

Flexibiliteit vanuit ondernemingsperspectief

Hendrik Delagrange, Stefanie Notebaert - SERV - Stichting Innovatie & Arbeid

Delagrange, H., & Notebaert, S. (2022). *Ondernemingsenquête. De inzet van flexibiliteitsinstrumenten op bedrijfsniveau*. SERV / Stichting Innovatie & Arbeid. <https://www.serv.be/node/15458>

ABSTRACT

Als Vlaamse ondernemingen en organisaties personeel flexibel willen inzetten dan kiezen ze vooral voor werken met onderaannemers via 'projectgebonden uitbesteding' (54% van de ondernemingen en organisaties), deeltijdsen (58%), flexibele uurroosters (36%) en studentenarbeid (36%). Opvallend is het groot aandeel organisaties in de quataire sector (61%) dat met vrijwilligers werkt. Dat blijkt uit de gegevens van de Ondernemingsenquête 2021, gebaseerd op een representatief staal van ondernemingen in Vlaanderen en Nederlandstalig Brussel. Alle sectoren - het onderwijs, de overheid en de social profit inbegrepen - komen aan bod. De Ondernemingsenquête gaat over de mate waarin nieuwe innovatie-, organisatie- of arbeidsconcepten worden toegepast in de Vlaamse economie en hoe deze zich ontwikkelen over een langer tijdsperspectief. We zien voor de verschillende flexibiliteitsinstrumenten uiteenlopende evoluties tussen 2016 en 2021. De meest opvallende zijn bijvoorbeeld de sterke toenames van het werken met 'projectgebonden uitbesteden' (van 15% naar 54%) en tijdelijke werkloosheid (van 19% naar 31%). In het algemeen werden er iets meer flexibiliteitsinstrumenten ingezet dan vijf jaar geleden: een 'gemiddelde onderneming of organisatie' zette in 2021 bijna vier van de bevroegde maatregelen in, tegenover drie in 2016. In deze bijdrage bespreken we de verschillende tendensen van de gebruikte flexibiliteitsmaatregelen.

De Ondernemingsenquête is een driejaarlijkse bevraging bij een representatief staal van Vlaamse ondernemingen en organisaties met minstens één werknemer. In de editie van 2021 werden een aantal vragen opgenomen over de inzet van flexibiliteitsmaatregelen, die vergelijkbaar zijn met het onderzoek naar de inzet van uitzendarbeid dat in 2016 op dezelfde manier afgenomen werd (Delagrange & Notebaert, 2017). De data geven een uniek perspectief op de inzet van flexibiliteit op het niveau van ondernemingen. De enquête werd afgenomen eind 2021. De referentieperiode voor de vragen die we stelden, gingen één tot drie jaar terug, de 'staart' van de coronacrisis inbegrepen.

Methodologie van de Ondernemingsenquête

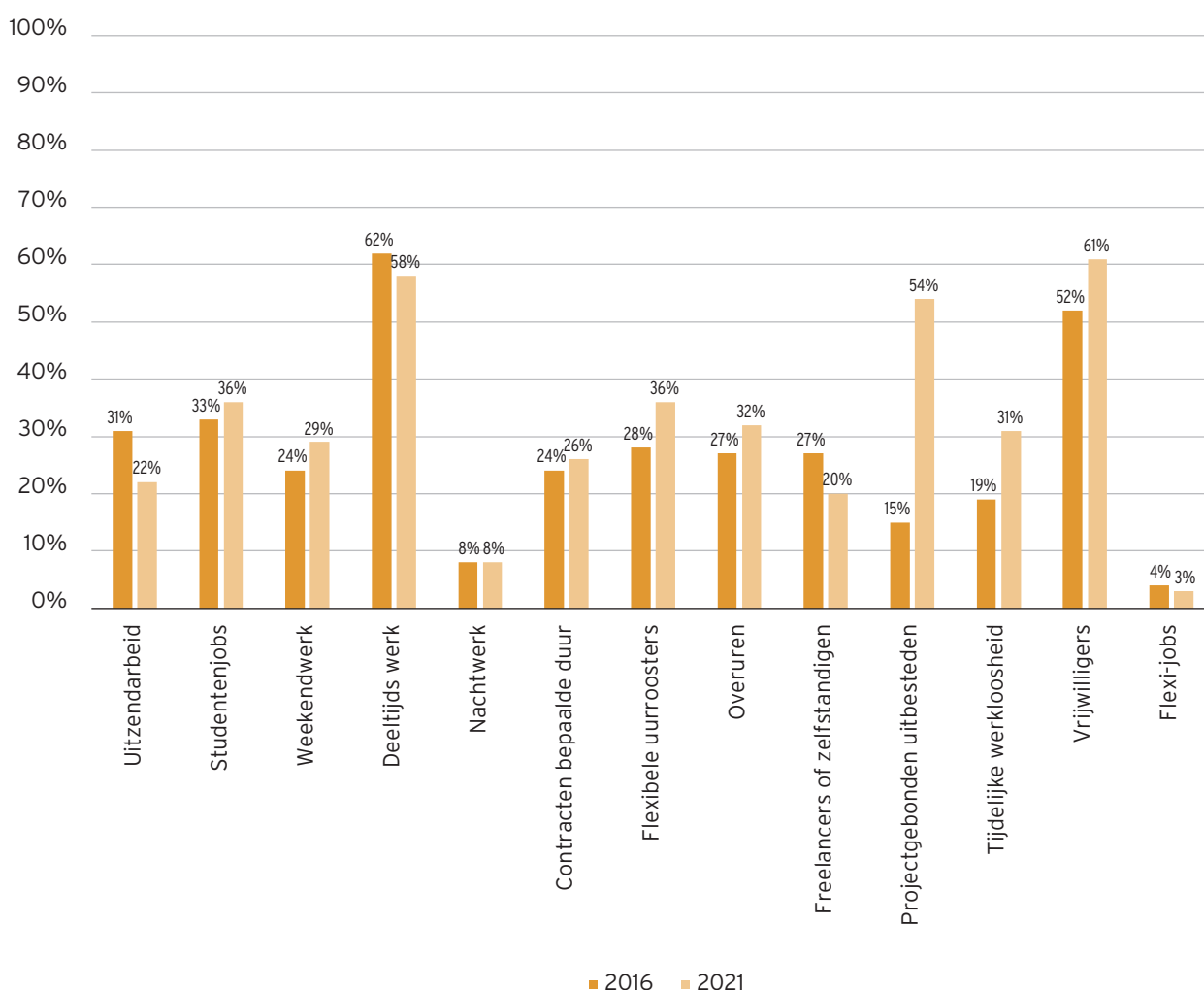
De Ondernemingsenquête wordt driejaarlijks telefonisch afgenomen bij een representatieve steekproef van ondernemingen en organisaties uit Vlaanderen en Nederlandstalig Brussel met minstens één werknemer. Alle sectoren - het onderwijs, de overheid en de *social profit* inbegrepen - komen aan bod. De respondenten zijn de personeelsverantwoordelijken of zaakvoerders. Er wordt gebruik gemaakt van een volledig gesloten vragenlijst. De nettorespons was in 2021 46,5%, goed voor 1657 volledige interviews. De steekproeven zijn gestratificeerd naar grootte en sector en de algemene resultaten worden gewogen. Er wordt voor elke editie een nieuwe steekproef getrokken. Meer informatie is te vinden in het methodologisch rapport (Delagrange & Notebaert, 2023).

