

R A P P O R T Nr. 102

Wet van 26 december 2013 – Opzeggingstermijnen en afschaffing van de proeftijd

24 januari 2017

2.843

R A P P O R T Nr. 102

Onderwerp : Wet van 26 december 2013 – Opzeggingstermijnen en afschaffing van de proeftijd

De heer K. Peeters, minister van Werk, heeft bij brief van 19 april 2016 de sociale partners gevraagd om, ingevolge het regeerakkoord van 9 oktober 2014, de hervorming van de opzeggingstermijnen en de afschaffing van de proeftijd te evalueren om eventuele hinderpalen in het aanwervingsbeleid te vermijden en de tewerkstelling van werknemers te verzekeren.

De bespreking van dat dossier werd toevertrouwd aan de commissie Individuele Arbeidsverhoudingen.

Op verslag van die commissie heeft de Raad op 24 januari 2017 het volgende rapport uitgebracht.

x x x

I. CONTEXT VAN DE ADVIESAANVRAAG

Na het arrest van het Grondwettelijk Hof van 7 juli 2011 is de toenmalige minister van Werk, na intense onderhandelingen met de sociale partners, tot een compromisvoorstel kunnen komen om de discriminaties te kunnen wegwerken die tussen arbeiders en bedienden bestaan op het vlak van de opzeggingstermijnen in geval van ontslag en de carenzdag.

Dat compromisvoorstel, dat het beperkt ministerieel comité op 8 juli 2013 heeft goedgekeurd, werd omgezet door de wet van 26 december 2013 betreffende de invoering van een eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden inzake de opzeggingstermijnen en de carenzdag en begeleidende maatregelen.

Die wet brengt grondige wijzigingen aan in de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten. Zo werden nieuwe regels ingevoerd betreffende:

- de berekening van de opzeggingstermijnen voor de lopende arbeidsovereenkomsten (overgangsregeling) en voor de nieuwe arbeidsovereenkomsten (van kracht vanaf 1 januari 2014);

De opzeggingstermijnen voor de nieuwe arbeidsovereenkomsten zijn identiek voor arbeiders en bedienden. Er bestaat echter een afwijkende regeling voor de arbeiders van bepaalde sectoren en specifieke regels voor bepaalde situaties (ontslag in het kader van een herstructurering, met het oog op een rustpensioen of een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag).

- de beëindiging van de arbeidsovereenkomst:

- * de afschaffing van de proeftijd (uitgezonderd voor de overeenkomsten voor tewerkstelling van studenten en de arbeidsovereenkomsten die worden geregeld door de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers);

- * de beëindiging van de arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde duur;

- * de veralgemening van de outplacementprocedure.

II. DE ADVIESAANVRAAG

De heer K. Peeters, minister van Werk, heeft bij brief van 19 april 2016 de Raad gevraagd om de impact te onderzoeken van de tot nu doorgevoerde maatregelen, van de op 1 januari 2014 in werking getreden wet van 26 december 2013 betreffende de invoering van een eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden inzake de opzeggingstermijnen en de carenzdag.

Hierbij wordt verwezen naar het regeerakkoord van 9 oktober 2014 waarin het volgende wordt bepaald: "De regering zal de sociale partners voorstellen de hervorming van de opzeggingstermijnen en de schrapping van de proefperiode te evalueren om eventuele hinderpalen in het aanwervingsbeleid te vermijden en de tewerkstelling van werknemers te verzekeren."

De minister vraagt in zijn adviesaanvraag om de resultaten van dat onderzoek tegen 30 september 2016 aan hem te bezorgen.

Aangezien het een omvangrijk werk betreft, heeft de Raad de minister van Werk bij brief van 21 september 2016 geïnformeerd over de stand van zaken van de werkzaamheden en erop gewezen dat voor de gevraagde evaluatie gegevens ingezameld moeten worden.

III. TUSSENTIJDSE EVALUATIE

Het dagelijks bestuur van de Raad heeft tijdens zijn vergadering van 2 mei 2016 de commissie Individuele Arbeidsverhoudingen verzocht die evaluatie te verrichten.

De commissie Individuele Arbeidsverhoudingen heeft haar werkzaamheden aangevat op 30 juni 2016. Op die vergadering hebben de commissieleden de wens uitgedrukt de beschikbare gegevens en studies te verzamelen om te objectiveren welke impact de hervorming van de opzeggingstermijn en de afschaffing van de proeftijd heeft op het aanwervingsgedrag van de werkgevers en de beëindiging van de arbeidsrelatie, zowel wat de werkgevers als de werknemers betreft.

De Raad heeft dan ook contact opgenomen met verschillende instanties om cijfergegevens en studies op te vragen zodat de commissieleden een duidelijk beeld krijgen van hoe het gebruik van de arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd en de arbeidsovereenkomsten voor uitzendarbeid zich ontwikkelt en om de impact van het eenheidsstatuut op de arbeidsmarkt grondiger te kunnen onderzoeken.

Zo werden gegevens en studies ingezameld bij deskundigen uit de academische wereld, openbare instellingen (RSZ, RVA, VDAB ...), bij actoren die hierbij betrokken zijn (sociale secretariaten, UCM, UNIZO ...). Er werden ook verschillende Europese bronnen (Eurofound) en internationale bronnen (OESO) geraadpleegd waarmee bij de werkzaamheden van de Raad rekening werd gehouden.

De Raad meent evenwel dat de resultaten van dat onderzoek als bijlage bij het onderhavige rapport, grondiger bekeken moeten worden om met zekerheid te bepalen of er een correlatie is tussen de op 1 januari 2014 aangebrachte wetswijzigingen en de mogelijke gedragswijzigingen van de werkgevers aangezien heel wat andere factoren een rol kunnen spelen.

De Raad heeft dan ook beslist de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg en de FOD Economie te vragen een onderzoek te verrichten bij een staal van werkgevers om de oorzaken van eventuele gedragswijziging van de werkgevers inzake aanwerving en ontslag, sedert 1 januari 2014, te objectiveren.

Teneinde deze werkzaamheden in goede banen te leiden werd een stuurgroep opgericht die is samengesteld uit vertegenwoordigers van de Nationale Arbeidsraad, de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven, de FOD Economie en de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg evenals arbeidsmarktdeskundigen om het kader van dat verder onderzoek voor te bereiden, te bepalen en de follow-up ervan te garanderen.

In dat licht zal de Raad zijn evaluatierapport pas kunnen maken wanneer hij over de resultaten van dat onderzoek beschikt. Hij merkt bovendien op dat in de algemene beleidsnota van 28 oktober 2016 van de minister van Werk wordt gerefereerd aan de adviesaanvraag van de minister alsook aan de te verrichten wetenschappelijke studie.

BIJLAGE

I. De context van de adviesaanvraag

Het arrest van het Grondwettelijk Hof van 7 juli 2011 leidde in juli 2013, na onderhandelingen met de sociale partners, tot een compromis van de toenmalige minister van Werk, inzake de afschaffing van de ongelijkheid tussen arbeiders en bedienden (goedgekeurd door de Kern op 8 juli 2013), dat werd vertaald in de wet van 26 december 2013¹, die in werking trad op 1 januari 2014.

Deze wet wijzigt grondig de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten; er zijn o.a. :

- nieuwe regels inzake de berekening van de opzeggingstermijn voor de lopende contracten (overgangsregime) en de nieuwe contracten (uitgevoerd vanaf 1 januari 2014);

De toepasselijke opzeggingstermijnen voor de nieuwe contracten zijn gelijk voor arbeiders en bedienden. Er is echter een afwijkend regime voor werklieden in bepaalde sectoren en er zijn specifieke regels voor bepaalde situaties (ontslag in het kader van herstructurering, met het oog op rustpensioen of een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag).

- andere nieuwe regels met betrekking tot de beëindiging van de arbeidsovereenkomst :
 - . afschaffing van de proefperiode (mits bepaalde uitzonderingen);
 - . beëindiging van de arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd;
 - . veralgemening van de outplacementbegeleiding.

II. De adviesaanvraag

De adviesaanvraag van 19 april 2016 vraagt de Raad om na 2 jaar en enkele maanden een beschouwing te wijden aan "de impact van de tot nu toe doorgevoerde maatregelen (van de wet van 26 december 2013)".

Er wordt daarbij verwezen naar het regeerakkoord, dat bijzondere aandacht vereist voor "de evaluatie van de hervorming van de opzegtermijnen en de schrapping van de proefperiode om eventuele hinderpalen in het aanwervingsbeleid te vermijden en de tewerkstelling van werknemers te verzekeren".

¹ Betreffende de invoering van een eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden inzake de opzeggingstermijnen en de carenzdag en begeleidende maatregelen.

Er wordt in de adviesaanvraag ook verwezen naar de memorie van toelichting bij voornoemde wet, meer in het bijzonder de beweegredenen voor de bepaling van de lengte van de nieuwe opzeggingstermijnen en voor de afschaffing van de proefperiode (mits bepaalde uitzonderingen) en de link tussen beide (zie verder).

Er wordt gevraagd om de resultaten van de beschouwing van de sociale partners te bezorgen tegen 30 september 2016.

In de notificaties van de ministerraad van 22 april 2016 luidt het als volgt : “ de minister van Werk vraagt de Nationale Arbeidsraad om een evaluatie uit te voeren van de afschaffing van de proefperiode en in die zin voorstellen ter bevordering van de werkgelegenheid te formuleren in de vorm van een advies, dat ten laatste op 30 september 2016 wordt uitgebracht”.

III. De nieuwe regels en hun verantwoording

A. Wat betreft de opzeggingstermijnen

Naast een gelijkschakeling van de (nieuwe) opzeggingstermijnen voor arbeiders en de bedienden, geeft de memorie van toelichting van voornoemde wet ook een verdere verantwoording voor de lengte van deze opzeggingstermijnen (waarnaar in de adviesaanvraag trouwens wordt verwezen): "De nieuwe opzeggingstermijnen volgen bovendien de verschillende fases in de arbeidsrelatie en zijn aangepast aan de huidige structuur van de arbeidsmarkt. Zo zijn er bijvoorbeeld korte opzeggingstermijnen bij het begin van de loopbaan om zo de rem op aanwervingen weg te werken en op die manier een betere mobiliteit op de arbeidsmarkt toe te laten" (doc. 53 3144/001, p. 12).

B. Wat betreft de proeftijd

De proefperiode wordt afgeschaft voor alle arbeidsovereenkomsten (die een aanvang nemen vanaf 1 januari 2014) geregeld door de wet van 3 juli 1978, met uitzondering van de overeenkomst voor tewerkstelling van studenten.

De proefperiode blijft wel bestaan voor de overeenkomsten geregeld door de wet van 24 juli 1987.

Het principe : afschaffing van de proefperiode

De memorie van toelichting geeft de beweegreden aan voor de afschaffing van de proefperiode : "de korte duur van de nieuwe opzeggingstermijnen ontnemt immers de bestaansreden van de proeftijd" (doc 53 3144/001, p. 28).

Gedurende het eerste jaar van de tewerkstelling van een werknemer (voorheen de maximale proefperiode voor een bediende) zijn de opzeggingstermijnen "relatief kort" : gedurende deze periode variëren ze, bij ontslag door de werkgever, tussen 2 en 7 weken, en bij ontslag door de werknemer, tussen 1 en 2 weken.

