

SPOTLIGHT

De impact van flexibele
arbeidscontracten op het
openen van het recht op
een werkloosheidsuitkering



RVA studie

Spotlight:

De impact van flexibele
arbeidscontracten op het
openen van het recht op
een werkloosheidsuitkering

De RVA-studie

Spotlight: De impact van flexibele arbeidscontracten op het openen van het recht op een werkloosheidsuitkering is een publicatie uitgegeven door de RVA:

Keizerslaan 7
1000 Brussel
Tel. 02 515 44 35

Auteur:

Dr. Nathalie Nuyts.

Hoofdredacteur:

Michiel Segaert.

Verantwoordelijke uitgever:

Dr. Jean-Marc Vandenberghe.

Verantwoordelijke publicatie:

Hugo Boonaert,
Janick Pirard.

Bijzondere dank aan:

Deze spotlight is tot stand gekomen dankzij een nauwe samenwerking met Amaury Mechelynck (ULB). We danken hem voor zijn inbreng en de vruchtbare discussies doorheen het project. Daarnaast danken we ook Dr. Eleni De Becker (KUL) voor haar waardevolle commentaar.

Hebben ook meegewerkt aan deze studie:

Sébastien Votquenne,
Leen Vranckx,
Hilde Geeraers,
Brendan Verdonck,
David Sauwens,
Sébastien Malevez,
Jochen Vandekerckhove,
Jonathan Godfroid,
Georges Martens,
Oscar Gwiza,
Béatrice Depas,
Carline Saucez,
Martine Vereeken,
Jaro Lenaerts.

Vormgeving:

Grafische dienst - directie Communicatie

Drukwerk:

dienst Drukkerij - directie Communicatie

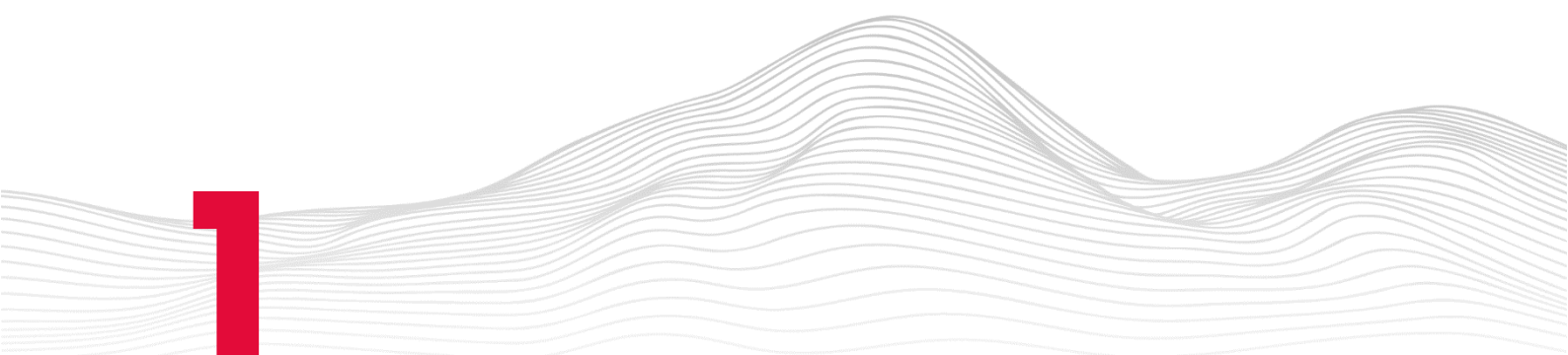
De gedeeltelijke of volledige overname van de teksten is slechts toegestaan mits schriftelijke toestemming van de uitgever.

ISSN 2952-8259 (print)

ISSN 2952-8267 (online)

INHOUDSTAFEL

1	Inleiding	5
2	Toelaatbaarheidsvoorwaarden	7
3	Gewerkte dagen naar contracttype.....	9
	3.1 Berekening gewerkte dagen.....	9
	3.2 Contracttype	10
	3.3 Gewerkte dagen naar contracttype – de resultaten	10
4	Tewerkstellingstrajecten	13
5	Focus op tewerkstellingstrajecten met interimwerk.....	19
6	Persoonskenmerken	21
7	Te onthouden.....	25
8	Bibliografie	27
9	Bijlage	29
	9.1 Bijlage 1 - Methodologie	29
	9.2 Bijlage 2 – Overzicht van alle tewerkstellingstrajecten per populatie	32
10	Lijst van grafieken en figuren	35

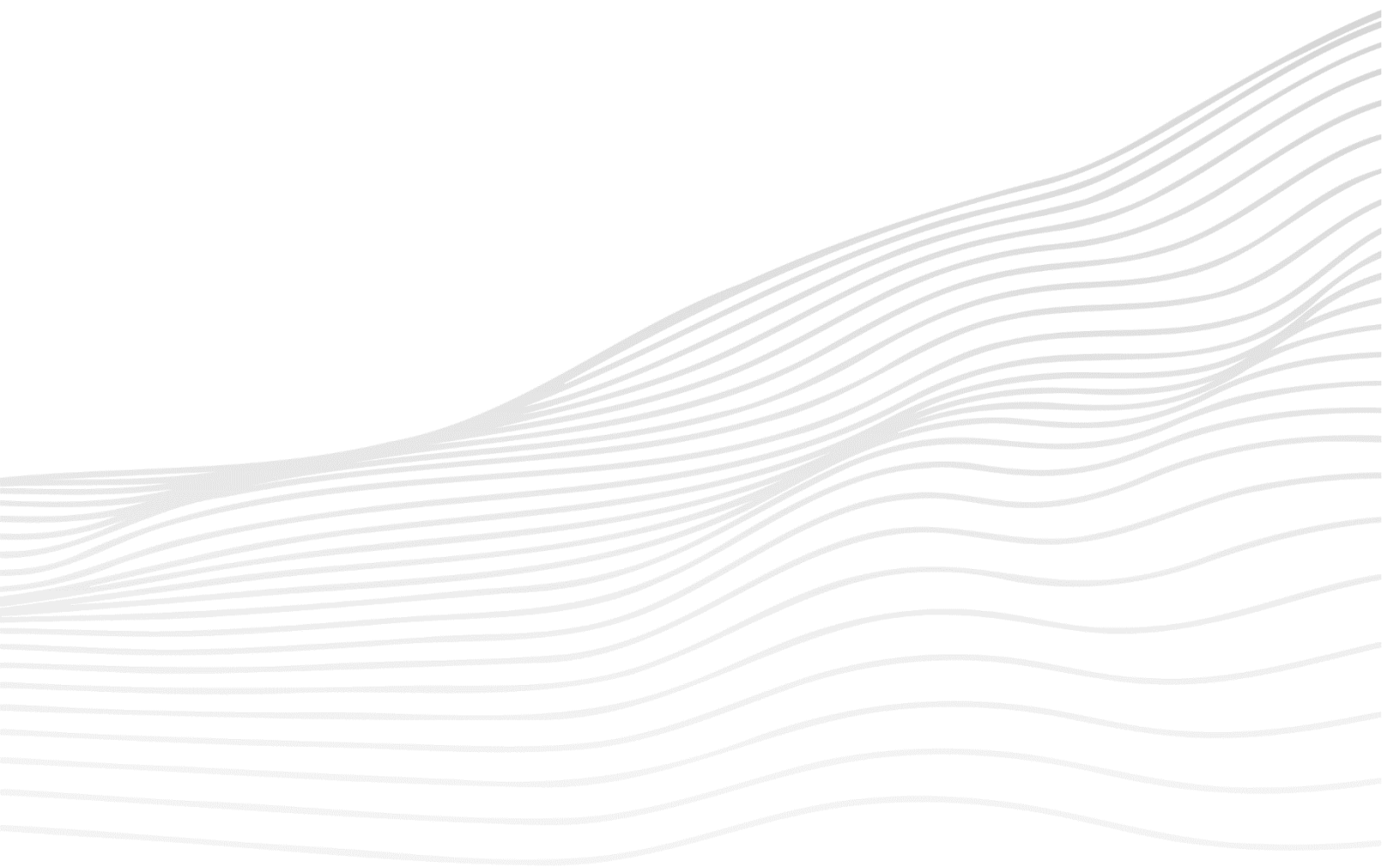


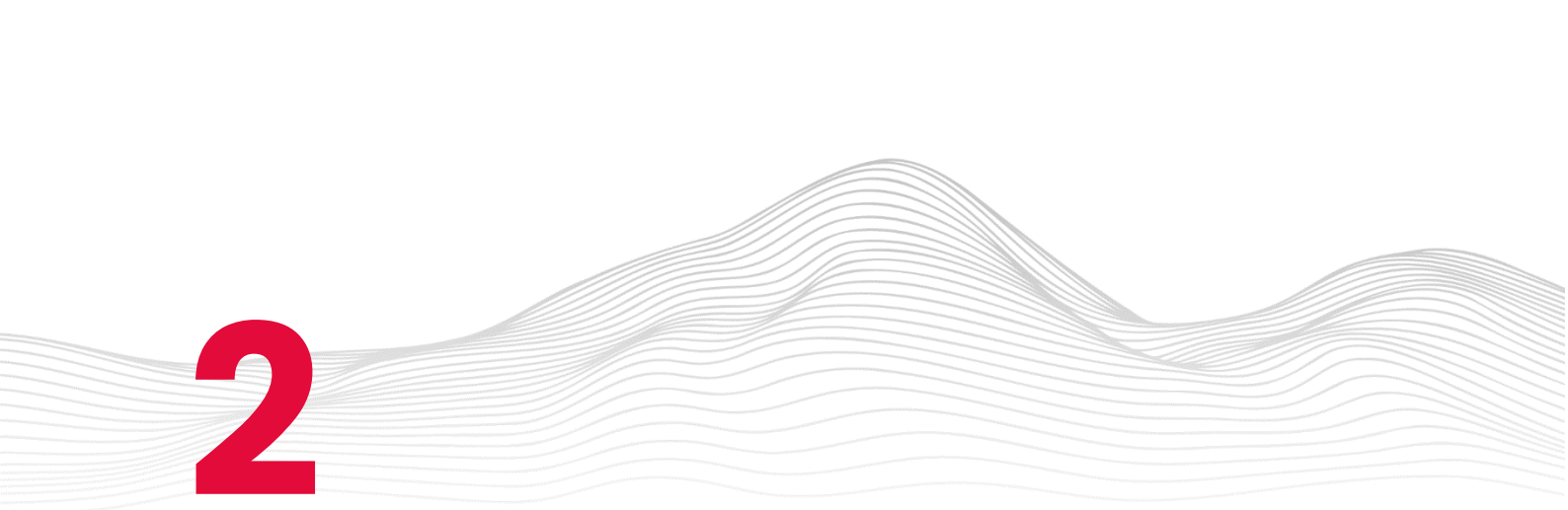
1

INLEIDING

De flexibilisering van de arbeidsmarkt heeft er de laatste decennia toe geleid dat er meer contracten van korte duur zijn. Het aaneenrijgen van kortlopende contracten impliceert regelmatige onderbrekingen van enkele dagen of weken in de loopbaan. Zo bestaat het risico dat de betrokkenen er over een zelfde periode niet in slagen even veel arbeidsdagen te presteren als personen met een voltijds arbeidscontract voor onbepaalde duur. Het grotere aandeel flexibele werkvormen op de arbeidsmarkt zet mogelijks de toereikendheid van de toelaatbaarheidsvoorwaarden van de werkloosheidsuitkering onder druk, aangezien die gebaseerd is op het bewijzen van een bepaalde hoeveelheid arbeidsprestaties binnen een bepaalde referentieperiode. In deze spotlight bekijken we dan ook in welke mate de aanwezigheid van kortlopende, flexibele contractvormen een invloed heeft op de opbouw van het recht op een werkloosheidsuitkering op basis van arbeid.

De huidige regels met betrekking tot de toelaatbaarheidsvoorwaarden gelden sinds november 2012. In de marge van de invoering van de versterkte degressiviteit (die uitvoerig is geëvalueerd in Segaert en Nuyts, 2022) werden ook de toelaatbaarheidsvoorwaarden tot de werkloosheidsuitkering op basis van arbeid versoepeld. Meer bepaald werd door de hervorming de referteperiode verlengd, waardoor werknemers meer tijd krijgen om rechten op te bouwen. Aangezien er reeds kritieken bestaan dat de reglementering met betrekking tot de sociale zekerheid vooral zou zijn afgestemd op reguliere contracten (i.e. voltijdse tewerkstelling van onbepaalde duur) (Dumont et al., 2023; Schoukens en Barrio, 2017), stellen we in deze spotlight de vraag of de toelaatbaarheidsvoorwaarden voor de volledige werkloosheid, op basis van voltijdse arbeid, voldoende zijn aangepast aan de flexibelere tewerkstellingsvormen.





2

TOELAATBAARHEIDSVOOR- WAARDEN

Om toegelaten te worden tot de volledige werkloosheidsuitkering op basis van arbeid¹ moet men onder andere voldoende dagen in loondienst gewerkt hebben in de loop van een referteperiode. De toelaatbaarheidsvoorwaarden staan in detail gespecificeerd in artikel 30 tot en met 43 van het KB 25.11.1991 houdende de werkloosheidsreglementering. Kort gezegd hangt het aantal te bewijzen dagen en de duur van de referteperiode af van de leeftijd van de aanvrager:

1. 312 dagen in de loop van de 21 maanden vóór de uitkeringsaanvraag, indien men minder dan 36 jaar is;
2. 468 dagen in de loop van de 33 maanden vóór die aanvraag indien men van 36 tot minder dan 50 jaar is;
3. 624 dagen in de loop van de 42 maanden vóór die aanvraag indien men 50 jaar is of meer.

Wie niet voldoet aan de voorwaarden voor zijn leeftijdscategorie, kan eveneens worden toegelaten als

hij/zij voldoet aan de voorwaarde gesteld voor een hogere leeftijdsgroep. Daarnaast kan de referteperiode met de duurtijd van bepaalde gebeurtenissen verlengd worden².

