

ingediend op **1453** (2022-2023) – Nr. 1
19 oktober 2022 (2022-2023)

Conceptnota voor nieuwe regelgeving

van Axel Ronse, Alessia Claes, Maaïke De Vreese,
Rita Moors, Andries Gryffroy en Philippe Muyters

over onvrijwillig deeltijds werkenden

INHOUD

1.	Situering.....	3
2.	Probleemstelling	4
3.	Deeltijdse werknemers in kaart gebracht	5
3.1.	Een op de vier Vlamingen werkt deeltijds	5
3.2.	Het aantal deeltijds werkenden is alsmaar toegenomen	6
3.3.	Redenen om deeltijds te werken	6
3.4.	Deeltijds werken in de verschillende sectoren	7
3.5.	Tijdsgerelateerde ondertewerkstelling.....	7
3.6.	Deeltijdse werknemers en het recht op een uitkering.....	8
3.7.	De impact van het deeltijds werken.....	8
4.	De activering van werknemers die onvrijwillig deeltijds werken	9
4.1.	Mogelijkheden en drempels om meer uren te werken of jobs te combineren	10
4.2.	Combineren van werk en privé	11
4.3.	Opvolging door VDAB	11
5.	Een betere benutting van het arbeidspotentieel	13
5.1.	Voorstellen voor de vrijwillig deeltijds werkenden.....	14
5.2.	Voorstellen voor de onvrijwillig deeltijds werkenden	14
6.	Conclusie	15
	Bijlage 1: Deeltijds werkenden, opgedeeld per sector	16
	Bijlage 2: Overzicht van de arbeidsreserve.....	17
	Bijlage 3: Deeltijds werkenden met een inkomensgarantie-uitkering (IGU).....	18
	Bijlage 4: Stroomdiagram voor de beschikbaarheid en begeleiding door VDAB..	19

1. Situering

De Vlaamse Regering heeft bij het begin van de huidige zittingsperiode de ambitie uitgesproken om 120.000 Vlamingen extra aan het werk te krijgen. Dat vormt de opstap naar een verhoging van de werkzaamheidsgraad naar 80 procent, wat nodig is om de sociale zekerheid op termijn leefbaar te houden en de welvaart veilig te stellen. Vlaanderen spaart kosten noch moeite om die doelstelling te bereiken door binnen het eigen bevoegdheidskader de arbeidsreserve te activeren.

Het Vlaams Economisch Sociaal Overlegcomité (VESOC), het tripartiete overleg tussen de Vlaamse sociale partners en de Vlaamse Regering, heeft daarover in februari 2020 de VESOC-engagementsverklaring 'Iedereen aan boord' ondertekend.¹ Dat resulteerde in het VESOC-akkoord 'Alle hens aan dek' van december 2020.² In juli 2022 werd het nieuwe VESOC-werkgelegenheidsakkoord 'Iedereen nodig, iedereen mee'³ gesloten, met structurele maatregelen voor een inclusieve arbeidsmarkt en duurzame tewerkstelling voor zo veel mogelijk mensen.

De war on talent woedt volop. De ondernemingen botsen op een enorme mismatch tussen de gevraagde competenties en de profielen van de werkzoekenden. De krapte op de arbeidsmarkt is ongezien. Werkgevers willen personeel aanwerven, maar slagen er slechts moeizaam of gewoonweg niet in om de vacatures effectief in te vullen. Vaak leggen ze de lat lager en organiseren opleidingen. Steeds meer bedrijven moeten hun productie stilleggen of afbouwen omdat er onvoldoende geschikte werkrachten zijn. Dat gaat gepaard met een verlies aan welvaart en economische groei.

In 2021 heeft VDAB 362.510 vacatures ontvangen: dat zijn er dubbel zoveel als in 2020.⁴ Het gaat daarbij zeker niet alleen om hooggeschoolde en gespecialiseerde profielen. Zelfs vacatures zonder grote diploma- of andere vereisten blijven openstaan.

Het aantal aangemelde vacatures bij VDAB nam in het voorjaar 2022 gestaag toe, terwijl het aantal niet-werkende werkzoekenden daalde. De spanningsratio tussen het aantal werkzoekenden zonder werk die in bemiddeling zijn tegenover het aantal openstaande vacatures is de afgelopen jaren alsmaar afgenomen. Terwijl de spanningsratio in 2017 nog 5,3 was, is die ingrijpend gedaald naar 2,4 in 2021.

	2017	2018	2019	2020	2021
Spanningsratio	5,3	3,8	3,4	4,3	2,4
Openstaande vacatures	38.099	47.411	49.084	39.403	60.003
Werkzoekenden zonder werk	202.965	179.534	165.115	169.285	145.830

Bron: Steunpunt Werk dashboard 'Mismatch: krapte op de arbeidsmarkt'

Elk jaar maakt VDAB een lijst bekend van beroepen waarvoor werkgevers moeilijk geschikt personeel vinden. VDAB baseert zich daarvoor op twee pijlers: een kwantitatieve analyse van vacatures en werkzoekenden, en een kwalitatieve bevraging

¹ VESOC-engagement tussen de Vlaamse Regering en de Vlaamse sociale partners van de SERV 'Iedereen aan boord – samen voor meer mensen aan de slag – 120.000 mensen extra aan het werk' (<https://www.serv.be/sites/default/files/documenten/VESOC-engagementsverklaring%2021%2002%202020%20.pdf>).

² VESOC-akkoord 'Alle hens aan dek' (<https://www.serv.be/sites/default/files/documenten/AHAD%20informeel%20VESOC%2014-12-2020%20definitief.pdf>).

³ VESOC-Werkgelegenheidsakkoord 'Iedereen nodig, iedereen mee. 40 maatregelen voor de Vlaamse arbeidsmarkt' (https://www.serv.be/sites/default/files/documenten/VESOC_20220701_Werkgelegenheidsakkoord.pdf).

⁴ https://www.vdab.be/sites/default/files/media/files/vacaturebericht_december_2021.pdf

van VDAB-experten en relevante sectororganisaties. De knelpuntberoepenlijst⁵ telt nu maar liefst 207 beroepen: dat zijn er zeventien meer dan vorig jaar. Sommige daarvan zijn echter gerelateerd aan corona. Van alle aangemelde vacatures in 2021 gaat het in zes op de tien gevallen om knelpuntberoepen.