Ter herinnering, in het verleden kon de duur de proeftijd voor **werklieden** variëren tussen 7 en 14 dagen (indien niets was bepaald omtrent de duur, 7 dagen) en kon elk van de partijen tijdens deze periode de arbeidsovereenkomst beëindigen zonder termijn noch vergoeding na de minimale periode van de eerste zeven dagen. De proeftijd kon wegens schorsing maximaal met 7 dagen verlengd worden.

Voor de **bedienden** kon de proeftijd variëren tussen minimaal 1 maand en maximaal 6 of 12 maanden (naargelang het jaarlijks loon van de bediende) (indien niets was bepaald omtrent de duur, 1 maand). Op de verlenging van de proeftijd wegens schorsing stond geen maximum. Tijdens de proeftijd konden beide partijen de arbeidsovereenkomst beëindigen met een opzeggingstermijn van 7 dagen (of een overeenkomstige opzeggingsvergoeding) die ten vroegste op de laatste dag van de maand uitwerking kon hebben (i.e. de arbeidsovereenkomst kan doen eindigen). Dit betekent dat wanneer een arbeidsovereenkomst voor bedienden een beding van proeftijd bevatte, de overeenkomst gedurende minstens één maand in het raam van de proef moet worden uitgevoerd, waarna tot beoordeling van de proef kan worden overgegaan.

De memorie van toelichting wijst op de beweegreden van de proeftijd : "om de partijen bij een arbeidsovereenkomst toe te laten om tijdens de beginfase van de arbeidsrelatie te beoordelen of deze voldoet aan hun respectievelijke verlangens en verwachtingen en, in voorkomend geval, om op korte termijn een einde te maken aan de arbeidsrelatie".

Volgens de memorie van toelichting "zullen de partijen bij de arbeidsovereenkomst de eerste momenten nog steeds kunnen beschouwen als een periode om de kwaliteit van hun professionele samenwerking te beoordelen. Als blijkt dat deze geen genoegdoening geeft, zullen zowel de werkgever als de werknemer eenzijdig te arbeidsovereenkomst kunnen verbreken door gebruik te maken van voormelde korte opzeggingstermijnen" (doc 53 3144/001, p. 28-29).

Eerste uitzondering : de proefperiode in de overeenkomst voor tewerkstelling van studenten

De eerste drie effectieve werkdagen worden (automatisch) als proeftijd beschouwd. Zowel de werkgever als de werknemer kunnen de overeenkomst tijdens deze termijn beëindigen zonder opzegging noch vergoeding (art. 127 wet van 3 juli 1978). Er is geen beding in de overeenkomst nodig.

Ter herinnering, in het verleden moest een beding van proeftijd schriftelijk worden opgenomen in een overeenkomst voor tewerkstelling van studenten. Deze proeftijd was onderworpen aan de bepalingen die de proeftijd regelden in de arbeidsovereenkomst voor werklieden.

In de memorie van toelichting wordt verwezen naar de "vrij korte duur" van deze contracten om het behoud van een proeftijd te verantwoorden (doc 53 3144/001, p. 29). Tijdens deze proeftijd is er dus geen opzeggingstermijn (noch vergoeding). Dit kadert in de algemene benadering van de wet dat de duur van de opzeggingstermijn op proportionele wijze dient gekoppeld te worden aan de anciënniteit in de onderneming (doc 53 3144/001, p. 12).

Uit het advies van de Raad van State bij het wetsontwerp kan opgemaakt worden dat (het automatisch karakter van) de proeftijd ook verantwoord wordt door het niet vertrouwd zijn van de student met de arbeidswereld (doc. 54.231/1, p. 15), hetgeen de Raad van State kon bijtreden.

Tweede uitzondering : de proefperiode in de overeenkomst voor tijdelijke arbeid en uitzendarbeid

"Behoudens strijdige overeenkomst" worden de eerste drie effectieve werkdagen (automatisch) als proeftijd beschouwd. Zowel de werkgever als de werknemer kunnen de overeenkomst tijdens deze termijn beëindigen zonder opzegging noch vergoeding. In geval een uitzendkracht, via opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor uitzendarbeid, in dezelfde functie, op dezelfde arbeidspost en bij dezelfde gebruiker tewerkgesteld wordt, zijn opeenvolgende proeftermijnen verboden (art. 5 wet van 24 juli 1987).

"Behoudens strijdige overeenkomst" betekent dat de partijen evenwel kunnen voorzien (beding) dat er hetzij geen proeftijd zal zijn, hetzij dat de duur van de proeftijd langer of korter dan 3 dagen zal zijn.

In de memorie van toelichting wordt verwezen naar de “vrij korte duur” van deze contracten om het behoud van een proeftijd te verantwoorden (doc 53 3144/001, p. 48). De Raad van State had echter kritiek op dit argument en stelde als vraag “wat de specifieke legitimatie is voor de verschillende behandeling tussen de overeenkomsten van uitzendarbeid en de overeenkomsten voor een bepaalde duur. De enkele reden dat overeenkomsten van uitzendarbeid voor korte duur worden gesloten is geen voldoende legitimatie, vermits er evenzeer overeenkomsten van bepaalde duur zijn die voor korte duur worden gesloten” (doc. 54.231/1, p. 15).

In de memorie van toelichting werd vervolgens verduidelijkt dat het onderscheid tussen de overeenkomsten van uitzendarbeid en de overige types van overeenkomsten voor een bepaalde duur er in bestaat dat er voor de eerste een algemene mogelijkheid bestaat om opeenvolgende overeenkomsten voor een bepaalde duur te sluiten terwijl dit voor de tweede enkel mogelijk is in het kader van de wettelijk voorziene uitzonderingen. Daarom hebben de overeenkomsten van uitzendarbeid een vrij korte duur en worden de andere overeenkomsten voor bepaalde duur in de regel voor een langere duur gesloten, hetgeen toelaat voor hen een bijzondere regeling uit te werken (zie hieronder punt C.).

Het wetsontwerp werd later aangepast zodat opeenvolgende proeftermijnen voor opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor uitzendarbeid met zelfde voorwerp (zelfde functie, arbeidspost en gebruiker) wel verboden worden.

De mogelijkheid om een beding in de arbeidsovereenkomst op te nemen dat van de automatische proeftijd van 3 dagen afwijkt, bestond ook vroeger reeds. Men ging er toen van uit dat dit betekende dat er ofwel geen proeftijd zou zijn ofwel dat er toepassing kon gemaakt worden van de proefbedingen die voorzien waren door de wet van 3 juli 1978.

In het wetsontwerp (dat later de wet van 26 december 2013 werd) werd voorgesteld om de woorden “behoudens strijdige overeenkomst” te schrappen in het betreffende artikel van de wet van 24 juli 1987, aangezien door het schrappen van de proefperiode in de wet van 3 juli 1978 deze woorden hun nut zouden verliezen (doc 53 3144/001, p. 48).

Tijdens de parlementaire werkzaamheden werd echter beslist om de woorden “behoudens strijdige overeenkomst” te behouden. Door het principiële wegvallen van de proeftijd in de wet van 3 juli 1978 betekent dit nu echter dat men vrij de duur van de proeftijd kan kiezen.

C. Wat betreft de beëindiging van de arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk

Een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk kon in het verleden enkel eenzijdig beëindigd worden tijdens de proefperiode. Nadien kon dit enkel nog om dringende reden. Er golden dezelfde regels voor opzegging tijdens de proefperiode als voor arbeidsovereenkomsten van onbepaalde tijd (dus verschillend voor arbeiders en bedienden).

Indien zo'n arbeidsovereenkomst toch na de proefperiode werd beëindigd vóór het verstrijken van de termijn en zonder dringende reden (dus opgezegd of verbroken) was men de tegenpartij een vergoeding verschuldigd, gelijk aan het bedrag van het loon dat verschuldigd is tot het bereiken van die termijn, zonder echter het dubbel te mogen overtreffen van het loon dat overeenstemt met de duur van de opzeggingstermijn die in acht had moeten genomen worden indien de overeenkomst zonder tijdsbepaling was gesloten.

Door de wet van 26 december 2013 wordt de mogelijkheid om een proefbeding in een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk op te nemen afgeschaft. Er werd echter geoordeeld dat "ook voor de partijen van een dergelijke overeenkomst de behoefte bestaat om gedurende een bepaalde periode na te gaan of hun arbeidsrelatie wel overeenstemt met hun verwachtingen en behoeften" (doc 53 3144/001, p. 20).

Er wordt daarom een nieuwe mogelijkheid voorzien om een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk toch vroegtijdig te kunnen beëindigen (buiten de mogelijkheid van een ontslag om dringende reden).

De voorwaarden voor deze eenzijdige beëindiging zijn de volgende:

- Dit kan enkel tijdens de eerste helft van de overeengekomen duurtijd en zonder dat de periode waarin de opzegging mogelijk is 6 maanden kan overschrijden. Deze periode kan niet verlengd worden door schorsing;
- Mits naleving van de nieuwe opzeggingstermijnen van de wet van 3 juli 1978;
- De laatste dag van de opzeggingstermijn, die desgevallend wordt geschorst overeenkomstig de normale regels, moet uiterlijk liggen op de laatste dag van voormelde periode tijdens dewelke opzegging mogelijk is.

- Indien men deze periode niet respecteert, is een verbrekingsvergoeding verschuldigd gelijk aan het loon dat verschuldigd is tot het bereiken van het normale einde van de overeenkomst, zonder echter het dubbel te mogen overtreffen van het loon dat overeenstemt met de duur van de opzeggingstermijn die in acht had moeten genomen worden indien de overeenkomst zonder tijdsbepaling was gesloten.
- Indien de opzeggingstermijn niet worden nageleefd (en er geen dringende reden is), dient een verbrekingsvergoeding betaald te worden die gelijk is aan de (resterende) duur van de opzeggingstermijn;
- Indien het sluiten van opeenvolgende overeenkomsten gerechtvaardigd is, kan de mogelijkheid van opzegging echter enkel toegepast worden op de eerste overeenkomst die de partijen hebben gesloten.

IV. De démarche van de Raad

De leden hebben het Secretariaat tijdens de commissievergadering van 6 juni 2016 gevraagd om een nota te maken met een beschrijving van de wetswijziging op 1 januari 2014 (zie hiervoor) en een beschrijving van de beschikbare gegevens over de impact van de afschaffing van de proefperiode op het aanwervingsgedrag van werkgevers en de beëindiging van de arbeidsrelaties (door werkgevers en werknemers), met aanduiding van de context (werkzaamheden groep van 10).

Om een beter beeld te krijgen van de impact van het eenheidsstatuut, is het Secretariaat op zoek gegaan naar cijfergegevens over de evolutie van tijdelijke arbeidsovereenkomsten en uitzendarbeid en naar onderzoeken die dieper ingaan op de impact van het eenheidsstatuut op de arbeidsmarkt.