De hierboven vermelde dagen betreffen gewerkte dagen, maar ook gelijkgestelde dagen³, zoals door het ziekenfonds vergoede ziektedagen en door vakantiegeld gedekte dagen. Daarenboven worden de dagen geteld in een 6-dagenwerkweek. Indien men ononderbroken voltijds is tewerkgesteld in de standaard vijf dagenwerkweek, dan telt de RVA 78 arbeidsdagen per trimester. In de andere gevallen is het aantal in aanmerking genomen arbeidsdagen gelijk aan het aantal arbeidsdagen verricht tijdens de tewerkstelling, vermenigvuldigd met 6, en gedeeld door het gemiddeld wekelijks aantal arbeidsdagen. Er worden nooit meer dan 78 arbeidsdagen per trimester in rekening gebracht.

Omgerekend naar maanden moet men minimaal respectievelijk 12, 18 of 24 maanden volledig tewerkgesteld zijn binnen de referteperiode om het

¹ Daarnaast kan men ook worden toegelaten tot de volledige werkloosheid op basis van studies (de inschakelingsuitkering) of op basis van leeftijd en beroepsjaren (SWT).

² De referteperiode wordt verlengd met de duur van onder andere gevangenisstraf, loopbaanonderbreking en overmacht. De volledige lijst van gebeurtenissen is terug te vinden in infofiche T31 (<https://www.rva.be/burgers/vol->

[ledige-werkloosheid/hebt-u-recht-op-een-werkloosheidsuitkering/hebt-u-recht-op-uitkeringen-na-een-tewerkstelling](https://www.rva.be/burgers/vol-)).

³ Indien men al is ingestroomd in de inschakelingsuitkering tellen enkel de reëel gewerkte dagen en niet de gelijkgestelde dagen in de berekening van de toelaatbaarheid voor het stelsel na arbeid.

recht op een uitkering te openen. De snelheid waarmee rechten worden opgebouwd is afhankelijk van het aantal gewerkte dagen per maand.

De referteperiode waarin men het aantal dagen moet bereiken, is versoepeld in november 2012. Voordien moest men respectievelijk 312, 468 en 624 dagen bewijzen in een referteperiode van 18, 27 en 36 maanden. Door deze reglementaire wijziging zakt het minimum gemiddeld aantal dagen dat men per maand moet werken over de gehele referteperiode van 17,33 naar 14,86 dagen per maand.

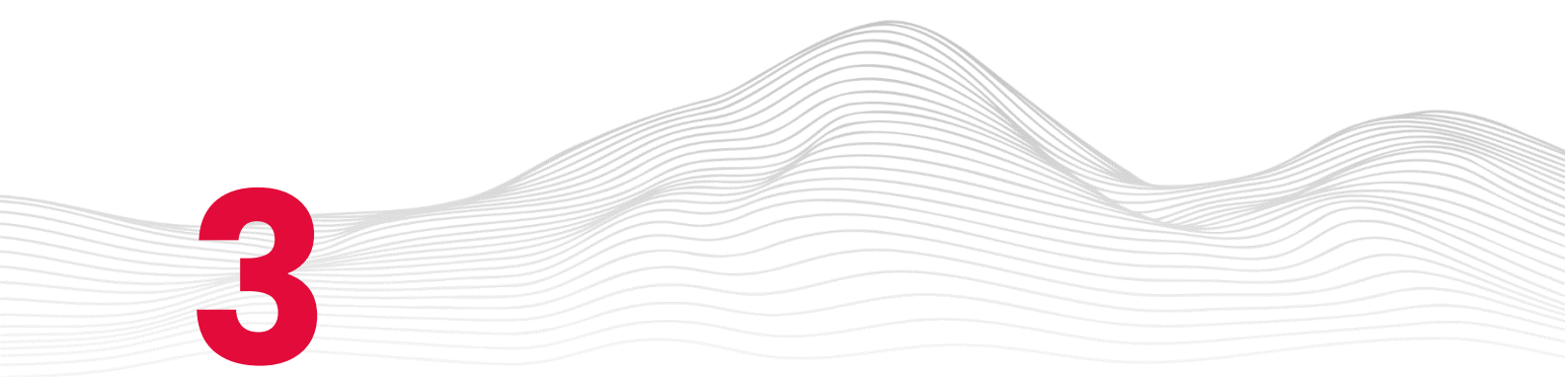
De hervorming maakt dat bij tewerkstellingstrajecten waarmee men in de oude regeling op 18 maanden net onder de grens van 17,33 dagen valt, mogelijks toch voldoende dagen kunnen opleveren in de nieuwe regeling, op voorwaarde dat men in de maanden waarmee de referteperiode is verlengd voldoende heeft gewerkt.

Binnen Europa zijn de toelaatbaarheidsvoorwaarden, net als andere aspecten van de werkloosheidssystemen, zeer divers en zijn er verschillen zowel in het aantal te presteren dagen als in de duur van de referteperiode (Unédic, 2023). In bv. Noorwegen, het Verenigd Koninkrijk en Denemarken bestaan stelsels die niet zijn gebaseerd op te presteren dagen, maar op het bereiken van een bepaald inkomen (en dus een minimum te leveren sociale bijdrage). In Ierland geldt geen referteperiode en moet men minimaal 24 maanden gewerkt hebben in zijn/haar carrière alvorens men het recht op een werkloosheidsuitkering kan openen.

Volgens een vergelijking van Europese landen opgesteld door de Franse werkloosheidsinstantie Unédic (2023), is de Belgische reglementering met betrekking tot de toelaatbaarheid streng indien we de ratio gewerkte dagen tegenover de lengte van de referteperiode in beschouwing nemen. Deze ratio bedraagt in België 57% (12 maanden gewerkt in een referteperiode van 21 maanden). In vergelijking met andere Europese landen zijn de toelaatbaarheidsvoorwaarden enkel in Nederland strenger, met 6 maanden gewerkt in een referteperiode van

9 maanden (67%). In de andere buurlanden bedraagt de ratio 50% voor Luxemburg (6 maanden in een periode van 12 maanden), 40% voor Duitsland (12 maanden in een periode van 30 maanden) en 25% voor Frankrijk (6 maanden in een periode van 24 maanden). De laagste ratio's in Europa zijn terug te vinden in Italië (6%; 3 maanden in een periode van 48 maanden), Spanje (17%; 12 maanden in een periode van 72 maanden) en Finland (21%; 6 maanden in een periode van 28 maanden). Tegenover de strenge toelaatbaarheidsvoorwaarden staat uiteraard dat de werkloosheidsuitkering in België in principe onbeperkt is in de tijd.

De internationale vergelijking bekijkt voor België enkel de reglementering voor de jongste groep (minder dan 36 jaar). Het Belgische systeem is echter complexer dan in dergelijke vergelijking kan worden opgenomen, met andere voorwaarden naargelang de leeftijd en met uitzonderingen waardoor de referteperiode kan worden verlengd. Het Belgische systeem neemt ook onder andere ziekte-dagen en vakantiedagen mee in beschouwing, terwijl in andere landen enkel de effectief gewerkte dagen tellen. Daarnaast worden de toelaatbaarheidsvoorwaarden met betrekking tot gewerkte dagen niet getoetst indien men in de 3 jaar voor de aanvraag reeds een uitkering heeft ontvangen. Deze complexiteit zorgt voor een moeilijke vergelijking met de andere landen, maar nuanceert de omschrijving van het Belgische systeem als zijnde 'streng'.



3

GEWERKTE DAGEN NAAR CONTRACTTYPE

De data betreffende de opbouw van rechten die in deze spotlightpublicatie de analyses mogelijk maakt, hebben we als statistische dienst van de administratie bevoegd voor de werkloosheidsuitkeringen intern beschikbaar.

Voor deze spotlight is er een selectie gemaakt van personen in de beroepsinschakelingstijd, de uitkeringsgerechtigde volledig werkloze werkzoekende (UVW-WZ) na voltijdse arbeid, en de inschakelingsuitkering. Voor hen hebben we werkloosheids-, tewerkstellings- en persoonsgegevens geanalyseerd voor de periode 2017-2019. Om de complexiteit van de reglementering te beperken, selecteerden we enkel personen jonger dan 36 jaar. In bijlage 1 wordt meer technische informatie gegeven over de data en de selectie die we daarvan hebben gemaakt.

Voor 98.995 personen hebben we maandelijks gegevens verzameld betreffende hun tewerkstellings-traject. Dit resulteert in een dataset met 1.502.443 maanden tewerkstellingsgegevens. We bekijken in dit deel de gegevens op maandniveau (dus elke maand voor elke persoon apart beschouwd) om inzicht te krijgen in de mate waarin de verschillende contracttypes voorkomen en welke verschillen in gedekte dagen er per contracttype bestaan.

3.1

Berekening gewerkte dagen

De gehanteerde DIMONA-data bevat informatie over de contracten, waaronder de begin- en einddatum. Op basis van deze data kan het aantal (gewerkte maar ook gelijkgestelde) dagen worden berekend. Rekening houdend met de toelaatbaarheidsregels die uitgaan van een omzetting naar een zesdagenwerkweek, wordt bij contracten van meer dan 7 dagen elke weekdag (incl. feestdagen op weekdagen) als 1,2 dagen geteld. Voor contracten korter dan 7 dagen tellen we alle dagen (ook zondagen) en zetten we elke dag om naar 1,2 dagen.

Het totale aantal gewerkte dagen per maand wordt bekomen door de dagen van alle contracten samen te tellen, mits rekening te houden met het maximum aantal van 78 dagen dat kan behaald worden elk trimester.

Doordat er geen informatie is over de werktijdregeling, gaan we uit van de standaard vijfdagenwerkweek. Deze theoretische veralgemening kan enigszins verschillen van de administratieve berekening voor een individueel dossier, waar men wel gegevens over mogelijke atypische werktijdregelingen (ploegenarbeid, deeltijds werk, nachtwerk, etc.) mee in beschouwing kan nemen.

3.2 Contracttype

De flexibilisering van de arbeidsmarkt heeft geleid tot een diversifiëring van de contracttypes. In de tewerkstellingsdata waarover we beschikken kunnen we drie types flexibele contracten onderscheiden: de extra-, de flexi- en de interimtewerkstelling. Kenmerkend voor elk van deze flexibele contracttypes is hun tijdelijke karakter. Ze worden opgesteld ter uitvoering van tijdelijke arbeid, waardoor ze algemeen een kortere duurtijd hebben dan contracten van bepaalde duur. Al deze flexibele contracttypes worden in rekening genomen bij de toelaatbaarheidsberekening voor de volledige werkloosheid. Interimwerk kenmerkt zich door het terbeschikkingstellen van werknemers door een erkend bureau aan werkgevers. In bepaalde sectoren zijn er ook extra- en flexi-contracten. Flexiwerk is een bijkomende job voor personen die reeds tenminste 4/5^{de} tewerkgesteld zijn en biedt een gunstigere fiscale regeling voor zowel werkgevers als werknemers. Een extratewerkstelling (ook wel gelegenhedswerk genoemd) beoogt het occasioneel uitvoeren van bepaalde taken. Elke dag gelegenhedswerk wordt apart ingegeven in DIMONA. Bij extrawerk zijn er strikte voorwaarden verbonden aan het maximale aantal uren en dagen dat men kan werken, achtereenvolgens en in totaal per jaar.

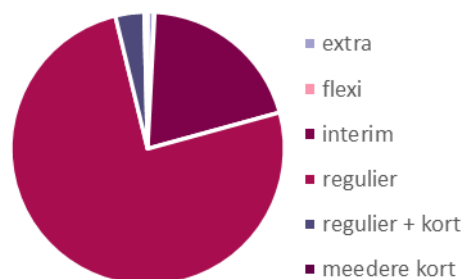
Het type contract per maand wordt bepaald aan de hand van alle arbeidscontracten die in die maand voor de persoon in kwestie toepasselijk waren. De extra-, flexi- en interimcontracten worden als zodanig gecodeerd. In het geval er geen indicatie is in onze data dat het contract een extra-, flexi- of interimtewerkstelling betreft, labelen we het contract als “regulier”. Reguliere contracten zijn in dit geval contracten van zowel bepaalde als onbepaalde duur. Maanden waarin men meerdere types contracten combineert, worden ondergebracht in de groepen “regulier + kort” of “meerdere kort”. De eerste groep betreft maanden waarin men zowel een regulier contract als een flexibel contract (i.e. interim, flexi of extra) heeft, terwijl in de tweede groep flexibele contracttypes worden gecombineerd.

3.3 Gewerkte dagen naar contracttype – de resultaten

Veruit het meest voorkomend type contract in de dataset is een regulier contract (75,5% van het totaal). Daarna volgen interimcontracten (19,9%) en de samengestelde groep “regulier+kort” (3,4%). De andere types contracten komen elk in minder dan 1% van de gevallen voor.

Verdeling van gewerkte maanden naar type contract.

Gra. 3.I



In grafiek 3.II wordt per type contract de verdeling van de maanden naar aantal gepresteerde (of gelijkgestelde) dagen weergegeven. De types “regulier+kort” en “meerdere kort” uit grafiek 3.I worden gegroepeerd voorgesteld in de onderste grafiek van grafiek 3.II. De verdeling is sterk uiteenlopend. Bij de reguliere contracten resulteert ongeveer 90% van de maanden in 24 gewerkte dagen of meer per maand. Bij interimcontracten is dit slechts het geval voor 38% van de maanden. Via interimcontracten zien we dus, door de onderbrekingen tussen de kortlopende contracten, dat het aantal gewerkte dagen per maand in vele gevallen lager ligt dan bij reguliere contracten.