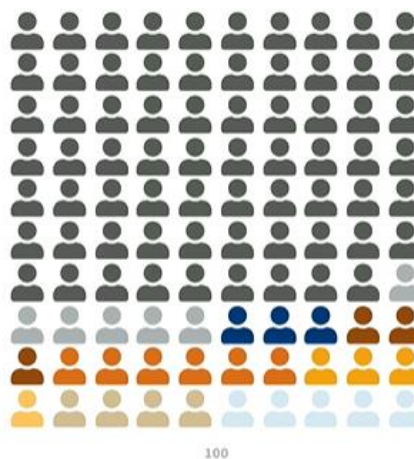
2. Probleemstelling

Het is duidelijk dat Vlaanderen het zich niet kan veroorloven om talent verloren te laten gaan. Om de nijpende krapte op de arbeidsmarkt en de mismatch aan te pakken moeten er meer mensen langer aan de slag. Van elke 100 Vlamingen tussen de 20 en de 64 jaar zijn er 75 aan het werk, 3 zijn er werkloos en 22 niet-beroepsactief. Dat blijkt uit de cijfers van het Steunpunt Werk. Om dat doel te bereiken, wordt niet alleen gefocust op de uitkeringsgerechtigde werkzoekenden, maar ook op de niet-beroepsactieven zoals de langdurig zieken, de leefloners, de vervroegde uittreeders en de huisvrouwen en -mannen die de weg naar de arbeidsmarkt niet (langer) vinden.

Van aantrekken van de eigen arbeidsreserve...

Per **100** personen (20-64 jaar) zijn er in Vlaanderen...

- **75** aan het werk 
 - van wie **6** onvrijwillig minder werkuren presteren 
- **3** werkloos 
- **22** niet-beroepsactief
 - **3** zoekend, beschikbaar of inzetbaar 
 - **6** arbeidsongeschikten 
 - **3** huisvrouwen en -mannen 
 - **1** in swt-stelsels 
 - **4** studenten 
 - **5** op vervroegd pensioen 



100

Bron: Steunpunt Werk op basis van Statbel (Algemene Directie Statistiek – Statistics Belgium) – EAK

STEUNPUNT
WERK

Vlaanderen
2022

KU LEUVEN

Het laaghangende fruit is ondertussen grotendeels geplukt. Het zal dus meer inspanningen vergen om mensen met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt te activeren. Het is een complexe problematiek. Het gaat over onderwijs en opleiding, begeleiding, het toeleiden van niet-beroepsactieven en de langdurig zieken naar de arbeidsmarkt, arbeidsvoorwaarden, de balans tussen werk en privé, flexibiliteit, het meer activerend maken van uitkeringen enzovoort. De oplossingen bevinden zich in het onderwijs- en arbeidsmarktbeleid, zowel op Vlaams als op federaal niveau.

De Vlaamse Regering neemt tal van initiatieven om de krapte aan te pakken en de werkzaamheidsgraad op te krikken. Voorbeelden zijn het beleid van de concentrische cirkels, dat wordt beschreven in het Vlaamse regeerakkoord, of de samenwerkingsovereenkomsten met Wallonië en het Brusselse Hoofdstedelijke Gewest voor de interregionale arbeidsmobiliteit. De Vlaamse overheid biedt incentives voor opleidingen die leiden naar een knelpuntberoep. Zo is de opleiding gratis voor werkzoekenden, wordt er voorzien in kinderopvang en is er een bijdrage in de verplaatsingskosten.

Het is de gedeelde verantwoordelijkheid van de werkzoekenden en de werknemers, de ondernemingen en de overheid om ondernemend te zijn en initiatief te nemen.

⁵ <https://www.vdab.be/trends/knelpuntberoepen>

Iedereen zal uit de comfortzone moeten treden om aan de slag te gaan en de vacatures in te vullen.

3. Deeltijdse werknemers in kaart gebracht

Er kan worden vastgesteld dat een groep werknemers onderbelicht blijft. Van de 75 op de 100 personen die aan het werk zijn, presteren er maar liefst zes onvrijwillig minder uren. Die mensen zijn deeltijds aan het werk, maar zouden liever meer uren presteren. Doordat ze de mogelijkheid niet hebben om meer te werken, gaan er dus kansen verloren om hun talenten volledig in te zetten. Voor die personen is een specifieke aanpak nodig, die verschilt van die voor de niet-werkende werkzoekenden of de niet-beroepsactieven. Ze zijn immers aan de slag en zijn bovendien gemotiveerd om meer te werken.

3.1. Een op de vier Vlamingen werkt deeltijds⁶

Een deeltijdse werknemer is een werknemer die:

- volgens het contract per week minder uren werkt dat het maximale aantal uren dat in de onderneming wordt gepresteerd;
- minder verdient dan het loon voor een volledige werkweek.

In 2021 was bijna een op de vier werkenden of 24,3 procent deeltijds aan de slag. Dat is een lichte stijging in vergelijking met 2005, toen het nog over 22,2 procent ging. Er zijn meer deeltijds werkenden in het Vlaamse Gewest dan in het Waalse Gewest (23,3 procent) of het Brusselse Hoofdstedelijke Gewest (18,7 procent). In de Europese Unie (EU27) bedroeg het aandeel deeltijds werkenden in 2021 gemiddeld 17,2 procent. Er zijn grote verschillen tussen de EU-landen. De koplopers zijn Nederland (39,0 procent), Oostenrijk (29,1 procent) en Duitsland (27,9 procent).⁷

Vrouwen werken opvallend meer deeltijds dan mannen. Van alle vrouwen die in 2021 aan de slag waren, werkte 40,2 procent deeltijds. In 2005 was dat 41,9 procent en in 2012 maar liefst 45 procent. Het aandeel bij de mannen is veel lager, namelijk 10 procent in 2021. Dat aantal is wel toegenomen in vergelijking met 2005 toen 6,6 procent deeltijds werkte. Terwijl er in 2005 een verschil was tussen vrouwen en mannen van 35,3 procentpunten, daalde de kloof tot 30,1 procentpunten in 2021.

Het aandeel van de deeltijds werkenden is het hoogst bij de 55-plussers, namelijk 35 procent in 2021.

Als rekening wordt gehouden met de scholingsgraad, dan valt op dat de kortgeschoolden (28,4 procent) het vaakst deeltijds werken. De middengeschoolden komen op de tweede plaats (24,2 procent) en de hoogopgeleiden werken het minst deeltijds (22,9 procent). In alle categorieën is er in 2021 een stijging van deeltijds werkenden ten opzichte van 2005.

Vooraf alleenstaanden met kinderen werken deeltijds, namelijk 27,9 procent. Bij een alleenstaande zonder kinderen gaat het over 18,7 procent. Van de koppels zonder kinderen werkte in 2021 24,8 procent deeltijds. Dat is iets meer dan de koppels met kinderen (24,6 procent).

Van de werkenden met een handicap of een langdurig gezondheidsprobleem werkte 35,8 procent in 2021 deeltijds. Dat is meer dan de werknemers die niet in die categorie vallen (22,7 procent). In de periode 2009-2018 steeg de kloof tussen

⁶ <https://www.vlaanderen.be/statistiek-vlaanderen/arbeid/deeltijdarbeid> en <https://www.steunpuntwerk.be/cijfers/vlaanderen-binnen-europa-jobkenmerken>

⁷ <https://www.steunpuntwerk.be/cijfers/vlaanderen-binnen-europa-jobkenmerken>

beide groepen tot 19,8 procentpunten, maar het verschil daalde in 2021 weer tot 13,1 procentpunten.