A. DynaM (statistieken over de dynamiek op de Belgische arbeidsmarkt - een samenwerking tussen RSZ en HIVA-KU Leuven)²

Onderzoek sectorale en regionale dynamiek van de Belgische arbeidsmarkt - DynaM Review 2016/1 - Nieuwe inzichten op basis van de DynaM

http://www.dynam-belgium.org/site/images/stories/assets/releases/20160322/DR_20161_NL.pdf

² <http://www.dynam-belgium.org/site/index.php/nl>

Na twee jaren van krimp wordt vastgesteld dat voor de periode 2013 tot 2015 er opnieuw een toename is in de tewerkstelling. Het herstel is in grote mate gedreven door een toename in uitzendarbeid, wat aangeeft dat werkgevers nog voorzichtig zijn met aanwervingen. Ook bij werknemers is er sprake van enige voorzichtigheid: de werknemersdynamiek is eerder laag en het percentage van blijvers in een onderneming blijft hoog.

B. Statistieken Federgon

Uitzendarbeid in cijfers

- Maandcijfers uitzendarbeid
<http://www.federgon.be/uitzendarbeid/cijfers/maandcijfers-uitzendarbeid/>
- Kwartaalrapporten
<http://www.federgon.be/publicaties/kwartaalnotas>

C. Statistieken VDAB

- Ontvangen vacatures uitzendopdrachten (gecumuleerd over de laatste 12 maanden) vanaf 2011
Zie bijlage 1.
- Ontvangen vacatures tijdelijke opdrachten per jaar vanaf 1999
Zie bijlage 2.

D. Statistieken RVA - Trimestriële indicatoren van de arbeidsmarkt

Trimestriële indicatoren van de arbeidsmarkt - Evolutie van de conjunctuur - Werk-aanbiedingen en uitzendarbeid

- Situatie op 30 september 2014
http://www.rva.be/sites/default/files/assets/statistiques/Indicateurs_Trimetriels/2014_09/2014-09-NL.pdf

- Situatie op 31 december 2015
http://www.rva.be/sites/default/files/assets/statistiques/Indicateurs_Trimestriels/2015_12/NL.pdf

E. Europese bronnen

1. Eurofound (EurWORK - the European Observatory of Working Life)

Fixed-term contracts: Individual employment relations - Q3 2014 (EurWORK topical update)

<http://www.eurofound.europa.eu/printpdf/observatories/eurwork/articles/working-conditions-industrial-relations-law-and-regulation/fixed-term-contracts-individual-employment-relations-q3-2014-eurwork-topical-update>

The use of fixed-term contracts has been growing since 2008 in the majority of EU countries – the exceptions being Germany, Portugal, Norway and Spain.

2. OCDE

Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2016

http://www.oecd-ilibrary.org/employment/perspectives-de-l-emploi-de-l-ocde_19991274

- “L’emploi temporaire a fortement reflué pendant la crise, mais a rebondi depuis” (p. 45) sous Chapitre 1: Evolutions récentes du marché du travail et perspectives à court terme, 2. Evolutions récentes de la composition et de qualité de l’emploi.
- Chapitre 3: Effets à court terme des réformes structurelles sur le marché du travail (p. 129).

F. Hoge Raad voor de Werkgelegenheid

Naast de recente ontwikkelingen en vooruitzichten op de arbeidsmarkt, handelt het verslag 2015 over de aanpassing van de arbeidstijd als een tegemoetkoming aan de wensen van ondernemingen en werknemers.

<http://www.werk.belgie.be/WorkArea/DownloadAsset.aspx?id=43630>

In het deel van het verslag dat ingaat op de instrumenten die een onderneming kan gebruiken om op externe wijze zich aan te passen aan de cyclus van de economische bedrijvigheid is het volgende terug te vinden omtrent de link tussen het afschaffen van de proefperiode en het aandeel van tijdelijke contracten op het totale aantal werknemers:

“Er wordt soms aangevoerd dat tijdelijke arbeidsovereenkomsten sinds het verdwijnen van de proefperiode vaker worden gebruikt om de capaciteiten van een werknemer te beoordelen alvorens deze in dienst te nemen met een overeenkomst voor onbepaalde duur. Het is nog te vroeg om die hypothese te bevestigen (p. 19, randnummer 36)”

...

“Het valt niet uit te sluiten dat de afschaffing van de proefperiode als gevolg van de harmonisering van het arbeiders- en bediendenstatuut in 2014 leidt tot een stijging van het beroep op dergelijke contracten, als vervanging voor die periode, in afwachting van een contract voor onbepaalde duur. De laatste cijfers van de EAK³ (steekproefenquête naar de arbeidskrachten) maken gewag van een stijging van het aandeel van de tijdelijke overeenkomsten, van 8,1 % in 2013 tot 8,6 % in 2014. Die ontwikkeling zou evenwel nog moeten worden bevestigd door een administratieve bron (p. 137-138)”

In het deel van het verslag inzake de recente ontwikkelingen van de arbeidsmarkt wordt i.v.m. uitzendarbeid als arbeidsmarktindicator het volgende vermeld:

“Ook het beroep op uitzendarbeid is zeer gevoelig voor conjunctuurveranderingen. Nadat de uitzendarbeid in 2012 en 2013 was afgenomen, deden de werkgevers er in 2014 actief een beroep op, als gevolg van zowel de behoefte aan extra arbeidskrachten door de aantrekkende activiteit als van hun terughoudendheid om in een onzeker economisch klimaat vast personeel in dienst te nemen. De uitzendarbeid wordt ook steeds meer aangewend in het kader van indienstnemingsprocedures (p. 66).”

³ Enquête naar de arbeidskrachten 2011-2015
http://statbel.fgov.be/nl/modules/publications/statistiques/arbeidsmarkt_levensomstandigheden/enquete_naar_de_arbeidskrachten_2011-2015.jsp

G. Bevragingen door de sociale partners

1. UCM

De UCM heeft een enquête gehouden over de afschaffing van het proefbeding. Tussen 4 en 22 juni 2015 werden aan meer dan 3000 werkgevers die aangesloten zijn bij het sociaal secretariaat UCM vragen gestuurd. Meer dan drie vierde van de ondervraagde ondernemingen stellen minder dan 10 werknemers tewerk.

De enquête beoogt:

- de impact te evalueren van de afschaffing van het proefbeding op de aanwervingsvoorwaarden;
- de aanpassingsstrategieën van de KMO-bedrijfsleiders ten opzichte van dit nieuwe gegeven te analyseren;
- hun adviezen te verzamelen omtrent een eventuele herinvoering van het proefbeding en de optimale kenmerken die daarmee gepaard dienen te gaan.

Meer dan twee ondervraagde werkgevers op drie (68,3%) hebben ten gevolge van de afschaffing van het proefbeding gearzeld of nagelaten een werknemer aan te werven.

Bijna twee derde van de respondenten hebben nieuwe werknemers aangeworven sedert de inwerkingtreding van de wet betreffende de invoering van een eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden. Haast vier op vijf van de werkgevers die recent werknemers aanwierven, hebben hun aanwervingsstrategie naar aanleiding van de afschaffing van het proefbeding aangepast. De volgende formules genieten sindsdien de voorkeur:

- de overeenkomsten voor bepaalde duur (OBD), volgens 83,6% van de respondenten;
- de arbeidsovereenkomsten voor uitzendarbeid, volgens 28,3% van de respondenten.

Bijna vier werkgevers op vijf kiezen vaker voor overeenkomsten voor bepaalde duur. Uit de resultaten blijkt dat die werkgevers nu haast dubbel zo vaak voor die formule kiezen dan in de periode voorafgaand aan de inwerkingtreding van het eenheidsstatuut voor arbeiders en bedienden.

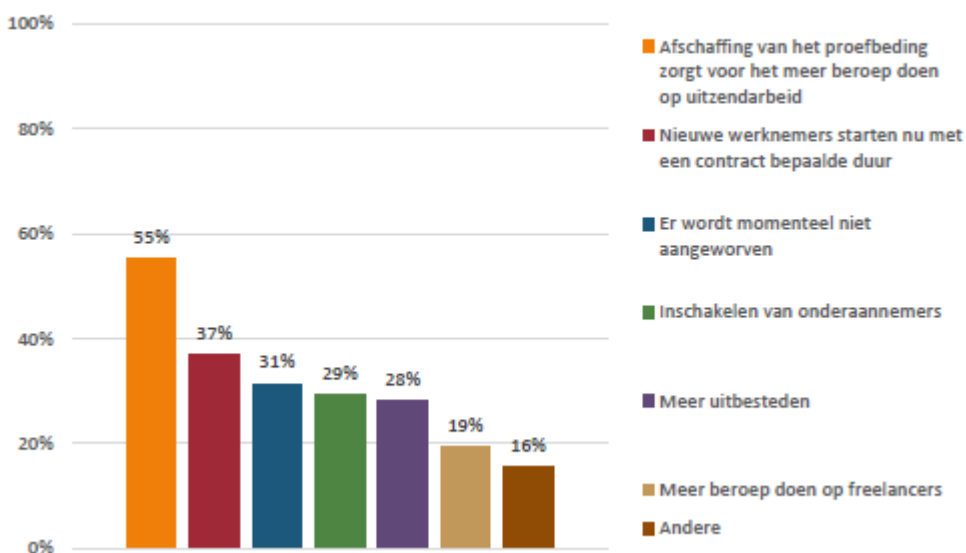
De werkgevers die vaker kiezen voor uitzendkrachten hebben het over een aanzienlijke stijging van meer dan 53%. Zij maken er dus meer dan 1,5 keer vaker gebruik van dan voorheen.

Het onderzoeksrapport “Disparition de la clause d'essai” is terug te vinden als [bijlage 3](#).

2. UNIZO

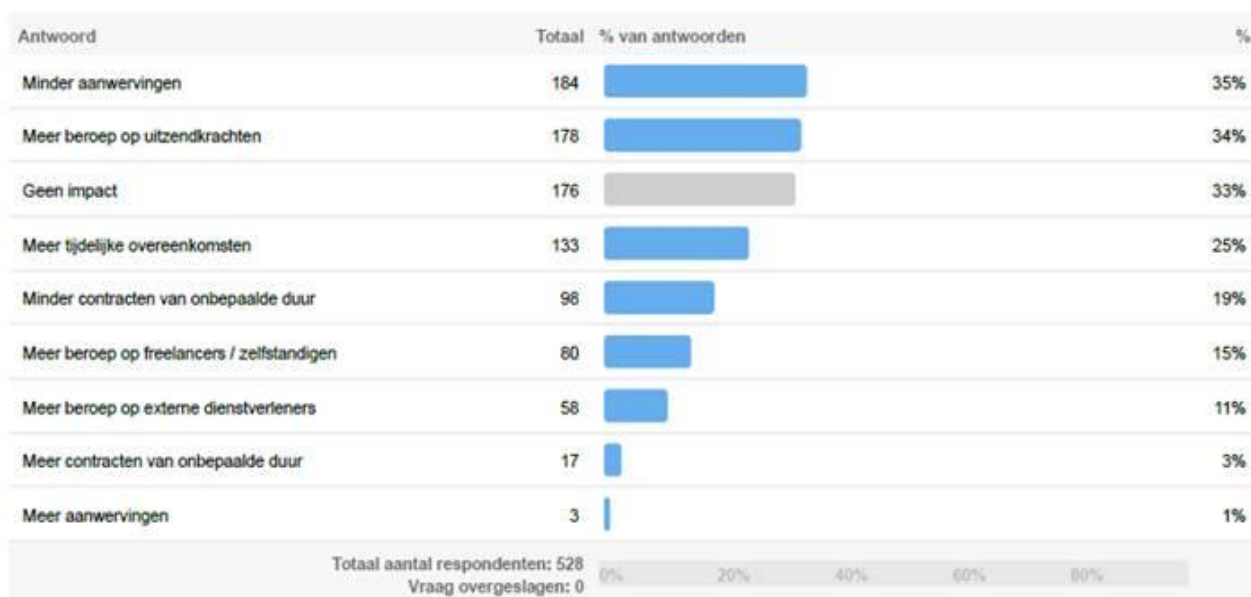
In een enquête uitgevoerd door UNIZO in mei - juni 2014, waar 327 KMO werkgevers aan deelnamen, bevestigde 6 op 10 respondenten dat het eenheidsstatuut het aanwervingsbeleid heeft beïnvloed:

Grafiek 4: Op welke manier heeft het eenheidsstatuut het aanwervingsbeleid beïnvloed?