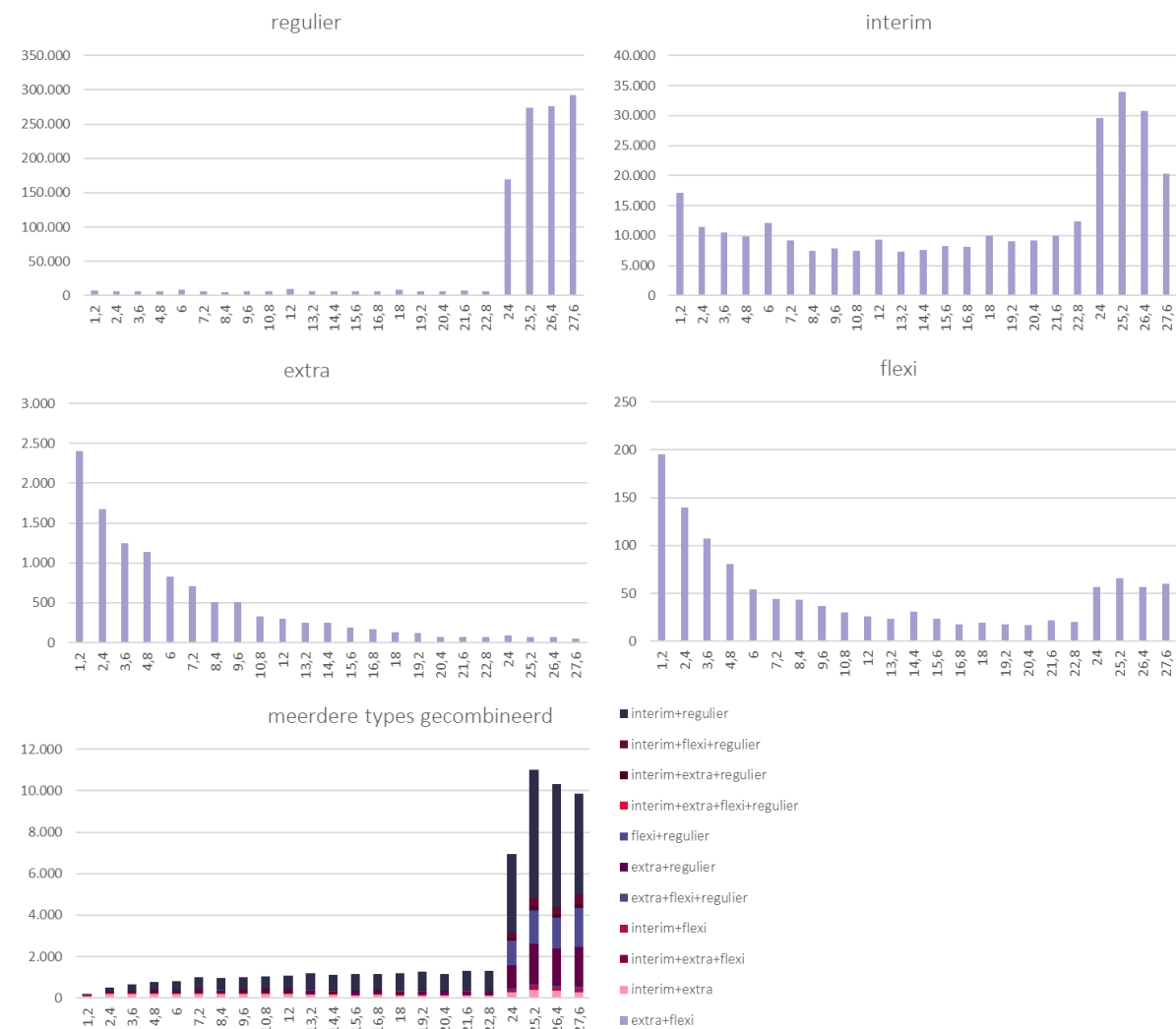
Door de specifieke voorwaarden verbonden aan de contracten is de verdeling voor de extra- en flexi-contracten scheefgetrokken naar links (de kant van de grafiek met lage aantallen gepresteerde dagen). Een meerderheid van de maanden betreft er minder dan 10 gewerkte of gelijkgestelde dagen. Bij de

flexicontracten zien we een kleine groep waar men 24 dagen of meer per maand werkt met enkel dit type contract. Voltijds werken als flexi-werker is theoretisch mogelijk aangezien de 4/5 tewerkstellingsvoorwaarde waar moet aan worden voldaan het derde kwartaal dat aan de flexi-job voorafgaat betreft. Bij de maanden waarin verschillende contracttypes worden gecombineerd, zien we dat het aantal gewerkte dagen per maand voornamelijk 24 dagen en meer bedraagt.

Er tekent zich een duidelijk verschil af in het aantal gewerkte dagen per maand naargelang het type contract, waarbij men meer gewerkte dagen per maand verzamelt met reguliere contracten, in vergelijking met flexibele contractvormen. Daarnaast

Verdeling van gewerkte maanden naar type contract en aantal dagen per maand

Gra. 3.II



zijn ook niet alle flexibele contractvormen hetzelfde. Terwijl bij interim nog 38% 24 dagen of meer per maand heeft, is dit eerder een uitzondering bij flexi- en extracontracten.

Met flexi- en extracontracten op zich is het moeilijk om het maximaal dagen te werken per maand. In combinatie met reguliere of interimcontracten kan dit wel, maar loopt men het risico dat men over het maximum gaat en dus dat deze gewerkte dagen niet worden meegeteld. Door het reglementair vastgelegde maximum van 78 gewerkte dagen per trimester is het dus mogelijk dat mensen reëel meer dagen werken, dan er worden geteld voor de opbouw van rechten.

4

TEWERKSTELLINGSTRAJECTEN

Tewerkstellingstrajecten zijn opgebouwd door de maandgegevens per persoon chronologisch samen te voegen. Door de maandelijkse analyse werden duidelijke verschillen aangetoond in het aantal gepresteerde dagen per maand naargelang het type contract. Wat de invloed hiervan is op de uiteindelijke opbouw van rechten hangt af van de samenstelling van de loopbaan: combineert men reguliere contracten met af en toe een maand uitzendarbeid, of rijgt men verschillende contracten voor gelegenheidswerk aan elkaar? In dit deel bekijken we de samenstelling van de tewerkstellingstrajecten en de invloed hiervan op de opbouw van rechten.

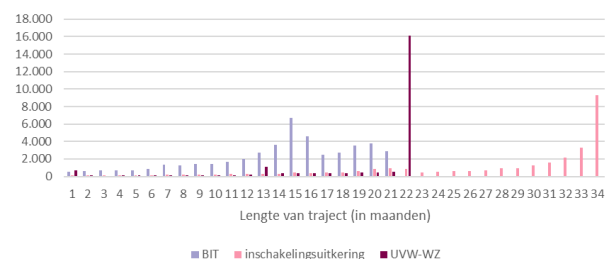
Door bepaalde methodologische aspecten (meer informatie hierover in bijlage 1) is de maximale lengte van de tewerkstellingstrajecten per populatie verschillend: bij de beroepsinschakelingstijd (BIT) bedraagt de maximale lengte 21 maanden, bij de UVW-WZ 22 maanden en bij de inschakelingsuitkering 34 maanden. Voor deze analyses selecteren we de trajecten waarvoor er voor minstens 12 maanden gegevens beschikbaar zijn (inclusief maanden zonder prestaties voor zover die plaatsvinden na een tewerkstelling). Kortere trajecten worden uitgesloten omdat men minstens 12 maanden nodig heeft om de vereiste 312 dagen te presteren.

Grafiek 4.I geeft de verdeling weer van de 98.995 trajecten naargelang het aantal maanden beschikbare data. We zien voor de UVW-WZ na voltijdse arbeid en voor de personen met een inschakelingsuitkering een piek op het maximaal aantal maanden (respectievelijk 71% en 31% van de totale populaties). Bij de BIT'ers is er een veel kleinere piek op 15

maanden (14% van het totaal). In totaal werden 84.180 trajecten geselecteerd (85% van het totaal) met 12 of meer maanden data. Het aantal trajecten dat niet werd geselecteerd is het grootst voor de populatie BIT.

Verdeling van tewerkstellingstrajecten per populatie en lengte van traject in maanden.

Gra. 4.I



De tewerkstellingstrajecten kunnen per populatie in drie groepen onderverdeeld worden, naargelang het aantal dagen men gemiddeld presteerde per maand. De afbakening tussen de categorieën werd gekozen op basis van de nieuwe en oude gemiddelde waarden die resulteren in voldoende dagen in de referentieperiode om toegelaten te worden tot een werkloosheidsuitkering, respectievelijk 14,86 en 17,33 gewerkte dagen per maand. De berekening van het gemiddelde aantal dagen neemt alle maanden in rekening vanaf de eerste gekende tewerkstelling.

De groepen betreffende het gemiddeld aantal gepresteerde dagen per maand verschillen onderling aanzienlijk qua grootte (grafiek 4.II). De meerderheid van de trajecten (64%) behoort tot de groep met gemiddeld meer dan 17,33 dagen per maand.

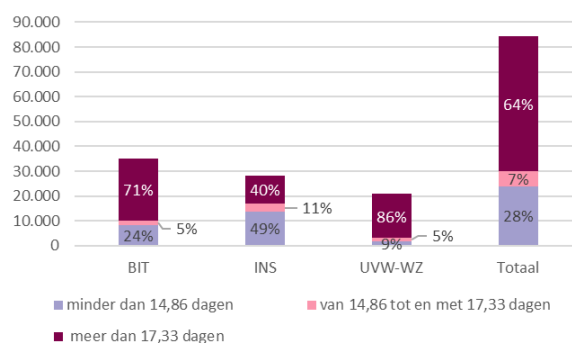
De kleinste groep betreft trajecten met gemiddeld 14,86 tot 17,33 dagen per maand. Zowel de populatie UVW-WZ als de BIT volgen deze algemene trend. Bij de UVW-WZ ligt slechts 9% onder de grens van gemiddeld 14,86 dagen per maand, terwijl dit bij de BIT 24% is.

Bij de populatie inschakelingsuitkering (afgekort als INS in de grafieken) wordt het gemiddeld aantal dagen berekend op het volledige traject van 34 maanden, waardoor de grenzen niet relevant zijn in de bespreking van mogelijke toegang tot de werkloosheid na arbeid. De evaluatie van de toelaatbaarheid op basis van arbeid is sowieso niet relevant voor de periode voor de instroom in de inschakelingsuitkering, omdat ze per definitie niet toelaatbaar zijn gebleken. Daarnaast worden bij personen ingestroomd in de inschakelingsuitkering enkel gewerkte dagen geteld in de toelaatbaarheidsberekening om mogelijks door te stromen naar een werkloosheidsuitkering op basis van arbeid. In onze data kunnen we echter de gelijkgestelde dagen niet onderscheiden van de gewerkte dagen. Een toelaatbaarheidsberekening na de instroom in de inschakelingsuitkering is daardoor onnauwkeurig. Omdat een vergelijking van de trajecten relevant blijft, hebben we ervoor kozen om dezelfde groepering toe te passen als bij de andere populaties, maar kunnen we hier geen conclusies betreffende toelaatbaarheid aan koppelen.

Bij deze trajecten valt het op dat de verdeling aanzienlijk verschilt van de algemene trend: net niet de helft van de trajecten (49%) ligt onder de grens van 14,86 dagen per maand. In de eerste 12 maanden van het traject weten we dat er per definitie niet genoeg dagen worden gewerkt - anders was men niet ingestroomd in het stelsel van de inschakelingsuitkering. In de periode van 21 maanden vanaf de instroom in de werkloosheid kan 40% voldoende werken om het gemiddelde boven de minimum toelaatbaarheidsvereiste uit te krijgen, terwijl dit voor 49% niet het geval is.

Verdeling tewerkstellingstrajecten naar populatie en gemiddeld aantal dagen.

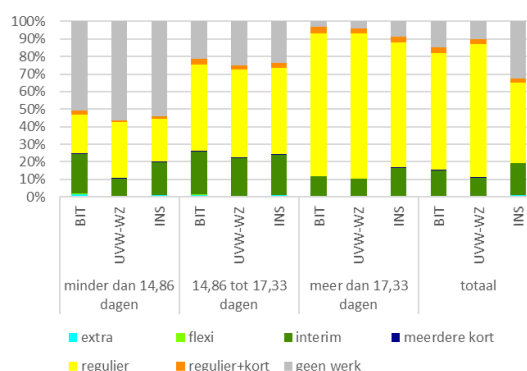
Gra. 4.II



De tewerkstellingstrajecten zoals weergegeven in figuur 4.I geven per maand in de opvolgperiode de status, in dit geval het type contract, weer. Alvorens in detail naar de trajecten te kijken, bekijken we eerst in grafiek 4.III naar de samenstelling van de hele populatie. De proportie maanden zonder werk en de proportie interim zijn het grootst bij de populatie inschakelingsuitkering en het kleinst bij de populatie UVW-WZ. Een verdere exploratie van de populatie inschakelingsuitkering toont dat het aandeel interim het grootste is in de eerste 12 maanden, dus voor de instroom in uitkering. Ongeveer ¼ van de gemeten statussen in dat deel van de opvolgperiode is interim.