Eén set van vragen, drie manieren van presenteren

We hebben de gegevens over de inzet van flexibiliteitsmaatregelen verzameld door aan de respondent een reeks maatregelen voor te leggen en te vragen hoeveel personen er onder die maatregel werken. Daarnaast hebben we ook het aantal personen met een contract van onbepaalde duur. We hebben die gegevens op drie manieren verwerkt.

De eerste is de mate waarin de flexibiliteitsmaatregelen toegepast worden door ondernemingen. Van zodra er minstens één persoon onder een maatregel valt, wordt ze voor die onderneming toegepast. Dit wordt gepresenteerd in **FIGUUR 1**. Voor 'contracten van onbepaalde duur' is dat 100%, aangezien we enkel ondernemingen met minstens één werknemer hebben bevraagd.

FIGUUR 1 \ Percentage ondernemingen dat een flexibiliteitsmaatregel toepast.

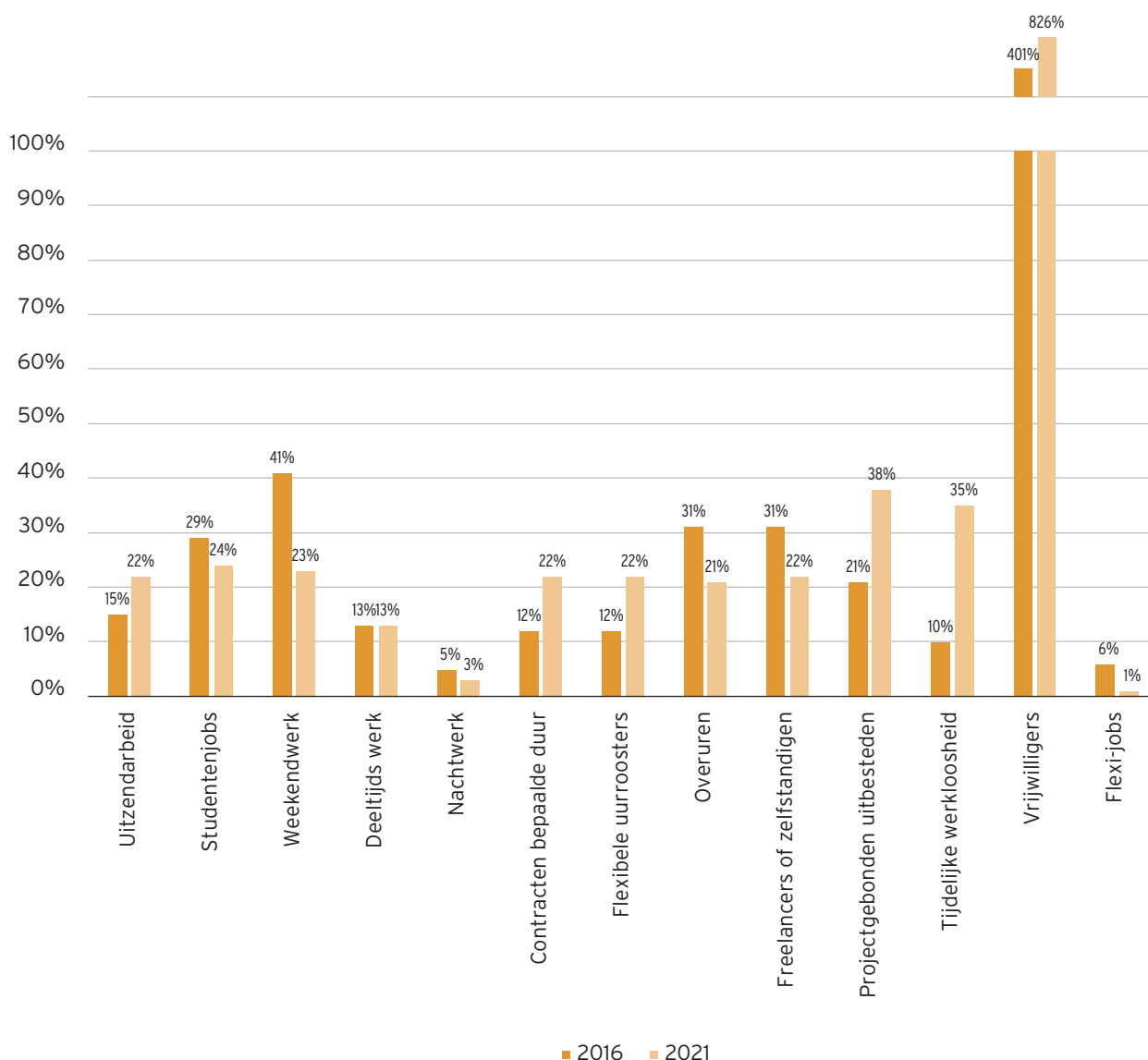


Noot: Vrijwilligers, gelegenheidswerkers en flexi-jobs enkel gevraagd bij ondernemingen uit sectoren waar dit mogelijk is en weergegeven waar dit mogelijk was in 2016. Flexi-jobs voor 2021 geven enkel deze in de horeca weer.