De verschillen tussen werknemers die in België geboren zijn en werknemers met een migratieachtergrond waren in 2021 minimaal.

3.2. Het aantal deeltijds werkenden is alsmaar toegenomen

De nota 'Toekomstverkenningen arbeidsmarkt 2050'⁸ (maart 2017) van het Steunpunt Werk in het kader van de Visie 2050-strategie van de Vlaamse Regering gaat in op de evolutie van het deeltijds werken. De afgelopen dertig jaar is de arbeidsparticipatie van vrouwen met bijna 30 procentpunten toegenomen, van 40,3 procent in 1983 tot 69,2 procent in 2015. Parallel daarmee is ook het aandeel deeltijdarbeid fors gegroeid. Terwijl in 1983 een op de vijf vrouwen of 21,2 procent deeltijds werkten, kan in 2015 bijna een verdubbeling worden opgetekend, tot 42,9 procent. Opvallend is de stagnatie tussen 2006 en 2015.

Mannen werken beduidend minder deeltijds, maar het aandeel is de laatste dertig jaar ook uitgesproken toegenomen van 1,5 procent in 1983 tot 9,2 procent in 2015. Volgens een groeioprognose zal het aandeel deeltijds werkenden verder toenemen. Het Steunpunt Werk berekende dat in 2050 – afhankelijk van de gehanteerde scenario's – 30 procent tot 60 procent van de vrouwen deeltijds zal werken.

3.3. Redenen om deeltijds te werken

De onderstaande tabel van Statbel geeft de redenen weer om deeltijds te werken.⁹ De tabel bevat een overzicht van de federale data en dus niet alleen die van het Vlaamse Gewest.

Het merendeel van de werknemers die deeltijds werken, maakt zelf bewust die keuze. Doorgaans gaat het om een bewuste keuze om de balans tussen werken en privé beter in evenwicht te houden, vanuit gezondheidsoverwegingen, om de zorg voor de kinderen of een hulpbehoevend persoon op zich te nemen of om een vorming of een opleiding te volgen. Werknemers kiezen ook voor andere mogelijkheden om werk en privé beter te combineren, zoals flexibele uurroosters, variabele uurregelingen en telewerken.¹⁰

Dat geldt niet voor iedereen die deeltijds werkt. Uit de tabel kan worden afgeleid dat ongeveer een op de vijf werknemers deeltijds werkt omdat ze geen voltijdse job kunnen vinden of omdat de job niet voltijds wordt aangeboden. Ze willen meer uren werken, maar hebben niet de mogelijkheid om dat te doen. De werkgever kan bijvoorbeeld maar een beperkt aantal uren aanbieden of door de flexibele uurroosters is de combinatie met een andere job zo goed als onmogelijk.

Reden van deeltijds werken - 2021	Mannen	Vrouwen	Totaal
U vindt geen voltijdse job of uw job wordt niet voltijds aangeboden	22,5%	21,7%	21,9%
U volgt onderwijs of opleiding	15,9%	7,0%	9,0%
Omwille van ziekte of arbeidsongeschiktheid	8,0%	5,9%	6,4%
Zorg voor eigen kinderen of andere zorgbehoevende familieleden	10,3%	24,6%	21,4%
Andere familiale redenen	6,3%	12,2%	10,9%
Andere persoonlijke redenen	25,4%	24,1%	24,4%
Andere reden	11,6%	4,5%	6,0%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%

⁸ https://www.steunpuntwerk.be/files/publications/WERK/WerkRapport/werk.rapport_2017_01_0.pdf

⁹ <https://statbel.fgov.be/nl/themas/werk-opleiding/arbeidsmarkt/deeltijds-werk#panel-13>

¹⁰ https://www.steunpuntwerk.be/files/publications/WERK/WerkRapport/werk.rapport_2017_01_0.pdf

3.4. Deeltijds werken in de verschillende sectoren

Het aandeel deeltijds werkenden is afhankelijk van de sector. Het grootste aandeel deeltijds werkende loontrekkenden is te vinden in de volgende sectoren:

- menselijke gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening (48,9 procent);
- diensten die accommodatie en maaltijden verschaffen (46,4 procent);
- administratieve en ondersteunende diensten (38,5 procent).¹¹

In bijlage 1 bij deze conceptnota voor nieuwe regelgeving is per sector een volledig overzicht opgenomen van het aandeel deeltijds werkende loontrekkenden in verhouding tot alle loontrekkenden.

Er is een verschil tussen vrouwen en mannen. In de top drie van sectoren waar vrouwen het meest deeltijds werken, staan:

- diensten die accommodatie en maaltijden verschaffen (60,5 procent);
- menselijke gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening (55,4 procent);
- administratieve en ondersteunende diensten (54,8 procent).

Bij de mannen staan de volgende sectoren in de top drie:

- diensten die accommodatie en maaltijden verschaffen (34,3 procent);
- menselijke gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening (22,3 procent);
- kunst, amusement en recreatie (21,2 procent).

3.5. Tijdgerelateerde ondertewerkstelling

In het rapport 'Een inclusieve benadering van het arbeidspotentieel van de Vlaamse bevolking op basis van enquête- en administratieve data'¹² van het Steunpunt Werk wordt een analyse gemaakt van de tijdgerelateerde ondertewerkstelling. 117.100 personen waren in 2018 tijdgerelateerd ondertewerkgesteld. Dat is 3,1 procent van de 20- tot 64-jarige Vlamingen. Het grootste deel, namelijk 100.800 personen, valt onder de deeltijds tewerkgestelden die meer arbeidsuren willen presteren.

65 procent van de tijdgerelateerde ondertewerkgestelden zijn vrouwen. De verklaring daarvoor is dat vrouwen vaker in sectoren werken waar deeltijds werk de norm is, bijvoorbeeld de handel en de schoonmaak. In de social profit zijn drie op de vier werknemers vrouw en werkt meer dan 60 procent van de vrouwen deeltijds.¹³ In de dienstenchequesector zijn gemiddeld 98 procent van de werknemers vrouwen en 93 procent is deeltijds aan de slag.¹⁴

Mannen die onvrijwillig minder uren presteren, werken vaak in conjunctuurgevoelige sectoren. Als arbeidsuren – doorgaans tijdelijk – worden gereduceerd, liggen economische redenen daarvoor aan de basis.

In het onderzoek wordt aangegeven dat vooral jongeren tussen 20 en 24 jaar, en ook kort- en middengeschoolden onvrijwillig minder uren presteren. Een mogelijke verklaring daarvoor is dat die mensen door het ontbreken van de juiste competenties en ervaring meer in kwetsbare jobs terechtkomen.

¹¹ <https://statbel.fgov.be/nl/themas/werk-opleiding/arbeidsmarkt/deeltijds-werk#panel-12>

¹² https://www.steunpuntwerk.be/files/publications/WERK/WerkRapport/werk.rapport_2019_01.pdf

¹³ <https://verso-net.be/cijfers/arbeidsmarkt/medewerkers/medewerkers-in-de-social-profit>

¹⁴ Departement WSE, Kerncijfers van het Vlaamse Dienstenchequestelsel. Jaarrapport 2018 – 2019.