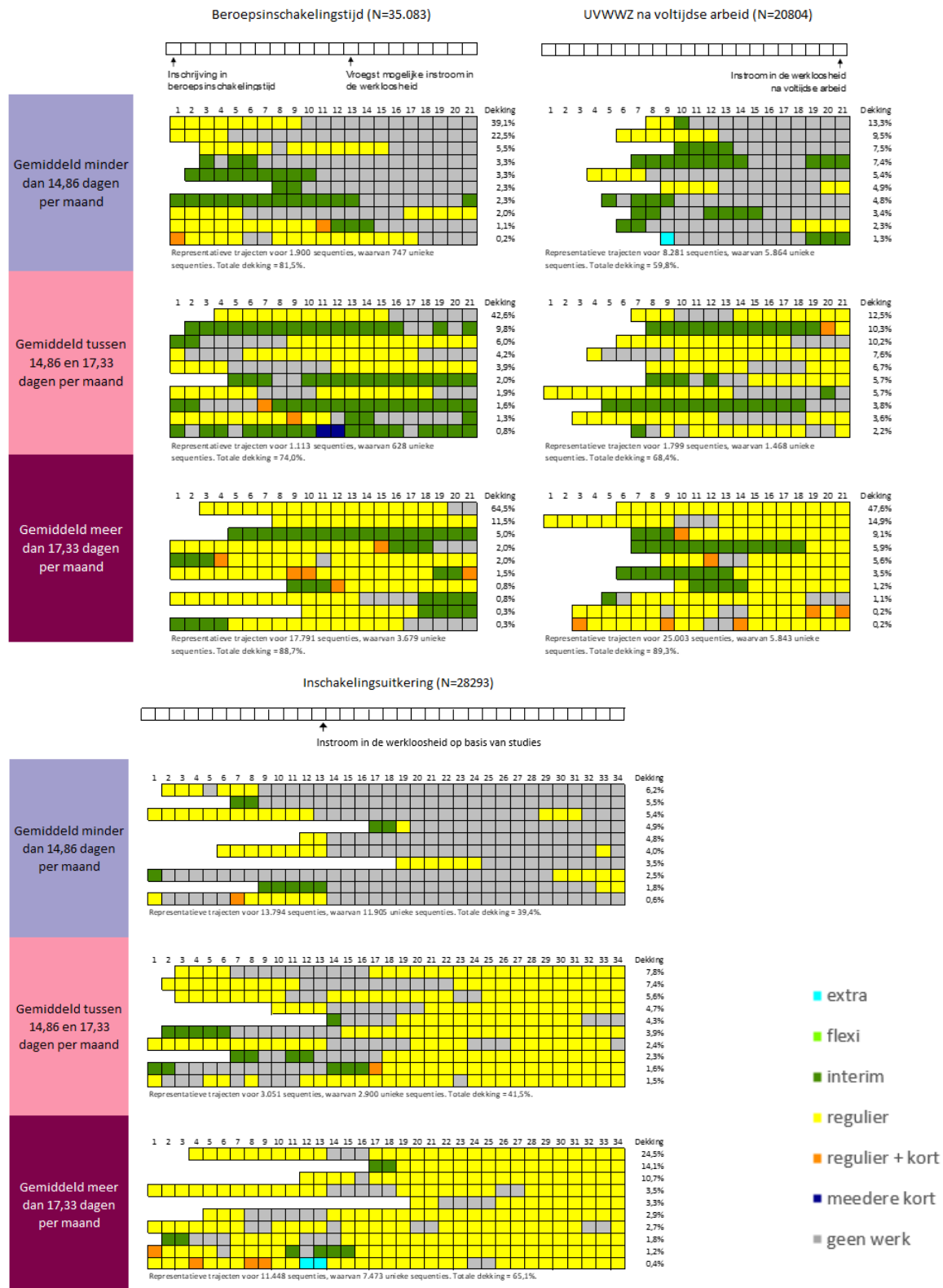
Aandeel types contracten in trajecten per groep en populatie

Gra. 4.III



Representatieve tewerkstellingstrajecten naar gemiddeld aantal dagen en populatie

Fig. 4.1



In figuur 4.I tonen we tewerkstellingstrajecten per populatie en naargelang het gemiddeld aantal gepresteerde dagen per traject. Zoals hiervoor al vermeld zijn de trajecten samengesteld uit statussen per maand, waarbij de status in dit geval verwijst naar het type contract (of contracten). Maanden zonder arbeid (grijs) maken slechts deel uit van het traject voor zover er een tewerkstelling aan vooraf is gegaan. Maanden zonder informatie waar geen tewerkstelling aan vooraf ging, worden niet opgenomen in de analyse en zijn wit gekleurd in de figuur.

Per groep en populatie worden er 10 representatieve⁴ tewerkstellingstrajecten weergegeven in figuur 4.I. Elk traject vertegenwoordigt een groep trajecten die sterk gelijkend zijn en die niet overlappen met de andere typische trajecten. De grootte van elke groep is rechts aangegeven in de kolom 'dekking'. Door de grote diversiteit aan trajecten is de samenvatting in representatieve trajecten niet exhaustief. Het percentage dat wel wordt samengevat door de 10 trajecten wordt weergegeven als de totale dekking per groep onder de trajecten. Een lage totale dekking wijst erop dat de individuele trajecten zeer divers zijn en niet gemakkelijk gegroepeerd kunnen worden. In situaties met vele unieke trajecten kan de dekking toch hoog zijn, indien de verschillen tussen de trajecten onderling minimaal zijn opdat ze kunnen worden samengevoegd tot 1 type traject.

De totale dekking ligt voornamelijk bij de populatie 'inschakelingsuitkering' eerder laag. Hierdoor is de hogere proportie interim die we in grafiek 4.III duidelijk terugvinden niet direct visueel terug te vinden in de typische trajecten: er is bij die trajecten een te grote diversiteit, waardoor ze niet samen te vatten zijn in 1 representatief traject.

De bovenste figuren voor elke populatie bevatten tewerkstellingstrajecten met een lage werkintensiteit. Gemiddeld over het hele traject worden er minder dan 14,86 dagen per maand gewerkt. In grafiek 4.III zien we dat de lage werkintensiteit voornamelijk het gevolg is van maanden zonder werk. Bij elk van de populaties zien we meer dan 50% maanden zonder werk. Dit is voor elk van de populaties ook zichtbaar in de figuren, met een grote aanwezigheid van in het grijs aangeduide vakjes. Bij de populaties beroepsinschakelingstijd en inschakelingsuitkering stroomt men, indien werkloos, vanaf de 13^{de} maand in in de inschakelingsuitkering.

Bij de populatie inschakelingsuitkering zien we een groep personen die na een periode van werk instroomt in de werkloosheid en in de periode daarna slechts heel beperkt werkt. Opvallend is het 3^{de} traject van deze populatie, waar personen 12 maanden regulier werken, maar geen 312 dagen gewerkt hebben, waardoor ze instromen in de inschakelingsuitkering, in plaats van een werkloosheidsuitkering op basis van arbeid. Dit traject is representatief voor 5,4% van het totaal.

Bij de UVW-WZ weten we dat de personen in de maand volgend op het einde van de trajecten zijn ingestroomd in de werkloosheid op basis van voldoende tewerkgestelde dagen. Hoewel we niet voldoende dagen hebben geteld in de periode van 21 maanden, zijn er verschillende redenen waardoor men toch toegelaten kan worden (bijvoorbeeld door een verlening van hun referteperiode of omdat ze voldoen aan de toelaatbaarheidsvoorwaarden van een hogere leeftijdscategorie).

De trajecten van het middelste deel zouden in de periode voor de reglementaire wijziging niet in voldoende aantal gewerkte dagen resulteren. Met de versoepeling van de regels bestaat de mogelijkheid

⁴ De methode voor het uitselecteren van representatieve trajecten is ontwikkeld in de publicaties Gadadinho, Ritschard, Studer en Müller (2011) en Gadadinho en Ritschard,(2013). Het selectiecriteria is 'density' en de pradius is ingesteld op 0.20. In bijlage 2 wordt een volledig overzicht gegeven van alle tewerkstellingstrajecten, met eenzelfde opdeling als in figuur 4.I.

tot voldoende opgebouwde dagen wel, op voorwaarde dat het traject voldoende lang is. De verdeling van de statussen voor elk van de populaties toont aan dat ongeveer 50% van de gemeten maanden regulier werk betreft (zie grafiek 4.III). In vergelijking met de groepen met minder dan 14,86 dagen zijn er veel minder maanden zonder werk, terwijl het aandeel interim iets hoger ligt.

Een verdere exploratie van deze groep (zonder de instromers van de inschakelingsuitkering, aangezien deze groep andere toelaatbaarheidsvoorwaarden heeft om verder door te stromen naar UVW-WZ na voltijdse arbeid) toont dat ongeveer de helft 312 gepresterde dagen verzamelt over het gehele traject. Het verschil tussen wel of niet 312 gepresterde dagen behalen wordt in deze gevallen vooral bepaald door het aandeel maanden zonder werk, het aandeel maanden zonder data (door technici- teit van de data) en het aandeel regulier werk.

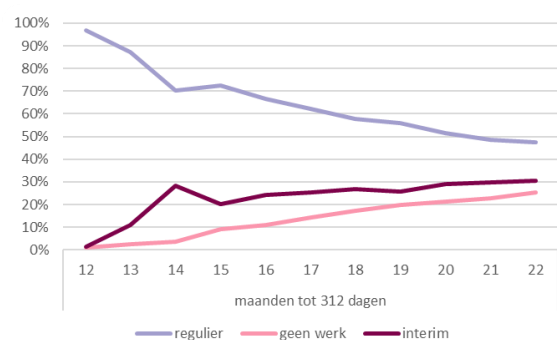
De figuren in het onderste deel ten slotte geven typische trajecten weer met een hoge werkintensiteit, waarbij men gemiddeld meer dan 17,33 dagen per maand werkt. De hoge werkintensiteit wordt behaald door een groot aandeel regulier werk (van 71% voor inschakelingsuitkering tot 83% voor UVW-WZ), met een beperkt aandeel maanden zonder werk en interim werk. Zowel bij de populatie BIT als bij UVW-WZ zien we twee trajecten met een grote dekking door trajecten die (bijna) volledig bestaan uit regulier werk. Bij de populatie BIT bedraagt de som van de dekking 76,0% en bij de populatie UVW-WZ 62,5%. Bij dezelfde populaties vinden we ook een traject dat (bijna) volledig uit interimwerk bestaat. Dit traject dekt 5 à 6% van de totale trajecten.

Ten slotte kunnen we de tewerkstellingstrajecten ook analyseren door te kijken naar de snelheid waarmee men rechten zou kunnen openen. Grafiek 4.IV geeft het aantal maanden weer die nodig zijn om 312 dagen op te bouwen in relatie tot de gemiddelde samenstelling van het traject. Voor de populatie inschakelingsuitkering starten de trajecten vanaf het moment van instroom (en houden we dus om technische redenen geen rekening met licht andere toelaatbaarheidsvoorwaarden). Het gemiddelde percentage regulier werk in de trajecten bedraagt 96,7% voor diegene die in 12 maanden de

312 dagen behalen. Dit percentage daalt snel naargelang de termijn langer wordt. Het percentage interim stijgt sneller dan het percentage maanden zonder werk, en die eerste ligt dan ook over de hele lijn het hoogst. Met andere woorden: regulier werk is de snelste manier om rechten op te bouwen. Door interimwerk en uiteraard door maanden zonder werk is er een zekere vertraging in de opbouw van rechten.

Gemiddelde samenstelling van tewerkstellings- traject per aantal maanden dat nodig is om 312 dagen te bereiken

Gra. 4.IV



5

FOCUS OP

TEWERKSTELLINGSTRAJECTEN

MET INTERIMWERK

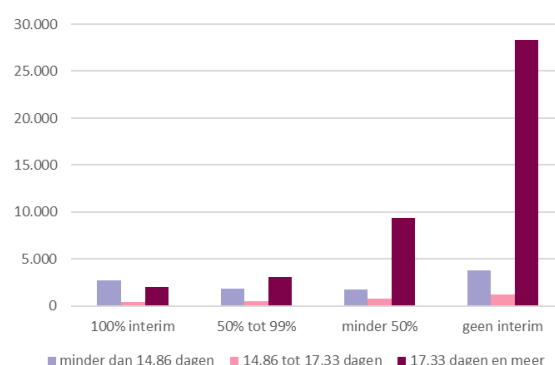
In deel 3 zagen we dat zowel bij de populatie BIT als bij UVW-WZ voornamelijk maanden zonder werk nefast zijn voor de opbouw van rechten. De rol van flexibele contracten is minder duidelijk. Enerzijds zien we dat het mogelijk is om langdurig interimwerk te leveren en zo voldoende dagen op te bouwen. Dit betreft echter slechts een kleine groep van 5% à 6%. Anderzijds zien we dat het aandeel interimwerk zeer hoog is tijdens de beroepsinschakelingstijd bij de personen die ingestroomd zijn in de inschakelingsuitkering. In dit deel verdiepen we ons verder in de tewerkstellingstrajecten van interim om meer inzicht te krijgen in hoe interim juist de opbouw van rechten beïnvloedt.

We onderscheiden in dit deel 4 groepen naargelang de intensiteit van interim in het tewerkstellingstraject: 100% interim; 50% tot 99% van het traject interim; minder dan 50% interim en geen interim. In grafiek 5.I zien we de verdeling van categorieën van het gemiddeld aantal dagen per groep. Bij personen met 100% interim resulteert meer dan de helft van de trajecten in gemiddeld minder dan 14,86 dagen. Bij de andere groepen daarentegen heeft de meerderheid gemiddeld 17,33 dagen en meer. Er is ook een duidelijke stijging merkbaar in het aandeel tra-

jecten met gemiddeld 17,33 dagen en meer wanneer het aandeel interim daalt. Het aandeel van de groep met gemiddeld 14,86 tot 17,33 dagen is het kleinst bij de groep zonder interim (3,7%) en het grootst bij de groep met 50% tot 90% interim (9,3%).

Verdeling tewerkstellingstrajecten naar percentage interim en gemiddeld aantal dagen werk

Gra. 5.I



In grafiek 5.II zien we de gemiddelde samenstelling (in aantal dagen werk) van de trajecten per groep en per gemiddeld aantal dagen werk. We bevinden dat er bij elk van de groepen een stijging is van het aandeel maanden met 0 dagen werk en maanden met 1 tot en met 6 dagen werk als het gemiddeld

aantal dagen werk over het hele traject daalt. Met andere woorden: trajecten met een laag gemiddeld aantal dagen werk omvatten een groter aandeel maanden zonder werk of met zeer weinig werk. Bij het aandeel maanden met 19 dagen tot en met 24 dagen werk en met meer dan 25 dagen werk zien we het omgekeerde, namelijk een daling als het gemiddeld aantal dagen werk per traject daalt.

Daarnaast zien we dat hoe groter het aandeel interim bedraagt in het traject, hoe kleiner het aandeel maanden met 25 dagen werk en meer, en hoe groter het aandeel maanden zonder werk, maanden met 1 tot en met 6 dagen werk, 7 tot en met 12 dagen werk en 13 tot en met 18 dagen werk. Hoe meer maanden men dus interimwerk uitvoert, hoe vaker er maanden zijn waarin er enkele dagen (of weken) niet gewerkt worden.