Bron: Ondernemingsenquête SERV / Stichting Innovatie & Arbeid.

De tweede voorstellingswijze is het percentage van het personeel dat in een bepaalde flexibiliteitsmaatregel werkt, per onderneming. Het percentage berekenen we ten opzichte van het aantal personen met een contract van onbepaalde duur. Het percentage kan daardoor hoger zijn dan 100%. We presenteren die gegevens door de gemiddelde waarden voor de hele populatie weer te geven. In **FIGUUR 2** staan die gemiddelde percentages, waarbij we de gemiddelden berekend hebben voor alle ondernemingen, ook deze die de maatregel niet toepassen.

FIGUUR 2 \ Gemiddeld percentage werknemers per onderneming dat betrokken is bij de flexibiliteitsmaatregel.



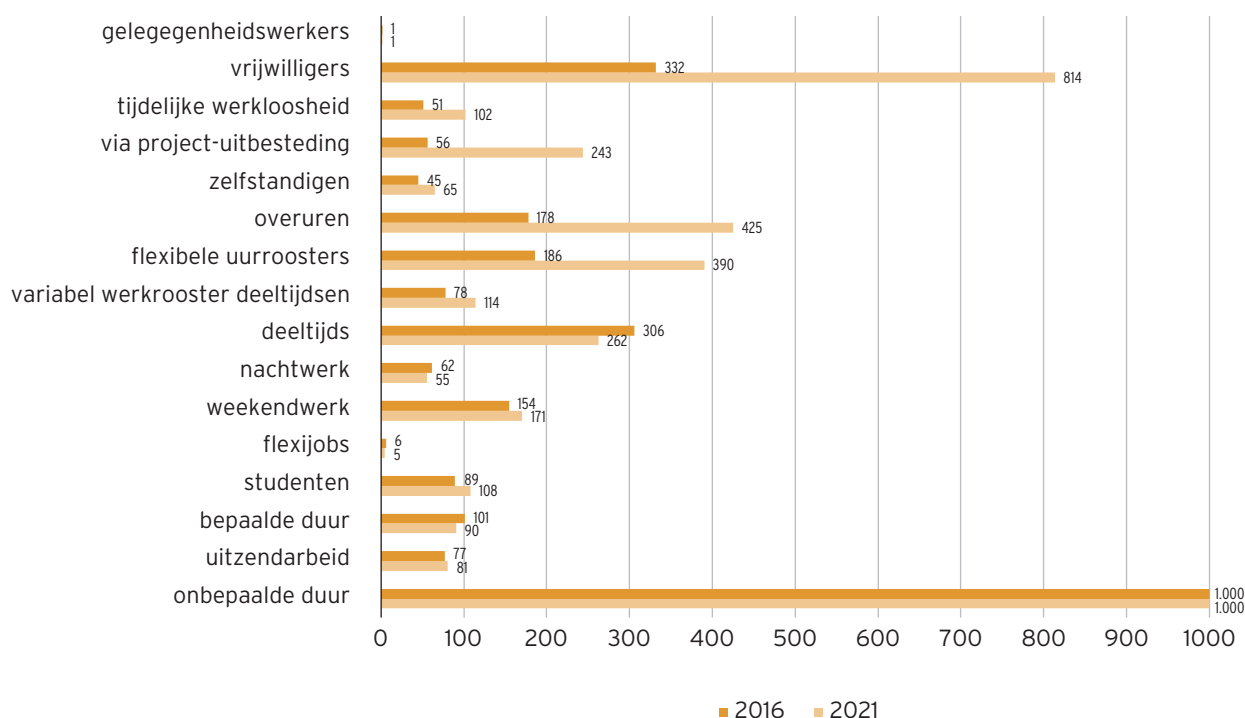
Noot: Het percentage wordt berekend bij alle ondernemingen waar de toepassing wettelijk mogelijk is, inclusief deze waar de maatregel niet wordt toegepast. Het percentage wordt berekend door het aantal werknemers binnen een flexibiliteitsmaatregel te delen door het aantal vaste werknemers, daarom is het percentage voor de vrijwilligers boven de 100%.