De grafiek van Steunpunt Werk die is opgenomen in bijlage 2 bij deze conceptnota voor nieuwe regelgeving, situeert die cijfers.

3.6. Deeltijdse werknemers en hun recht op een uitkering¹⁵

De Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening (RVA) erkent drie categorieën van deeltijdse werknemers:

- de deeltijdse werknemer die wordt gelijkgesteld met een voltijdse werknemer, heeft geen recht op een uitkering naast het deeltijdse loon;
- de deeltijdse werknemer met behoud van rechten kan een inkomensgarantie-uitkering (IGU)¹⁶ ontvangen naast het deeltijdse loon. De uitkering is gekoppeld aan een aantal voorwaarden, zoals de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur, het brutomaandloon enzovoort¹⁷ en wordt aangevraagd via de uitbetalingsinstelling. De werknemers presteren onvrijwillig minder uren en leggen een verklaring af dat ze bereid zijn om meer te werken. De werkgever is verplicht om de deeltijdse werknemers te waarschuwen zodra ze extra uren kunnen presteren waarvoor ze de vereiste kwalificaties hebben. De betrokkenen zijn verplicht om zich bij VDAB in te schrijven;
- de vrijwillig deeltijdse werknemer die er zelf voor kiest om minder uren te werken, kan voor die vermindering van het aantal uren geen aanvullende werkloosheidsuitkering ontvangen.

Volgens de cijfers van de RVA¹⁸ waren er in 2021 in het Vlaamse Gewest gemiddeld 13.224 deeltijdse werknemers met behoud van rechten en een inkomensgarantie-uitkering. Dat kostte de overheid 83.330.467 euro. Voor de eerste vier maanden van 2022 waren dat er gemiddeld 13.172, met een totale kostprijs van 27.880.021 euro.

De Vlaamse minister van Economie en Werk Jo Brouns gaf aan dat er in mei 2022 15.397 deeltijdse werknemers met een inkomensgarantie-uitkering (IGU) en 16.746 vrij ingeschreven deeltijdse werknemers zonder IGU waren.¹⁹

3.7. De impact van het deeltijds werken

De masterproef van Nele Plas²⁰ over de populariteit van deeltijdse tewerkstelling stelt dat vooral vrouwen, kortgeschoolden, ouderen, samenwonende of getrouwde werknemers en werknemers met thuiswonende kinderen oververtegenwoordigd zijn in de populatie van de deeltijds werkenden. Die conclusie wordt bevestigd door de bovenstaande cijfers. Uit haar onderzoek blijkt dat die groepen over het algemeen amper negatieve gevolgen ervaren ten aanzien van voltijdse werknemers.

¹⁵ <https://www.rva.be/nl/documentatie/infoblad/t28#:~:text=U%20bent%20een%20%22deeltijdse%20werknemer,uren%20voorzien%20in%20de%20onderneming>

¹⁶ <https://www.vlaanderen.be/inkomensgarantie-uitkering> en <https://www.rva.be/nl/documentatie/infoblad/t70>

¹⁷ De voorwaarden voor een IGU zijn:

- de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur mag niet hoger zijn dan vier vijfde van een voltijdse betrekking;
- het brutomaandloon moet lager zijn dan 1.691,40 euro (bedrag op 1 januari 2022);
- de werknemer moet de werkgever vragen om voorrang te krijgen als een voltijdse betrekking vrijkomt;
- de werknemer moet de werkgever vragen om het contract aan te passen zodra hij regelmatig meer uren moet presteren dan in de arbeidsovereenkomst is opgenomen;
- de werknemer moet ingeschreven zijn en blijven bij VDAB en beschikbaar zijn voor de arbeidsmarkt.

¹⁸ https://www.rva.be/nl/documentatie/statistieken/cijfers/deeltijdse-werknemers#h2_0

¹⁹ *Vragen om uitleg* VI. Parl. 2021-22, nr. 3313, van Axel Ronse aan minister Jo Brouns over de werknemers die onvrijwillig minder uren presteren.

²⁰ Plas, N., *Deeltijdse tewerkstelling in België: (on)terecht populair? Gevalstudie naar motieven en negatieve gevolgen bij oververtegenwoordigde groepen*. Ongepubliceerde masterproef. Academiejaar 2016 – 2017 - https://libstore.ugent.be/fulltxt/RUG01/002/375/808/RUG01-002375808_2017_0001_AC.pdf

Er zijn twee aspecten die aandacht vragen in vergelijking met de voltijdse werknemers, namelijk een lagere inschatting van de professionele vooruitgang en een hogere work-lifebalance.

In de masterproef somt de auteur de negatieve uitkomsten van deeltijds werk op: "minder promotiekansen, lager loon, een slechtere ervaring met teamwerk en contact met collega's en de beperktere opbouw van sociale rechten".

Als er wordt ingezoomd op de vrijwillige en de onvrijwillige deeltijdse werknemers, dan komen een aantal specifieke aspecten aan bod. De auteur stelt immers vast dat de onvrijwillig deeltijds werkenden lager scoren op het vlak van opleidingsmogelijkheden, loon, extralegale voordelen en team en collega's. Opvallend is dat de onvrijwillig deeltijds werkenden beduidend lager scoren op work-lifebalance. Hun resultaat ligt in de lijn van de voltijds werkenden. Een verklaring voor de specifieke verschillen is volgens het onderzoek te vinden in een algemene mentaliteit. In de ogen van velen wordt voltijds werk nog steeds als de norm beschouwd, waardoor deeltijdse werknemers atypisch zijn. Dat resulteert in een diepgewortelde overtuiging – of het vooroordeel – dat deeltijds werkenden minder verbonden zijn met het werk en de organisatie en er minder bij betrokken zijn, waardoor ze minder bereid zouden zijn om inspanningen te leveren. Dat tekent hun kansen op de arbeidsmarkt en in de organisatie. Algemeen beschouwd speelt dat minder een rol bij de vrijwillig deeltijds werkenden.

4. De activering van werknemers die onvrijwillig deeltijds werken

De werknemers die onvrijwillig minder uren presteren, maar graag voltijds willen werken, blijven vandaag onderbelicht. Gezien de huidige krapte op de arbeidsmarkt en de noodzaak om meer mensen langer aan het werk te krijgen, vormen die werknemers een belangrijke categorie om voltijds te activeren: ze zijn immers al aan de slag. Toch ervaren ze drempels om voltijds te presteren.

