolgingsperiode is een andere manier om de kwaliteit van de uitstroom te bekijken en, in het bijzonder, de stabiliteit van de verkregen baan of banen te beoordelen.

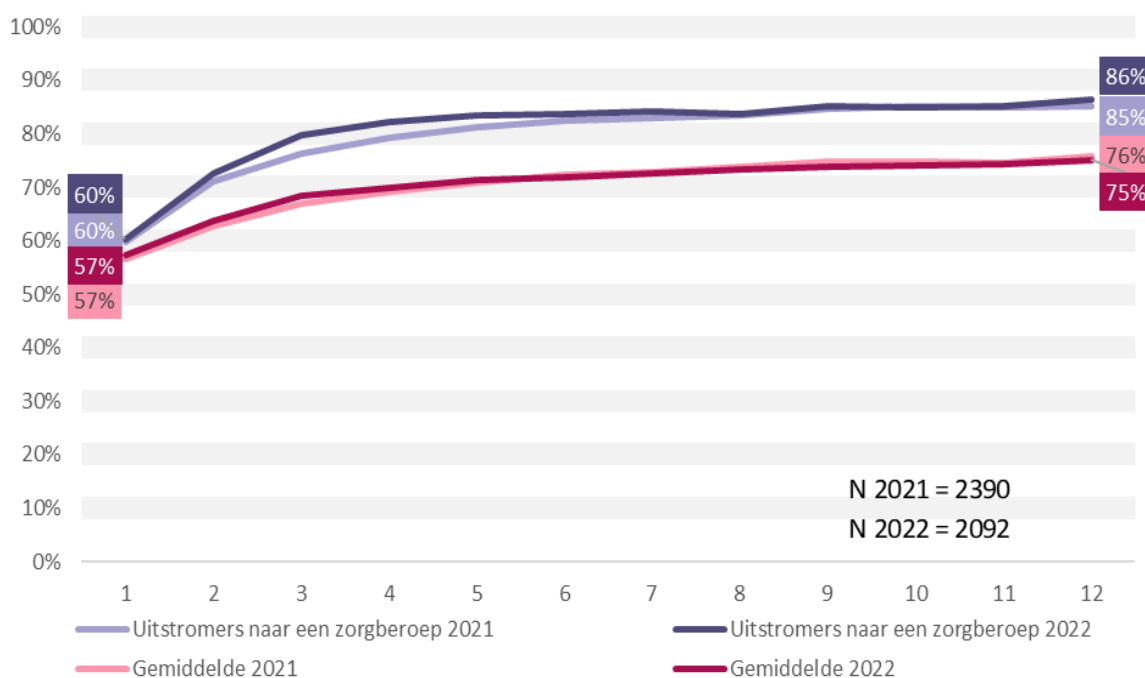
Grafiek 5.2.2.I toont de ontwikkeling van deze arbeidsparticipatiegraad voor uitstromers in 2021 en 2022, in paars voor uitstromers naar de gezondheidszorg en roze voor uitstromers van vrijstellingen in het algemeen. Omdat ze apart worden behandeld in hoofdstuk 5.2.3, zijn werkloze uitstromers die tijdens de controleperiode interimwerk hadden, niet meegenomen in de berekening.

Zoals te zien is, hebben in de eerste maand na de vrijstelling meer uitstromers naar de zorgsector

een baan gevonden dan andere uitgestroomde vrijgestelden. Het verschil neemt dan toe tot maand 5, voordat het afvlakt. In maand 12 was ten minste 85% van de werklozen die van vrijstelling naar een baan in de gezondheidszorg waren gegaan aan het werk, ongeveer 10% beter dan het algemene gemiddelde.

In feite, ongeacht het gebruikte opleidingsprogramma, ondervonden degenen die uitstroomden uit het programma naar de gezondheidszorgsector een bijzonder stabiel loopbaantraject in de maanden na het einde van hun vrijstelling, een positief resultaat dat ook zeer vergelijkbaar was van jaar tot jaar, in tegenstelling tot wat de effecten van de gezondheidscrisis ons zouden kunnen doen veronderstellen.

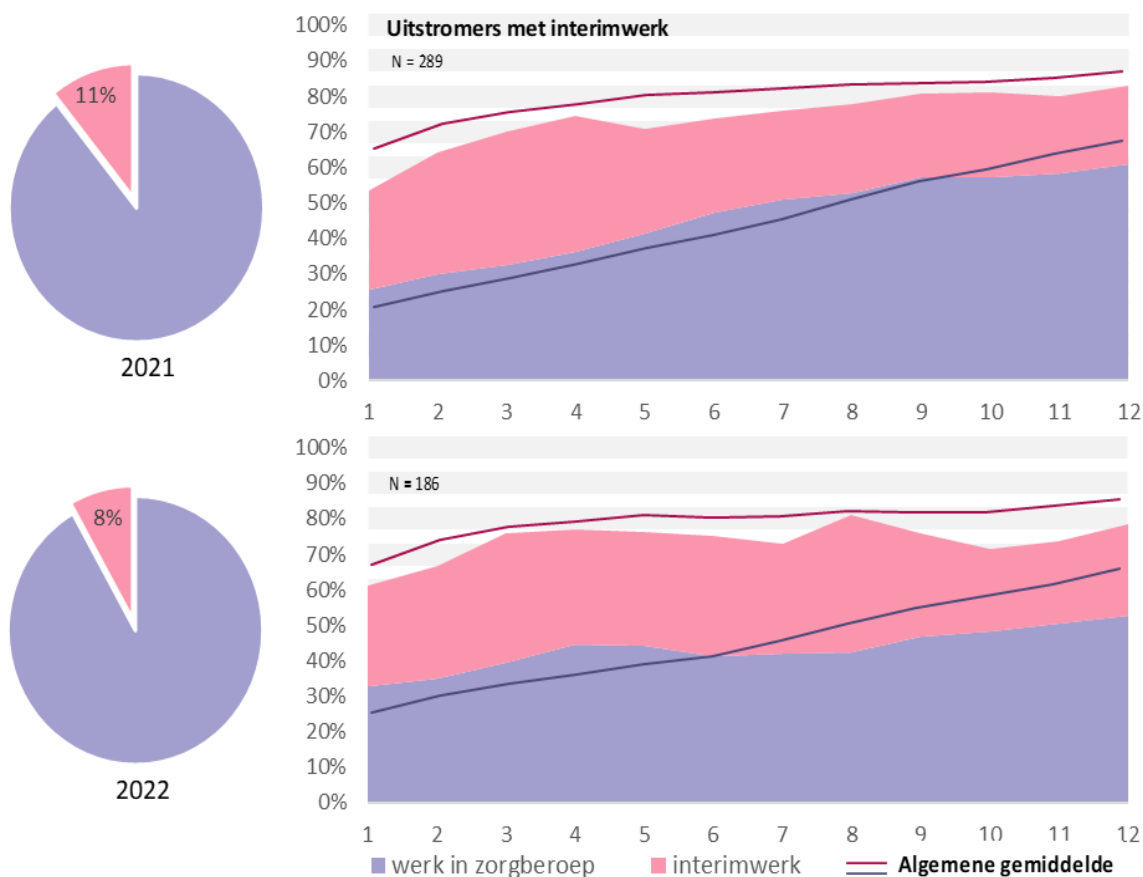
Grafiek 5.2.II. Maandelijks arbeidsparticipatiegraad van mensen die uitstroomden uit de vrijstellingsregeling naar de gezondheidszorg



5.2.3

Uitstromers naar de zorgsector met interimwerk

Grafiek 5.2.III. Deel interimwerk en aandeel interimwerk voor uitstromers in 2021/2022 met zowel interimwerk als werk in de gezondheidszorg tijdens het opvolgingsjaar



Een verhoudingsgewijs klein aantal heeft de toegang tot de gezondheidszorg gecombineerd met interimwerk: 11% van de uitstromers in 2021 en slechts 8% in 2022. Interimcontracten zijn niet gebruikelijk in de gezondheidszorg. Het is ook mogelijk dat een aanzienlijk deel van de betrokken werklozen in feite een bijbaan had, zoals schoonmaker of callcenter in zorginstellingen.

De vlakken in de grafieken uit sectie 5.2.III verdeelen de betrokken populatie in drie categorieën: tewerkstelling in de zorgsector (in paars), interimarbeid (in roze) en niet-werk (de rest van de 100%). In een ideale situatie, waarbij de herinschakeling op de arbeidsmarkt geleidelijk verloopt, zou het aandeel interimwerk hoog zijn in de eerste maanden en geleidelijk afnemen tot het bijna verdwijnt tegen het einde van de periode. De donkere lijnen, die de gemiddelden voorstellen van alle vrijgestelden die zowel via interim als in een reguliere job hebben gewerkt (meer dan 10.000 personen over de twee jaren), volgen in de grafiek een verloop dat sterk lijkt op die ideale configuratie: een afvlakkende curve voor interimwerk (rode lijn) en een duidelijk stijgende curve die steeds dichter aansluit bij de andere, voor werknemers met een rechtstreeks contract bij een werkgever (blauwe lijn)⁶.

De cijfers voor uitstromers in 2021 naar de zorgsector liggen ook dicht bij deze configuratie: de arbeidsparticipatie in de gezondheidszorg neemt geleidelijk toe en bereikt 61% van de bevolking in de twaalfde maand, terwijl 22% nog steeds een interim baan heeft, cijfers die onder de algemene gemiddelden blijven.

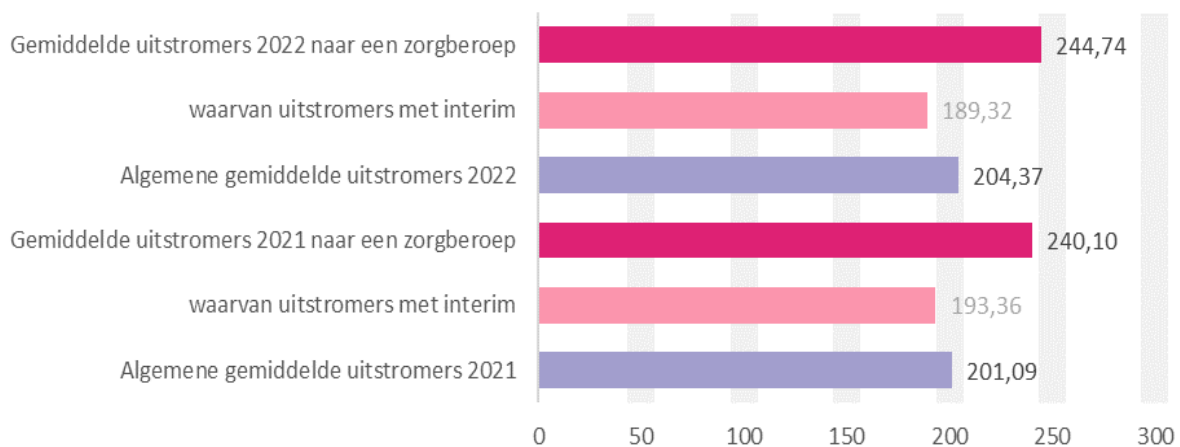
⁶ Het is echter zeer belangrijk om op te merken dat bijna 50% van degenen die uitstroomden uit een vrijstelling en interimwerk hebben verricht, alleen in interimwerk hebben gewerkt; deze zijn niet in aanmerking genomen bij de berekening van de algemene curven omdat hun traject geen welomschreven activiteitensector doorkruist.

De uitstromers van 2022 die interimwerk hebben gedaan, hebben een minder voor de hand liggend carrièrepad: een groter deel van hen blijft op interim basis werken en slechts 52% van hen werkt nog steeds in de gezondheidszorg aan het einde van de periode, 14% minder dan het algemene gemiddelde.

Deze observaties tonen aan dat in dit geval het doorlopen van een of meerdere interim contracten wijst op een bepaalde zwakte, die kan worden gevonden in het functieprofiel, het profiel van de aangenomen persoon of de mogelijkheid van de werkgever om aan te nemen. Ze worden bevestigd door het gemiddelde aantal gewerkte dagen tijdens de opvolgingsperiode, zoals weergegeven in grafiek 5.2.3.II.

Zoals te zien is in de betreffende grafiek, hadden uitstromers naar de zorgsector die op interim basis werkten tijdens de opvolgingsperiode niet alleen minder dagen werk dan andere uitstromers naar deze sector, maar ook minder dan het algemene gemiddelde. Bovendien zal dit aantal tussen 2021 en 2022 licht dalen, terwijl de andere cijfers stijgen. We zullen de rol van uitzendwerk bekijken in hoofdstuk 10.3 na een overzicht van elk van de bestudeerde sectoren.

Grafiek 5.2.IV. Gemiddeld aantal gewerkte dagen door uitgestroomde vrijgestelden in de 12 maanden van de opvolgingsperiode



6

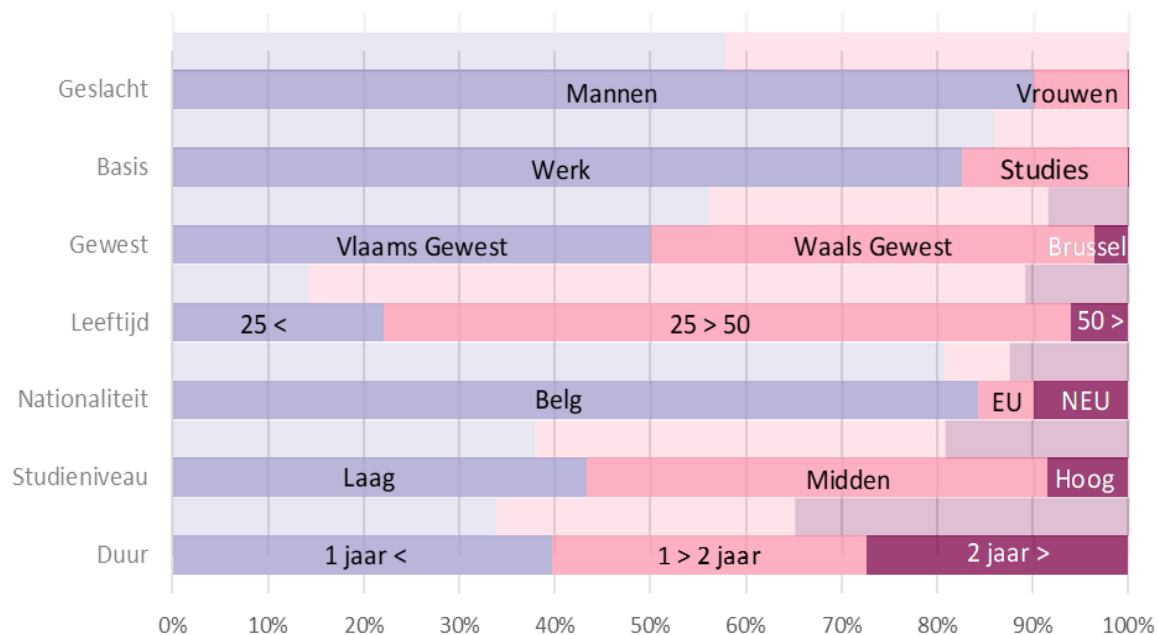
DE UITSTROMERS VAN EEN VRIJSTELLING NAAR DE BOUWSECTOR

De bouwsector stelt ongeveer 210.000 mensen tewerk in België, voornamelijk arbeiders (RSZ, 2023); dit vertegenwoordigt ongeveer 5% van de totale beroepsbevolking van het land. Tekorten in de sector worden vaak gemeld in de media. Het aantal vacatures is het afgelopen jaar echter weinig veranderd.