In de enquête van mei 2016 rond flexibiliteit werden bovenstaande cijfers bevestigd. 528 KMO werkgevers namen deel. 35% stelt minder aan te werven. 34% doet meer beroep op uitzendkrachten en 25% sluit meer tijdelijke arbeidsovereenkomsten af.

25. Welke impact heeft het wegvallen van de proefperiode op uw onderneming gehad? (meerdere antwoorden mogelijk)



3. Stichting Innovatie & Arbeid (SERV) - Onderzoeksproject - Evoluties in de uitzendarbeid

<http://www.serv.be/stichting/kennisdocument/evoluties-de-uitzendarbeid>

Wat is de plaats van uitzendarbeid in een dienstgerichte economie en arbeidsmarkt? Op welke manier wordt uitzendarbeid in de huidige maatschappelijke en economische context ingezet? Door middel van een gespreksronde en een enquête bij ondernemingen en organisaties wil de Stichting haar inzicht in de toepassing van uitzendarbeid updaten.

In het onderzoek wordt ook het vraagstuk van het effect van het eenheidsstatuut op de aanwervingspraktijk behandeld. In de enquête worden vragen gesteld over onder meer de inzet van uitzendarbeid, de motieven daarvoor, de mate waarin er via uitzendarbeid aangeworven wordt en zijn er een paar uitspraken opgenomen over de aanwerving via uitzendarbeid in verband met het eenheidsstatuut.

De publicatie van het rapport wordt verwacht rond april 2017.

H. Publicaties HR-dienstverleners

1. Securex

<https://press.securex.be/werknemers-houden-vast-aan-job-werkgevers-kiezen-voor-tijdelijke-contracten>

Uit een onderzoek van Securex over het personeelsverloop in 2014, dat gebaseerd is op een representatieve steekproef bij meer dan 46.000 Belgische werknemers uit de privésector blijkt dat voor het eerst sinds 2011 er opnieuw meer beweging is op de arbeidsmarkt, al ligt het initiatief grotendeels bij de werkgever.

In 2014 bedroeg het totale verloop 20,73%, terwijl dit in 2013 19,38% was.

Aan de ene kant is er sinds 2010 een stijging van onvrijwillig verloop. In 2014 verliet bijna 1 op 7 werknemers zijn werkgever of 13,96%, tegenover 12,25% in 2013. Het gaat om het verloop waarbij het initiatief bij de werkgever ligt zoals bij contractbreuk, opzeg door de werkgever, overlijden, dringende reden, ... maar ook over het aflopen van tijdelijke contracten.

Aan de andere kant is er sinds 2011 een significante daling van het vrijwillig verloop, waarbij het initiatief bij de werknemer ligt zoals bij opzeg door de werknemer, aanvraag tot aanpassing van de arbeidsvoorwaarden door de werknemer, die niet aanvaard werd door de werkgever (eenzijdige wijziging van een essentieel bestanddeel van de arbeidsovereenkomst door de werknemer), of beëindiging met wederzijds akkoord. In 2014 verliet slechts 6,62% vrijwillig zijn organisatie, tegenover 7,01 % in 2013.

36,4% van het totaal verloop in 2014 is te wijten aan het beëindigen van tijdelijke contracten. Wanneer enkel wordt gekeken naar het onvrijwillig verloop, dan blijkt uit het onderzoek dat er in 2014 in 54,1% van de gevallen sprake was van een beëindiging van een tijdelijk contract.

Uit het onderzoek blijkt dat de voorbije jaren steeds meer mensen met een tijdelijk contract werden aangeworven. In 2013 was 8,82% van de werknemers aan de slag met een tijdelijk contract, tegenover 11,67% in 2014.

Voor dit hoge aantal beëindigingen van tijdelijke contracten en ook voor de stijging van het aantal afgesloten tijdelijke contracten in vergelijking met 2013 ziet Securex volgende mogelijke verklaringen:

- afschaffing van de proefperiode door de invoering van het eenheidsstatuut op 01/01/14
- het licht economisch herstel
- een combinatie van het stijgend absentieïsme dat een groot aantal vervangingscontracten met zich zou kunnen meebrengen
- het toenemend aantal tijdscredieten
- de progressieve uittrede van de babyboomgeneratie uit de arbeidsmarkt

Het onderzoek "Personeelsverloop in 2014 - Werknemers houden vast aan job, werkgevers kiezen voor tijdelijke contracten" is terug te vinden in bijlage 4.

2. Robert Half

<https://www.roberthalf.be/nl/pers/het-eeheidsstatuut-eeen-jaar-later>

Iets meer dan een jaar na de invoering van het eenheidsstatuut werden 200 Belgische HR-managers bevraagd in opdracht van Robert Half.

Aan de HR-managers werd gevraagd wat de invloed is van het eenheidsstatuut (met o.a. de afschaffing van de proeftijd en de gewijzigde opzegtermijn) op hun aanwervingsbeleid.

Bijna de helft (46%) van de Belgische HR-verantwoordelijken stelt dat het eenheidsstatuut resulteerde in langere aanwervingsprocessen voor permanente werknemers. Meer dan een kwart (28%) van de HR-managers werft omwille van het eenheidsstatuut meer professionals aan op interim-basis. Daarnaast geeft 22% ook aan dat ze meer studenten in dienst nemen voor tijdelijke functies. Een interim lijkt in vele gevallen steeds vaker een tussenstap te worden naar een vast contract. Zo zegt 13% van de ondervraagde HR-managers professionals op tijdelijke basis aan te werven om ze een vast contract aan te bieden als ze de verwachtingen inlossen.

Een aantal bedrijven hebben omwille van het eenheidsstatuut een aanwervingsstop ingevoerd: 18% van de HR-managers zegt geen bijkomend personeel aan te werven, maar het (eventuele) extra werk te verdelen onder de beschikbare werknemers. 13% van de HR-managers zegt dat het eenheidsstatuut geen invloed heeft op hun aanwervingsbeleid.

De resultaten van de bevraging zijn terug te vinden in [bijlage 5](#).

3. Randstad

Sinds 2013 brengt Randstad Holding jaarlijks een rapport uit over de ontwikkelingen inzake flexibele arbeid: 'flexibility@work'. Naast statistische overzichten wordt telkens inhoudelijk dieper ingegaan op specifieke thema's door externe deskundigen. In het rapport van 2015 worden de ontwikkelingen inzake zelfstandig werk behandeld.

In het rapport is opgenomen dat de statistische ontwikkelingen inzake flexibele arbeid in elk geval niet aantonen dat het arbeidscontract van onbepaalde duur op de terugweg is. In België is het aandeel tijdelijke contracten de voorbije 10 jaar stabiel gebleven (8,7% in 2004, 8,6% in 2014). Volgens Randstad heeft het eenheidsstatuut hooguit een marginaal effect gehad op het aandeel tijdelijke arbeid in België (stijging van 8,1 naar 8,6% in 2014).

Link naar het volledige rapport:

<http://www.randstad.com/press/research-reports/publications-randstad-seo-economic-research/flexibilitywork-report-2015-may-2015.pdf>

4. Acerta

http://www.consult.acerta.be/sites/default/files/articles/persbericht_-_minder_stopzettingen_arbeidsovereenkomsten_op_korte_termijn_dankzij_afschaffing_proefperiode.pdf

Uit een onderzoek van Acerta blijkt dat de afschaffing van de proefperiode begin 2014 ertoe leidt dat van de nieuwe arbeidsovereenkomsten er bijna 30% minder worden stopgezet gedurende de eerste zes maanden.

De afloop van de proefperiode was in het verleden een duidelijk kantelmoment, die er voor zorgde dat deze datum met stip in de agenda werd aangeduid. Dit leidde er toe dat ondernemingen een zeer bewuste evaluatie deden van het functioneren van hun nieuwe medewerker tegen het aflopen van deze proefperiode. Ook werknemers beslisten tegen deze vervaldatum of dit nu de job was of het bedrijf waarin ze gedurende langere tijd wilden tewerkgesteld worden. Sinds 2014 is dat ultieme beslissingsmoment er niet meer, en dat wordt volgens Acerta duidelijk weerspiegeld in het aantal ontslagen tijdens de eerste zes maanden van arbeidsovereenkomsten.

De cijfers rond de beëindiging van arbeidsovereenkomsten gedurende de eerste zes maanden, geven een verschil weer tussen kleine en grote bedrijven. In kleine bedrijven worden beduidend meer arbeidsovereenkomsten stopgezet gedurende de eerste 6 maanden dan in grote bedrijven. In grote bedrijven, vanaf 100 werknemers, nemen meer werknemers dan werkgevers het initiatief om het arbeidscontract stop te zetten binnen de eerste zes maanden.

Daarnaast stelt Acerta vast dat sinds 2014 er meer werknemers dan werkgevers zijn die beslissen om een arbeidscontract stop te zetten, ongeacht hoe lang de werknemer er actief is, terwijl dit vóór 2014 omgekeerd was.

De verzamelde gegevens zijn gebaseerd op werknemers in dienst bij meer dan 40.000 werkgevers uit de private sector, waartoe zowel kmo's als grote ondernemingen behoren. De data werden verzameld tussen 2011 en 2016 en geven een representatief beeld weer van het Belgische werkveld.

BIJLAGE 1

Ontvangen jobs Uitzendopdrachten - cumulatief over de laatste 12 maanden

De standaard vacaturerapportering van VDAB gebeurt op basis van ontvangen jobs uit het Normaal Economisch Circuit zonder uitzendopdrachten, rechtstreeks aan VDAB gemeld (dus zonder uitzendopdrachten en ook zonder jobs via werving en selectie, studentenjobs, jobs voor zelfstandigen).

Hierbij het gevraagde overzicht van het aantal ontvangen uitzendopdrachten bij VDAB. De evolutie van deze aantallen geeft echter geen eenduidig zicht op de vraag op de arbeidsmarkt of de conjunctuur. Het aantal gepubliceerde uitzendopdrachten stijgt sterker dan men op basis van de conjunctuur alleen kan verwachten. Er zijn verschillende redenen :

- het aantal samenwerkingsakkoorden tussen verschillende uitzendkantoren en VDAB kende een groei
- het geautomatiseerd doorsturen van vacatures zorgt voor een snellere en gemakkelijkere uitwisseling van jobs
- sommige uitzendkantoren publiceren vacatures meermaals om de zichtbaarheid van hun vacatures op de website te verhogen
- werkgevers kunnen meerdere uitzendkantoren in de arm nemen om een werknemer te vinden – waardoor vacatures dubbel in de databank zitten.