Het Steunpunt Werk formuleert het als volgt: "De tijdsgerelateerde ondertewerkgestelden beschouwen we als een categorie die voorlopig niet optimaal ingezet wordt op de arbeidsmarkt en waar dus nog bijkomend arbeidspotentieel aanwezig is. Het gaat immers om mensen die al aan de slag zijn, en dus ook aantonen dat ze kunnen meedraaien in de wereld van werk. Ze willen bovendien graag meer uren presteren, maar krijgen daar (tijdelijk) de kans niet toe."²¹

In het nieuwe VESOC-werkgelegenheidsakkoord 'Iedereen nodig, iedereen mee'²² wordt die doelgroep meegenomen: "De Vlaamse Regering en de sociale partners zetten in op een goede monitoring van de grootte, alsook de inzetbaarheid (beroepservaring, competenties ...) van de verschillende groepen, de drempels (mobiliteit, kinderopvang, discriminatie ...) die deze groepen ervaren naar werk, de instrumenten die worden ingezet en het effectieve bereik van deze groepen. Ook mensen met ondertewerkstelling en een inkomensgarantie-uitkering (IGU) verdienen de mogelijkheid om over te stappen naar volledige tewerkstelling met aandacht voor hun specifieke tewerkstellingssituatie. De Vlaamse Regering en de sociale partners spreken af wat de gepaste strategie en flankerende maatregelen zijn om deze mensen toe te leiden naar werk. VDAB zal ook investeren in de juiste dataconnecties, alsook de andere partners die met deze doelgroepen werken."

²¹ https://www.steunpuntwerk.be/files/publications/WERK/WerkRapport/werk.rapport_2019_01.pdf

²² https://serv.be/sites/default/files/documenten/VESOC_20220701_Werkgelegenheidsakkoord.pdf

4.1. Mogelijkheden en drempels om meer uren te werken of jobs te combineren

Meer uren presteren

Wie onvrijwillig deeltijds werkt, doet dat omdat het aantal arbeidsuren buiten zijn of haar wil om lager is of wordt verminderd. De betrokkenen willen liever meer uren presteren bij dezelfde werkgever. Dat kan alleen als er extra uren ter beschikking zijn voor dezelfde of een vergelijkbare functie. De werknemers kunnen er ook voor kiezen om een andere functie in de onderneming op te nemen.

Daarnaast kan er een flexibel uurrooster worden opgelegd om technische of economische redenen. Dat kan verhinderen dat een werknemer meer uren kan presteren of een tweede job bij een andere werkgever kan aanvaarden. In dat geval kan meer zekerheid over de te presteren uren of meer zeggenschap bij het bepalen van de uurroosters een oplossing zijn.

Het kan niet de bedoeling zijn dat werknemers ongewenst in een permanent deeltijds statuut blijven hangen. Wie er niet in slaagt om op termijn bij de werkgever een voltijdse betrekking te krijgen of over een aangepast uurrooster te onderhandelen dat toelaat om voltijds te werken, moet de sprong durven wagen naar een volledige tewerkstelling in een andere functie of bij een andere werkgever. De inkomensgarantie-uitkering (IGU) werkt niet responsabiliserend of stimulerend om die stap effectief te zetten.

Verschillende banen combineren

Werknemers met een baan die onvoldoende uren biedt en die toch voltijds willen werken, kunnen er een baan bijnemen om de resterende uren te presteren. Dat kan zinvol zijn voor mensen die nood hebben aan meer uitdaging en afwisseling. Als ze goed uitkijken, kan het financieel voordeliger zijn dan te focussen op een fulltime job. Het geeft bovendien meer financiële zekerheid, omdat risico's worden gespreid. Zo is het bij de start van een zelfstandige activiteit niet onverstandig om die te combineren met een vaste baan in loondienst. In 2021 was 60,5 procent van de uitgeoefende tweede jobs een zelfstandige activiteit.²³

Sommige werknemers kiezen er bewust voor om verschillende jobs te combineren. In 2021 hadden 139.300 van de werkende Vlamingen tussen de 20 en 64 jaar naast een hoofdactiviteit ook een tweede job. 55.900 daarvan of 40 procent geeft aan dat hun hoofdactiviteit een deeltijdse baan is. Algemeen hebben personen die deeltijds werken vaker een tweede job dan personen die aangeven voltijds te werken in hun hoofdactiviteit: het gaat om respectievelijk 8 en 3,8 procent.²⁴

Er is een ruim aanbod van deeltijdse jobs. Van de in totaal van 407.072 vacatures die de afgelopen twaalf maanden bij VDAB werden aangemeld, waren 108.567 of 27 procent deeltijdse vacatures.²⁵ Die vacatures zijn niet altijd aantrekkelijk voor wie een voltijdse baan zoekt en dus meer geschikt voor wie al deeltijds aan de slag is.

Er zijn ook knelpunten. Niet iedereen slaagt erin om verschillende jobs praktisch te combineren, de afspraken te maken en na te komen, samen te werken met de verschillende collega's en de opdrachten goed te plannen. De druk en praktische beslommeringen bij de combinatie van verschillende deeltijdse jobs ligt vaak hoger. De vereiste wendbaarheid vergt veel energie. Werknemers die behoefte hebben

²³ *Schriftelijke vragen* VI.Parl. 2021-22, nr. 723, van Axel Ronse aan minister Jo Brouns, over werknemers die meerdere jobs combineren.

²⁴ *Schriftelijke vragen* VI.Parl. 2021-22, nr. 723, van Axel Ronse aan minister Jo Brouns, over werknemers die meerdere jobs combineren.

²⁵ https://www.vdab.be/sites/default/files/media/files/vacaturebericht_juni_2022.pdf

aan een vast werkritme en een voorspelbaar verloop van een stabiele job, slagen er niet altijd in om voldoende flexibiliteit aan de dag te leggen.

Wie verschillende jobs heeft, kan het best de fiscale impact in de gaten houden. De werkgever is verantwoordelijk om de RSZ-bijdragen en de bedrijfsvoorheffing in te houden en te storten aan de overheid. De bedrijfsvoorheffing is een voorschot op het bedrag dat de werknemer moet betalen op de beroepsinkomsten in de personenbelasting. Op het einde van het jaar worden alle beroepsinkomsten samengeteld. De belastingvoet is afhankelijk van het inkomen, dus hoe hoger de inkomsten, hoe hoger het bedrag dat moet worden betaald. Wie twee deeltijdse jobs combineert, loopt het risico om voor onaangename verrassingen te staan doordat de werkgever te weinig bedrijfsvoorheffing heeft ingehouden. De werkgevers berekenen elk afzonderlijk de bedrijfsvoorheffing op basis van het inkomen en de gebruikelijke schalen. Op het einde van het jaar worden alle beroepsinkomsten in de personenbelasting samengeteld. Daarop worden de progressieve belastingschalen toegepast. Door de combinatie van de twee inkomsten is het dus mogelijk dat de werknemer in een hogere belastingschijf terechtkomt en dus zal moeten bijbetalen.

Een werkgever kan een werknemer contractueel verbieden om een tweede baan aan te nemen als het de concentratie of de veiligheid in het gevaar zou brengen of om te verhinderen dat eigen werknemers bij de concurrent aan de slag gaan (niet-concurrentiebeding). Werkgevers kunnen bovendien contractueel vastleggen dat werknemers steeds hun akkoord moeten vragen voor ze een bijkomende job aannemen.