6.1 Profiel van de uitstromers naar de bouwsector

Net als in de zorgsector wordt in grafiek 6.1.1 het typische profiel van uitstromers naar de bouwsector (gemiddelden 2021/2022) vergeleken met het gemiddelde profiel van uitstromers uit de vrijstellingsregeling (in lichtere kleuren in de grafiek) om de specifieke kenmerken van de onderzochte populatie beter te doen uitkomen.

Grafiek 6.1.I. Typisch profiel van uitstromers van vrijstellingen naar de bouwsector.



In tegenstelling tot de gezondheidszorg is de bouwsector een door mannen gedomineerde sector, niet in de laatste plaats vanwege het zware werk. Vergeleken met de norm is het gericht op een jonger publiek, wat ook verklaart waarom er meer uitstromers zijn. Het Waals Gewest lijkt zwaar te investeren in deze sector, in tegenstelling tot het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. Het percentage buitenlandse afgestudeerden is relatief laag. Het opleidingsniveau aan het begin van de opleiding is ook een factor. Aan de andere kant zijn degenen die naar de bouwsector uitstromen relatief minder lang werkloos dan gemiddeld.

6.2

Evaluatie van de kwaliteit van de uitstroom naar de bouwsector

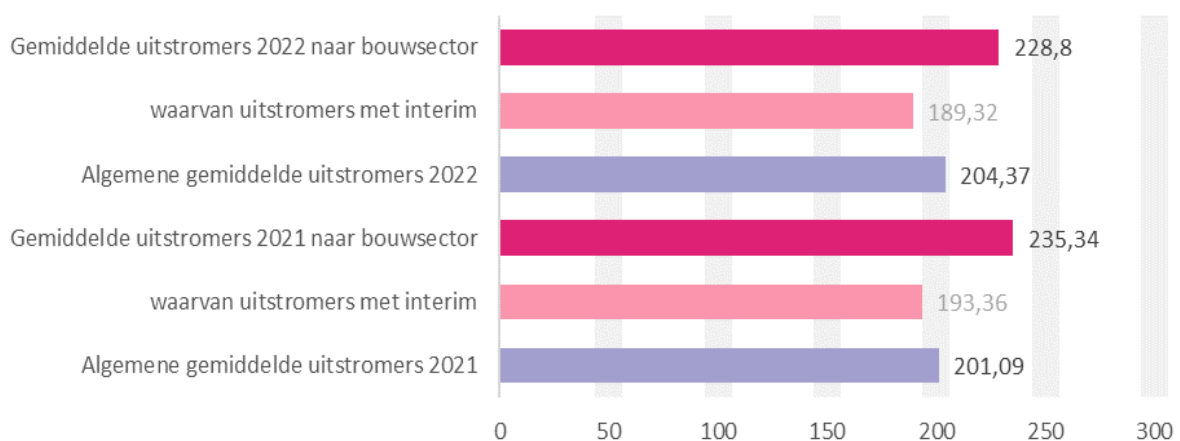
6.2.1

Algemene evaluatie

Grafiek 6.2.1.I toont het gemiddelde aantal dagen dat de uitstromers naar de bouwsector in het jaar van opvolging hebben gewerkt, onder hen die via uitzendwerk zijn gegaan en het gemiddelde van alle uitstromers die in datzelfde jaar hebben gewerkt.

Hoewel de verschillen minder uitgesproken zijn dan voor de zorgsector, is het nog steeds duidelijk dat uitstromers naar de bouwsector gemiddeld meer dagen werkten dan de andere uitstromers van de vrijstellingen: +31,25 dagen, d.i. +17,0%, voor degenen die hun opleiding afronden in 2021 en +23,43 dagen, d.i. +12,0%, voor degenen in 2022. Zoals ook te zien is, geldt dit echter niet voor uitstromers die interimwerk presteerden (zie hoofdstuk 6.2.3).

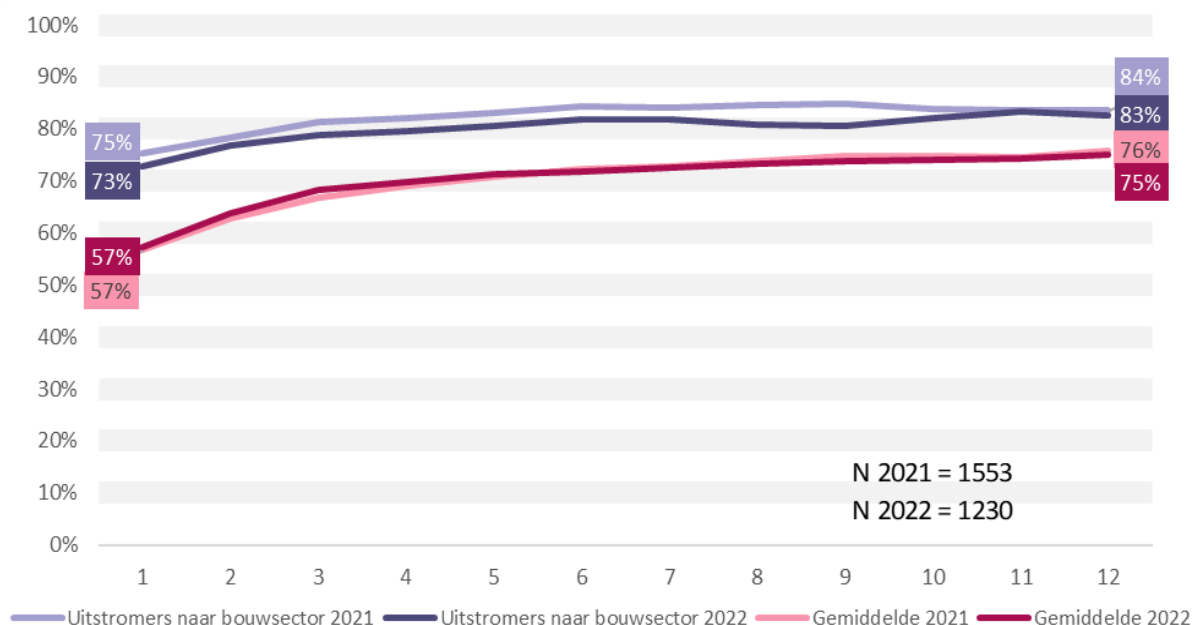
Grafiek 6.2.I. Gemiddeld aantal gewerkte dagen door uitgestroomde vrijgestelden in de 12 maanden van de opvolgperiode



6.2.2

Maandelijks evaluatie

Grafiek 6.2.II. Maandelijks arbeidsparticipatiegraad van degenen die uitstroomden uit een vrijstelling naar de bouwsector



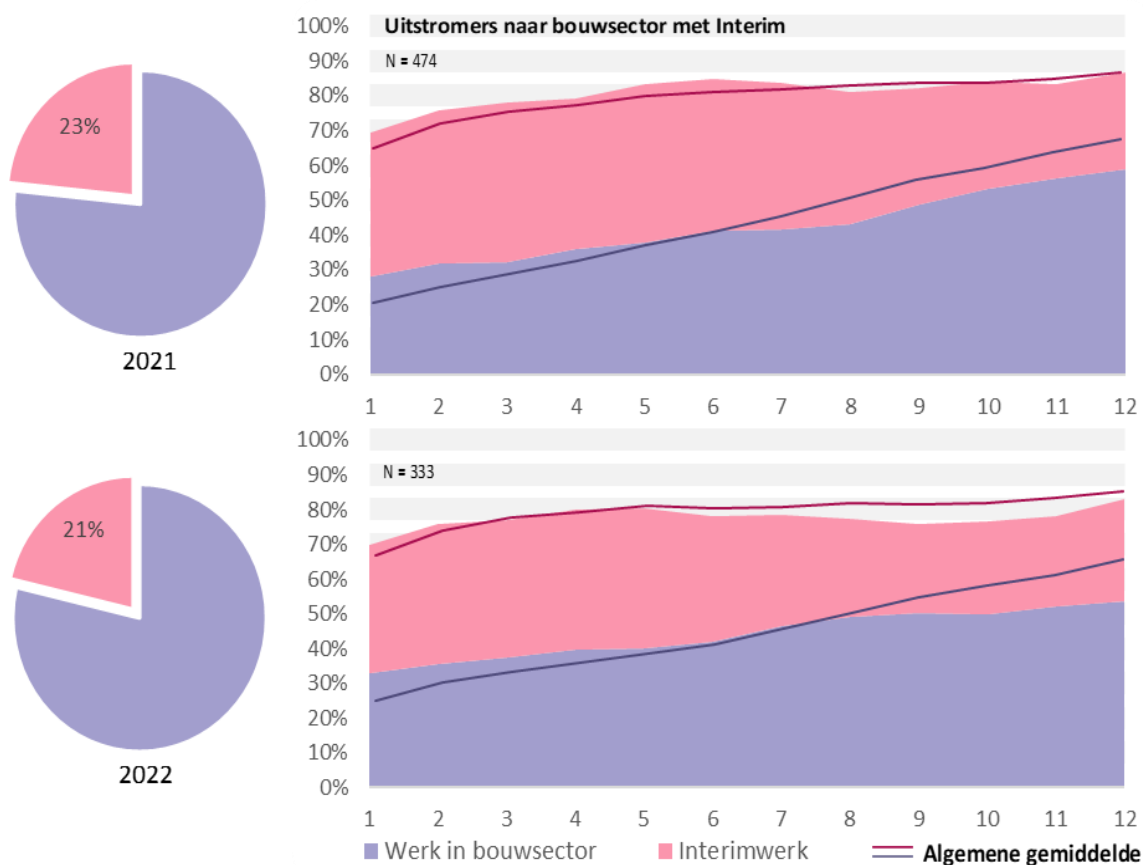
Net als in het geval van uitstromers die naar de gezondheidszorg gaan, is de eerste vaststelling die uit grafiek 6.2.2.I. naar voren komt, de duidelijke meerwaarde voor uitstromers die naar de bouw als knelpuntsector zijn gegaan. Gedurende de twaalf maanden van opvolging ligt hun curve duidelijk boven de gemiddelden van degenen die uitstroomden uit de vrijstelling en die hebben gewerkt. Aan de andere kant zijn de curven, in tegenstelling tot de zorgsector, veel lineairder, met een indrukwekkend positief effect zodra men uistroomt uit de vrijstelling (arbeidsparticipatie 16-18% hoger), maar dat snel stabiliseert en stopt met stijgen rond 83-84% arbeidsparticipatie, wat nog steeds ongeveer 8% beter is dan de algemene gemiddelden.

De resultaten van de uitstromers in 2021 naar deze sector zijn iets beter dan die van de andere uitstromers, zoals blijkt uit de cijfers in grafiek 6.2.1.I.

6.2.3

De uitstromers naar de bouwsector met interimwerk

Grafiek 6.2.III Deel interimwerk en aandeel interimwerk voor uitstromers in 2021/2022 met zowel interimwerk als werk in de bouwsector tijdens het opvolgingsjaar



Zoals te zien is in grafiek 6.2.III, had iets meer dan 20% van de vrijgestelden naar de bouw interimwerk verricht tijdens het opvolgingsjaar, wat neerkomt op meer dan 800 personen in de twee rapporteringsjaren.

Het aandeel interimwerk is hoog aan het begin van de periode, ongeveer 42% voor uitstromers in 2021 en 37% voor uitstromers in 2022, maar in lijn met de gemiddelden. Dit aandeel neemt geleidelijk af ten gunste van niet-interim arbeidsovereenkomsten, die aan het einde van de periode 59% en 53% van het totaal vertegenwoordigden. Het is een relatief gunstige curve, maar hij komt niet helemaal overeen met de donkerblauwe lijn van het algemene gemiddelde. We mogen ook niet vergeten dat uitzendkrachten tijdens het opvolgingsjaar ongeveer 40 dagen minder werkten dan werknemers die rechtstreeks in de sector aan de slag gingen (zie grafiek 6.2.I). Dit wijst op een zekere instabiliteit voor deze populatie in het bijzonder.

Tot slot is er, zoals we al hebben gezien voor de zorgsector, een lichte verslechtering in de kwaliteit van het traject naar werk voor uitstromers in 2022 ten opzichte van die van 2021.