Bron: Ondernemingsenquête SERV / Stichting Innovatie & Arbeid

De derde weergave is een extrapolatie. Wanneer we het aantal personen die bij elke onderneming zijn opgegeven bij elkaar optellen, over alle ondernemingen heen, krijgen we een populatie van “vernoemde personen”. We presenteren die gegevens in **FIGUUR 3**, waar we de verhouding weergeven ten opzichte van het aantal vernoemde personen met een contract van onbepaalde duur. We indexeren die op een aantal van 1000 personen met een contract van onbepaalde duur. Personen kunnen hierbij onder meer dan één maatregel vallen, zoals een persoon met een contract van onbepaalde duur die ook in het weekend werkt en overuren doet.

Door deze drie voorstellingswijzen te combineren, krijgen we vat op de flexibiliteitsmaatregelen zowel wat betreft het al dan niet toepassen bij ondernemingen, de mate van toepassing bij de ondernemingen en de spreiding op de arbeidsmarkt. In wat volgt geven we onze bevindingen weer op basis van de combinatie van de drie voorstellingswijzen.

FIGUUR 3 \ Aantal personen in een bepaalde flexibiliteitsmaatregel, per 1000 personen met een contract van onbepaalde duur.



Bron: Ondernemingsenquête SERV / Stichting Innovatie & Arbeid

Beperkingen van de methode

Onze cijfers hebben een aantal beperkingen. We hebben gekozen voor personen en niet voor voltijdse equivalenten, voornamelijk om het voor de respondent niet te ingewikkeld te maken.

Daarnaast hebben we de respondent vrij gelaten om een schatting te doen, eveneens uit pragmatische overweging - exacte cijfers opzoeken is tijdrovend. De cijfers zijn daardoor mogelijk niet erg precies, maar op basis van vergelijkingen met andere bronnen kunnen we de schattingen vertrouwen. Enkel voor de extrapolatie naar de volledige populatie van 'vernoemde personen' vinden we enig voorbehoud nodig bij het extrapoleren naar de volledige populatie op de arbeidsmarkt.

Ten slotte moeten we rekening houden met de invloed van de coronacrisis. In deze editie van de Ondernemingsenquête hebben we ook vragen gesteld over de gevolgen van de coronacrisis voor de ondernemingen, waardoor we het effect ervan op de inzet van flexibiliteitsmaatregelen kunnen inschatten, zie ook Delagrangé en Notebaert (2022).

Resultaten: toepassing, mate en spreiding van flexibiliteitsinstrumenten

De top drie

De meest toegepaste flexibiliteitsinstrumenten zijn het inzetten van onderaannemers via 'projectgebonden uitbesteding' (54% van de ondernemingen), werken met deeltijdsen (58%) en werken met flexibele uurroosters en studentenarbeid (telkens 36%). Opvallend is ook het groot aandeel organisaties in de quartaire sector - onderwijs, overheid en social profit - (61%) dat met vrijwilligers werkt.

Aantal maatregelen tegelijk ingezet neemt licht toe

We hebben in totaal dertien flexibiliteitsmaatregelen voorgelegd, waarvan er een aantal niet in elke sector kunnen of mogen toegepast worden. Er worden per onderneming gemiddeld 3,7 van die instrumenten ingezet in 2021, iets meer dan de 3,1 in 2016.