Deze cijfers moeten dan ook met omzichtigheid gebruikt worden.

Uitzendopdrachten

cumulatief

1101-1112	298150
1102-1201	299557
1103-1202	300010
1104-1203	294156
1105-1204	294499
1106-1205	286401
1107-1206	284209
1108-1207	284136
1109-1208	282840
1110-1209	279490
1111-1210	278241
1112-1211	279175
1201-1212	274945
1202-1301	275304
1203-1302	274548
1204-1303	273042
1205-1304	271699
1206-1305	270553
1207-1306	267501
1208-1307	266370
1209-1308	260892
1210-1309	257993
1211-1310	258314
1212-1311	252290
1301-1312	253764
1302-1401	253201

1303-1402	254593
1304-1403	254040
1305-1404	258064
1306-1405	259036
1307-1406	264019
1308-1407	274089
1309-1408	279886
1310-1409	287287
1311-1410	292353
1312-1411	300263
1401-1412	303801
1402-1501	309925
1403-1502	314292
1404-1503	325231
1405-1504	326842
1406-1505	341973
1407-1506	362283
1408-1507	370932
1409-1508	388297
1410-1509	408012
1411-1510	449361
1412-1511	464464
1501-1512	475401
1502-1601	486275
1503-1602	500262
1504-1603	513075
1505-1604	532281
1506-1605	541562
1507-1606	544110

BIJLAGE 2

Totaal aantal Ontvangen vacatures (*)

per jaar

Alle Sectoren

Vlaanderen

Bron : VDAB Studiedienst

Tijdreeks

(*): Vacatures NECzU rechtstreeks aan VDAB gemeld

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Circuit	84.569	96.044	83.194	79.860	80.612	97.429	111.746	133.566	165.964	157.010	117.335	138.914	162.727	139.846	119.990	124.466	137.303
Gewoon circuit	84.569	96.044	83.194	79.860	80.612	97.429	111.746	133.566	165.964	157.010	117.335	138.914	162.727	139.846	119.990	124.466	137.303
Werken en leren	7.381	7.978	4.943	5.549	5.069	3.163	2.608	2.760	2.321	1.797	1.315	1.551	1.726	1.491	2.638	2.418	2.528
Vervanging loopbaanonderbreking	2.126	2.462	2.468	21	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Vervanging SWT	620	742	760	764	636	602	534	566	543	577	403	343	414	379	282	266	203
Banenplannen	617	314	162	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Activering werkloosheidsuitk.	6.022	3.904	2.663	25	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Tijdelijk	21.301	20.138	19.933	21.136	20.149	23.986	27.832	30.953	32.912	33.711	28.947	33.992	36.464	35.094	30.829	31.938	39.274
Horeca	0	62	39	35	92	96	33	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Totaal	122.636	131.644	114.162	107.391	106.558	125.276	142.753	167.850	201.740	193.095	148.000	174.800	201.331	176.810	153.739	159.088	179.308

BIJLAGE 3

UCM NATIONAL – SERVICE D'ÉTUDES

Disparition de la clause d'essai

RAPPORT D'ENQUÊTE



Charlie TCHINDA
Économiste-Statisticien

Avec la collaboration de
Matthieu DEWEVRE
Conseiller

Contenu

Objectif	2
Méthodologie	2
Description de l'échantillon	2
Impact de la période d'essai sur l'embauche	4
Stratégies de recrutement suite à la disparition de la clause d'essai	4
Conséquences des nouvelles stratégies d'embauche pour l'entreprise	7
Avis sur un éventuel retour de la période d'essai	8
Conclusion et positionnement	10

Objectif

L'une des conséquences de la mise en place d'un statut unique pour les travailleurs salariés a été la suppression de la période d'essai. Le sondage a pour objectifs de :

- évaluer l'impact de la suppression de la clause d'essai sur les conditions d'embauche ;
- analyser les stratégies d'adaptation des patrons de PME face à cette nouvelle donne ;
- recueillir leurs avis concernant une éventuelle réinstauration de la clause d'essai et les caractéristiques optimales qu'elle devrait inclure.

Méthodologie

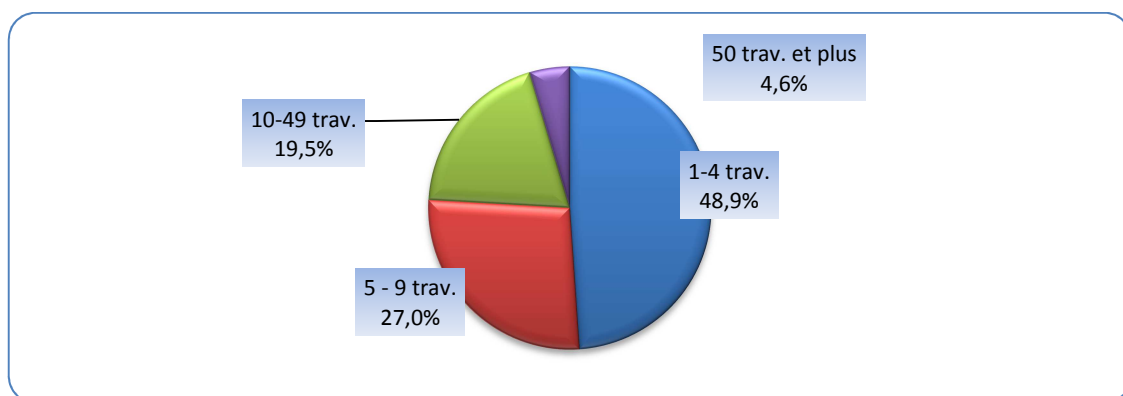
Les questions ont été envoyées à plus de 3.000 employeurs du Secrétariat Social UCM entre le 4 et le 22 juin 2015. La marge d'erreur de l'ensemble du sondage est comprise entre 5 et 5,5 %.

Le sondage porte sur 21 questions dont 5 concernent les caractéristiques des entreprises qui nous permettent de décrire notre échantillon.

Description de l'échantillon

Taille des entreprises

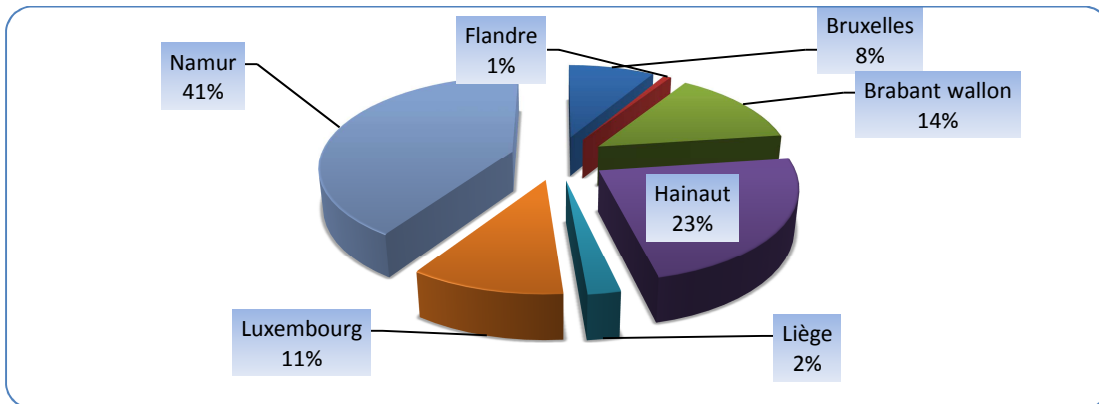
Plus de trois quarts des entreprises sondées ont moins de 10 travailleurs.



Source : UCM - Service d'Etudes et Secrétariat Social

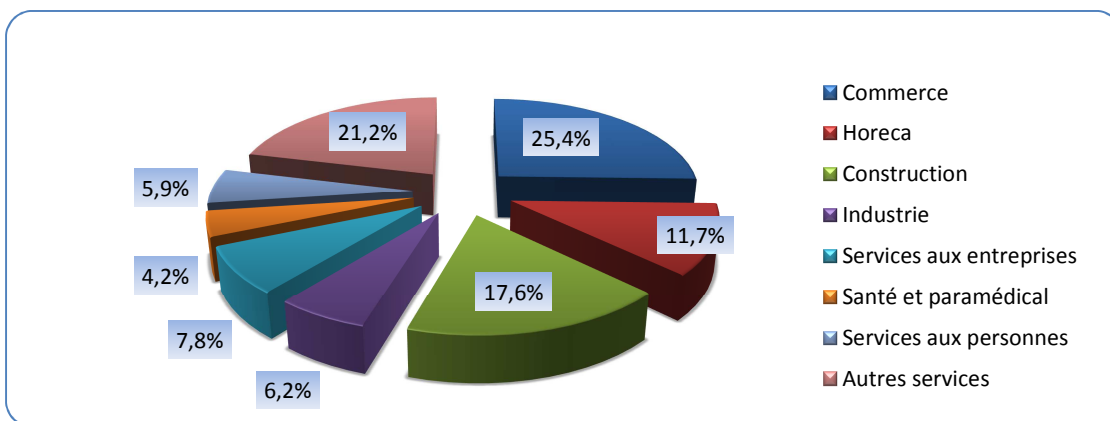
Localisation de l'entreprise

Elles sont pour la plupart actives en Wallonie (91 %) et à Bruxelles (8 %).



Source : UCM - Service d'Etudes et Secrétariat Social

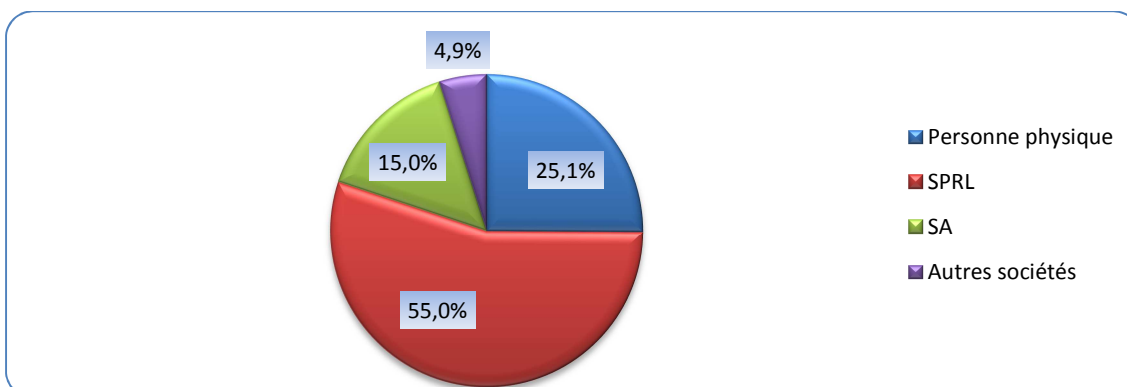
Secteurs d'activité



Source : UCM - Service d'Etudes et Secrétariat Social

Forme juridique

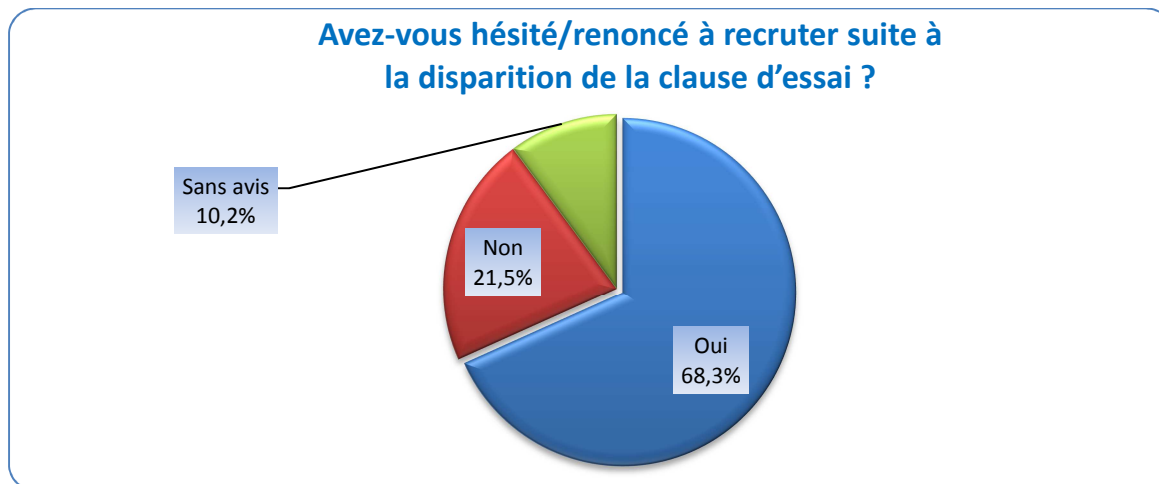
Plus de la moitié exercent en SPRL. Un employeur concerné sur quatre travaille en personne physique.