7

DE UITSTROMERS UIT EEN VRIJSTELLING NAAR DE ONDERWIJSSECTOR

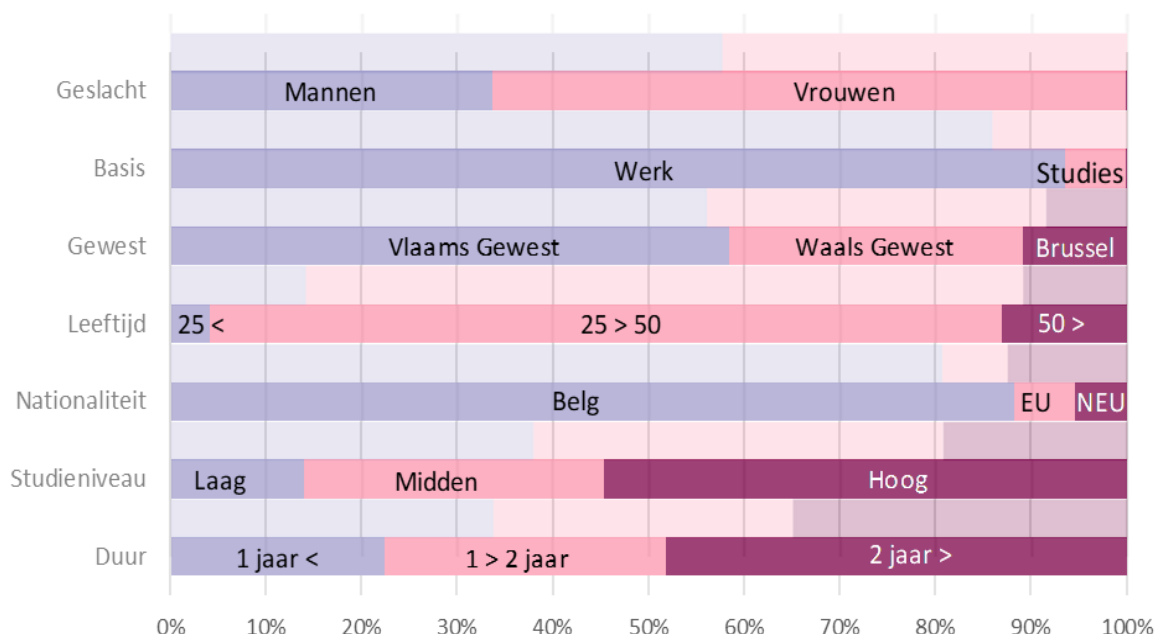
Het onderwijs in België stelt ongeveer 425.000 mensen te werk (RSZ, 2023), een cijfer dat dicht in de buurt komt van dat van de zorgsector. Wat de sector uitzonder maakt is dat, zoals uitgelegd in hoofdstuk 2, de sector in het zuiden van het land volledig beheerd wordt door de Franse Gemeenschap, terwijl het noorden beheerd wordt door het Vlaams Gewest. Aan beide kanten is het leraarentekort reëel en wordt het gerapporteerd, maar de Franse Gemeenschap mist de cijfers en de doorstroom van opleidingen naar werk lijkt niet zo gemakkelijk te implementeren als in andere sectoren waar een tekort is.

Ondanks deze subtiliteiten konden 2.852 mensen die in 2021 en 2022 waren vrijgesteld, in het opvolgingsjaar aan de slag in het onderwijs.

7.1

Het profiel van de uistromers naar de onderwijssector

Grafiek 7.1.I. Typisch profiel van de uitstromers van de vrijstellingen naar de onderwijssector



Vergeleken met het gemiddelde van alle uitstromers trekt de onderwijssector meer vrouwen aan. Het gaat om een zeer klein percentage van werklozen na studies, voornamelijk omdat het niet gemakkelijk toegankelijk is voor jongeren gezien de jaren van leertijd die vereist zijn. De reeds vermelde oververtegenwoordiging van het Vlaams Gewest is zichtbaar in de grafiek en van de drie gewesten is enkel het Waals Gewest ondervertegenwoordigd, ongetwijfeld om de hierboven vermelde reden. Weinig niet-Belgen betreden deze sector. Tot slot is het gemiddelde niveau van de basisopleiding zeer hoog en is de duur van de werkloosheid langer dan gemiddeld.

7.2

Evaluatie van de kwaliteit van de uitstroom naar de onderwijssector

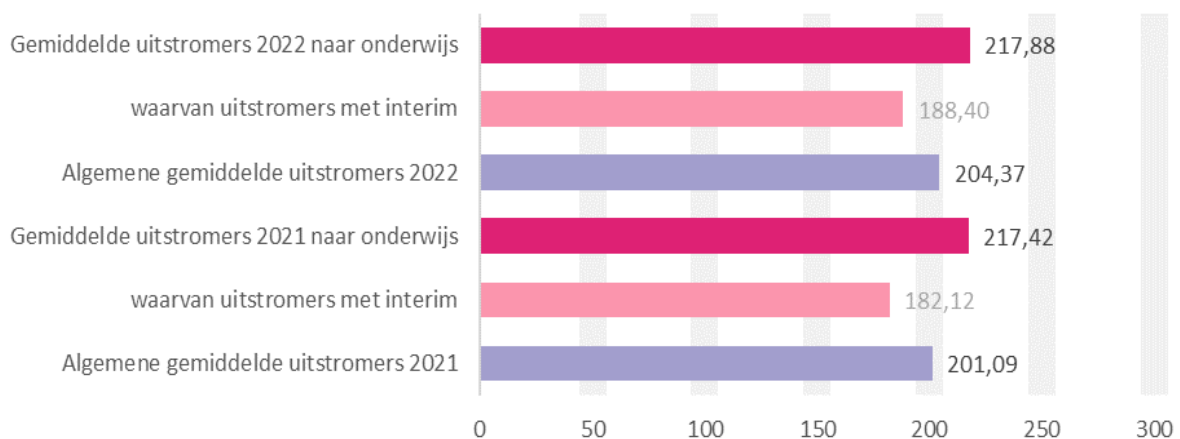
7.2.1

Algemene evaluatie

Grafiek 7.2.1.I laat zien dat de toegevoegde waarde van de overstap naar de onderwijssector voor degenen die uitstromen uit een vrijstelling niet enorm is in termen van gewerkte dagen: 16,33 dagen beter voor uitstromers in 2021, 13,51 dagen voor uitstromers in 2022, wat nogal laag lijkt voor een sector die zo wordt getroffen door tekorten, maar er is een verklaring die gemakkelijker te bespreken zal zijn in hoofdstuk 7.2.2.

Net als in het geval van de reeds geanalyseerde sectoren, zien we dat werknemers die interim-werk hebben gedaan minder dagen hebben gewerkt dan het algemene gemiddelde.

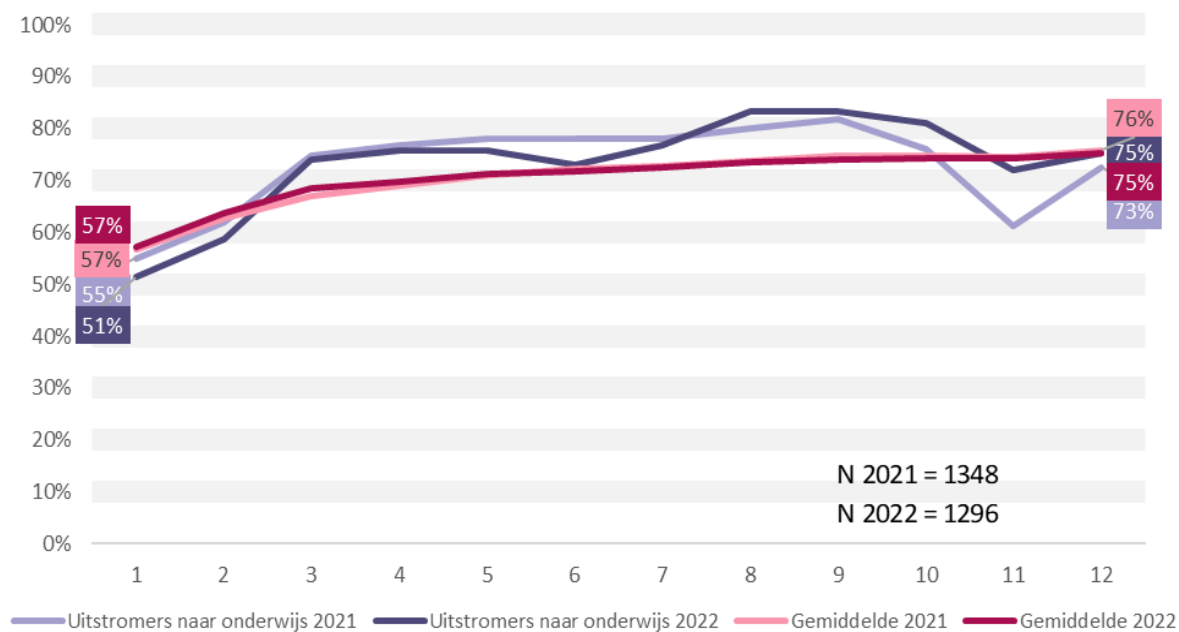
Grafiek 7.2.I. Gemiddeld aantal gewerkte dagen door uitgestroomde vrijgestelden in de 12 maanden van de opvolgperiode



7.2.2

Maandelijks evaluatie

Grafiek 7.2.II. Maandelijks arbeidsparticipatiegraad van uitstromers van vrijstellingen naar de onderwijssector



Zoals te zien is in grafiek 7.2.2.I, is het traject van uitstromers naar het onderwijs zeer specifiek. Het bultvormige profiel is geen anomalie, maar de afbeelding van het schoolritme gedurende het jaar. De meeste opleidingen, en in het bijzonder studies, eindigen in juni. De volgende twee maanden vallen samen met de schoolvakanties, een periode waarin uitstromers minder kansen hebben om werk te vinden in de sector, wat de gemengde arbeidsparticipatiegraad aan het begin van de opvolgingsperiode verklaart. Aan het einde van de periode doet zich hetzelfde fenomeen voor bij uitstromers die hun opleiding eind augustus of begin september zouden hebben beëindigd (dit zijn er ook veel, vooral degenen die terugkeren om te studeren): aan het einde van het schooljaar komt een deel van hen die niet het hele schooljaar hebben gewerkt in aanmerking voor een specifiek statuut dat recht geeft op een RVA-uitkering die vergelijkbaar is met tijdelijke werkloosheid. In dit

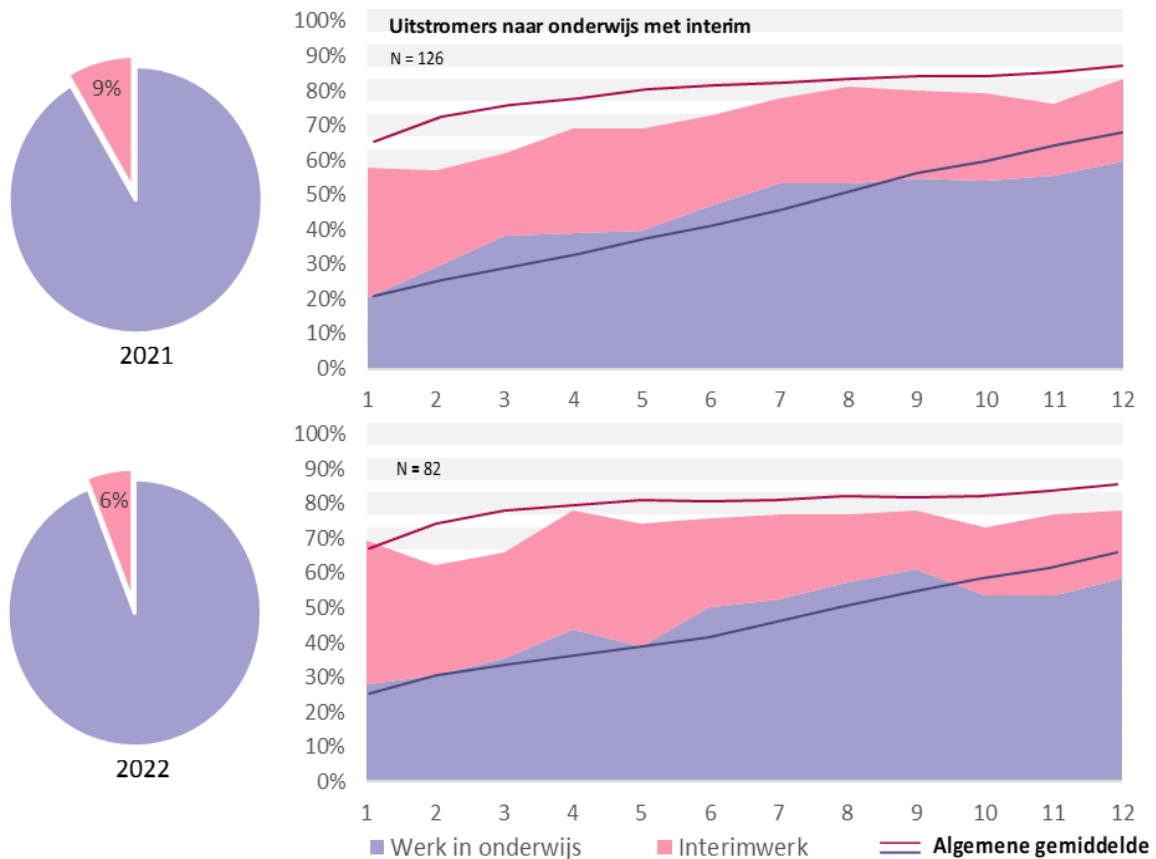
specifieke geval zou een langere opvolgingsperiode ons in staat stellen om een terugkeer naar bovengemiddelde niveaus waar te nemen vanaf de 13^{de} maand, wanneer de school terug begint.

Dit gezegd zijnde, zelfs in de maanden 8 en 9, de hoogste maanden van de periode, kwam het percentage niet boven de 83% uit, wat minder uitgesproken positief is dan wat we voor de voorgaande sectoren hebben waargenomen.

7.2.3

De uitstroom naar de onderwijssector met interimwerk

Graphique 7.2.3.I Deel interimwerk en aandeel interimwerk voor uistromers in 2021/2022 die zowel interimwerk kenden als in de onderwijssector werkten tijdens het opvolgingsjaar



Zoals we kunnen zien, is het aantal mensen dat interimwerk doet in of rond de onderwijssector vrij beperkt: 9% van de uitstromers in 2021 en amper 6% in 2022, het kleinste aandeel in de studie. De betrokken populatie is zo beperkt dat we voorzichtig moeten zijn om onze waarnemingen niet te ver door te drijven. De tewerkstellingscurve in het onderwijs is bovengemiddeld van de 3^{de} tot de 9^{de} maand, waarna het "schoolvakantie"-effect ook in deze categorie merkbaar is, waardoor de curve daalt tot iets minder dan 60% tewerkstelling in de sector en iets meer dan 20% interim tewerkstelling in maand 12.