Temporele flexibiliteit

De flexibiliteit in arbeidstijd neemt toe door de frequentere inzet van flexibele uurroosters (van 28% van de ondernemingen in 2016 naar 36% in 2021) waarbij het ook om meer personen gaat (van gemiddeld 12% van de werknemers naar 22%). Ook overuren (van 27% naar 32%) en weekendwerk (van 24% naar 29%) worden vaker toegepast. Nachtwerk blijft stabiel (8% van de ondernemingen). Het aandeel betrokken personen per onderneming neemt voor deze laatste drie wel af: voor overuren met tien procentpunten naar gemiddeld 21% van de medewerkers in 2021, voor weekend- en nachtwerk gaat het om bijna een halvering. Het gecombineerd effect kunnen we afleiden uit het aantal betrokken personen. Dan blijkt dat de toename ten opzichte van 2016 in het aantal ondernemingen dat overuren doet zwaarder doorweegt dan de afname in het aantal werknemers dat overuren doet, want per 1000 vaste werknemers doen 425 personen overuren in 2021, een toename ten opzichte van 2016 toen 178 personen overuren deden. Eenzelfde verhaal voor flexibele uurroosters waar we een toename zien van 186 naar 390 personen per 1000 vaste werknemers. Voor weekendwerk (van 154 naar 171) en nachtwerk (van 62 naar 52) zijn de verschillen veel minder uitgesproken en kunnen we eerder van een status-quo spreken.

Deeltijds werk in licht dalende lijn

Het aandeel ondernemingen en organisaties dat medewerkers heeft met een deeltijdse tewerkstelling is licht gedaald, van 62% naar 58% tussen 2016 en 2021. Ook is het gemiddeld aandeel deeltijds werkende medewerkers in deze organisaties verminderd van 62% naar 50%. Als we het terug afzetten op de populatie, dan zijn er per 1000 medewerkers met een vast contract in 2021 262 deeltijdsen tegenover 306 in 2016. Op basis van deze cijfers kunnen we daar geen verklaring voor vinden.

Freelancers en zelfstandigen, projectgebonden uitbesteding: sterke toename

Het aandeel ondernemingen en organisaties dat freelancers of zelfstandigen inzet is teruggelopen van 27% naar 20%. Het gemiddeld aantal zelfstandigen dat ingezet wordt, liep ook terug van 31% van het vast personeel naar 22%. Als we alleen het gemiddelde nemen bij de ondernemingen die zelfstandigen inzetten, neemt dat aandeel zeer licht toe van 107% naar 111%. De combinatie van beide leidt tot een toename in de totale inzet van zelfstandigen en freelancers, op de volledige populatie bekeken van 45 naar 65 per 1000.

Het werken met projectgebonden uitbesteding neemt sterk toe (van 15% naar 54% van de ondernemingen). De intensiteit bij de gebruikers is wel afgenomen, van een aantal dat 144% van de vaste werknemers vertegenwoordigt naar 71%. De combinatie van meer ondernemingen die uitbesteden maar met een kleiner aantal betrokken medewerkers resulteert in de populatie tot een belangrijke toename van 56 personen voor elke 1000 medewerkers met een vast contract naar 243.

Waarom zoveel respondenten nu antwoorden in de categorie 'projectgebonden uitbesteding' en niet bij 'freelancers en zelfstandigen' kunnen we niet verklaren. Beide vormen van contractuele flexibiliteit zijn weliswaar juridisch duidelijk verschillend, maar in de praktijk liggen ze vaak dicht bij elkaar. Alleszins vormen ze beide een zeer belangrijk contingent op de arbeidsmarkt, van dezelfde grootteorde als contracten van bepaalde duur, uitzendkrachten en studentenjobs bij elkaar opgeteld.

Een deel van de verklaring kan bij de coronacrisis liggen. Uitbesteding blijkt vaker samen voor te komen met enkele van de gevolgen van de coronacrisis die we opgevraagd hebben, met name een verbod op de activiteiten, een afname van de vraag, problemen met betalingen door klanten, personeel dat niet kon of mocht komen werken, en in mindere mate met problemen met leveringen. We moeten afwachten tot een volgende editie om te zien of met het oplossen van de crisis ook de mate van uitbesteden terug afneemt.

Vrijwilligers: een belangrijke groep 'naast' de arbeidsmarkt

Omdat vrijwilligers geen arbeidscontract hebben, horen ze strikt genomen niet bij de arbeidsmarkt, maar ze vertegenwoordigen wel een bijzonder groot contingent personen dat op een of andere manier prestaties levert bij organisaties die ook 'gewone' werknemers kennen. Vrijwilligerswerk is enkel mogelijk bij een aantal types van ondernemingen uit de social profit, onder meer de kunsten en de zorg. Vrijwilligers worden bij meer ondernemingen uit die sectoren ingezet (van 52% naar 61%). Wanneer vrijwilligers ingezet worden is dit - nog meer dan in 2016 - voor een aantal dat het aantal eigen, vaste werknemers vele malen overstijgt, van 768% naar 1087%. Gemeten op de volledige populatie neemt hun aantal spectaculair toe van 332 per 1000 werknemers (uit alle sectoren) met een vast contract naar 814. Ook al moeten we ervan uitgaan dat vrijwilligers een beperkt aantal uren presteren en dus ver van een voltijds equivalent zitten, ze zijn met zoveel dat ze een belangrijke groep naast de arbeidsmarkt vormen, ook al gaat het waarschijnlijk in veel gevallen over personen die ook een betaalde job hebben of anderzijds actief zijn op de arbeidsmarkt.