Source : UCM - Service d'Etudes et Secrétariat Social

Impact de la période d'essai sur l'embauche

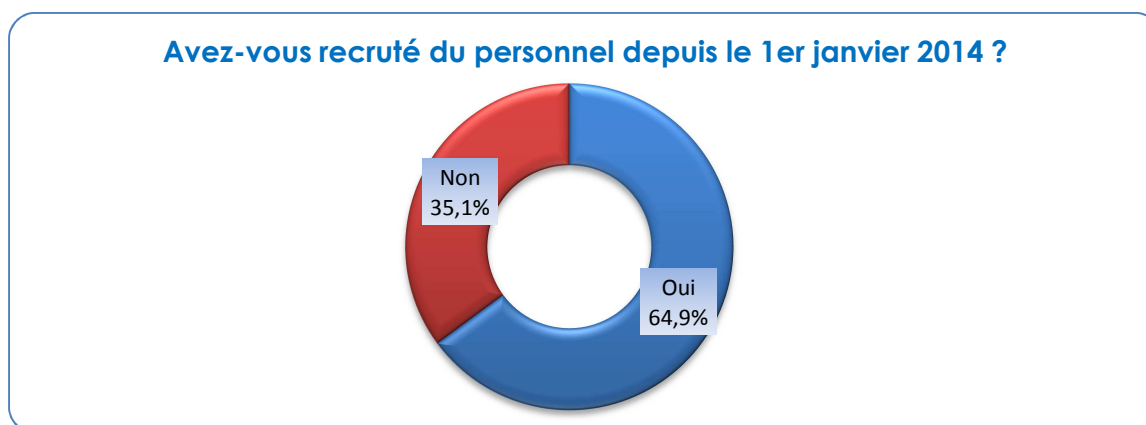
Plus de deux employeurs sur trois (68,3 %) interrogés ont hésité et/ou renoncé à engager un travailleur salarié suite à la disparition de la clause d'essai.



Source : UCM - Service d'Etudes et Secrétariat Social

Stratégies de recrutement suite à la disparition de la clause d'essai

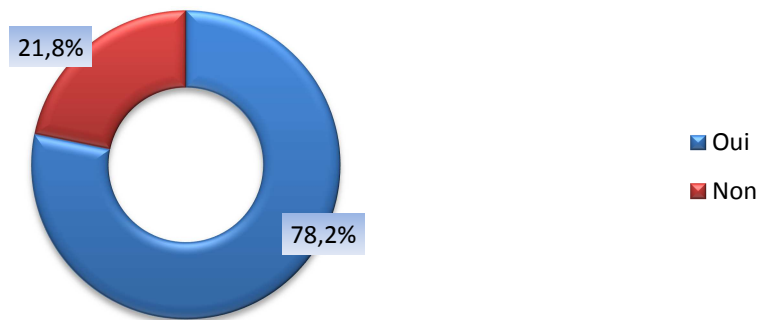
Près de deux tiers des sondés ont recruté de nouveaux travailleurs salariés dans leur entreprise depuis l'entrée en vigueur de la loi sur le statut unique entre ouvriers et employés.



Source : UCM - Service d'Etudes et Secrétariat Social

Parmi les employeurs ayant recruté récemment, près de quatre sur cinq ont modifié leur stratégie d'embauche suite à la suppression de la clause d'essai.

Lors de vos recrutements récents, avez-vous modifié votre stratégie suite à la suppression de la clause d'essai ?

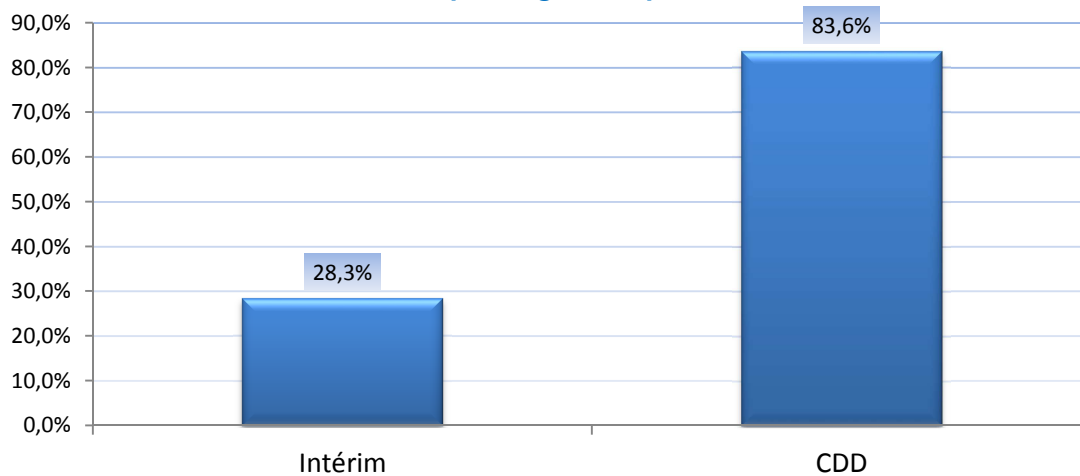


Source : UCM - Service d'Etudes et Secrétariat Social

Les formules privilégiées depuis lors sont :

- les contrats à durée déterminée (CDD) pour 83,6 % des répondants ;
- les contrats de travail intérimaire sont utilisés par 28,3 % des sondés.

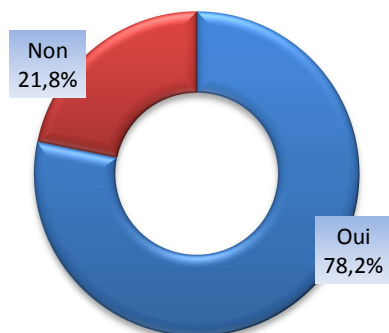
Formule privilégiée depuis lors



Source : UCM - Service d'Etudes et Secrétariat Social

Près de quatre employeurs sur cinq déclarent avoir augmenté leur recours au CDD. Chez ces derniers, on observe que le recours à cette formule d'embauche a presque doublé par rapport à la période précédant l'entrée en vigueur du statut unique pour les employés et les ouvriers.

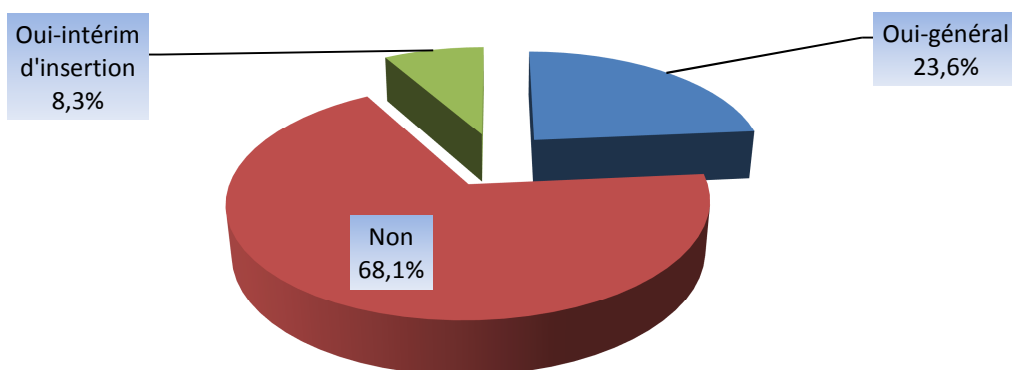
Avez-vous augmenté votre recours aux CDD suite à la disparition de la clause d'essai ?



Source : UCM - Service d'Etudes et Secrétariat Social

Les employeurs qui ont augmenté leur utilisation de l'intérim déclarent une nette hausse : plus de 53 %. Ils y ont donc recours plus de 1,5 fois plus qu'auparavant.

Avez-vous augmenté votre recours à l'intérim suite à la disparition de la clause d'essai ?