4.2. Combineren van werk en privé

Het merendeel van de deeltijdse werknemers kiest er bewust en vrijwillig voor om minder uren te presteren om de zorg voor het gezin of een zorgbehoevend persoon op zich te nemen. De vraag is of alle mogelijke alternatieven zoals tijdskrediet, Vlaams zorgkrediet, thematisch verlof (ouderschapsverlof, palliatief verlof, verlof voor medische bijstand en mantelzorgverlof) of Vlaams opleidingsverlof, voldoende werden onderzocht.

Uit het onderzoek over het gebruik van en de behoefte aan kinderopvang voor baby's en peuters jonger dan 3 jaar in het Vlaamse Gewest (2019)²⁶ blijkt dat de niet-passende openingsuren, de prijs en het gebrek aan plaatsen cruciale knelpunten in de kinderopvang zijn. Mogelijk zijn die factoren belangrijk bij de keuze om deeltijds aan de slag te gaan en de zorg voor de kinderen op zich te nemen.

4.3. Opvolging door VDAB

Inschrijving bij VDAB

Deeltijdse werknemers die onvrijwillig minder uren presteren en een IGU ontvangen, zijn verplicht zich in te schrijven bij VDAB.²⁷ Daarnaast beschikt VDAB over de data door een gegevensuitwisseling met de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening (RVA). Die werknemers vormen een aparte categorie in de databank van VDAB.

²⁶ Het rapport 'Het gebruik van en de behoefte aan kinderopvang voor baby's en peuters jonger dan 3 jaar in het Vlaamse Gewest' van het Steunpunt Welzijn, Volksgezondheid en Gezin (https://cdn.nimbu.io/s/5s8z9pg/channelentries/kiwrc9e/files/2019_09%20Rapport_25%20SWVG%20EF24_Gebruik%20en%20behoefte%20aan%20kinderopvang.pdf?ifmt82w) en het rapport 'Een inclusieve benadering van het arbeidspotentieel van de Vlaamse bevolking op basis van enquête- en administratieve data' van het Steunpunt Werk (https://www.steunpuntwerk.be/files/publications/WERK/WerkRapport/werk.rapport_2019_01.pdf).

²⁷ <https://www.vdab.be/inschrijven/deeltijds-werk>

VDAB gaat met die mensen aan de slag en biedt hun een voltijds of een aanvullend aanbod aan.

De vrijwillig deeltijdse werknemers ontvangen geen uitkering, maar ze kunnen zich wel vrijwillig inschrijven bij VDAB. Ze vormen een aparte categorie in de databank, zodat ze als aparte groep herkend kunnen worden.

In kaart brengen van de doelgroep

De verplichte of vrijwillige inschrijving bij VDAB is belangrijk om de doelgroep in kaart te brengen en te contacteren voor een aangepast aanbod. Alleen de personen die een IGU ontvangen, zijn verplicht zich in te schrijven; andere deeltijds werkenden doen dat op vrijwillige basis. Wie zich niet inschrijft, blijft onder de radar en kan dus ook niet worden bereikt voor een aangepast aanbod. Om een zo breed mogelijk beeld te hebben, blijft het dus belangrijk dat de vrijwillig deeltijdse werknemers worden gestimuleerd en gesensibiliseerd om zich in te schrijven bij VDAB.

Daarnaast moet VDAB nagaan of de beschikbare data volstaan om die categorie en de specifieke drempels en behoeften in kaart te brengen. De minister gaf tijdens de bespreking van een vraag om uitleg daarover in de commissie aan dat er op dat vlak nog heel wat potentieel is.²⁸ Hij verwijst bijvoorbeeld naar het feit dat VDAB geen rekening houdt met de tewerkstellingsbreuk, de verhouding van de reële arbeidsduur ten opzichte van een voltijdse arbeidsduur. In die context is het nuttig dat VDAB zich prioritair richt op de deeltijds werkenden met een tewerkstellingsbreuk lager dan 50 procent. Globaal zou 40 procent van de onvrijwillig deeltijdse werkkrachten immers werken met een tewerkstellingsbreuk van minder dan 50 procent.

Aangepaste begeleiding door VDAB

De onvrijwillig deeltijdse werknemers moeten een passend aanbod krijgen van VDAB. Aangezien ze al aan de slag zijn en ze meer uren willen presteren, kan ervan uitgegaan worden dat de aanpak op andere facetten moet focussen dan bij de niet-beroepsactieven of de werkzoekenden.

VDAB heeft een belangrijke opdracht om de matching te doen en de kandidaten toe te leiden naar de vacatures. Wie deeltijds werkt en een inkomensgarantie-uitkering (IGU) ontvangt, moet aangepast beschikbaar zijn voor de arbeidsmarkt.²⁹ Aangepast beschikbaar zijn, betekent dat de werknemer:

- als werkzoekende is ingeschreven bij VDAB;
- meewerkt aan een aangepaste begeleiding door VDAB;
- solliciteert als VDAB een passende job aanbiedt.

De betrokkene hoeft dus niet zelf actief op zoek te gaan naar een nieuwe baan, maar mag geen aangepaste jobaanbieding of opleiding weigeren. Wie minder dan halftijds werkt, moet de eerste twaalf maanden na de start van de deeltijdse job volledig beschikbaar zijn voor de arbeidsmarkt. Na die periode moet de betrokkene aangepast beschikbaar zijn.

Wie minstens halftijds werkt, zal in de negende maand na de start van de tewerkstelling een aangepaste begeleiding ontvangen. Wie minder dan halftijds werkt, zal uiterlijk 21 maanden na de start van de tewerkstelling een aangepaste begeleiding aangeboden krijgen. Die begeleiding houdt in dat er een traject op maat wordt

²⁸ *Vragen om uitleg* VI. Parl. 2021-22, nr. 3313, van Axel Ronse aan minister Jo Brouns over de werknemers die onvrijwillig minder uren presteren.

²⁹ <https://www.vdab.be/rechtenenplichten/deeltijds>

geboden, rekening houdend met het uurrooster, de competenties, de ervaringen en de fysieke en mentale capaciteiten van de betrokkene.

In bijlage 4 bij deze conceptnota voor nieuwe regelgeving is een stroomdiagram voor de beschikbaarheid en begeleiding door VDAB opgenomen.

Controle en sancties

VDAB controleert of de betrokkene voldoende inspanningen levert om werk te vinden. Als VDAB meent dat er onvoldoende op een positieve manier wordt meegeewerkt, kan de dienst het dossier doorsturen naar de Controledienst. Na een onderzoek kan worden overgegaan tot een sanctie. Dat kan een waarschuwing of een tijdelijke of definitieve uitsluiting van het recht op uitkeringen zijn.³⁰

Uit het antwoord op eerdere schriftelijke vragen over de controle en sancties blijkt dat de registratie van de toegekende sancties niet wordt ingedeeld volgens de beschikbaarheid van de werkzoekende. Daardoor kan er niet worden gerapporteerd over de effectieve sanctie op basis van de beschikbaarheid.³¹ In het kader van de aangepaste beschikbaarheid bij werkloosheid met bedrijfstoelag (SWT) stelde Vlaams minister van Werk Hilde Crevits naar aanleiding van een schriftelijke vraag³² en een aantal vragen om uitleg³³ dat de begrippen 'aangepaste beschikbaarheid' en 'passieve beschikbaarheid' kunnen leiden tot verkeerde verwachtingen.