Een mogelijke verklaring voor de stijging kunnen we vinden bij de coronacrisis. Bij ondernemingen die met een geheel of gedeeltelijk verbod op de activiteit werden geconfronteerd, zien we een positief verband met de inzet van vrijwilligers. Het kan dan gaan om bijvoorbeeld culturele organisaties, die bij de heropening van de activiteiten een tijdlang veel meer vrijwilligers hebben ingezet om bezoekers te begeleiden of te bedienen. Ook bij vaccinatiecentra bijvoorbeeld werden zeer veel vrijwilligers ingezet. Onze data laten helaas niet toe om meer gedetailleerd naar de activiteiten te kijken.

Het contingent vrijwilligers is zo groot dat we mogen aannemen dat ze naast een maatschappelijke meerwaarde ook in economische termen een substantiële bijdrage leveren. Het betekent ook dat in veel ondernemingen vraagstukken met betrekking tot het werken met vrijwilligers moeten opgelost worden; zoals hoe ze aan te sturen, hoe ze in een arbeidsorganisatie passen, de sociaaleconomische positie van de vrijwilligers zelf en wat de verhouding is tot de medewerkers met een arbeidscontract. De vrijwilligers bevinden zich op een kruispunt van maatschappelijke fenomenen waar meer onderzoek naar nodig is.

Uitzendarbeid is een stabiele factor

Ten opzichte van 2016 is er in 2021 een kleiner aandeel ondernemingen en organisaties die uitzendarbeid inzetten, een daling van 31% naar 22%. Wel zien we dat de ondernemingen die er gebruik van maken gemiddeld meer uitzendkrachten inzetten. Waar dat in 2016 nog 50% van het vast personeel was, is dat in 2021 102%. Deze stijging is ook - maar minder uitgesproken - zichtbaar over alle ondernemingen heen, dus ook met de niet-gebruikers meegerekend, van 15% naar 22%. Op de populatie van werkenden bekeken, blijft het aantal uitzendkrachten stabiel, van 77 per 1000 personen in 2016 naar 81 in 2021. De gevolgen van de coronacrisis voor uitzendarbeid zijn dubbel, en heffen elkaar mogelijk op. Er is minder vaak gebruik gemaakt van uitzendarbeid wanneer de activiteiten moesten stilgelegd worden en als er een afname van de vraag was. Maar er is vaker gebruik gemaakt van uitzendarbeid wanneer er een toename van de vraag was. Uitzendarbeid lijkt op die manier zijn stabiliserende taak waar te maken bij pieken en dalen.

Contracten van bepaalde duur

Het aantal gebruikers van contracten van bepaalde duur bleef min of meer gelijk (van 24% gebruikers in 2016 naar 26% in 2021). Het aantal ingezette personen met een contract van bepaalde duur nam wel duidelijk toe, van 12% voor een 'gemiddelde onderneming' naar 22%. Dat resulteert in een lichte afname van 101 personen met een contract van bepaalde duur naar 91 per 1000 werknemers met een contract van onbepaalde duur.

Studentenjobs

Er is een kleine toename van het aantal ondernemingen dat studenten inzet (van 33% naar 36%), maar er is wel een daling van het aantal studenten dat ze inzetten van gemiddeld 29% naar 24% ten opzichte van het vast personeel. In het geheel is er een toename van het aantal studenten dat werkt, van 89 naar 108 per 1000 vaste werknemers.

Tijdelijke werkloosheid

Tijdelijke werkloosheid is sterk toegenomen. Het werd in 2021 door 31% van de ondernemingen en organisaties ingezet, terwijl dat in 2016 nog maar door 19% was. Ook het aantal betrokken medewerkers is toegenomen, van gemiddeld over de ondernemingen heen 10% in verhouding tot de vaste werknemers naar 35%. In de populatie is hun aandeel gestegen van 51 personen op 1000 werknemers met een contract van onbepaalde duur naar 102.

De inzet van tijdelijke werkloosheid, die aan een aantal voorwaarden is gebonden, werd door de federale regering tijdelijk vereenvoudigd om ondernemingen en organisaties de kans te geven om in de coronacrisis te overleven. Dat verklaart ongetwijfeld het grootste deel van de toename. Er blijkt immers een sterke correlatie tussen de inzet van tijdelijke werkloosheid en verplichte sluiting tijdens de coronacrisis. In dat opzicht is de inzet van tijdelijke werkloosheid misschien wel minder sterk toegenomen dan kon verwacht worden op basis van de impact van de coronacrisis.