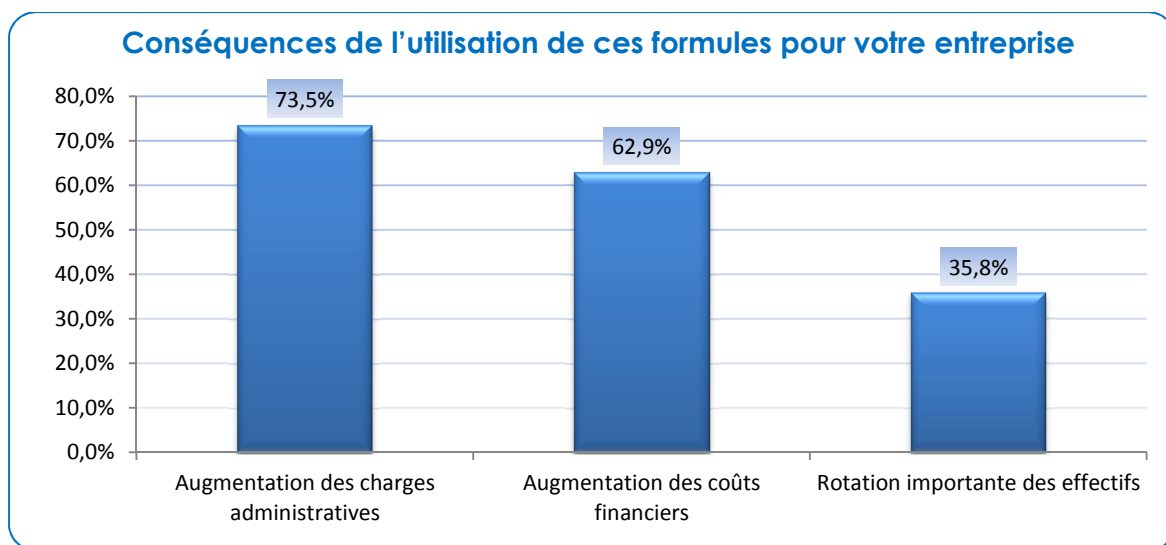


Source : UCM- Service d'Etudes et Secrétariat Social

Conséquences des nouvelles stratégies d'embauche pour l'entreprise

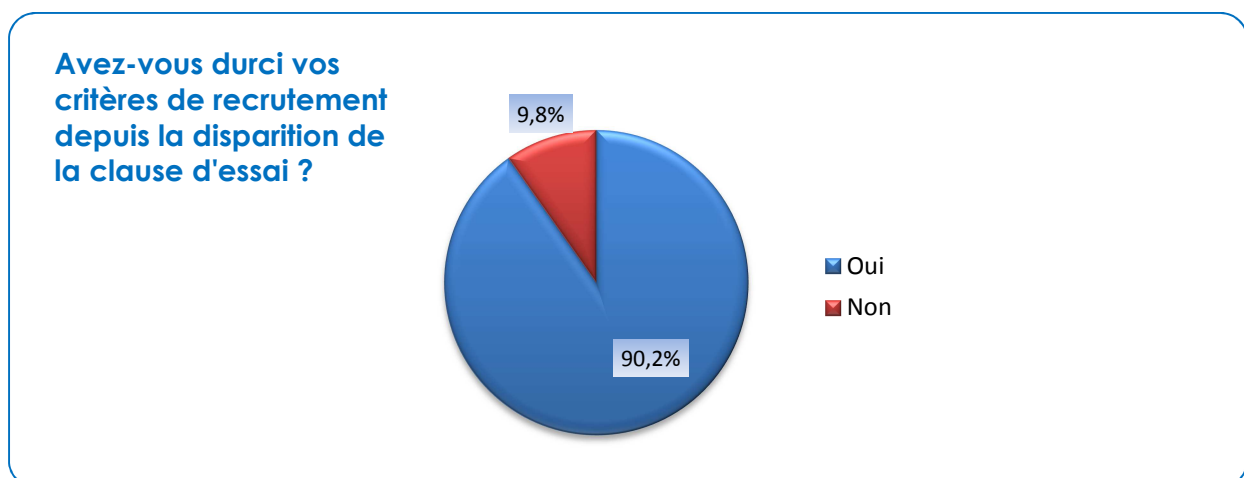
La modification du comportement des employeurs au moment de l'embauche des travailleurs salariés, suite à la suppression de la clause d'essai, a eu pour conséquences :

- l'augmentation des charges administratives pour près de trois quarts des chefs d'entreprise concernés ;
- l'accroissement des coûts financiers liés à l'embauche (62,9 %) ;
- une rotation importante des effectifs (35,8 %).



Source : UCM - Service d'Etudes et Secrétariat Social

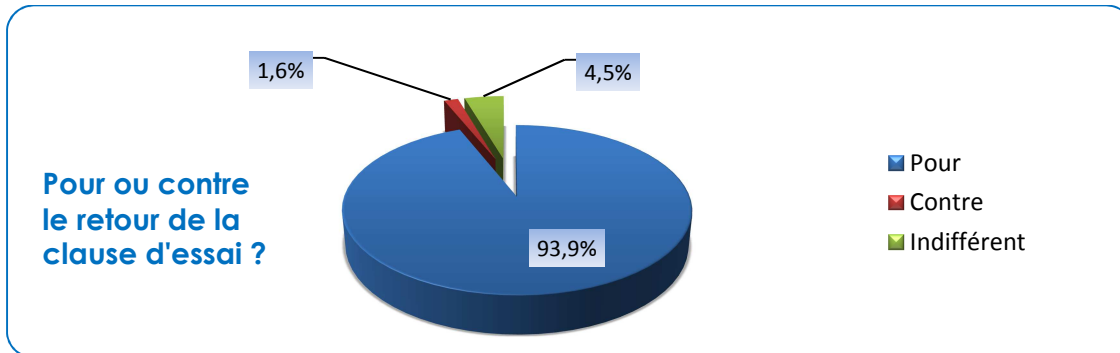
Plus de neuf chefs d'entreprise sondés sur dix (90,2 %) déclarent avoir durci les critères de recrutement depuis la disparition de la clause d'essai.



Source : UCM - Service d'Etudes et Secrétariat Social

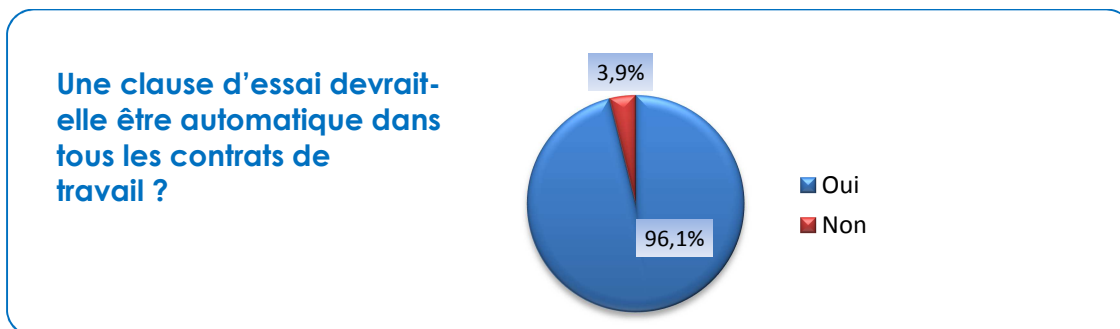
Avis sur un éventuel retour de la période d'essai

Plus de neuf personnes interrogées sur dix (93,6 %) se prononcent pour un retour de la clause d'essai.



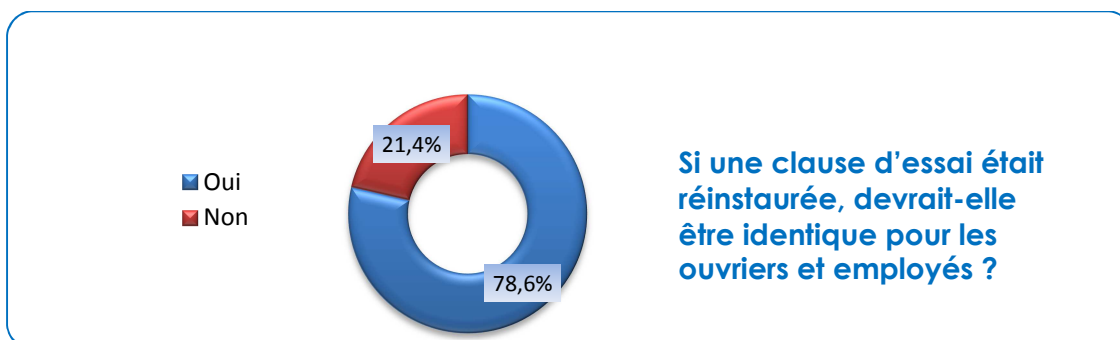
Source : UCM - Service d'Etudes et Secrétariat Social

La quasi-totalité (96,1 %) des répondants souhaite que la clause d'essai soit automatiquement insérée dans tous les contrats de travail.



Source : UCM - Service d'Etudes et Secrétariat Social

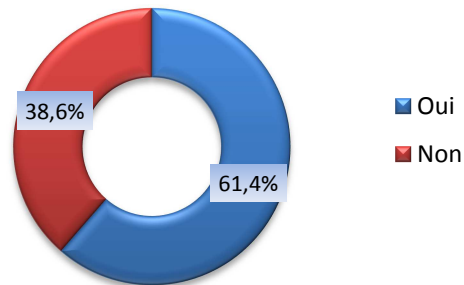
Parmi ceux qui souhaitent un retour de la clause d'essai, plus de trois quarts (78,6 %) estiment qu'elle devrait être identique pour les ouvriers et les employés.



Source : UCM - Service d'Etudes et Secrétariat Social

Pour ce qui est de la différence entre CDD et CDI, 61,6 % des sondés estiment qu'elle ne devrait pas exister en ce qui concerne la clause d'essai. Près de 40 % jugent nécessaire d'avoir une clause d'essai différente entre les CDD et les CDI.

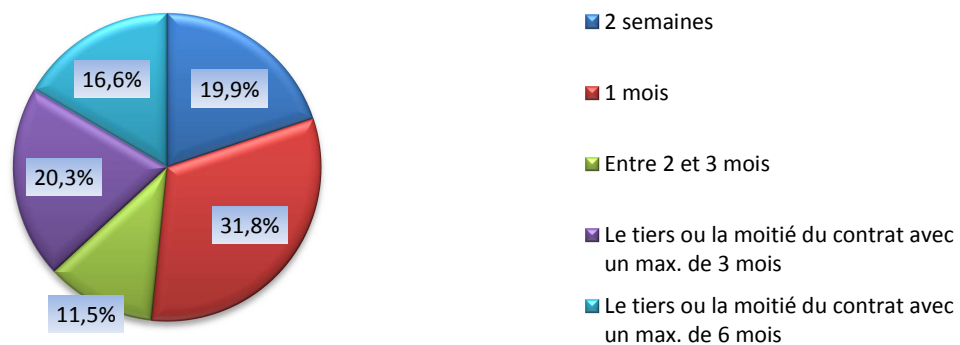
Si une clause d'essai était réinstaurée, devrait-elle être identique pour les CDI et les CDD ?



Source : UCM - Service d'Etudes et Secrétariat Social

Les sondés estiment pour la plupart qu'une période d'essai d'une durée maximale située entre 2 semaines et 3 mois serait convenable (85,5 %).

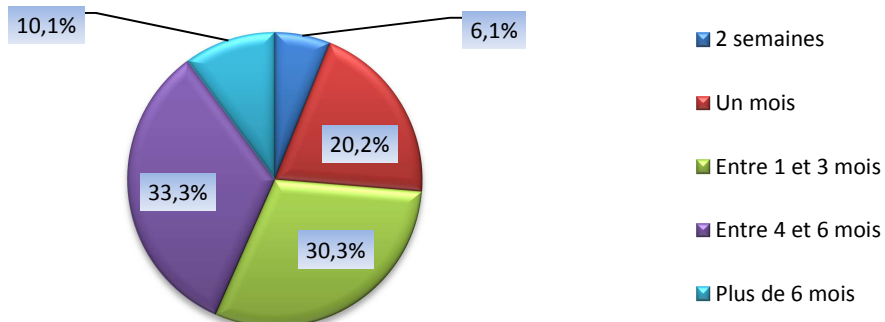
Si une période d'essai devait exister pour les CDD, quelle en serait la durée maximale, selon vous ?



Source : UCM - Service d'Etudes et Secrétariat Social

Pour les CDI, une période d'essai maximale de 6 mois (89,9 %) est plébiscitée.

Quelle est, selon vous, la durée maximale d'une période d'essai dans un CDI ?



Source : UCM - Service d'Etudes et Secrétariat Social

Conclusion et positionnement

Les trois enseignements majeurs de cette enquête :

1. les charges (administratives et financières) de nombreuses entreprises ont augmenté ;
2. les entreprises, dans leur majorité, ont modifié leurs stratégies de recrutement en se tournant vers des contrats précaires (contrats à durée déterminée et intérim, notamment) ;
3. le retour de la clause d'essai est très largement souhaité par les chefs d'entreprise.