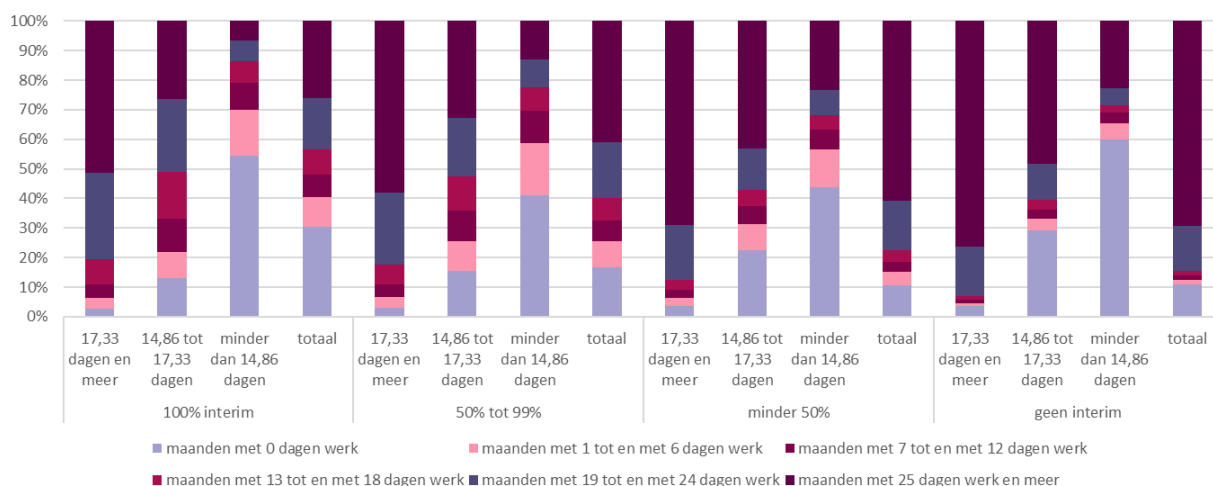
In de individuele tewerkstellingstrajecten bij de groep met 100% interimwerk, zien we twee typi-

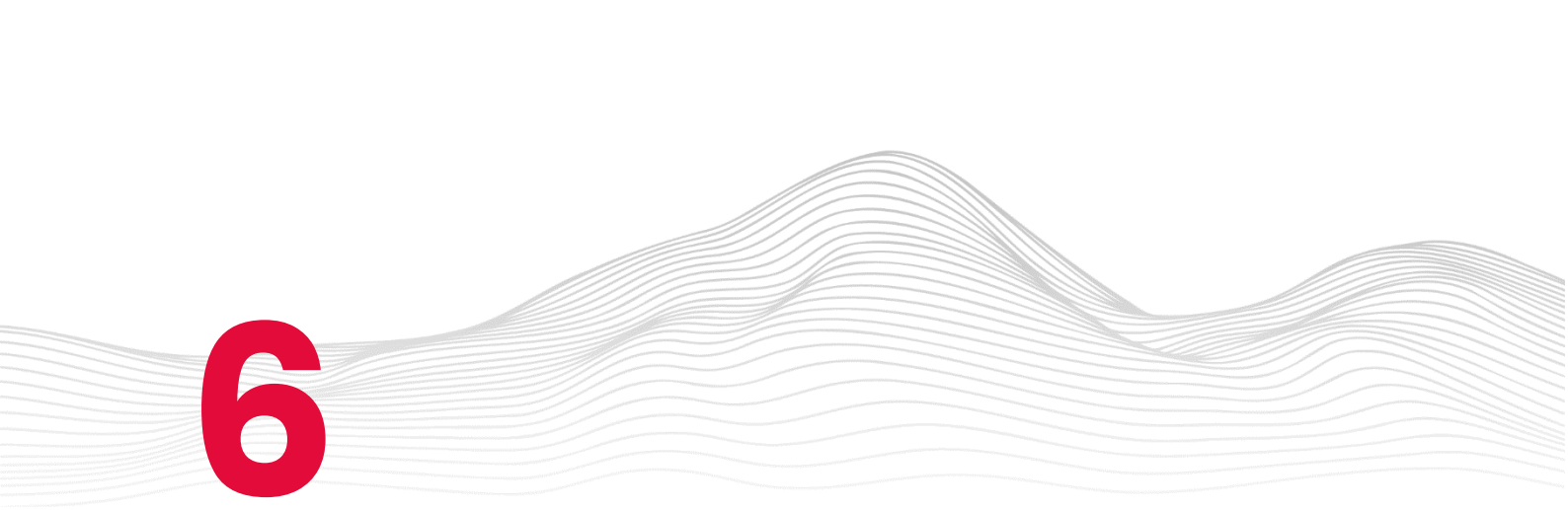
sche trajecten terugkomen. Een eerste traject bestaat voornamelijk uit maanden met 19 en meer dagen gewerkt, afgewisseld door af en toe eens een maand met minder gewerkte dagen. Zelden zijn er maanden volledig zonder werk. Het gaat dus om trajecten waarbij men langdurig (bijna) voltijds interim werk heeft. Een tweede traject is er een waar maanden met weinig gewerkte dagen worden afgewisseld met maanden zonder werk.

Bij de trajecten waar er ook maanden zonder interimwerk zijn, blijven we het eerste traject (algemeen hoge werkintensiteit zonder onderbrekingen) terugvinden. Daarnaast vinden we trajecten terug, waar er meer variëteit is in de werkintensiteit en waar er enkele maanden zonder werk in voorkomen. Het traject waar men deeltijds werkt met interim en dit lange tijd volhoudt, komt zelden voor in de data.

Samenstelling van tewerkstellingstrajecten naar percentage interim en gemiddeld aantal dagen

Gra. 5.II





6

PERSOONSKENMERKEN

In dit deel analyseren we tenslotte de verschillen in de trajecten qua samenstelling en rendement van het traject volgens persoonskenmerk. In de onderstaande analyses hebben we de trajecten van de populatie inschakelingsuitkering beperkt tot het deel na de instroom in de inschakelingsuitkering. De populatie beroepsinschakelingstijd omvat namelijk reeds de trajecten van personen met een inschakelingsuitkering tijdens de periode voor instroom. Door de duurtijd van de trajecten in dit deel van de analyse gelijk te schakelen, zijn de resultaten onderling beter vergelijkbaar.

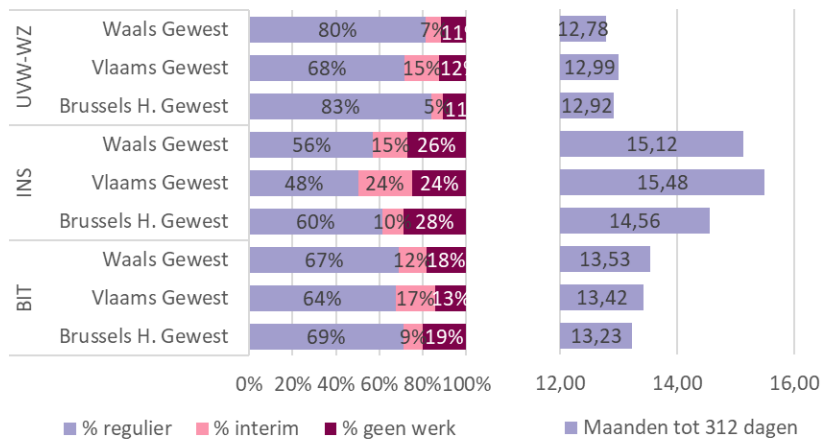
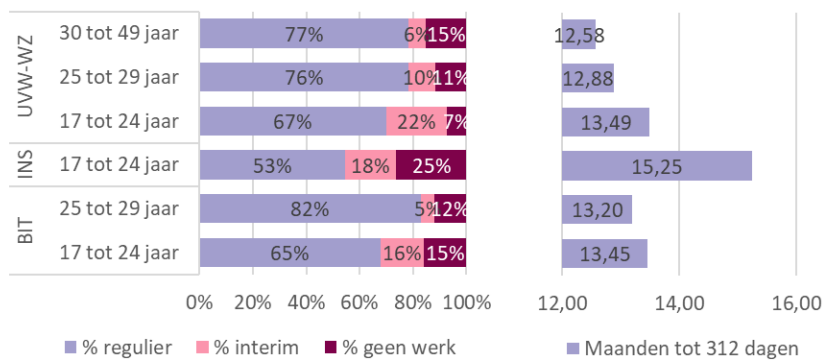
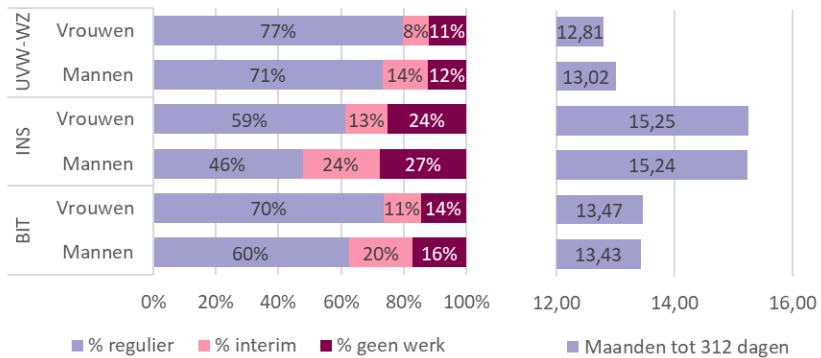
Met betrekking tot het geslacht zien we dat de trajecten van vrouwen relatief gezien een hoger percentage regulier werk hebben en lagere aandelen van maanden met interim of maanden zonder werk. Deze trend is gelijk voor elk van de drie populaties. Bij de vergelijking van het aantal maanden dat nodig is om 312 gepresteerde dagen te bereiken, zien we dat bij de populaties beroepsinschakelingstijd en inschakelingsuitkering, de drempel iets sneller wordt behaald door de mannen, terwijl dit bij de UVW-WZ na arbeid net omgekeerd is, al is de grootorde van die verschillen nagenoeg verwaarloosbaar.

Naargelang de leeftijd stijgt, zien we ook een stijging van het aandeel regulier werk en een daling van het aandeel interimwerk. Bij de populatie BIT is het aandeel zonder werk groter bij de laagste leeftijdscategorie, terwijl bij de populatie UVW-WZ na arbeid net de omgekeerde tendens valt op te tekenen. De tijd die nodig is om 312 dagen te bereiken daalt voor zowel BIT als UVW-WZ na arbeid indien de leeftijd stijgt.

De verdeling volgens gewest toont een gelijkaardige trend in elk van de populaties: het Vlaams Gewest heeft het grootste aandeel interim, waardoor het aandeel regulier werk het laagst is, terwijl het Brussels Hoofdstedelijk Gewest net het laagste aandeel interim kent en de grootste proportie regulier werk. Het aandeel zonder werk ligt bij de populaties inschakelingsuitkering en BIT het laagst bij het Vlaams Gewest, terwijl dit bij de UVW-WZ na arbeid het hoogst ligt. Met betrekking tot het rendement van het traject, zijn er zeer beperkte verschillen naar gewest voor de populatie UVW-WZ na arbeid. Bij de andere populaties zien we dat in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest het minste tijd nodig is om 312 dagen te bereiken.

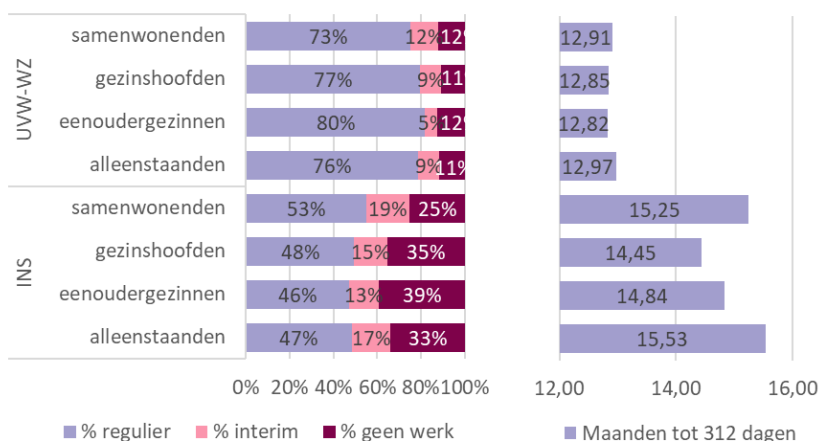
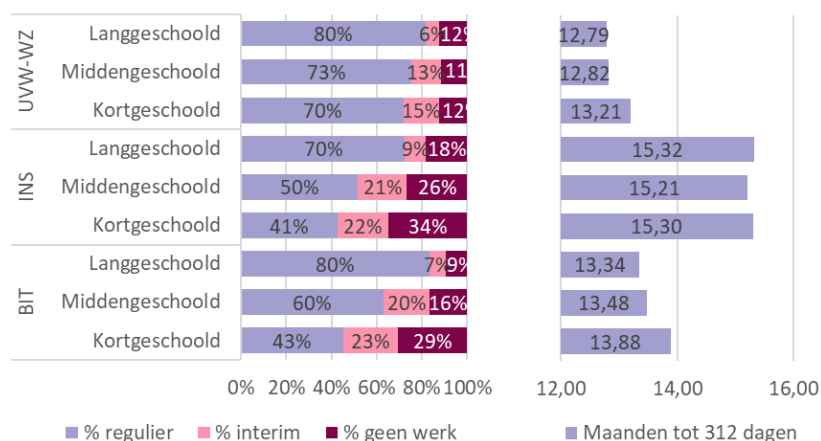
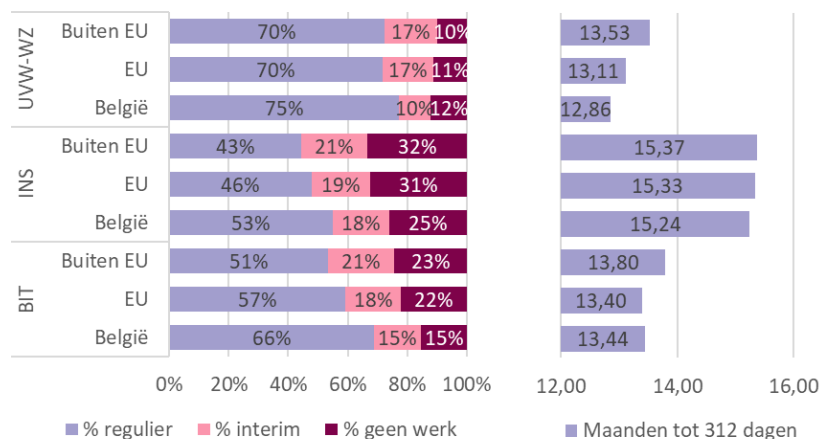
Samenstelling en rendement van tewerkstellingstrajecten naar populatie en persoonskenmerken

Gra. 6.I



Samenstelling en rendement van tewerkstellingstrajecten naar populatie en persoonskenmerken

Gra. 6.I (vervolg)



Regulier werk komt het vaakst voor bij Belgen, gevolgd door de vreemdelingen van binnen de EU. Vreemdelingen van buiten de EU hebben daarentegen een grotere proportie interim, terwijl dit bij de Belgen het kleinst is. Bij de UVW-WZ na arbeid en inschakelingsuitkering bereiken de Belgen in de kortste tijd 312 dagen, terwijl de vreemdelingen van buiten de EU de langste tijd daarvoor nodig hebben. Bij de BIT, hebben de vreemdelingen van binnen de EU slechts 13,40 maanden nodig, terwijl dit voor de Belgen 13,44 is.