8

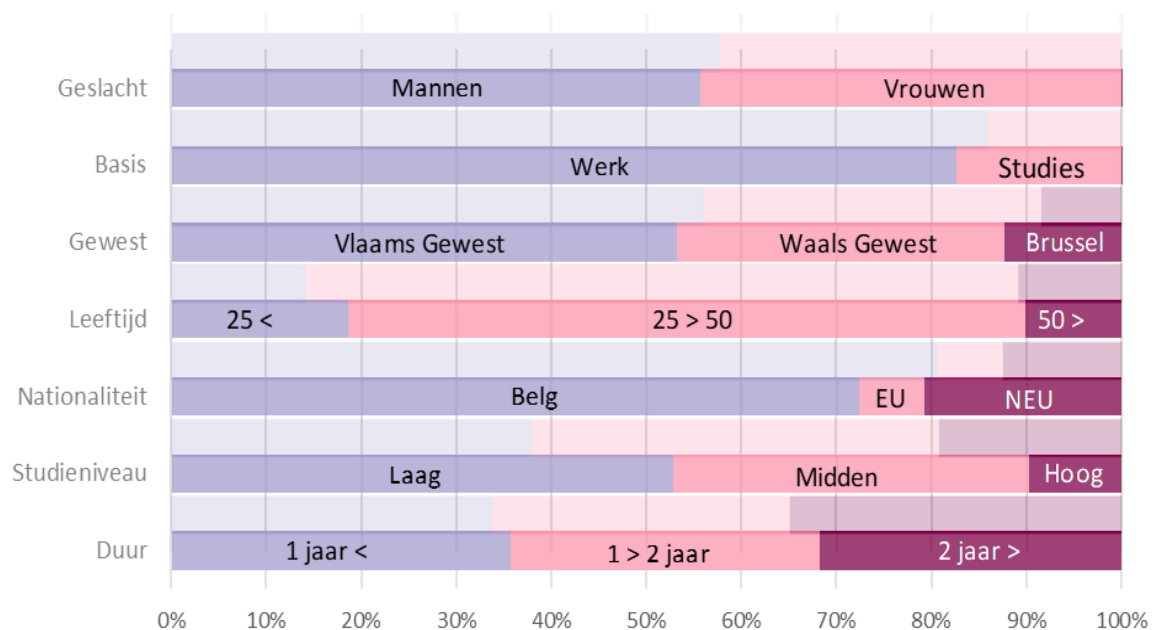
DE UITSTROMERS VAN DE VRIJSTELLINGEN NAAR DE HORECA

In het 3e kwartaal van 2023 stelde de horecasector iets meer dan 117.000 werknemers te werk in België, of iets minder dan 3% van de beroepsbevolking van het land. Dit is de kleinste sector in deze studie. Het is echter niet de laatste sector als het gaat om het aantal mensen dat uitstroomt uit het vrijstellingsstelsel: 2 577 mensen die uitstroomde uit het vrijstellingsstelsel in 2021 en 2022, werkten op enig moment tijdens de opvolgingsperiode in deze sector, dat wil zeggen meer dan in de transportsector, die in hoofdstuk 9 zal worden besproken. Bovendien is de horeca, zoals we in hoofdstuk 2 al zeiden, de enige sector die lijdt onder in wezen een kwalitatief tekort, in die mate zelfs dat er voor bepaalde functies een overschot aan kandidaten is. We zullen zien dat dit invloed heeft op de resultaten

8.1

Het profiel van de uitstromers naar de horeca

Grafiek 8.1.I. Typisch profiel van uitstromers uit vrijstellingen naar de horeca



De parameters van de populatie van uitstromers naar de horeca liggen vrij dicht bij de waarden die voor de populatie van uitstromers uit vrijstellingen als geheel zijn geregistreerd. Er is een groot aandeel buitenlanders, vooral uit niet-Europese landen (20,7%), en een over het algemeen een relatief laag opleidingsniveau.

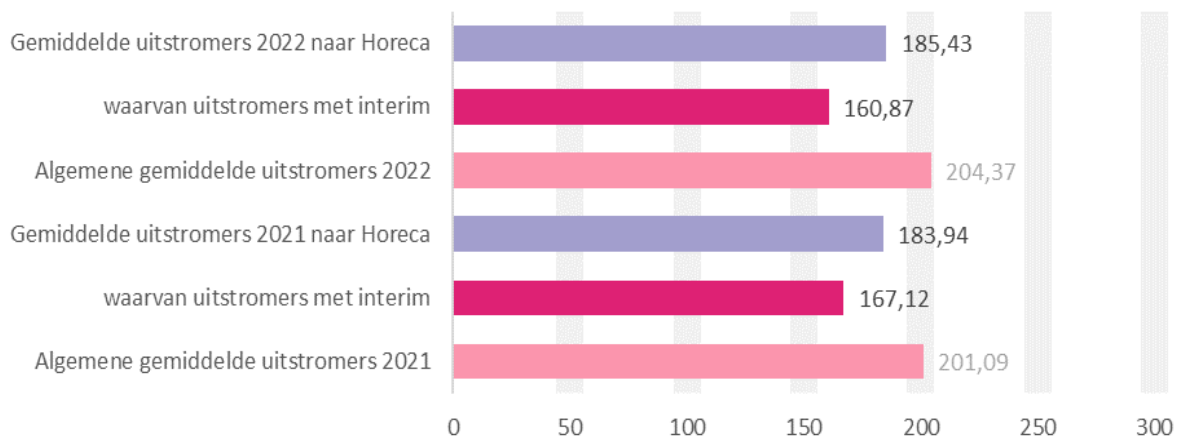
8.2

Evaluatie van de kwaliteit van de uitstromers naar de horeca

8.2.1

Algemene evaluatie

Grafiek 8.2.1. Gemiddeld aantal gewerkte dagen door uitgestroomde vrijgestelden in de 12 maanden van de opvolgperiode



In tegenstelling tot de reeds besproken sectoren, laten de resultaten van de uitstromers uit vrijstellingen naar de horeca een lager dan gemiddeld aantal gewerkte dagen zien in het jaar van opvolging: -17,15 dagen voor uitstromers in 2021 en -18,94 dagen voor uitstromers in 2022. Hoewel er een tekort was, bood de horeca gemiddeld geen kans op meer werk voor de werklozen die zich tot deze sector wendden.

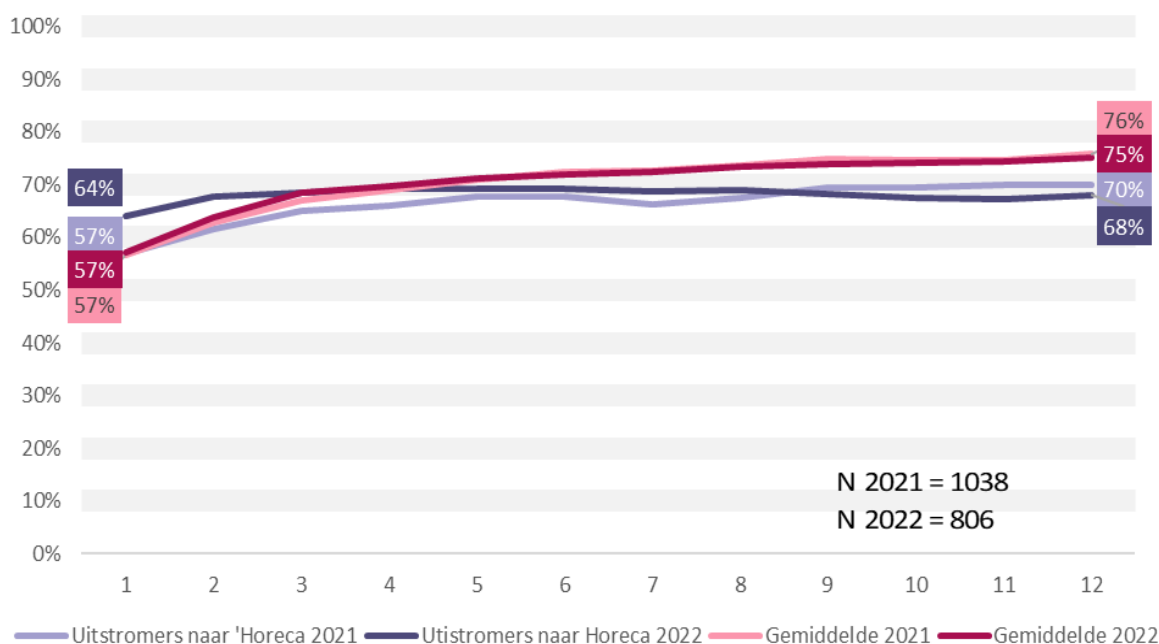
Deze ongunstige situatie is nog duidelijker voor uitstromers die zowel in interim banen als in de horeca hebben gewerkt. Het negatieve verschil is 33,97 dagen (2021) en 43,5 dagen (2022).

Laten we eens kijken hoe dit zich vertaalt in de arbeidsparticipatie per maand, met of zonder interimwerk.

8.2.2

Maandelijkse evaluatie

Grafiek 8.2.II. Maandelijkse arbeidsparticipatiegraad van degenen die uitstromen uit een vrijstelling naar de horeca



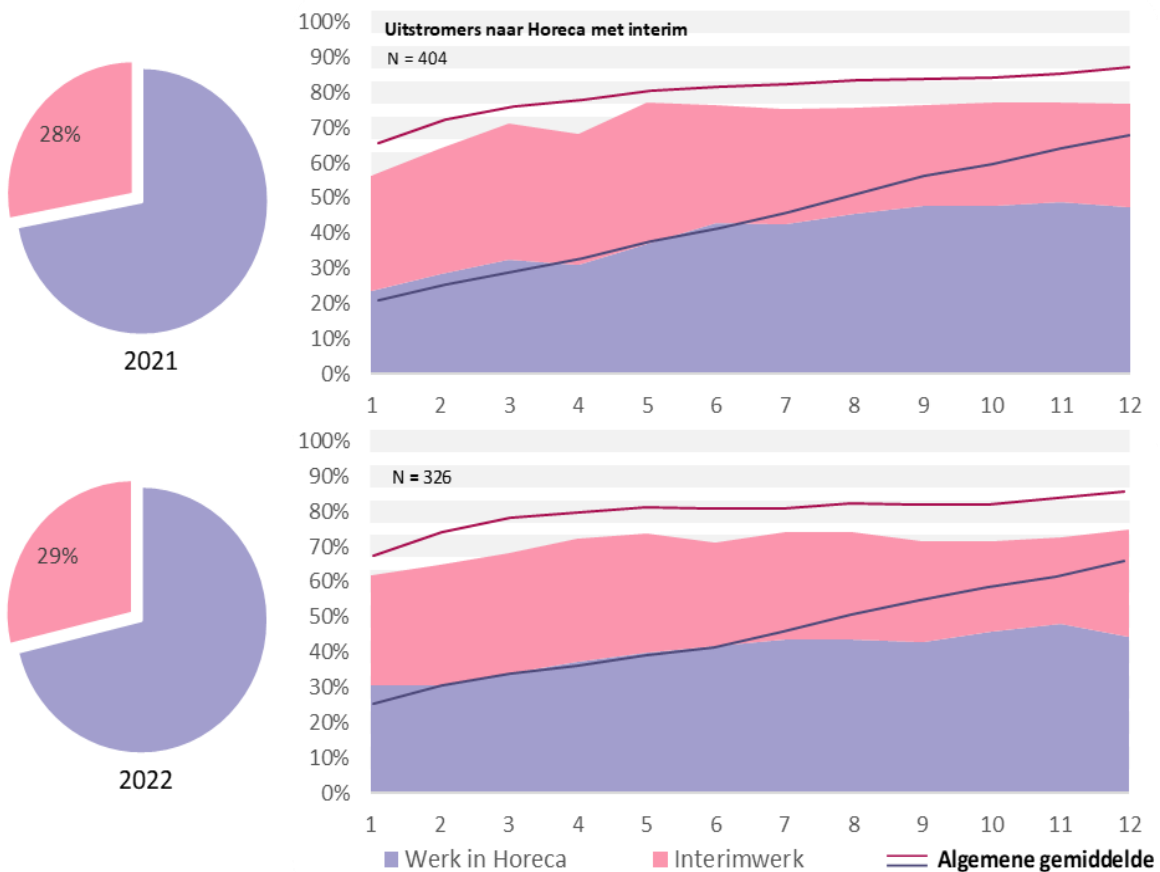
Grafiek 8.2.II toont een heel ander profiel dan wat we tot nu toe hebben gezien. Aan het begin van de opvolgperiode lijken uitstromers naar de horeca op de goede weg: velen van hen vinden snel werk. Maar dan dalen de curves snel tot het punt waar ze tegen de 5^{de} maand onder het algemene gemiddelde liggen. Aan het einde van de opvolgingsperiode werkte iets meer dan twee derde van hen nog steeds in de horeca. We mogen niet vergeten dat dit alleen betrekking heeft op de populatie die alleen bij een directe werkgever heeft gewerkt en niet op interim basis.

De schijnbare stagnatie van de curves verhuult eigenlijk een bijzonder hoog verloop: sommige mensen verliezen de baan die ze net hebben gekregen, anderen komen in het circuit terecht, worden weer werkloos enzovoort, zodat er uiteindelijk weinig of geen echte groei is in de gemiddelde arbeidsparticipatie: slechts 4% verschil tussen de 1^{ste} en de 12^{de} maand voor uitstromers in 2022, een cijfer dat een diepe wanverhouding blootlegt tussen vraag en aanbod, tussen de verwachtingen (en beperkingen) van beide kanten. Daarover later meer in hoofdstuk 10.4.

8.2.3

De uitstromers naar de horeca met interimwerk

Grafiek 8.2.III Deel interimwerk en aandeel interimwerk voor uitstromers in 2021/2022 met zowel interimwerk als werk in de horeca in het opvolgingsjaar



In tegenstelling tot de situatie in het onderwijs had een groot aantal uitstromers die in de twaalf maanden van de opvolgingsperiode in de horeca hadden gewerkt, ook een interim baan: 730 personen in totaal voor de twee jaar, d.w.z. bijna een derde van de populatie. Dit frequente interimwerk garandeert geen gemakkelijker carrièrepad, integendeel: de stagnatie van de curven die is waargenomen in grafiek 8.2.2.I is ook waarneembaar in grafiek 8.2.3.I.