5. Een betere benutting van het arbeidspotentieel

De krapte op de Vlaamse arbeidsmarkt is enorm. Het invullen van vacatures vormt een enorme uitdaging. Daarbij mag geen talent verloren gaan. Er is een onontgonnen arbeidspotentieel om de deeltijdse werknemers meer uren te laten presteren en zo de krapte op de arbeidsmarkt aan te pakken. Die werknemers zijn al aan de slag op de arbeidsmarkt en wie onvrijwillig minder uren presteert, wil meer uren werken. Dat is een belangrijke troef.

Om die werknemers in kaart te kunnen brengen en te volgen is het belangrijk dat iedere werknemer die vrijwillig of onvrijwillig deeltijds werkt, zich altijd inschrijft bij VDAB. Het belang van sensibiliseringsacties wordt beklemtoond omdat op basis daarvan VDAB de doelgroep beter in kaart kan brengen, de vragen en knelpunten kan detecteren en de begeleiding kan afstemmen op de behoeften van de deeltijds werkenden, rekening houdend met de tewerkstellingsbreuk. In afwachting daarvan moet VDAB zich behelpen en de beschikbare data zo efficiënt mogelijk beheren. Zo moet VDAB analyseren welke gegevens vandaag ontbreken en op welke manier ze kunnen worden verzameld.

Bij het formuleren van voorstellen om het arbeidspotentieel van de deeltijds werkenden te benutten, wordt een onderscheid gemaakt tussen de vrijwillig en de onvrijwillig deeltijds werkenden en diegenen die al dan niet een IGU ontvangen.

Het Vlaamse Gewest is op sommige domeinen niet bevoegd om hervormingen door te voeren. In het kader van een asymmetrisch beleid kunnen echter onderhandelingen worden opgestart met de Federale Regering om gepaste maatregelen te nemen.

³⁰ <https://www.vdab.be/rechtenenplichten/controle>

³¹ *Schriftelijke vragen* VI.Parl. 2019-20, nr. 59, van Axel Ronse aan minister Hilde Crevits.

³² *Schriftelijke vragen* VI.Parl. 2019-20, nr. 59, van Axel Ronse aan minister Hilde Crevits en *Schriftelijke vragen* VI.Parl. 2020-21, nr. 387, van Axel Ronse aan minister Hilde Crevits.

³³ <https://www.vlaamsparlament.be/nl/parlementair-werk/commissies/commissievergaderingen/1566915/verslag/1570095>

Hieronder staan de voorstellen per categorie van werkenden:

5.1. Voorstellen voor de vrijwillig deeltijds werkenden:

- promoten van een vrije inschrijving bij VDAB;
- nagaan of de alternatieven voldoende werden onderzocht en uitgeput voor de betrokkene ervoor kiest om deeltijds te werken (bijvoorbeeld tijdskrediet of thematische verloven);
- voldoende aandacht besteden aan de randvoorwaarden (bijvoorbeeld voldoende betaalbare en kwaliteitsvolle kinderopvang, ondersteuning van mantelzorgers enzovoort);
- bewerkstelligen dat – als er opnieuw meer tijd is of als de zorg voor de kinderen of de zorgbehoevenden afneemt – de betrokkene opnieuw de weg naar een voltijdse tewerkstelling kan vinden.

5.2. Voorstellen voor de onvrijwillig deeltijds werkenden:

a) *met een inkomensgarantie-uitkering (IGU):*

- drempels en knelpunten afbouwen zodat meer mogelijkheden worden gecreëerd om ofwel voltijds te werken, ofwel verschillende banen te combineren. Er kan bijvoorbeeld worden gedacht aan het ombuigen van de negatieve perceptie van deeltijds werkenden, het maken van goede afspraken met de werkgever en collega's, het voorzien van aangepaste uurroosters enzovoort;
- de IGU meer activerend maken door ze bijvoorbeeld degressief te maken of te beperken in de tijd en door jaarlijks te controleren of de voorwaarden voor de IGU nog vervuld zijn;
- duidelijk communiceren over de rechten en de plichten;
- de aangepaste beschikbaarheid afschaffen zodat iedere onvrijwillig deeltijdse werknemer volledig beschikbaar moet zijn;
- ervoor zorgen dat VDAB deze doelgroep werkenden als een prioritaire doelgroep beschouwt;
- de start van de aangepaste begeleiding door VDAB vervroegen, rekening houdend met de tewerkstellingsbreuk en het traject van de betrokkene:
 - minder dan halftijds: zoals alle andere werkzoekenden;
 - minstens halftijds: binnen zes maanden.
 Het aanbod van vacatures, stages, acties, opleidingen, werkplekleren enzovoort wordt afgestemd op het voortraject van de betrokkene en de stappen naar werk die al zijn gezet. In die context is het belangrijk dat er maatgericht wordt ingezet op de kortste weg naar duurzaam, voltijds werk;
- een efficiënt en effectief controle- en sanctiebeleid invoeren, dat het sluitstuk van de begeleiding op maat vormt;

b) *zonder een inkomensgarantie-uitkering (IGU):*

De werknemers die onvrijwillig minder uren presteren en geen IGU ontvangen, zijn niet verplicht om zich bij VDAB in te schrijven en hoeven dus niet (aangepast) beschikbaar te zijn. Daardoor beschikt VDAB niet automatisch over de gegevens van die werknemers en kan VDAB geen systematisch begeleidingsaanbod voorstellen.

Dat is anders voor wie zich op vrijwillige basis inschrijft. Daarom wordt voorgesteld om de betrokkenen te sensibiliseren en te stimuleren om zich bij VDAB in te schrijven zodat VDAB een aangepaste begeleiding op maat kan aanbieden.

Er kan worden nagedacht over een verplichte inschrijving voor alle onvrijwillig deeltijds werkenden, maar dan moet er een oplossing worden gezocht voor het ontbreken van een stok achter de deur (inkomensgarantie-uitkering). Bovendien

moet het begrip 'onvrijwillig deeltijds werkenden' dan duidelijk gedefinieerd en afgebakend worden.

6. Conclusie

Deze conceptnota voor nieuwe regelgeving biedt een aantal elementen om de activering van de vrijwillig en onvrijwillig deeltijds werkenden te versterken. Er worden een aantal mogelijke pistes geformuleerd, die verder moeten worden onderzocht en uitgewerkt.