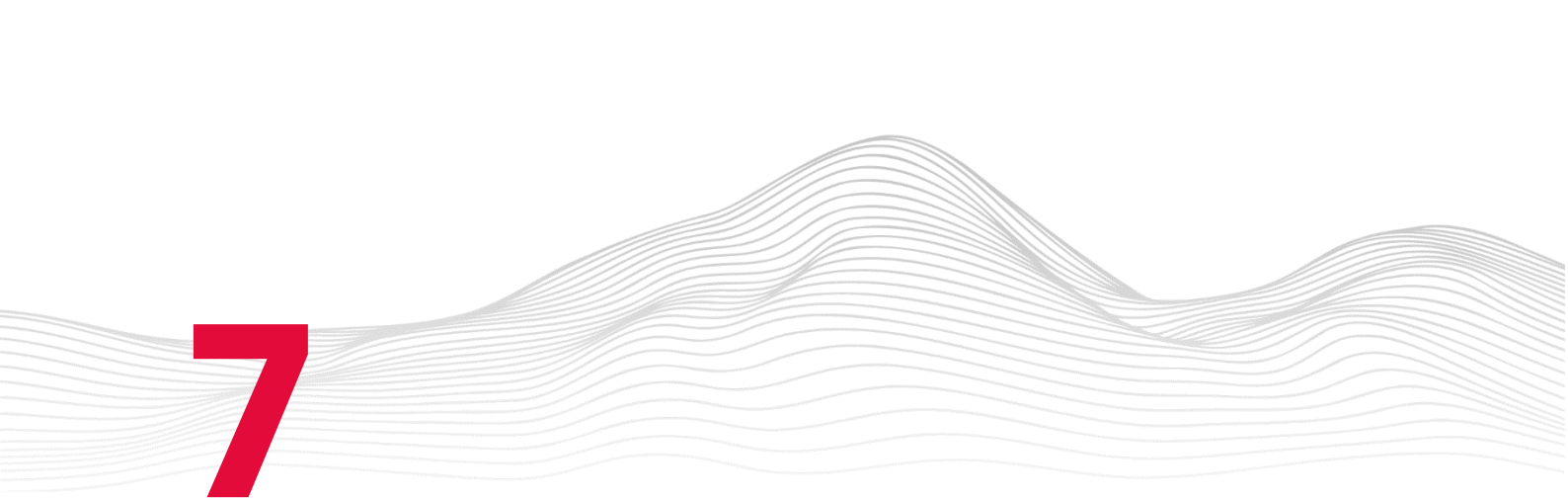
De opdeling volgens studieniveau toont aan dat hoe hoger het studieniveau, hoe groter het aandeel regulier werk en hoe kleiner het aandeel interim en hoe minder tijd men nodig heeft om 312 dagen te verzamelen. Een uitzondering hierbij is de langgeschoolden die instromen in de inschakelingsuitkering, waar het aantal maanden om 312 dagen te bereiken gelijk is aan dat voor de kortgeschoolden.

Met betrekking tot de gezinscategorieën zien we grote verschillen tussen de populaties inschakelingsuitkering en UVW-WZ na arbeid. Voor de populatie BIT is deze variabele niet beschikbaar. Bij de UVW-WZ na arbeid hebben de eenoudergezinnen het grootste aandeel regulier werk, gevolgd door de andere gezinshoofden, de alleenstaanden en ten slotte de samenwonenden. Het percentage interimwerk is het kleinst bij de eenoudergezinnen en het grootst bij de samenwonenden. Het aandeel maanden zonder werk is ongeveer voor alle categorieën even groot. Bij de populatie inschakelingsuitkering hebben eveneens de eenoudergezinnen het kleinste aandeel interimwerk en samenwonenden het grootste. Het verschil zit echter bij de proportie zonder werk, die bij de eenoudergezinnen in deze populatie zeer hoog is, waardoor ook het aandeel regulier werk veel lager ligt bij deze categorie in vergelijking met de populatie UVW-WZ na arbeid. In mindere mate geldt hetzelfde ook voor de andere gezinshoofden en de alleenstaanden.

Bekijken we het aantal maanden dat nodig is om 312 dagen te bereiken, dan zien we dat in beide populaties de eenoudergezinnen en de gezinshoofden het snelst deze waarde bereiken, gevolgd door de samenwonenden en tenslotte de alleenstaanden.

De verschillen bij de populatie UVW-WZ na arbeid zijn echter minimaal.

Uit deze analyse komt duidelijk naar voor dat de samenstelling van de tewerkstellingstrajecten verschilt naargelang de persoonskenmerken. Deze verschillen hebben echter niet altijd een effect op de snelheid waarmee men 312 dagen verzamelt en dus toegang zou kunnen krijgen tot een werkloosheidsuitkering op basis van arbeid. Voornamelijk bij de jongste leeftijdscategorieën, bij niet-Belgen en bij de kortgeschoolden gaat een hoger percentage interim samen met een hoger aantal maanden om tot 312 dagen te komen.



7

TE ONTHOUDEN

Voltijdse contracten van onbepaalde duur zijn de efficiëntste manier om in de mogelijkheid te komen het recht op een werkloosheidsuitkering op basis van arbeid te openen. Onderbroken tewerkstellingstrajecten resulteren hierdoor vaker in onvoldoende gepresteerde dagen. Zowel onderbrekingen in de vorm van onvolledig gepresteerde maanden (dus maanden met een lage werkintensiteit) als maanden zonder werk vertragen de opbouw van het recht op een werkloosheidsuitkering. De reglementering is hier tot op zekere hoogte aan aangepast, door bijvoorbeeld de mogelijke verlenging van de referteperiode en de mogelijkheid om te voldoen aan voorwaarden voor hogere leeftijdsklassen.

Hoewel men met flexibele contracten ook voltijdse maanden kan werken, zien we hierbij doorgaans toch een lagere werkintensiteit. Voornamelijk bij extra- en flexicontracten zien we een lage maandelijkse werkintensiteit indien dit niet wordt gecombineerd met andere contracttypes. Uit de tewerkstellingstrajecten leren we dat uitzendarbeid voor een kleine groep resulteert in een traject met weinig onderbrekingen en dus een hoog gemiddeld aantal gepresteerde dagen per maand. Trajecten met 100% uitzendwerk bestaan vaak uit maanden met weinig werk die samengaan met maanden zonder werk. Indien er naast interim ook andere contracttypes zijn, vinden we trajecten terug met variëteit in de werkintensiteit (hoog en laag gemengd) en waar er ook maanden zonder werk voorkomen. Zelden zijn er trajecten met een langdurig volgehouden lage werkintensiteit zonder onderbrekingen. Hoe meer maanden met uitzendarbeid men heeft binnen zijn

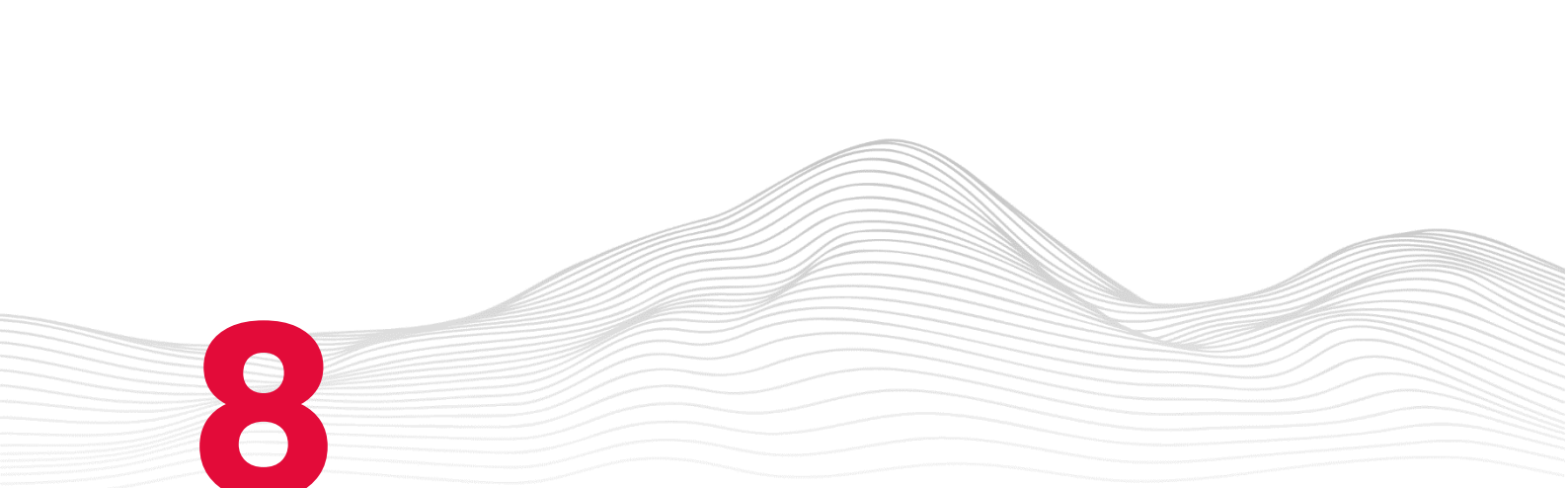
traject, hoe groter de kans dat de onderbrekingen resulteren in lagere werkintensiteit per maand en in maanden zonder werk. Dit resulteert op zijn beurt dan weer in het later of zelfs niet behalen van de nodige gepresteerde dagen om het recht op een werkloosheidsuitkering (stelsel UVW-WZ na arbeid) te openen.

In 2012 werd de referteperiode met drie maanden verlengd om hetzelfde aantal dagen te bewijzen. Deze hervorming heeft meer ruimte gegeven aan onderbrekingen van het tewerkstellingstraject. Voor een kleine groep lijkt dit een positieve impact te hebben. Een belangrijke voorwaarde blijft wel dat er naast maanden met lagere werkintensiteit ook voldoende maanden zijn met regulier werk. Door de hervorming is het dus mogelijk om meer korte onderbrekingen (in de vorm van lagere werkintensiteit of geen werk) te hebben in de voltijdse tewerkstelling en toch nog aanspraak te maken op een uitkering.

Dit sluit echter niet uit dat sommige werknemers uit de boot vallen en geen rechten kunnen openen. Personen die geen aanspraak kunnen maken op een werkloosheidsuitkering op basis van voltijdse arbeid, kunnen mogelijks aanspraak maken op andere werkloosheidsuitkeringen (zoals de inschakelingsuitkering of een uitkering op basis van vrijwillig deeltijdse arbeid). Daarnaast kunnen er periodes zonder arbeidsprestaties worden opgevangen door de mogelijkheid om de referteperiode te verlengen of te voldoen aan de voorwaarden voor een hogere leeftijdscategorie.

Er valt echter niet uit te sluiten dat personen periodes van tewerkstelling niet mee kunnen nemen in de berekening van de toelaatbaarheid. Via het art. 60 hebben we kennis van de werkzoekenden die leefloongerechtigd zijn en die hun rechten trachten op te bouwen om toegang te krijgen tot de werkloosheid. In een recente spotlightpublicatie van de RVA (Nuyts, 2023) werd aangetoond dat meer dan de helft van deze groep voor het begin van de art. 60 tewerkstelling geen gewerkte dagen heeft binnen de referteperiode die kunnen worden meegeteld in de berekening voor de toelaatbaarheid. Dit betekent niet dat deze personen in de laatste 18 maanden (of bij oudere leeftijdscategorieën zelfs 33 of 42 maanden) helemaal niet gewerkt hebben. Mogelijks was er tewerkstelling die resulteerde in slechts een beperkt aantal gewerkte dagen, was deze tewerkstelling te sporadisch of ligt die te ver in het verleden. Zoals aangetoond in deze studie zijn maanden met lage werkintensiteit of zonder werk nefast voor de opbouw van rechten. Deze groep moet dan ook vaak herbeginnen met het opbouwen van rechten om voldoende dagen binnen een bepaalde (verlengde) referteperiode te presteren.

Vanuit het ontwerp van de rechtenopbouw, m.n. de dynamiek van referteperiodes, is een tragere opbouw van de opening van het recht bij fragmentair werk een te verwachten vaststelling. Door de toename aan flexibel werk, was het belangrijk dit effect in kaart te brengen. We zien echter hoe over het algemeen flexibele werkers niet onbeschermd blijven. De reglementaire wijziging van 2012 bleek een goede anticipatie op de stijgende flexibilisering. Het blijft mogelijk voor flexibele werkers om een recht te openen, ook door de mogelijkheid in te haken op de berekening voor hogere leeftijdsklassen en waar nodig ondersteuning te vragen aan andere takken van de sociale bescherming (zoals de inschakelingsuitkering voor jongeren). Ten slotte zien we in de groep met een hoog aantal gemiddelde werkdagen in de referteperiode ook een aantal typetrajecten waarin regulier werk wordt gecombineerd met flexibel werk. Dit wijst op de mogelijkheid dat flexibel werk voor bepaalde doelgroepen soms net kan worden benut om sneller te voldoen aan de toelaatbaarheidsvoorwaarden van de werkloosheidsuitkering.