Zoals we al eerder zeiden, in een ideale configuratie maakt interimwerk de weg vrij voor langdurig werk en maakt het geleidelijk plaats voor directe contracten tussen de werknemer en zijn werkgever. In de horecasector bleef het aandeel interimwerk het hele jaar door zeer hoog en bedroeg het in maand 12 van de periode nog 30%. Net als de curven in grafiek 7.2.2.I onthult dit ogenschijnlijk bijna vlakke patroon een zeer groot aantal bewegingen van de ene socio-economische positie naar de andere: de werkloze vindt een interim baan, verliest die, vindt een andere baan, wordt weer interimwerknemer of werkloos, vindt iets anders, gaat weer tijdelijk aan de slag enzovoort. We zullen ook terugkomen op deze observaties in hoofdstuk 10.3.

9

DE UITSTROMERS VAN VRIJSTELLINGEN NAAR DE SECTOR WEGVERVOER

De transport- en opslagsector stelt momenteel ongeveer 245.000 mensen tewerk in België, maar we hebben het hier enkel over de subsector wegvervoer⁷ die, zoals we zagen in hoofdstuk 2, de hoogste gemiddelde tekortindex heeft in de studie, met twee beroepen in het bijzonder, vrachtwagenchauffeur en buschauffeur, die verantwoordelijk zijn voor alle oorzaken van tekorten in de drie gewesten en daarom een weinig benijdenswaardige maximumscore krijgen.

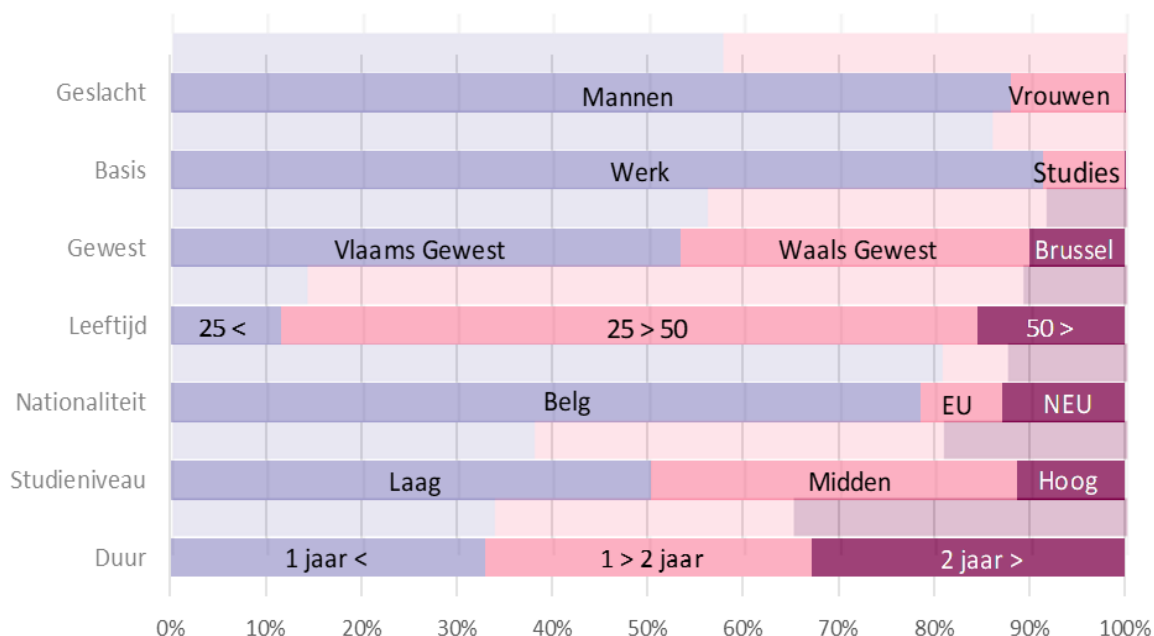
In twee jaar tijd gingen 2.215 mensen aan de slag in deze sector nadat ze uitgestroomd zijn uit een van de vrijstellingsartikelen uit onze analyse. Dit is de kleinste populatie in het onderzoek.

⁷ Volgens de sectorbestanden van het Federaal Agentschap voor beroepsrisico's, FEDRIS (FEDRIS, 2022), stelt de sector tussen 75.000 en 80.000 werknemers tewerk.

9.1

Het profiel van de uitstromers naar de sector wegvervoer

Grafiek 9.1.I. Typisch profiel van uitstromers uit de vrijstellingen naar de sector wegvervoer



De transportsector wordt sterk gedomineerd door mannen en, zoals te zien is in grafiek 9.1.I, is dit patroon van verdeling volgens geslacht ook zichtbaar in de populatie uitstromers uit een opleiding. Een andere bijzonderheid is dat uitstromers naar deze sector statistisch gezien ouder zijn dan gemiddeld, wat een reden tot bezorgdheid kan zijn aangezien een van de bedreigingen voor de sector de vergrijzing van het personeelsbestand is. Afgezien van deze twee opmerkelijke aspecten valt alleen op dat het algemene opleidingsniveau vrij laag is, wat vrij logisch is voor een dergelijke sector.

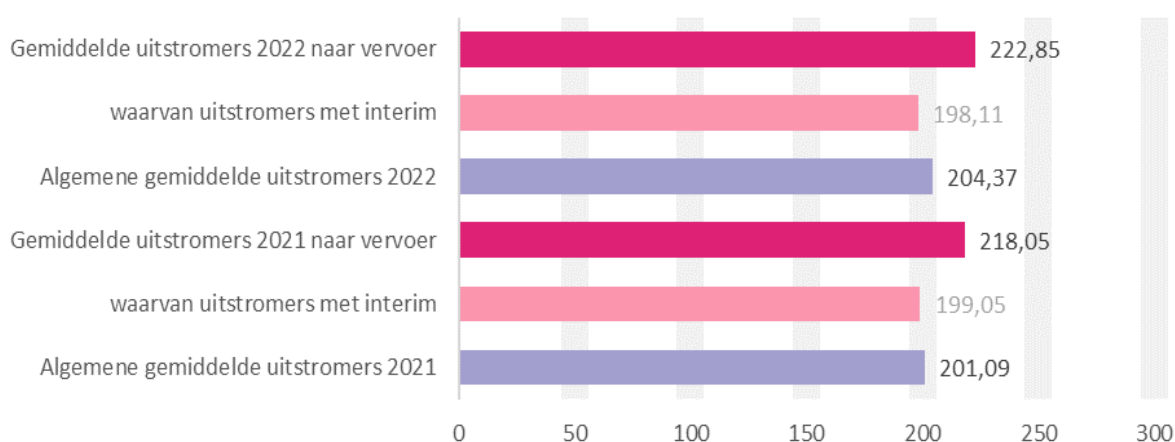
9.2

Evaluatie van de kwaliteit van de uitstroom naar de sector wegvervoer

9.2.1

Algemene evaluatie

Grafiek 9.2.I. Gemiddeld aantal gewerkte dagen door uitgestroomde vrijgestelden in de 12 maanden van de opvolgperiode



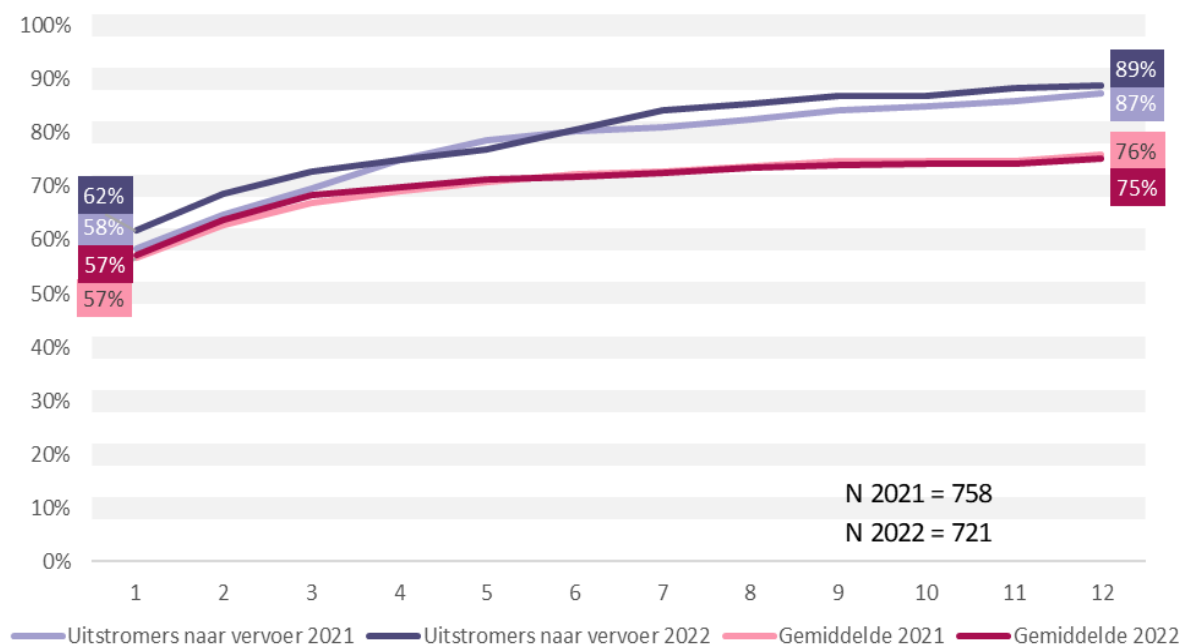
In termen van gewerkte dagen tijdens het jaar in kwestie presteerde de sector wegvervoer goed, onder de cijfers voor de bouw, maar boven die voor het onderwijs en in elk geval boven de gemiddelde uitstromers van vrijstellingen.

Een opmerkelijk feit: het aantal gewerkte dagen van uitstromers die tijdens de opvolgperiode op interim basis hadden gewerkt, lag zeer dicht bij de gemiddelden. Dit zijn in ieder geval de hoogste cijfers voor deze categorie van de vijf onderzochte sectoren. We zullen in hoofdstuk 9.2.3 zien hoe dit werkt.

9.2.2

Maandelijks evaluatie

Grafiek 9.2.II. Gemiddeld aantal gewerkte dagen door uitgestroomde vrijgestelden in de 12 maanden van de opvolgperiode

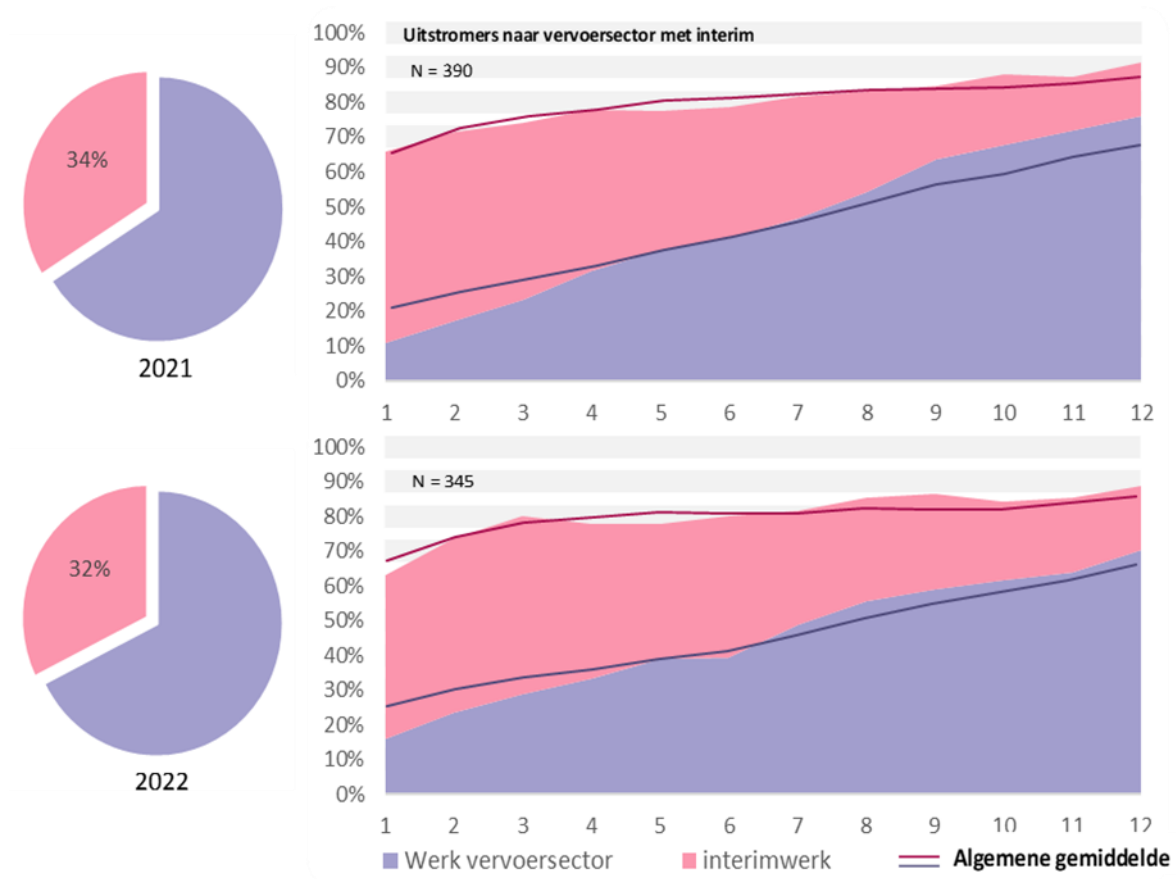


Een maandelijks beoordeling van de vooruitgang die de uitstromers naar de sector wegvervoer hebben geboekt, is zeer positief: iets hoger dan de gemiddelden aan het begin van de opvolgperiode, stijgen de curves gedurende de twaalf maanden tot een arbeidsparticipatiegraad van 87% voor uitstromers in 2021 en een recordcijfer van 89% voor uitstromers in 2022. Deze curves laten een bijzonder succesvolle overgang zien tussen opleiding (in dit geval voornamelijk een voltijdse beroepsopleiding) en werk, met daarna een zeer stabiele baan. Dit is zelfs beter dan in de zorgsector, en als er minder gewerkte dagen zijn in de loop van het jaar, dan is dat ongetwijfeld omdat, hoewel stabiel, de tewerkstelling hier verdeeld is tussen voltijdse contracten en deeltijdse of interim contracten.