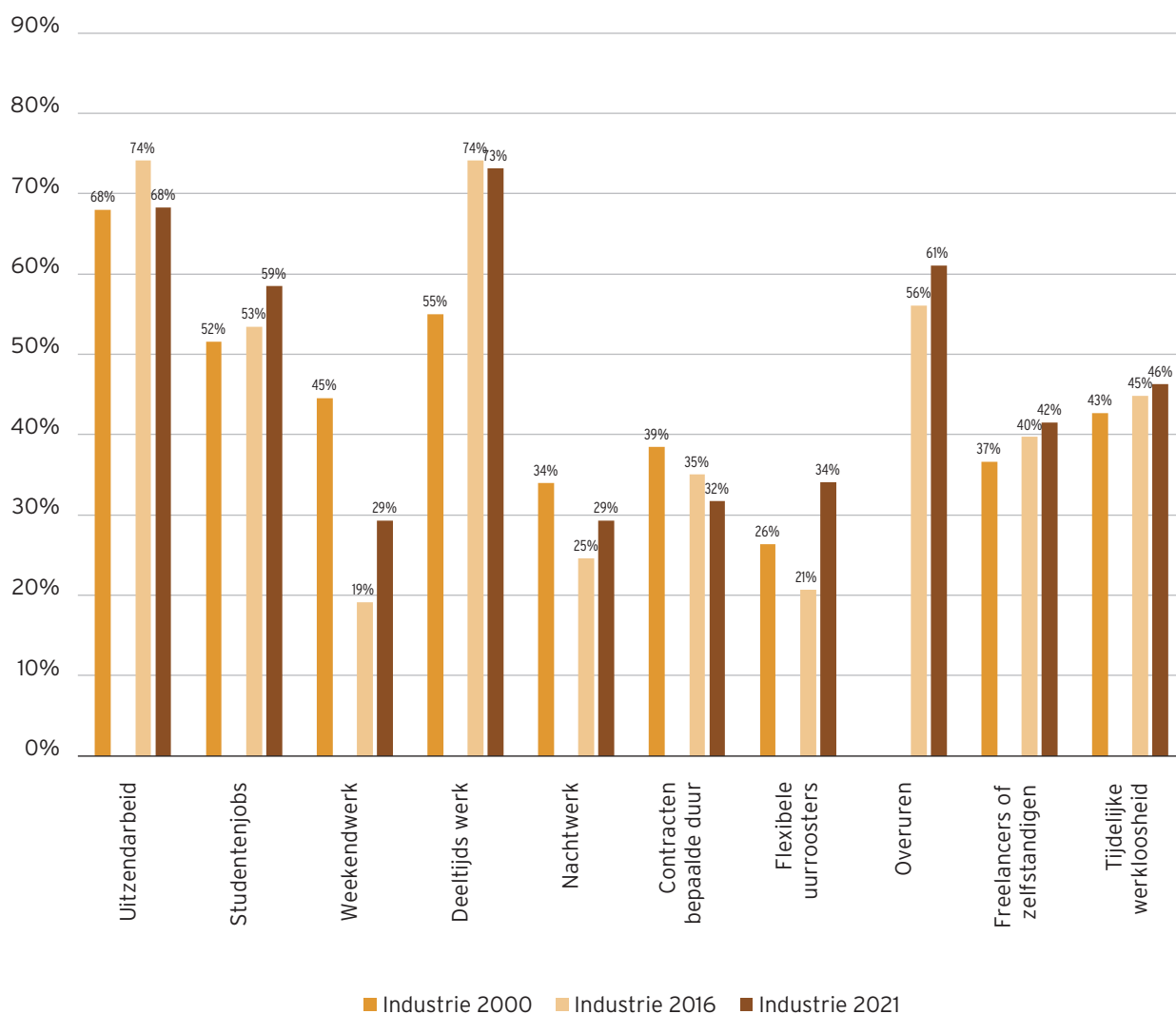
Historische evolutie in industrie en diensten

Op basis van de gegevens van de vroegere edities van onze enquêtes kunnen we een vergelijking maken die ver teruggaat in de tijd. Voor de industrie kunnen we terug naar 2000 (Delagrangé, 2001), voor de diensten naar 2004 (Delagrangé, 2004) en 2016. Het gaat voor de twee oudste edities telkens om ondernemingen met tien of meer werknemers - deze totaalcijfers wijken dus af van de andere in dit rapport. De enquêtes zijn op dezelfde manier afgenomen met dezelfde vragen, toch is het raadzaam om bij de vergelijking enige marge te nemen.

Bij de industrie (**FIGUUR 4**) zien we voor enkele instrumenten een lichte maar blijvende toename: studentenjobs, overuren, werken met freelancers en tijdelijke werkloosheid nemen bij elke editie met enkele procentpunten toe. Contracten van bepaalde duur nemen af en alle andere instrumenten laten een zekere variatie zien. Uitzendarbeid kent een piek in 2016 en keert in 2021 terug naar het niveau van 2000. Al bij al valt het vooral op dat er voor die flexibiliteitsmechanismen weinig drastische verschillen zijn over een periode van twintig jaar, op deeltijds werk na, dat een flinke groei kende tussen 2000 en 2016 (van 55% naar 74%).