8

BIBLIOGRAFIE

Dumont, D., Gerard, S., Gilman, J. en Mechelynck, A. (2023). Sociaal recht en précaire arbeid. Lessen uit een juridische cartografie van atypische arbeid. Belgisch Tijdschrift voor Sociale Zekerheid, 64(3), 273-341.

Eurofound (2012). NEETs – Young people not in employment, education or training: Characteristics, costs and policy responses in Europe. Publications Office of the European Union, Luxembourg.

Goesaert, T., Struyven, L. (2018). Zeer kortlopende jobs, een al dan niet vermeende trend op de Belgische arbeidsmarkt?. Over.WERK – Tijdschrift van het Steunpunt Werk

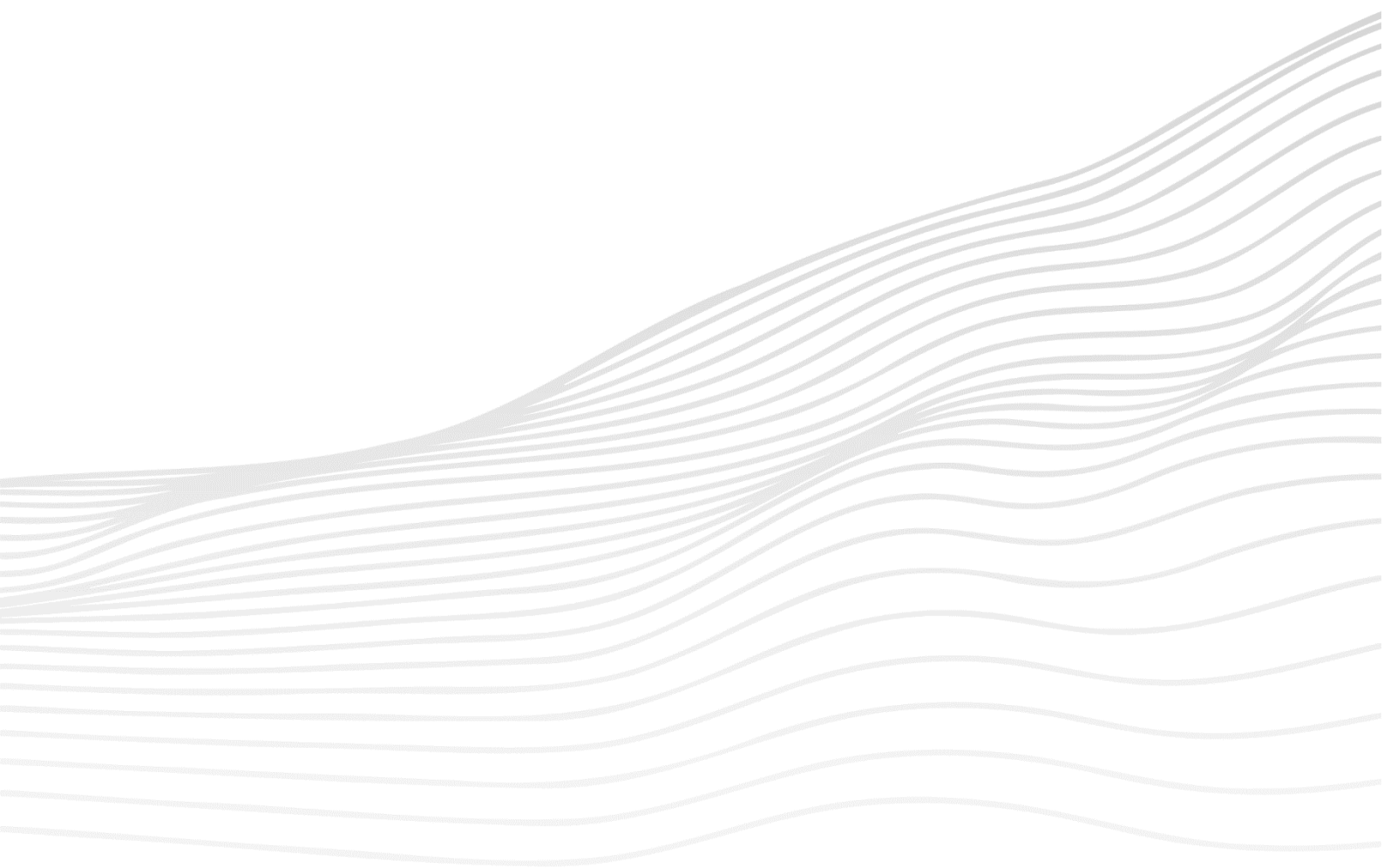
Nuyts, N. (2023). Het traject van werklozen toegelaten na tewerkstelling bij de OCMW's (artikel 60§7). RVA-studie, Brussel : Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening.

RVA (2023). De RVA in 2023. Indicatoren van de arbeidsmarkt en evolutie van de uitkeringen. Brussel: Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening.

Schoukens, P., & Barrio, A. (2017). The changing concept of work: When does typical work become atypical? European Labour Law Journal, 8(4), 306-332.

Segaert, M., Nuyts, N. (2022). 10 jaar versterkte degressiviteit van de werkloosheidsuitkering : Evaluatie van de impact op de transitie naar werk en op de sociale uitgaven in de periode 2010-2020. RVA-studie, Brussel : Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening.

Unédic (2023). Unemployment Insurance in Europe. Europ'Info 2023.



9

BIJLAGE

9.1

Bijlage 1 – Methodologie

Hieronder geven we meer technische informatie over de data die gebruikt is in de bovenstaande analyses, als ook over de populaties die we geselecteerd hebben.

9.1.1

Beschikbare data

Als statistische dienst van de administratie bevoegd voor de werkloosheidsuitkeringen hebben we data tot onze beschikking die inzicht kan geven in de opbouw van rechten, zij het met enkele beperkingen. Zo is de data die wordt gebruikt voor de berekeningen van beroepsverleden en het aantal reëel gewerkte dagen niet statistisch exploiteerbaar. Daarentegen hebben we wel toegang tot tewerkstellingsdata uit de DIMONA-databank⁵. Op basis van deze data kennen we het aantal dagen dat gedekt is door een arbeidscontract. Het aantal dagen dat zo geteld wordt, omvat ook de gelijkgestelde dagen zoals ziekte dagen en verlof.

Voorts hebben we geen tewerkstellingsdata voor alle werknemers in België, maar slechts diegenen die reeds geïntegreerd zijn in onze mainframe. Deze integratie komt er door het toegekend krijgen van een uitkering waarvoor we bevoegd zijn,

maar ook door een inschrijving als werkzoekende. Pas vanaf het moment dat individuen bij de administratie zijn geïntegreerd, hebben we toegang tot informatie over alle nieuwe wijzigingen in hun tewerkstellingsstatus. Dit heeft een invloed op het aantal maanden data waarover we beschikken voor werklozen voordat ze werkloos worden.

De analyses worden uitgevoerd voor zowel personen die zijn ingestroomd in de werkloosheid (na voltijdse arbeid en na studies), als personen die zich in de beroepsinschakelingstijd hebben ingeschreven. Door het samennemen van deze drie populaties hebben we een mix van tewerkstellingstrajecten die al dan niet resulteren in het openen van het recht op een werkloosheidsuitkering na arbeid.

9.1.2

Selectie

De dataset voor deze spotlight bestaat uit drie afzonderlijke populaties: werklozen ingestroomd in het statuut van uitkeringsgerechtigde volledig werkloze werkzoekende (UVW-WZ) na voltijdse arbeid, werklozen ingestroomd in de inschakelingsuitkering en personen ingeschreven in de beroepsinschakelingstijd. De twee laatstgenoemde populaties betreffen jongeren, die in het begin van hun tewerkstellingstraject zitten. Aangezien kortlopende contracten het meest voorkomen bij jongere werknemers (Goesaert en Struyven,

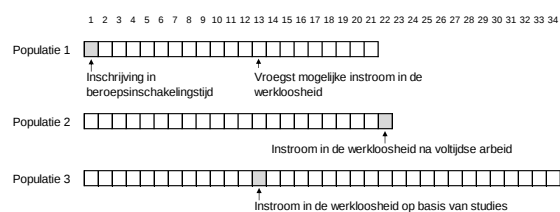
⁵ Meer informatie over onze externe databronnen is terug te vinden in hoofdstuk 8.3.5 van het RVA jaarverslag van 2023 (RVA,2023).

2018), preciseerden we onze onderzoekspopulatie als de UVW-WZ na arbeid van 36 jaar of jonger op het moment van instroom. Dit vereenvoudigt ook de analyse aanzienlijk, aangezien we enkel met de voorwaarden voor < 36-jarigen rekening moeten houden.

Als eerste populatie hebben we de jongeren in de beroepsinschakelingstijd die zich inschrijven in de loop van 2017. Deze personen hebben we vanaf de inschrijving 21 maanden opgevolgd. Deze personen hebben ten vroegste in maand 13 van de opvolging recht op een werkloosheidsuitkering (zowel op basis van arbeid als op basis van studies zijn mogelijk).

Schematische voorstelling van de steekproef

Fig. 9.I



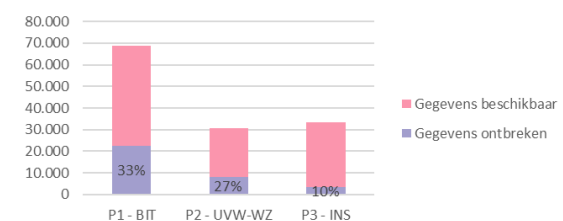
Populatie 2 omvat de personen die in de loop van 2019 zijn ingestroomd in het statuut UVW-WZ na voltijdse arbeid⁶ en in de 3 jaren ervoor geen uitkering voor volledige werkloosheid of tijdelijke werkloosheid om economische redenen hebben ontvangen. Deze voorwaarde werd bepaald omdat als men minder dan 3 jaar⁷ ervoor een uitkering heeft ontvangen, men de toelaatbaarheid niet opnieuw moet bewijzen om zijn recht op een uitkering te openen. Voor deze populatie hebben we tewerkstellingsdata verzameld voor de 21 maanden voorafgaand aan de instroom in de werkloosheid.

Populatie 3 betreft de personen die instromen in de inschakelingsuitkering, hoewel die ook deel uitmaken van populatie 1. Deze groep personen met een inschakelingsuitkering maakt echter

slechts een klein deel uit van de totale populatie jongeren in de beroepsinschakelingstijd (BIT). Daarom kiezen we ervoor deze ook afzonderlijk in beschouwing te nemen, met een uitgebreidere opvolgperiode. Meer bepaald werden de personen die instroomden in de inschakelingsuitkering in 2016 of 2017 12 maanden voor de instroom opgevolgd en 21 maanden vanaf de instroommaand. Er is geen overlap met populatie 1 aangezien die personen ten vroegste in januari 2018 kunnen instromen in de inschakelingsuitkering.

Verdeling personen in dataset naar populatie en beschikbaarheid van de gegevens.

Gra. 9.I



⁶ De artiesten, havenarbeiders en werknemers die in het buitenland hebben gewerkt hebben we niet opgenomen in deze populatie.

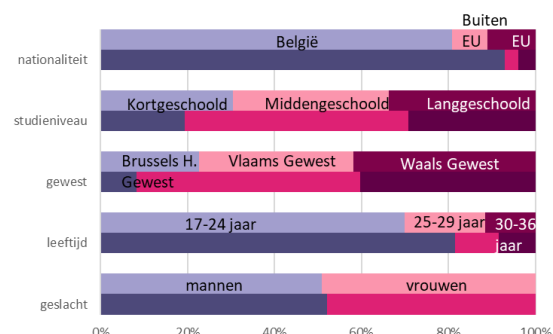
⁷ Deze periode kan worden verlengd (<https://www.rva.be/burgers/volledige-werkloosheid/hebt-u-recht-op-een-werkloosheidsuitkering/hebt-u-recht-op-uitkeringen-na-een-onderbreking-van-volledige-werkloosheid>).

In totaal resulteren deze drie populaties samen tot een dataset met tewerkstellingsinformatie voor 98.995 personen. Voor 34.064 andere geselecteerden hebben we door de hiervoor benoemde technische redenen, of omdat er geen tewerkstelling was, geen tewerkstellingsinformatie. De populatie BIT'ers heeft het grootste aandeel waarvoor er geen tewerkstellingsdata wordt teruggevonden (zie grafiek 9.I). Dit is onder andere door de aanwezigheid van langdurige NEET-jongeren⁸ in deze populatie. Deze jongeren gaan om diverse redenen⁹ niet aan het werk, waardoor er geen tewerkstellingsdata wordt teruggevonden.

In grafiek 9.II bekijken we de verschillen volgens persoonskenmerken tussen de populatie waarvoor tewerkstellingsdata beschikbaar is (donkere kleuren in de grafiek) en de populatie waarvoor er geen data gevonden is (lichtere kleuren in de grafiek). Met betrekking tot het geslacht zijn de verschillen minimaal. De groep waarvoor geen tewerkstellingsdata beschikbaar is, omvat minder 17-24 jarigen, meer vreemdelingen van binnen en buiten de EU, meer kort- en langgeschoolden en meer personen uit het Brussels Hoofdstedelijk en Waals Gewest.