9.2.3

Uitstromers naar de sector wegvervoer met interimwerk

Grafiek 9.2.III Deel interimwerk en aandeel interimwerk voor uitstromers in 2021/2022 met zowel interimwerk als werk in de sector wegvervoer tijdens het opvolgjaar



Net als in de horeca, en in nog sterkere mate, speelt interimwerk een overheersende rol bij de aanwerving van werknemers in de sector wegvervoer: een derde van de personen die uitstromen van een vrijstelling naar deze sector kent op enig moment tijdens de opvolgingsperiode interimwerk. Het gaat om 735 personen voor 2021 en 2022.

De vergelijking tussen de twee sectoren stopt daar. Terwijl de curves voor interimwerk in de horeca een aanzienlijke heen-en-weerbeweging laten zien, bewegen die voor de transportsector in de ideale richting. Als we de curves voor uitstromers in 2021 in grafiek 9.2.3.I bekijken, zien we dat 55% van de betrokken populatie hun loopbaan na de opleiding begint met uitzendwerk, tegenover slechts 11% die rechtstreeks in de sector wordt aangeworven. Na verloop van tijd keert de verhouding om en tegen de 12^{de} maand zijn er slechts 15% uitzendkrachten voor 76% van de werknemers in de transportsector, wat een tewerkstellingsgraad geeft van 91% in deze specifieke groep.

Hoewel de cijfers voor de uitstromers in 2022 iets minder opmerkelijk zijn, is deze sector de enige onder de bestudeerden die de gemiddelden aan het einde overschrijdt. Het traject van een opleiding, gevolgd door uitzendwerk dat vervolgens overgaat naar een langdurig contract, is sterk aanwezig en lijkt niet te leiden tot een ommekeer in de situatie. Dit wordt ook bevestigd door het aantal gewerkte dagen gedurende het jaar, waarvan we in grafiek 9.2.1.I zagen dat het heel dicht bij de gemiddelden van andere uitstromers lag.

10

DE SLEUTELS TOT EEN SUCCESSVOLLE TRANSITIE

10.1

Welk aandeel van de markt?

Tot nu toe hebben we alleen gekeken naar het aantal mensen dat naar de betrokken sectoren uitstroomt in relatie tot andere vrijstellingen of in relatie tot andere segmenten van de werkloosheid, maar wat vertegenwoordigen deze paar duizend nieuwe aanwervingen in de totale loonsom van de betrokken sectoren?

De berekening die we hebben gemaakt om een overzicht te geven, is gebaseerd op RSZ-gegevens over de omvang van het personeelsbestand in begrotingseenheden, en relateert de uitgestroomde vrijgestelden in 2021 waarmee in de studie rekening is gehouden, aan de loonsom voor de betrokken sectoren in hetzelfde jaar.

De verkregen waarden zijn indicatief. Voor een nauwkeurigere beoordeling moet rekening worden gehouden met verschillende factoren: de maanden waarin de uitstromers daadwerkelijk in de betreffende bedrijfstak zijn gaan werken (dit kan zich uitstrekken tot eind 2022, aangezien de opvolgingsperiode 12 maanden bedraagt); de beroepen waaraan daadwerkelijk een tekort is, in plaats van de bedrijfstak in brede zin. Dit detailniveau was niet mogelijk met de gegevens waartoe de RVA toegang heeft. Toch spreken de cijfers voor zich.

Zoals te zien is in grafiek 10.1.I, verschilt het aandeel vrijgestelden aanzienlijk per sector. Het gemiddelde voor alle sectoren samen is 0,7%. Met andere woorden, het equivalent van 7 op elke 1.000 FTE's in 2021 zullen uitstromers zijn van een vrijstellingsregeling van hetzelfde jaar.

Onder dit gemiddelde laten de sectoren onderwijs en vervoer zien dat, of er nu een tekort is of niet, de vrijstelling, of in ieder geval de opleiding die onder een vrijstelling valt, niet de klassieke route is, ongeacht de resultaten die we hebben waargenomen in de hoofdstukken met betrekking tot deze twee sectoren.

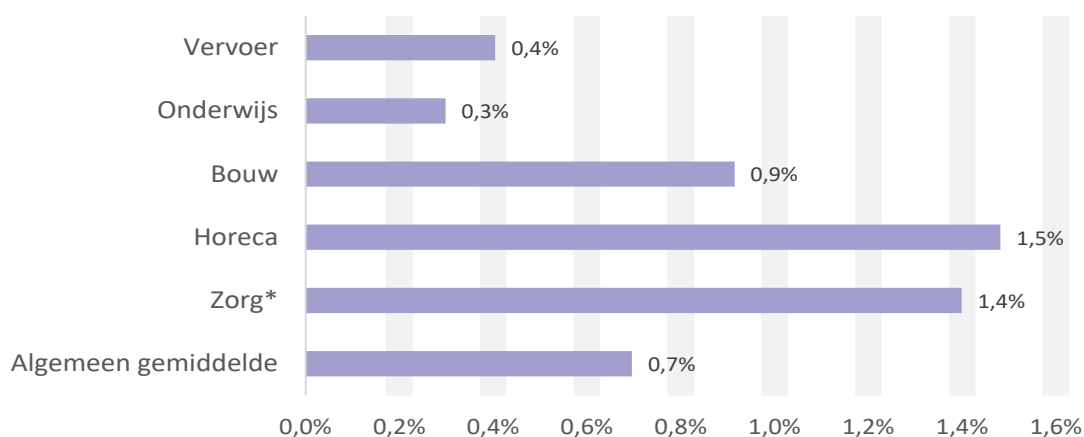
De bouwsector zit iets boven het gemiddelde, met 9 VTE's van 2021 vrijstellingen per 1.000 werknemers.

Interessanter is dat de zorgsector en de horeca meer dan twee keer het gemiddelde aandeel van werknemers met een vrijstelling in hun gelederen hebben: 14 VTE's per 1.000 werknemers in de zorgsector⁸; 15 VTE's per 1.000 horecamedewerkers.

Deze hoge cijfers hebben waarschijnlijk verschillende verklaringen. In het geval van de gezondheidszorg blijkt een opleiding die onder een vrijstelling valt een veelgebruikt - en effectief - middel te zijn om arbeidskrachten te leveren aan een sector met ernstige tekorten. In het geval van de horecasector is het waarschijnlijker dat het aandeel van degenen die uitstromen uit de vrijstellingsregeling deels te verklaren door het constante personeelsverloop en het lage vaardigheidsniveau dat vereist is.

Voordat we dit subhoofdstuk afsluiten, mogen we niet vergeten dat dit het aandeel van de uitstromers in één jaar is ten opzichte van de totale loonsom voor de gehele populatie van werknemers. Cijfers van meer dan 1% zijn heel opmerkelijk.

Grafiek 10.1.I. Percentage van de totale loonsom in de onderzochte sectoren dat voor rekening komt van personen die in 2021 uitstroonden uit een vrijstelling (referentiejaar: 2021)



⁸ In dit specifieke geval hebben we rekening gehouden met de NACE-Bel-sectoren van secties 86 en 87, zoals we ook hebben gedaan voor degenen die de vrijstelling hebben verlaten. Sectie 88, die verwijst naar "maatschappelijke dienstverlening", maakt deel uit van de zorgsector in de breedste zin van het woord, maar heeft vrijwel geen tekort aan beroepen. Aangezien de RSZ geen precieze gegevens op dit niveau van de nomenclatuur publiceert, hebben we voor de berekening gebruikgemaakt van FOREM-gegevens. Source spécifiée non valide..

10.2

Alle vrijstellingen leiden naar knelpuntberoepen

De eerste les uit onze analyse, besproken in hoofdstuk 4 op basis van de gegevens in grafiek 4.1, is dat het niet altijd noodzakelijk is om een opleiding te volgen die direct gerelateerd is aan een knelpuntberoep om werk te vinden in een van deze beroepen.

Natuurlijk vereisen de meest gespecialiseerde sectoren, zoals het onderwijs of de gezondheidszorg, specifieke vaardigheden die niet in een paar weken opleiding kunnen worden verworven. Maar afgezien van deze twee zeer specifieke sectoren, kunnen veel van de beroepen die in dit onderzoek worden besproken op verschillende manieren worden benaderd, zonder dat er noodzakelijke vereisten zijn.

Wanneer de regionale instanties een vrijstelling toekennen, houden ze er in principe rekening mee of de opleiding of studie leidt tot een knelpuntberoep of niet. Voor de betrokken werkloze is die beslissing niet onbelangrijk: vrijstellingen voor een knelpuntberoep bieden voordelen en faciliteiten die niet van toepassing zijn op andere vormen van vrijstelling. In sommige gevallen is de beslissing duidelijk, maar hoe minder gespecialiseerd het beoogde beroep is, hoe moeilijker het zal zijn om er een vrijstellingsartikel voor een knelpuntberoep aan te linken.

Voor veel werklozen is de hindernis die ze moeten nemen geen kwestie van specifieke vaardigheden: De een moet een rijbewijs halen om zelfstandiger te worden en bijvoorbeeld solliciteren naar een baan in de horeca; de ander, van buitenlandse afkomst, heeft ervaring als dakdekker maar spreekt noch Frans noch Nederlands. Deze mensen, twee voorbeelden uit duizenden, hebben inderdaad een opleiding nodig, soms een zeer korte opleiding, maar deze zal niet worden gedekt door een vrijstelling voor knelpuntberoepen, zelfs als ze vervolgens werk vinden in een van de betrokken knelpuntsectoren. Dit is een van de redenen waarom meer dan 50% van de vrijgestelden die erin slagen werk te vinden in de bouw of de horeca, nooit een specifiek vrijstellingsartikel voor knelpuntberoepen hebben gekregen.

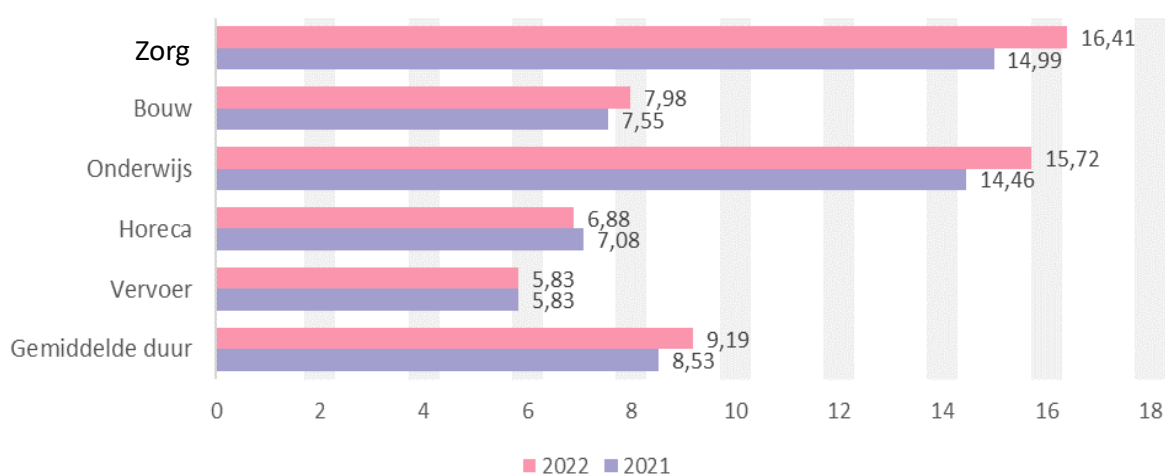
10.3

De duurtijd van de opleiding: een bepalende factor?

In de algemene studie over vrijstellingen (Votquenne, 2023) bleek de duur van de vrijstelling - en dus van de opleiding - in de meeste gevallen een factor te zijn die re-integratie vooruit helpt: een lange opleiding vergroot de kans op het vinden van een baan.

Ten behoeve van deze publicatie hebben we de analyse een stap verder gebracht en de duur van de vrijstelling per sector beoordeeld en vergeleken met het algemene gemiddelde voor uitstromers die tijdens de twaalf maanden van de opvolgperiode werkten. De resultaten worden weergegeven in grafiek 10.3.I.

Grafiek 10.3.I. Gemiddelde duur (per maand) van de vrijstelling voor uitstromers naar een knelpuntsector



Zoals je kunt zien, lopen de cijfers sterk uiteen, wat het **verschil in aanpak** duidelijk maakt **tussen een zeer gespecialiseerde sector en een sector die minder vereisten heeft**.

Hoewel de aanwervingsgraad en de baanstabieleit zeer positief zijn voor de gezondheidszorgsector, kan dit niet worden bereikt zonder een lange investering in opleiding: gemiddeld meer dan 16 maanden voor uitstromers in 2022⁹. Hetzelfde geldt voor de onderwijssector, hoewel de tewerkstellingsgraad in deze sector iets moeilijker in te schatten is omwille van de onbetaalde periodes die specifiek zijn voor leerkrachten (zie hoofdstuk 7.2.2).

De andere drie hier besproken sectoren worden daarentegen bereikt via korter dan gemiddelde opleidingen: tussen 7,5 en 8 maanden voor de bouwnijverheid, ongeveer 7 maanden voor de horeca en minder dan 6 maanden voor het wegvervoer.

Als we een vorm van winstgevendheid zouden erkennen, dan is het de transportsector die veruit bovenaan de lijst lijkt te staan en het beste traject biedt: 6 maanden opleiding onder vrijstelling, een baan snel gevonden na het uitstromen uit de vrijstelling (via interimwerk in één op de drie gevallen) en een tewerkstellingsgraad na twaalf maanden van bijna 90% in de sector. Deze ideale "prestatie" is zeker gekoppeld aan het specifieke profiel van de betreffende beroepen: dit zijn zeer gestructureerde functies met weinig ruimte voor verandering. Hetzelfde kan niet gezegd worden van de bouwsector, waar snel evoluerende technologieën een grote uitdaging en een obstakel

vormen om de vereiste vaardigheden te verzamelen. De horeca lijdt onder een ander soort instabiliteit.