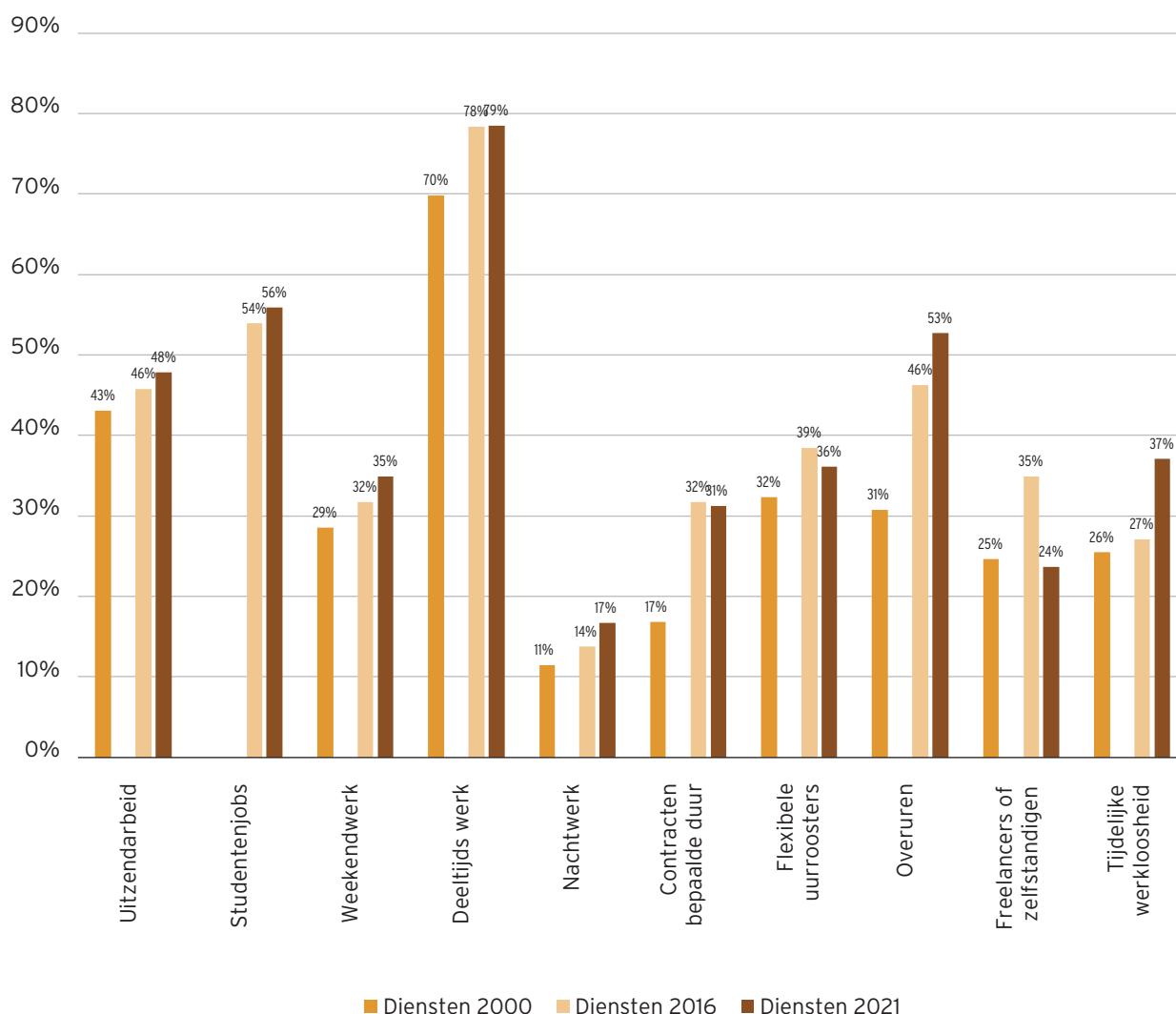
Voor de dienstensector (**FIGUUR 5**) zien we een iets ander beeld wat de evolutie betreft. De meeste flexibiliteitsmechanismen lijken een ruimere toepassing te kennen sinds 2004. De piek in tijdelijke werkloosheid is waarschijnlijk aan de coronacrisis toe te schrijven.

FIGUUR 4 \ Toepassing van een aantal flexibiliteitsinstrumenten in de industrie, 2000 - 2016 - 2021, ondernemingen met tien of meer werknemers.



Bron: Ondernemingsenquête 2021, Enquête Uitzendarbeid 2000 en 2016 - SERV / Stichting Innovatie & Arbeid

FIGUUR 5 \ Toepassing van een aantal flexibiliteitsinstrumenten in de diensten, 2004 - 2016 - 2021, ondernemingen met tien of meer werknemers.



Bron: Ondernemingsenquête 2021, Enquête Uitzendarbeid 2004 en 2016 - SERV / Stichting Innovatie & Arbeid

BIBLIOGRAFIE

- Delagrange, H. (2001). *Informatiedossier: Uitzendarbeid in de Vlaamse Industrie: inzet en ontwikkelingen*. SERV/STV. <https://www.serv.be/node/457>
- Delagrange, H. (2004). *Informatiedossier: uitzendarbeid en flexibiliteit in de dienstensector*. SERV/STV. <https://www.serv.be/node/1081>
- Delagrange, H., & Notebaert, S. (2017). *Uitzendarbeid en Flexibiliteit. Enquête bij ondernemingen en organisaties in Vlaanderen*. SERV / Stichting Innovatie & Arbeid. <https://www.serv.be/node/11623>
- Delagrange, H., & Notebaert, S. (2022). *Impact van de coronacrisis op de bedrijfsstrategie*. SERV / Stichting Innovatie & Arbeid. <https://www.serv.be/node/15034>
- Delagrange, H., & Notebaert, S. (2023). *Methodologie van de Ondernemingsenquête 2021*. SERV / Stichting Innovatie & Arbeid. <https://www.serv.be/node/15992>