De indieners van deze conceptnota voor nieuwe regelgeving willen in de Commissie voor Economie, Werk, Sociale Economie, Wetenschap en Innovatie nagaan hoe de vrijwillig en de onvrijwillig deeltijds werkenden beter kunnen worden begeleid en ondersteund. Dat kan door een hoorzitting te organiseren met onder meer VDAB, de RVA en de SERV. Op basis van de conclusies van die hoorzitting kunnen concrete voorstellen worden geformuleerd.

Axel RONSE
Alessia CLAES
Maaïke DE VREESE
Rita MOORS
Andries GRYFFROY
Philippe MUYTERS

BIJLAGEN

Bijlage 1: Deeltijds werkenden, opgedeeld per sector

Deeltijds werkende loontrekkenden (percentage t.o.v. alle loontrekkenden)	2021		
	Aandeel deeltijds werk		
	Mannen	Vrouwen	Totaal
A Landbouw, bosbouw en visserij	*	*	*
B Winning van delfstoffen	*	*	*
C Industrie	8,4%	29,0%	13,6%
D Productie en distributie van elektriciteit, gas, stoom en gekoelde lucht	*	*	*
E Distributie van water, afval- en afvalwaterbeheer en sanering	*	*	*
F Bouwnijverheid	5,1%	41,8%	9,5%
G Groot- en detailhandel; reparatie van auto's en motorfietsen	15,6%	48,1%	30,2%
H Vervoer en opslag	10,1%	27,5%	14,4%
I Verschaffen van accommodatie en maaltijden	34,3%	60,5%	46,4%
J Informatie en communicatie	6,1%	21,8%	10,6%
K Financiële activiteiten en verzekeringen	*	30,6%	17,4%
L Exploitatie van en handel in onroerend goed	*	*	22,4%
M Vrije beroepen en wetenschappelijke en technische activiteiten	9,9%	29,6%	20,2%
N Administratieve en ondersteunende diensten	13,7%	54,8%	38,5%
O Openbaar bestuur en defensie; verplichte sociale verzekeringen	8,5%	31,4%	19,9%
P Onderwijs	18,9%	36,7%	31,4%
Q Menselijke gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening	22,3%	55,4%	48,9%
R Kunst, amusement en recreatie	21,2%	43,8%	32,7%
S Overige diensten	*	36,9%	30,7%
T Huishoudens als werkgever; niet-gedifferentieerde productie van goederen en diensten door huishoudens voor eigen gebruik	*	*	*
U Extraterritoriale organisaties en lichamen	*	*	*
Totaal	11,6%	42,1%	26,5%
* te gedetailleerde classificatie			

Bron: <https://statbel.fgov.be/nl/themas/werk-opleiding/arbeidsmarkt/deeltijds-werk#panel-12>.

Bijlage 2: Overzicht van de arbeidsreserve

Tabel 1. Verschillende groepen van arbeidsreserve (20-64 jaar) in Vlaanderen opgesplitst naar socio-demografische kenmerken (2018)

	Totale bevolking op arbeidsleeftijd	Beroepsbevolking	Ondertewerkstelling	Zoekende of beschikbare nba	Inzetbare nba	Vervulling huishoudelijke taken	Arbeidsongeschikt
Totaal (aantallen)	3 816 900	2 944 300	117 100	71 200	40 900	139 900	207 700
Geslacht (%)							
Man	50,3	53,0	35,0	43,4	33,7	6,3	46,5
Vrouw	49,7	47,0	65,0	56,6	66,3	93,7	53,5
Onderwijsniveau* (%)							
Kortgeschoold	19,0	13,2	17,0	30,2	41,0	41,4	48,0
Middengeschoold	39,9	40,2	43,4	42,2	35,4	40,9	40,5
Hooggeschoold	41,1	46,6	39,7	27,6	23,6	17,7	11,5
Leeftijd (%)							
<25jaar	9,7	6,7	14,4	15,3	14,5	nb	4,6
25-49 jaar	54,5	63,2	65,0	63,1	38,5	37,1	36,4
>49jaar	35,8	30,1	20,7	21,6	47,0	61,8	59,0
Geboorteland (%)							
Geboren in EU-land (incl. België)	91,0	92,1	89,0	75,1	86,3	72,3	89,5
Geboren buiten EU	9,0	7,9	11,0	24,9	13,7	27,7	10,5
Arbeidshandicap (%)							
Met arbeidshandicap	15,0	9,4	15,9	26,2	35,5	13,0	95,6
Zonder arbeidshandicap	85,0	90,6	84,1	73,8	64,5	87,0	4,4

Noot: * Voor de opsplitsing naar onderwijsniveau wordt de bevolking van 25 tot 64 jaar bekeken omdat jongeren (20-24 jaar) hun studies doorgaans nog niet hebben afgerond. Voor alle andere groepen gaat het om de 20- tot 64-jarigen.

^b Nb wijst op een niet betrouwbaar gegeven. De aantallen zijn er te klein om een betrouwbare uitspraak te kunnen doen.

Bron: Steunpunt Werk op basis van Statbel (Algemene Directie Statistiek – Statistics Belgium) – EAK

Bijlage 3: Deeltijds werkenden met een inkomensgarantie-uitkering (IGU)

Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening
Deeltijdse werknemers met behoud van rechten en een inkomensgarantie-uitkering per geslacht, gewest en bedrijfstak

Deeltijds (IGU) - Vlaams Gewest	Jaargemiddelde 2021	Procentueel
Onbekend	1.343	10,14%
Landbouw, bosbouw en visserij	47	0,35%
Winning van delfstoffen	0	0,00%
Industrie	289	2,18%
Productie en distributie van elektriciteit, gas, stoom en gekoelde lucht	1	0,01%
Distributie van water; afval- en afvalwaterbeheer en sanering	10	0,07%
Bouwnijverheid	152	1,15%
Groot- en detailhandel; reparatie van auto's en motorfietsen	1.683	12,71%
Vervoer en opslag	344	2,60%
Verschaffen van accommodatie en maaltijden	931	7,03%
Informatie en communicatie	46	0,35%
Financiële activiteiten en verzekeringen	56	0,42%
Exploitatie van en handel in onroerend goed	106	0,80%
Vrije beroepen en wetenschappelijke en technische activiteiten	214	1,62%
Administratieve en ondersteunende diensten	3.494	26,38%
Openbaar bestuur en defensie; verplichte sociale verzekeringen	72	0,55%
Onderwijs	1.353	10,22%
Menselijke gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening	2.524	19,06%
Kunst, amusement en recreatie	150	1,13%
Overige diensten	373	2,81%
Huishoudens als werkgever; niet-gedifferentieerde productie van goederen en diensten door huishoudens voor eigen gebruik	53	0,40%
Extraterritoriale organisaties en lichamen	2	0,01%
Totaal	13.244	100,00%

Bron: https://www.rva.be/nl/documentatie/statistieken/cijfers/deeltijdse-werknemers#h2_0.

Bijlage 4: Stroomdiagram voor de beschikbaarheid en begeleiding door VDAB