Als laatste aandachtspunt in dit hoofdstuk hebben we opgemerkt dat mensen die tijdens de opvolgperiode als interimwerkten, een opleidingstraject hadden dat gemiddeld 1,9 maanden korter was dan andere uitstromers die in een knelpuntsector aan de slag gingen. Het verschil bedraagt maar liefst 5 maanden voor uitstromers naar onderwijs en bijna 4 maanden voor uitstromers naar de gezondheidszorg, wat ons doet geloven, zonder bewijs, dat de meeste uitstromers in kwestie in ondersteunende functies werken (onderhoud, callcenter, enz.) die geen verband houden met de knelpuntberoepen. Alleen degenen die naar de transportsector vertrekken hebben een even lange opleiding gehad, of ze nu voor een uitzendbureau hebben gewerkt of niet. We komen hierop terug in het volgende hoofdstuk.

⁹ Het is belangrijk om te benadrukken dat dit een gemiddelde is en dat de standaardafwijking significant is. De opleidingscyclus die tot deze beroepen leidt is in principe langer, maar het cijfer wordt vertekend door de zeer korte periodes van vrijstelling voor opleidingen die ongetwijfeld niet zijn voltooid, maar aan het einde waarvan toch een baan in de sector is verkregen. Gegevens over het al dan niet afronden van een cursus zouden de resultaten kunnen verduidelijken.

10.4

Interimwerk, een kwestie van context

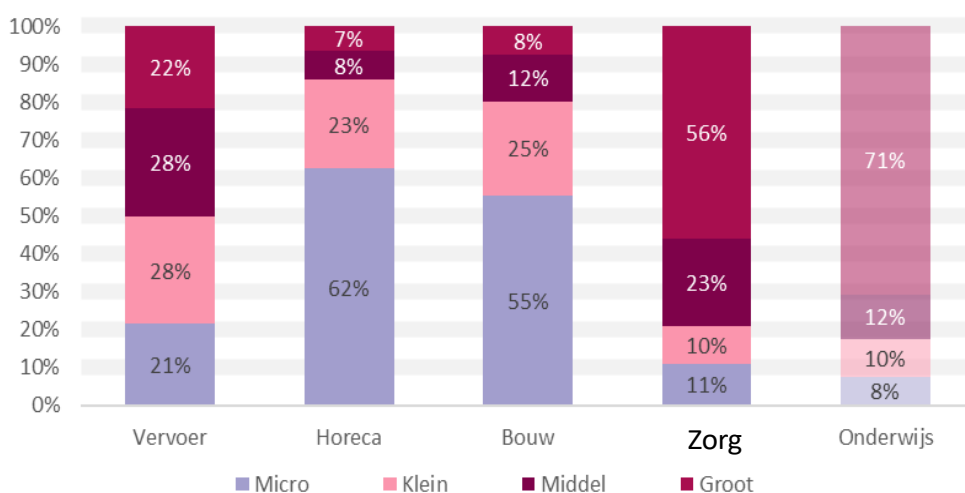
Zoals we in de analyse per sector hebben gezien, is interimwerk niet de zekerste weg na een opleiding, zelfs niet voor knelpuntberoepen. Alle gemiddelden in aantal gewerkte dagen die we berekenden voor de betrokken uitstromers waren lager dan de sectorgemiddelden en de algemene gemiddelden. Alleen de sector van het wegvervoer sprong eruit.

In feite is het waargenomen fenomeen niet gekoppeld aan vrijstellingen of opleiding. Dit is te wijten aan een dubbele configuratie die enerzijds resulteert in relatief kwetsbare werknemers (laaggeschoold, jonger, niet-Belgisch), zoals benadrukt in een recente studie over de opening van het recht op uitkeringen (Nuyts, 2024), en anderzijds in werkgevers met een beperkte omzet en tewerkstellingscapaciteit.

In dit onderzoek is het profiel van degenen die de uitstromen na een vrijstelling per sector al beschreven. In de hoofdstukken 6.1 en 8.1 zagen we dat de uitstroom naar de bouw- en horecasector inderdaad jonger en lager opgeleid was en uit meer niet-Belgen dan gemiddeld bestond. De groep werknemers in de sector wegvervoer die in hoofdstuk 9.1 wordt beschreven, bevatte ook minder hoogopgeleiden en een groot aandeel niet-Belgen, maar de gemiddelde leeftijd was hoger.

We hebben echter niet gekeken naar het profiel van de werkgevers. Dit is niet beschikbaar als de werknemer uitzendkracht is, omdat het uitzendbureau dan als werkgever optreedt. Als we echter de betrokken werkgevers voor of na uitzendarbeid sorteren naar grootte van het bedrijf, krijgen we het volgende beeld, sector per sector (grafiek 10.3.I).

Grafiek 10.4.I. Verdeling van werknemers die uitstromen uit de vrijstellingsregeling volgens sector en bedrijfsgrootte



Op deze grafiek vallen twee soorten verdeling heel duidelijk op: Aan de ene kant de horeca en de bouw, waar 80% of meer van de werknemers in dienst is van kleine of micro-ondernemingen, en aan de andere kant de gezondheidszorg en het onderwijs, waar de werknemers in dienst zijn van grotere structuren¹⁰. Tussen deze twee tegenpolen vinden we de sector wegvervoer, waar sprake is van een evenwichtige vertegenwoordiging van bedrijfsgroottes.

Zoals we hebben gezien, is interimwerk vrij marginaal in de gezondheids- en onderwijssector, maar komt het vrij vaak voor in de andere drie sectoren. De vraag is: wordt interimwerk gebruikt als een voorzichtige proefperiode, of omdat de context verbiedt om verder te gaan dan een dergelijk contract? Voor de sector wegvervoer lijkt de eerste hypothese te worden bevestigd door de cijfers, en in mindere mate voor de bouwsector. Hetzelfde kan niet gezegd worden van de horeca, die het grootste aantal micro-ondernemers telt: de economische situatie, het gebrek aan voorzieningen en waarschijnlijk het profiel van de aanvragers zorgen ervoor dat velen voortdurend heen en weer bewegen tussen werk en perioden van inactiviteit, "onstabiel werk" zoals Dr. Amaury Mechelinckx het beschrijft in een artikel in *Le Soir* dat gekoppeld is aan de RVA-studie over de opening van rechten (Lorent, 2024). Deze manier van werken, die al dan niet volledig wordt overgenomen door de werknemer¹¹, kan de toegang tot uitkeringen vertragen of uiteindelijk leiden tot het verlies van het recht op uitkeringen. Vergeleken met het circuit van vrijstellingen voor opleiding, maakt het de overgang naar werk minder efficiënt.

¹⁰ Hoewel we het in de grafiek hebben opgenomen, is onderwijs een beetje anders: het vertegenwoordigt werknemers in overheidsdienst en voor het Vlaamse Gewest is het ondernemingsnummer hetzelfde voor alle openbare scholen, ongeacht hun grootte. De uitsplitsing voor deze sector komt dus niet overeen met de realiteit op het terrein, ook al lijkt deze wel overeen te komen met de algemene verklaring. Daarom hebben we de kleuren in de onderwijskolom vervaagd.

¹¹ In een studie uit 2013 beschrijft Isabelle Galois-Faurie de vertrouwensrelatie die kan ontstaan tussen de werknemer en het uitzendbureau, evenals andere dynamieken die ertoe leiden dat sommige werkzoekenden uitzendwerk zien als een doel op zich (Galois-Faurie, 2013)

10.5

Kwantitatieve tekorten vs. kwalitatieve tekorten

Doorheen deze studie hebben we grote verschillen kunnen vaststellen tussen de verschillende sectoren in zowel de context als de resultaten. Een duurzame uitstroom uit de werkloosheid naar werk blijft het voornaamste doel, en dus het centrale aandachtspunt van de analyse.

In dat opzicht levert de zorgsector op lange termijn de beste resultaten op: gemiddeld 244,76 gewerkte dagen tijdens het opvolgingsjaar en een arbeidsparticipatie van 87% op het einde van de periode. Het is bovendien de sector met de hoogste graad van kwantitatief tekort. Als de resultaten voor uitstroom naar het onderwijs niet beïnvloed zouden worden door de schoolkalender, zouden ook die waarschijnlijk opvallen in positieve zin.

Aan de andere kant toont de horecasector eerder negatieve trends, ondanks het feit dat ook die als een 'knelpuntsector' geldt: gemiddeld 185,43 gewerkte dagen voor de uitstroom van 2022 in deze sector, bijna 20 dagen minder dan het gemiddelde. De maandelijkse arbeidsparticipatiecurves, met of zonder interimwerk, bevestigen een soort stagnatie: de arbeidsparticipatiegraad is redelijk goed in de eerste maanden na de vrijstelling, maar vertoont nadien geen vooruitgang. Sommigen gaan er zelfs opnieuw op achteruit, wat erop wijst dat werknemers hun job verliezen en terug in de werkloosheid belanden. Deze weinig bemoedigende situatie hangt nauw samen met het feit dat er in de horecasector geen kwantitatieve schaarste heerst: er zijn genoeg sollicitanten. In die context helpt het feit dat je een opleiding hebt gevolgd ongetwijfeld om een baan te krijgen, maar het is zeker geen garantie.

Zodra er sprake is van een kwantitatief tekort, levert de overgang van vrijstelling naar werk goede resultaten op, zelfs als er kwalitatieve oorzaken meespelen. Het voorbeeld van de sector van het wegvervoer is veelzeggend: hoewel de arbeidsomstandigheden – met name de werktijden – aan de basis liggen van het tekort aan werknemers, en er aan werkgeverszijde zowel technische als niet-technische competentieproblemen zijn, lijken deze factoren geen belemmering te vormen voor de arbeidsparticipatiegraad van wie na een vrijstelling uitstroomt. Die bedraagt, ter herinnering, 89% aan het einde van de opvolgperiode.

Opleiding heeft dus gemakkelijker een positief effect wanneer ze een kwantitatief tekort helpt opvangen. Vanuit kwalitatief oogpunt is het waarschijnlijk dat ze een deel van de competentieproblemen oplost, maar ze heeft geen invloed op de arbeidsomstandigheden of op de mogelijkheden voor werkgevers om een job stabiel(er)/duurzamer te maken.

10.6

Zijn de extra stimulansen opportuun?

In september 2022 werd een tijdelijke maatregel ingevoerd om het economisch herstel te bevorderen en te voorzien in de acute personeelsbehoeften in knelpuntsectoren, met name de gezondheidszorg. Deze maatregel bestond uit een bonus voor werklozen met een werkloosheidsduur van meer dan een jaar die gelijk was aan 25% van een volledige werkloosheidsuitkering in fase 1 voor de eerste drie maanden van werk. De maatregel is geactiveerd voor drie scenario's: voor werklozen die een beroep in de gezondheidszorg gaan uitoefenen, voor werklozen die een knelpuntberoep uitoefenen (meer algemeen dan de bonus voor beroepen in de gezondheidszorg) en in het geval van interregionale mobiliteit, om werkzoekenden aan te moedigen de regionale grenzen binnen het land te overschrijden. De maatregel voor de gezondheidszorgberoepen gold van 1 september 2022 tot 30 juni 2023; de andere twee werden verlengd.

Deze stimuleringsmaatregel was gericht op alle werklozen die langer dan een jaar werkloos waren; theoretisch was hij dus van toepassing op een zeer groot aantal mensen die uit de vrijstelling kwamen en naar knelpuntberoepen gingen, waaronder die in de gezondheidszorg waarop we onze analyse hebben gericht.

Door de gegevens op te vragen, wilden we weten of sommige van de vrijgestelden van eind 2022 die tijdens de periode dat ze in aanmerking kwamen voor de bonus in de gezondheidszorg waren aangenomen, er gebruik van hadden kunnen maken. Iets meer dan 250 uitstromers voldeden aan de toelatingscriteria. Ondanks de media-aandacht voor de maatregel hebben in de betreffende periode in totaal slechts 53 mensen van de bonus geprofiteerd, en daarvan maakten er slechts 24 deel uit van de populatie van uitstromers. Gemiddeld ontvingen de 24 uitstromers in kwestie 1.248 euro aan extra voordelen gedurende drie maanden.

We zijn niet in staat om te beoordelen in welke mate deze toelagen als een stimulans hebben gewerkt of gewoon een extra voordeel vormden voor het feit dat men met succes een opleiding voor een knelpuntberoep heeft afgerond.

Wat de andere twee bonussen betreft, hadden tegen eind 2023 497 verschillende mensen geprofiteerd van de bonus voor aanwerving in een knelpuntberoep en slechts 34 mensen van de bonus voor interregionale mobiliteit. Er is geen poging gedaan om deze gegevens te koppelen aan die van mensen die uitstroombden uit een vrijstellingsregeling. Toch is het verschil tussen de duizenden mensen die uitstroombden uit de vrijstellingsregeling en aan de slag gaan in een knelpuntberoep, en het zeer kleine aantal mensen dat de bonus ontvangt, opvallend en het illustreert **de moeilijkheden die bestaan tussen enerzijds de beleidsintentie en anderzijds de praktische uitvoering op het terrein.**

Op regionaal niveau bestaan er andere maatregelen om mensen aan te moedigen te kiezen voor een knelpuntberoep. In het Waalse Gewest bijvoorbeeld kunnen werkzoekenden die een opleiding volgen voor een knelpuntberoep een "Incitant +"-bonus of de "bouwbonus" krijgen als het vak in kwestie een van de knelpuntberoepen in de bouwsector is. Deze twee niet-cumulatieve bonussen worden verkregen aan het einde van de opleiding; in tegenstelling tot de bovengenoemde federale maatregelen leiden ze niet tot een terugkeer naar de arbeidsmarkt. Sinds de uitvoering van de zesde staatshervorming heeft de RVA geen opvolgingsgegevens meer over dit type regionale maatregelen.

11

CONCLUSIE

11.1

Context

In zijn algemene analyse van de vrijstellingsregelingen in het kader van de bevordering van de werkgelegenheid (Votquenne, 2023) heeft de RVA reeds gewezen op het gunstige effect van opleidingen die onder vrijstellingen vallen op de re-integratie in het arbeidsproces, met name voor opleidingen die specifiek gericht zijn op een knelpuntberoep. Deze publicatie vult de vorige aan door de analyse te richten op de overgang van vrijstellingen naar werk in vijf sectoren die in het bijzonder te maken hebben met verschillende vormen van een tekort aan arbeidskrachten. Het is ook de bedoeling om gegevens te verstrekken over de kwaliteit van de uitstroom na de Covid-crisis en de zeer specifieke omstandigheden die deze kenmerkten, door zich te richten op uitstromers uit de vrijstellingen in 2021 en 2022.