Verdeling naar persoonskenmerken van de populatie waarvoor data beschikbaar is (donkere kleuren) en de populatie waarvoor geen data beschikbaar is (lichte kleuren)

Gra. 9.II

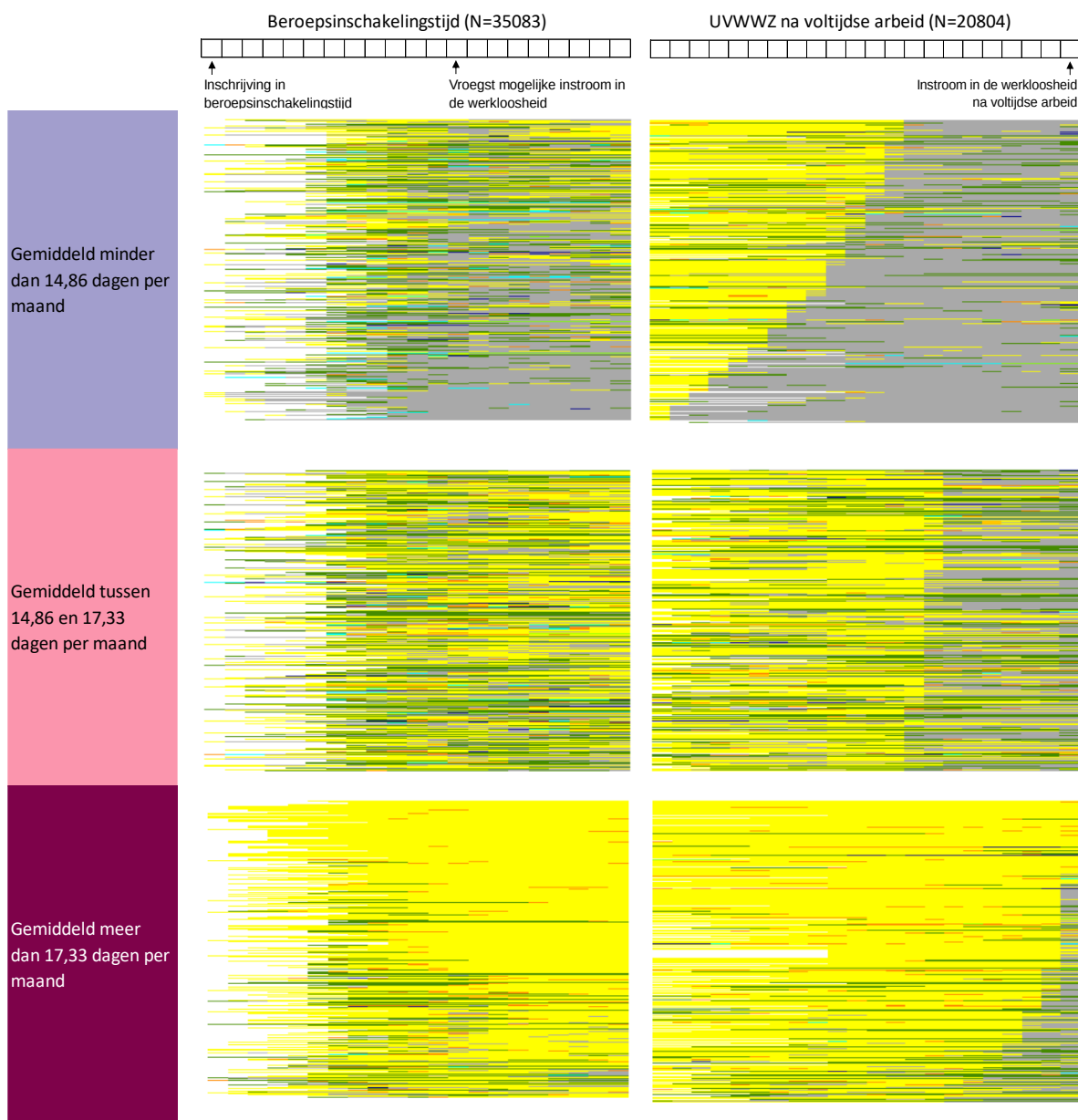


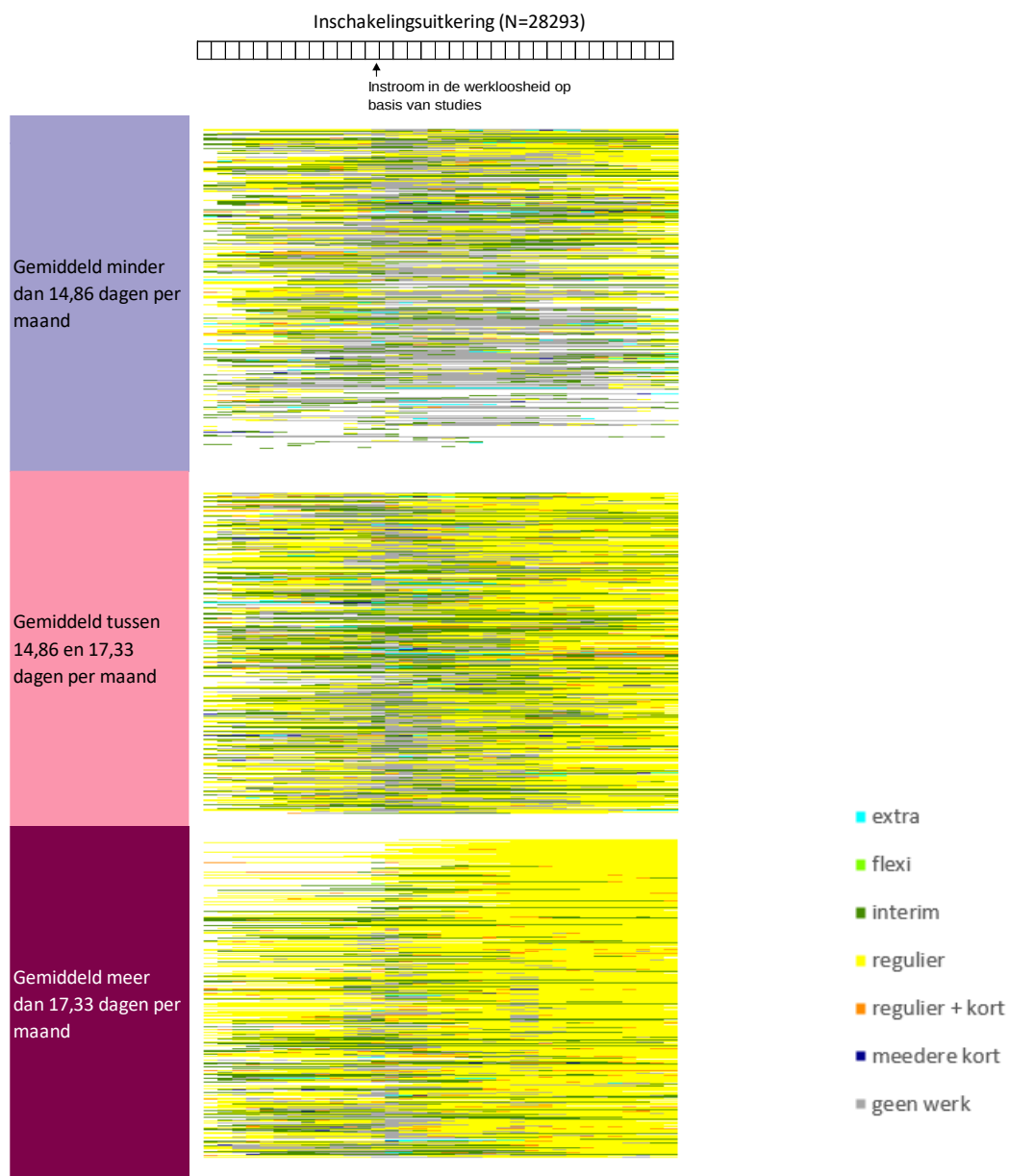
⁸ NEET staat voor 'Not in Education, Employment or Training'. Dit zijn jongeren (15-24 jaar) die noch werk hebben en noch onderwijs of opleiding volgen.

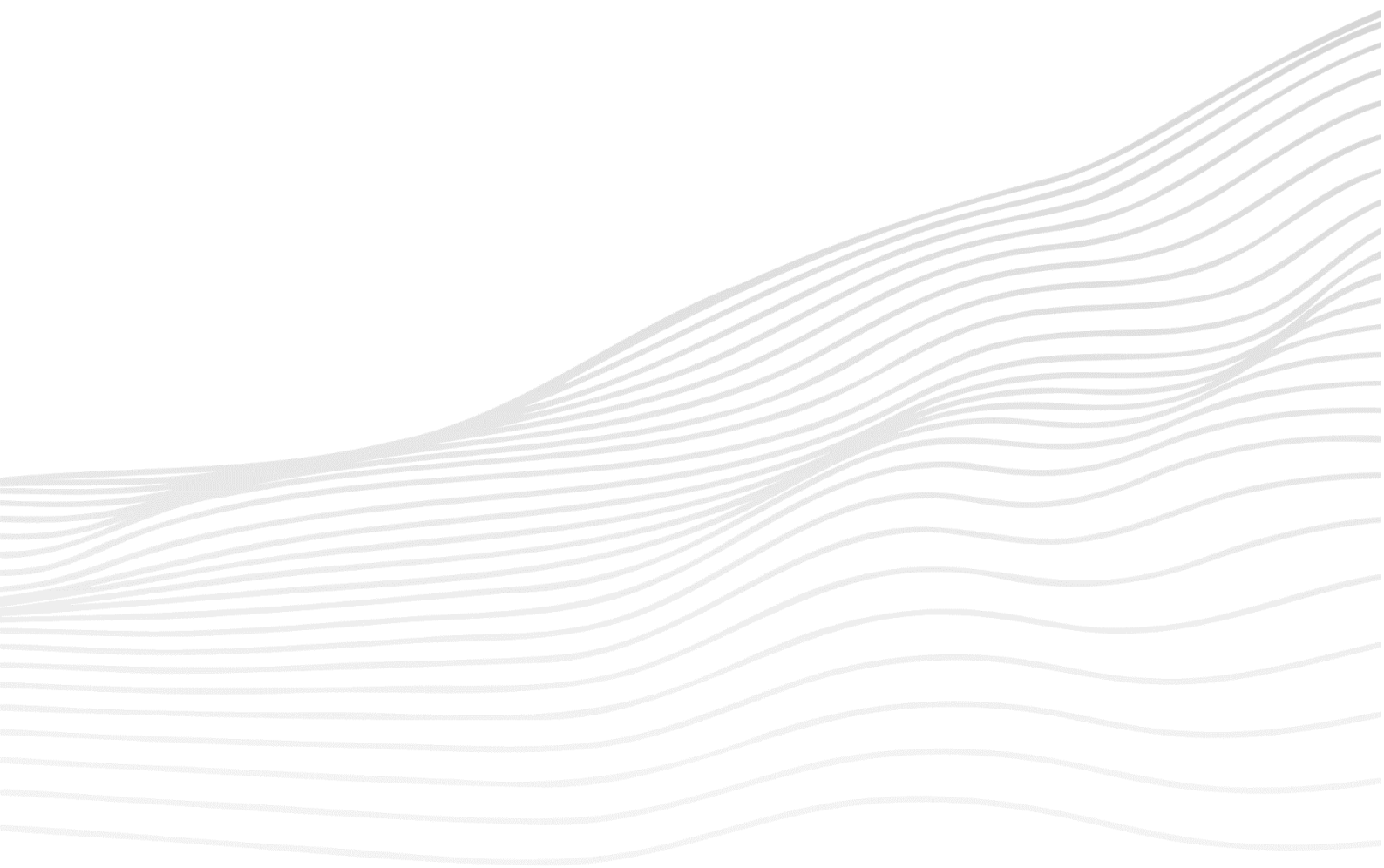
⁹ Mogelijke redenen zijn bijvoorbeeld niet beschikbaar zijn door familiale verantwoordelijkheden, ontmoedigd zijn als werknemers, blijven zoeken naar een 'ultieme' job opportuniteit, en vrijwillig kiezen om een periode te investeren in reizen of een persoonlijk project (Eurofond, 2012).

9.2

Bijlage 2 – Overzicht van alle tewerkstellingstrajecten per populatie







10

LIJST VAN GRAFIEKEN EN FIGUREN

1	Inleiding	5
2	Toelaatbaarheidsvoorwaarden	7
3	Gewerkte dagen naar contracttype.....	9
3.1	Berekening gewerkte dagen.....	9
3.2	Contracttype	10
3.3	Gewerkte dagen naar contracttype – de resultaten	10
	Verdeling van gewerkte maanden naar type contract. Gra. 3.I	10
	Verdeling van gewerkte maanden naar type contract en aantal dagen per maand Gra. 3.II.....	11
4	Tewerkstellingstrajecten	13
	Verdeling van tewerkstellingstrajecten per populatie en lengte van traject in maanden. Gra. 4.I.....	13
	Verdeling tewerkstellingstrajecten naar populatie en gemiddeld aantal dagen. Gra. 4.II.....	14
	Aandeel types contracten in trajecten per groep en populatie Gra. 4.III.....	14
	Representatieve tewerkstellingstrajecten naar gemiddeld aantal dagen en populatie Fig. 4.I.....	15
	Gemiddelde samenstelling van tewerkstellingstraject per aantal maanden dat nodig is om 312 dagen te bereiken Gra. 4.IV	17

5	Focus op tewerkstellingstrajecten met interimwerk.....	19
	Verdeling tewerkstellingstrajecten naar percentage interim en gemiddeld aantal dagen werk Gra. 5.I	19
	Samenstelling van tewerkstellingstrajecten naar percentage interim en gemiddeld aantal dagen Gra. 5.II	20
6	Persoonskenmerken	21
	Samenstelling en rendement van tewerkstellingstrajecten naar populatie en persoonskenmerken Gra. 6.I	22
	Samenstelling en rendement van tewerkstellingstrajecten naar populatie en persoonskenmerken Gra. 6.I (vervolg).....	23
7	Te onthouden.....	25
8	Bibliografie	27
9	Bijlage	29
	9.1 Bijlage 1 - Methodologie	29
	Schematische voorstelling van de steekproef Fig. 9.I	30
	Verdeling personen in dataset naar populatie en beschikbaarheid van de gegevens. Gra. 9.I	30
	9.2 Bijlage 2 – Overzicht van alle tewerkstellingstrajecten per populatie	32
10	Lijst van grafieken en figuren	35



Redactie: RVA – directie Statistieken, Budget en Studies (stat@rva.be)

Lay-out en druk: RVA – directie Communicatie

Verantwoordelijke uitgever: RVA – Administrateur-generaal

Keizerslaan 7 – 1000 Brussel