Deze analyse vertoonde bepaalde moeilijkheden omdat bepaalde gegevens ontbraken, zoals het onderwerp van de opleiding waarop de vrijstelling betrekking had of de bevestiging dat de opleiding was voltooid. Bovendien moet de RVA zich voor de analyse van transitie naar werk baseren op het ondernemingsnummer van de werkgever en niet op de precieze baan die de aangenomen persoon bekleedt; dit leidt tot een onontkoombare vertekening die we hebben geprobeerd te beperken door activiteitensectoren met een welomschreven kader te selecteren. We wilden ook bedrijfssectoren met verschillende, zelfs tegengestelde, werknemersprofielen en knelpunten samenbrengen.

De selectie die aan deze criteria voldeed, omvatte:

- **De zorgsector:** Met een ernstig tekort aan personeel en moeilijke arbeidsomstandigheden vereisen de meeste banen in deze sector een hoge opleiding en kwalificaties. De sector kent een hoog percentage vrouwen. Er zijn 17 beroepen bij betrokken, goed voor meer dan 10.000 banen. 4.957 vrijgestelden stroomden in in deze sector gedurende de twee gecontroleerde jaren.

- **De bouwsector:** een kwantitatief en kwalitatief tekort, voornamelijk gekoppeld aan vaardigheden. In de sector werken voornamelijk laaggeschoolde, mannelijke werknemers. Er zijn 64 beroepen bij betrokken. 3.590 vrijgestelden kwamen de sector binnen in de twee jaar die werden gevolgd.

- **Onderwijs:** Het tekort is voornamelijk kwantitatief. De sector vereist een hoog opleidingsniveau en is overwegend vrouwelijk. 2.852 vrijgestelden stroomden door naar deze sector.

- **De horeca** kampt met een uitsluitend kwalitatief knelpuntberoepsprofiel, dat zowel te maken heeft met vaardigheden als met arbeidsomstandigheden. Er zijn weinig vereisten voor nodig en er zijn verhoudingsgewijs meer niet-Belgen bij betrokken dan in andere sectoren. 2.577 uitstromers uit vrijstellingen werkten in deze sector tijdens de opvolgperiode.

- **De sector wegvervoer** heeft de hoogste tekortindex in het onderzoek, zowel kwalitatief als kwantitatief. Er zijn echter geen bijzonder hoge kwalificaties voor nodig. Het gaat vooral om mannen. 2.215 uitstromers kwamen tijdens de opvolgingsperiode in deze sector terecht.

In totaal vertegenwoordigt de onderzochte populatie ongeveer 27% van alle uitstromers uit de grootste vrijstellingsregelingen.

11.2

Resultaten van de analyse

Een analyse per sector van de kwaliteit van de uitstroom liet een duidelijke meerwaarde zien voor degenen die uit de vrijstelling stappen en een baan vinden in een van de onderzochte sectoren, vergeleken met andere uitstromers die tijdens de opvolgingsperiode werkten. Zowel het aantal gewerkte dagen als de maandelijkse arbeidsparticipatiegraad (die de stabiliteit van de arbeidsparticipatie aangeeft) zijn hoger, in sommige gevallen aanzienlijk hoger, dan de gemiddelden voor de groep als geheel, in vier van de vijf onderzochte sectoren.

De zorgsector heeft de beste resultaten in termen van gewerkte dagen (gemiddeld meer dan 80% van de gewerkte dagen) en de transportsector heeft de beste baanstabieliteitscurve (87 tot 89% van de mensen die aan het einde van de opvolgingsperiode in de sector werken). Er moet worden opgemerkt dat deze twee sectoren worden beïnvloed door een multifactorieel tekort dat voornamelijk kwantitatief is.

De cijfers voor de bouwsector zijn ook zeer gunstig, maar de arbeidsparticipatiestabieliteitscurve stagneert licht vanaf de 5^{de} maand.

De resultaten voor de onderwijssector zijn gecompliceerder om te analyseren, aangezien rekening wordt gehouden met het schooljaarritme en het feit dat een leraar die niet het hele schooljaar heeft gewerkt tijdelijk wordt teruggeplaatst naar een tijdelijke werkloosheidsuitkering. Het resultaat is een curve die gekenmerkt wordt door een daling en vervolgens een opleving aan het einde van de opvolgingsperiode. Een grondige analyse over twee jaar in dit specifieke geval zou ons in staat stellen om de stabiliteit van de arbeidsparticipatie te verifiëren en ongetwijfeld te bevestigen voor degenen die uitstromen uit de vrijstelling naar deze sector.

Tot slot is de horeca een uitzondering: het aantal gewerkte dagen over het jaar ligt onder het gemiddelde en de vrijwel horizontale curve die de maandelijkse verandering in de arbeidsparticipatie weergeeft, laat een constant heen-en-weer gaan zien tussen werk en werkloosheid voor een groot deel van de betrokken bevolking. Deze vaststelling gaat hand in hand met het feit dat de tekorten in de sector louter kwalitatief zijn: er is geen tekort aan kandidaten in de horeca en het feit dat je een opleiding hebt gevolgd (misschien niet direct gerelateerd aan de sector) beschermt je niet tegen de algemene instabiliteit van de arbeidsparticipatie in deze specifieke sector.

11.3

Transversale observaties

Uit het onderzoek blijkt dus dat hoe kwantitatiever het tekort, hoe groter de kans dat kandidaten die een opleiding hebben gevolgd een vaste baan vinden, zelfs als het tekort aan arbeidskrachten in de betreffende sector zowel kwantitatief als kwalitatief is. Het opleidingsproces dat onder de vrijstelling valt, biedt bij een louter kwalitatief tekort geen oplossing voor alle problemen die inherent zijn aan de betrokken sector. We hebben de invloed van deze problemen vooral waargenomen in de horecasector, maar ze zijn in mindere mate merkbaar in de bouwsector.

Naast het tekort is de grootte van de werkgever een andere reden voor de instabiliteit in deze twee sectoren: micro- en kleine bedrijven vertegenwoordigen meer dan 80% van de beroepsbevolking. Deze kleinere bedrijven beschikken meestal niet over de activa die nodig zijn om het hoofd te bieden aan een ongunstig economisch klimaat. Dit resulteert in een opeenvolging van kleine contracten of perioden van interimwerk, wat op de lange termijn ontmoedigend en schadelijk kan zijn voor degenen die uitstromen uit de vrijstellingsregeling.

Het opleidingsniveau en de kwalificaties die nodig zijn om in een bepaalde sector aan de slag te gaan, zijn ook een belangrijke factor. Over het algemeen hebben werklozen die bijvoorbeeld in de zeer gespecialiseerde beroepen van de gezondheidszorg of het onderwijs willen gaan werken, een hoger opleidingsniveau nodig en zal de duur van de opleiding of studie die ze volgen langer zijn (gemiddeld iets meer dan 15 maanden), maar het resultaat in termen van blijvend werk zal in de meeste gevallen positief zijn.

Andere beroepen, zoals vrachtwagenchauffeur of buschauffeur, vereisen een enkele, zeer duidelijk gedefinieerde opleiding. Na deze opleiding (die gemiddeld ongeveer 6 maanden duurt) zijn er weinig obstakels om in de transportsector ter land

aan de slag te gaan, wat leidt tot een hoge mate van baanstabieleit op de lange termijn.

De horeca zal waarschijnlijk worden benaderd via opleidingen die veel minder specifiek zijn of zelfs tot kwalificaties leiden. Als gevolg hiervan wordt de relatie tussen vrijstelling/opleiding en toegang tot werk minder en wordt het profiel van de kandidaat - en dat van de werkgever - opnieuw de bepalende factor.

In deze gevarieerde contexten hebben we gezien dat interimwerk soms een belangrijke rol speelt. In de gezondheids- en onderwijssector komt het vrijwel niet voor, maar in de andere drie onderzochte sectoren wordt het steeds belangrijker: het betreft respectievelijk 22%, 28% en 33% van de uitstromers die in de bouw, de horeca en het wegvervoer zijn gaan werken. Het is echter enkel in deze laatste sector dat uitzendarbeid de ideale rol speelt van tussenpersoon tussen werkloosheid en langdurige tewerkstelling (zie de ideale curve in grafiek 9.2.3.1). In de andere twee gevallen wisselt interimwerk tussen fases van kortdurende tewerkstelling en fases van werkloosheid, en benadrukt het gewoon onstabiele carrièrepaden met waarschijnlijk meerdere oorsprongen.

In hoofdstuk 10.5 vermeldden we het bestaan van voorlopige maatregelen om de tewerkstelling te stimuleren in de sectoren die het meest getroffen worden door tekorten (in het bijzonder de zorgsector). Uit de analyse bleek dat zeer weinig uitstromers uit de vrijstellingen hadden kunnen profiteren van de betrokken premies, hoewel door de gegevens werd bevestigd dat ze er wel recht op hadden. De uitvoering van de maatregel lijkt ergens te hebben gehaperd, waardoor het doel niet is bereikt. Naast deze maatregel, die van toepassing was op de eerste maanden van tewerkstelling, zijn er regionale maatregelen, vooral in het Waalse Gewest, die opleiding aanmoedigen in bepaalde sectoren, waaronder de bouw. We hebben geen cijfers over de resultaten en mogelijke effecten van deze maatregelen op de kwaliteit van de uitstroom van de opleidingen.

Tot slot lijkt het ons nuttig om te herinneren aan het feit dat, zoals we zagen in hoofdstuk 10.1, alle bestaande vrijstellingsmaatregelen (en dus ook de bijhorende opleidingen) in de praktijk toch vaak leiden naar knelpuntberoepen, of ze nu gericht zijn op knelpuntberoepen of niet. In de huidige regelgeving heeft dat verschijnsel geen grote gevolgen.

De geplande hervormingen met betrekking tot de werkloosheidsuitkeringen zouden een aanzienlijke impact kunnen hebben op de aard van de stelsels die in deze publicatie zijn onderzocht. Zoals in de inleiding werd aangegeven, vormt deze studie slechts één benadering, gebaseerd op volledig kwantitatieve gegevens, maar los van het brede spectrum aan argumenten en doelstellingen die meespelen bij de uitwerking van een nieuw sociaal beleid. Deze studie beoogt dan ook niet een overzicht te geven van de geplande hervorming. De publicatie van de resultaten over de bestaande stelsels kan op zichzelf als waardevol worden beschouwd.



REFERENTIES

1. Actiris. (2023). *Liste des fonctions critiques, dont les métiers en pénurie, en 2022*. Récupéré sur https://www.actiris.brussels/media/1gnbvg0c/2023-06-liste-fc_compressed-h-900E4A7F.pdf
2. FEDRIS. (2022, Mai). *Fiche sectorielle 2020: Transports terrestres et transport par conduites - NACE 49*. Récupéré sur https://www.fedris.be/sites/default/files/assets/FR/Statistiques/Fiches_sectorielles_2020/fiche_sectorielle_-_nace_49_-_fr_-_2022_-_afgewerkt.pdf
3. FOREM. (2023). *Découvrir les métiers en pénurie*. Récupéré sur <https://www.leforem.be/citoyens/metiers-penurie.html>
4. Galois-Faurie, I. (2013). La construction de l'engagement dans le secteur de l'intérim. *RIMHE*, vol.2(8), pp. 71-87. Récupéré sur <https://shs.cairn.info/revue-rimhe-2013-4-page-71?lang=fr>
5. Lorent, P. (2024, septembre 9). Les "travailleurs en instabilité", ces lésés du chômage. *Le Soir*, 2.
6. McGrath, J. (2021). *Report on labour shortages and surpluses*. European Labour Authority, Bratislava. Récupéré sur <https://www.ela.europa.eu/sites/default/files/2021-12/2021%20Labour%20shortages%20%20surpluses%20report.pdf>
7. Nuyts, N. (2024). *Spotlight - De impact van flexibele arbeidscontracten op het openen van het recht op openen van het recht op*. (RVA, Éd.) Brussel. Récupéré sur https://www.rva.be/file/cc73d96153bbd5448a56f19d925d05b1379c7f21/5a8f5c7fb1c85e620901b1efe4b9c8dc9d9d4b6e/2024_07_04_spotlight_toelaatbaarheid_flexi_nl.pdf
8. RSZ. (2023). *Arbeidsmarktanalyse - interactieve statistieken en snelle ramingen van de tewerkstelling -derde kwartaal 2023*. Récupéré sur <https://www.rsz.be/stats/arbeidsmarktanalyse-interactieve-statistieken-en-snelle-ramingen-van-de-tewerkstelling>
9. Segaert, M., & Votquenne, S. (2024). *Wat betekenen de sociale uitkeringen van de RVA voor de burger?* (RVA, Éd.) Brussel. Récupéré sur https://www.rva.be/file/cc73d96153bbd5448a56f19d925d05b1379c7f21/967c8e127b73026cd7a3a6de26ff161160abbd77/2024_06_06_etude_depenses_sociales_nl_new_layout.pdf
10. Statbel. (2008). *NACE-BEL 2008*. Récupéré sur <https://statbel.fgov.be/fr/propos-de-statbel/methodologie/classifications/nace-bel-2008>
11. VDAB. (2023, février). *Knelpuntberoepen 2023*. Récupéré sur [VDAB.be: https://www.vdab.be/sites/default/files/media/files/Knelpuntberoepen2023.pdf](https://www.vdab.be/sites/default/files/media/files/Knelpuntberoepen2023.pdf)

-
12. Votquenne, S. (2023). *De vrijstellingen voor het bevorderen van de tewerkstellingskansen - Analyse en perspectieven*. (RVA, Éd.) Brussel. Récupéré sur https://www.rva.be/file/cc73d96153bbd5448a56f19d925d05b1379c7f21/860ca0bfc881bfaa85fb254a2006e824c157c090/2023_12_07_studie_vrijstellingen.pdf
 13. Votquenne, S., Segaert, M., & Nuyts, N. (2025, janvier). La dispense pour le suivi d'une formation comme clé dans la lutte contre les pénuries de main-d'oeuvre ? Résultats pour le secteur de la santé. *Revue belge de sécurité sociale*, pp. 79-110.