Il est donc clair que la disparition de la clause d'essai n'a pas été profitable aux entreprises. Elle n'a pas non plus été profitable aux travailleurs.

L'UCM, renforcée par le résultat de son enquête, va relancer la question. La Belgique est le seul pays d'Europe où une période de test n'est pas prévue pour les nouveaux salariés.

L'expérience montre que les employeurs n'aiment pas cela du tout, subissent un surcoût et durcissent donc leurs méthodes de recrutement. Le recours massif aux contrats à durée déterminée et à l'intérim (trois mois maximum) n'apporte que de la précarité aux salariés.

Les représentants des employeurs et les syndicats devraient pouvoir constater, ensemble, les effets négatifs de la suppression de la période d'essai. Et la rétablir sous une forme à négocier.

BIJLAGE 4

Personeelsverloop in 2014

Werknemers houden vast aan job, werkgevers kiezen voor tijdelijke contracten



Inhoud

HOOFDSTUK 1	
Voorwoord	2
HOOFDSTUK 2	
Wie voerde dit onderzoek uit?	4
HOOFDSTUK 3	
Wat werd er in dit onderzoek gemeten?	5
A. Personeelsverloop in 2014	5
B. Werknemersperceptie over verloopintentie, betrokkenheid en inzetbaarheid	6
HOOFDSTUK 4	
De cijfers voor 2014	7
HOOFDSTUK 5	
Meer werknemersdynamiek in 2014	9
HOOFDSTUK 6	
Tijdelijke contracten aan de basis van hoog onvrijwillig verloop	11
A. Sterke stijging in 2014	11
B. Kenmerken tijdelijke contracten	13
C. Verklaringsgronden voor stijging tijdelijke contracten	15
HOOFDSTUK 7	
Dalende trend vrijwillig verloop	18
HOOFDSTUK 8	
Aandachtspunten voor het beleid	22
A. Wel en wee van het werken met tijdelijke contracten	22
B. Hebt u weinig vrijwillig verloop in uw organisatie?	23
Appendix I: vrijwillig en onvrijwillig verloop in 2014 volgens sociodemografische variabelen	24
Appendix II: definities subtypes verloop	28
Appendix III: berekening verloop in uw organisatie	29
Appendix IV: berekening verloop zonder tijdelijke contracten	30
Appendix V: Het Securex inzetbaarheidsmodel	31
C. Ability	32
D. Agility	32
E. Ability en agility zijn onlosmakelijk met elkaar verbonden	33
F. Duurzame inzetbaarheid	33

Rechten van intellectuele eigendom

De gebruiker erkent dat alle verstrekte informatie en gegevens eigendom zijn van Securex Corporate EESV en verbindt zich ertoe er geen wijzigingen in aan te brengen. De gehele of gedeeltelijke reproductie, verspreiding, verkoop, verdeling of wijziging van bestanden, terbeschikkingstelling aan het publiek en/of hergebruik in welke vorm ook, aanpassingen en gebruik voor commerciële doeleinden van alle informatie en gegevens is verboden, tenzij met voorafgaande schriftelijke toestemming van Securex. Het is evenzeer verboden de gegevens elektronisch op te slaan en te gebruiken voor onwettige doeleinden.

De verstrekte informatie mag worden gereproduceerd in niet-commerciële publicaties en presentaties, mits voldaan wordt aan volgende 2 voorwaarden:

1. een voorafgaande schriftelijke mededeling aan hrresearch@securex.eu, met vermelding van de gegevens die gereproduceerd worden en het medium waarin gereproduceerd wordt; en
2. de volgende bronvermelding bij de reproductie: © Securex.

HOOFDSTUK 1

Voorwoord

Waarom verloop in kaart brengen?

Sedert 2011 brengen wij jaarlijks een overzicht van het personeelsverloop van de Belgische werknemers van het voorgaande jaar. Onze rijke database van het Sociaal Secretariaat is hiervoor de basis. Naast absentisme vormt personeelsverloop een belangrijke indicator van het (HR-)beleid. De evolutie van deze cijfers laten organisaties toe om trends en bewegingen in kaart te brengen en zich te vergelijken op een aantal specifieke bedrijfsgebonden (zoals regio en sector) en niet-bedrijfsgebonden (zoals leeftijd en geslacht) kenmerken. In een tijdperk waarin big data -ook in de HR-wereld- steeds belangrijker worden, vormen deze cijfers een betrouwbaar baken in de beleidsevaluatie en het omgaan met trends. Het kenniscentrum Securex wil met deze nieuwe white paper hier toe bijdragen.

Laat ons eerst even stilstaan bij de macro-economische context in België in het afgelopen jaar vooraleer we in de cijfers en hun mogelijke verklaringen duiken.

Positief nieuws uit macro-economisch oogpunt...

2014 wordt beschouwd als een jaar met een geringe economische groei (1,1%).¹ Experten beschouwen 2014 als een overgangsjaar waarin onze economie heel voorzichtig aansluiting zoekt bij een internationale heropleving. Ook de evolutie van de interimmarkt, zoals blijkt uit de Federgon Barometer², wijst op een pril economisch herstel. Of deze evolutie zich in 2015 structureel doorzet, valt nog af te wachten.

...maar ook en vooral negatieve berichtgeving...

In 2014 versterkten ook de media opnieuw het gevoel van onzekerheid en instabiliteit bij de bevolking met berichten over jobverlies, collectieve sluitingen (hoewel minder aankondigingen in 2014 dan in 2013³), en bedreiging van jobs door robotisering en automatisering⁴.

...met als gevolg:

Dit klimaat beïnvloedde ongetwijfeld het (verloop-)gedrag van werknemers in organisaties. Belgen zijn kampioen in het economisch zwartkijken⁵. Wie een vaste job heeft, probeert die koste wat kost te behouden en te beschermen. Werkomstandigheden, zoals werkdruk en pendeltijd, en werkinhoud zijn vandaag ondergeschikt aan het belang van een vaste job. Werknemers willen de relatieve veiligheid van een vaste job in een stabiele omgeving in deze volatiele tijden niet zomaar inruilen tegen een tijdelijk contract. Zelfs al zou de werkinhoud, de werkomstandigheden, of zelfs de werkvoorwaarden beter aansluiten of passen bij wat iemand professioneel kan en wil. Op vlak van duurzame inzetbaarheid blijft deze 'trade off' niet zonder gevolgen. Werknemers houden hier en daar het werkritme niet vol en vallen om uiteenlopende redenen steeds meer voor langere tijd uit⁶. De evolutie van het middellang en lang absentisme moet ons in die zin zorgen baren.

Al een voorsmaakje van de verloopcijfers...

We stellen vast dat in 2014 het tijdelijk contract meer op de voorgrond treedt, zoals we al in de vorige editie van deze white paper voorspelden. Ook al wordt het vast contract nog steeds als hoogste goed beschouwd⁷. Het inbouwen van meer temporele en contractuele flexibiliteit door de werkgevers⁸ is tekenend voor de instabiele en snel evoluerende conjuncturele schommelingen die organisaties tot voorzichtigheid dwingen. Vooral jongeren houden er best rekening mee dat hun intrede in de arbeidsmarkt in de toekomst zal verlopen via één of meerdere contracten van bepaalde duur.

Frank Vander Sijpe
Director HR Research Securex



In deze white paper vindt u:

- de evolutie van de percentages totaal, vrijwillig en onvrijwillig verloop in de Belgische privésector in 2014.
- het vrijwillig en onvrijwillig verloop opgesplitst naar allerlei sociodemografische variabelen: geslacht, leeftijd, anciënniteit, statuut, arbeidsstelsel, contracttype, regio van tewerkstelling, organisatiegrootte en sector.
- nieuw: percentage totaal, vrijwillig en onvrijwillig verloop zonder de tijdelijke contracten.
- het kader waarin u deze cijfers dient te interpreteren.
- concrete adviezen over het omgaan met verloop in uw organisatie.

¹ Perscommuniqué Federaal Planbureau, september 2014

² De Federgon Barometer volgt de evolutie van de uitzendarbeid in België.

³ <http://www.werk.belgie.be/moduleTab.aspx?id=493&idM=218>; 111 aankondigingen in 2014 tegenover 132 in 2013

⁴ Zie bijvoorbeeld berichtgeving in Het Laatste Nieuws (06/01/2014 en 22/01/2014), De Tijd (25/01/2014 en 29/01/2014) en De Morgen (30/01) en de reeks die in De Tijd liep (Modern Minds - <http://www.tijd.be/dossier/modernminds>)

⁵ Berichtgeving in Le Soir, 2 januari 2015

⁶ Securex whitepapers 'Stress en Burn-out' en 'Absentisme 2014' via <http://www.securex.be/nl/groep/hr-research/white-papers/>

⁷ Studie Marc Elchardus (VUB), Toekomstverwachtingen van jong volwassenen, rapport 3, Carrière en Beroep, 2014.

⁸ Over werk, Tijdschrift van het Steunpunt WSE, nummer 1/ 2015, Over contractuele en temporele flexibiliteit, Wouter Vanderbiesen en Wim Herremans.

HOOFDSTUK 2

Wie voerde dit onderzoek uit?



Een team van ervaren onderzoekers van Securex HR Research voerde deze wetenschappelijke studie uit in samenwerking met haar academische partners.

Ondernemerschap vormt de basis van economische activiteit, werknemers zijn hierbij de sleutel tot succes. **Securex** ondersteunt ondernemers in de uitbouw en groei van hun onderneming, en gelooft in een personeelsbeleid op maat van het individu en gericht op duurzame inzetbaarheid.

Securex is de partner voor zowel startende en ervaren zelfstandigen of kmo's, als grote ondernemingen en openbare besturen. Het bedrijf heeft alles in huis voor een geïntegreerd HR-beleid. Wij bieden dienstverlening op vlak van ontwikkeling en uitbouw van een eigen zaak voor ondernemers, personeelsadministratie en loonberekening, preventie en welzijn van werknemers, talentontwikkeling en het verzekeren van inkomens. Tot slot biedt het Onafhankelijk Ziekenfonds Securex diensten en producten op maat van de ondernemer en zijn gezin. Bij Securex zit alles onder één dak.

Securex behaalde in 2014 een omzet van 254 miljoen euro. De Groep is actief in België, Frankrijk, Luxemburg en Nederland, en telt 1.600 medewerkers verdeeld over 30 regionale kantoren. Zij zetten elke dag hun beste beentje voor en helpen 83.800 bedrijven, 116.000 zelfstandigen, 70.000 particulieren en 5.600 bevoorrechte partner-boekhouders, -makelaars en -accountants.

Securex HR Research ontwikkelt en hanteert kwalitatief hoogstaande en wetenschappelijk gevalideerde meetmodellen voor de benadering van HR topics. Hiermee brengt ze op een valide en representatieve wijze evoluties in kaart op het gebied van HR-thema's als absentisme en personeelsverloop, tevredenheid, stress, engagement en duurzame inzetbaarheid ter ondersteuning van beleidskeuzes en strategische beslissingen.



Bent u geïnteresseerd in deze of gelijkaardige analyses specifiek voor uw organisatie? Wil u meer informatie over dit onderzoek, of wil u bepaalde variabelen meer uitgediept zien? Hebt u zelf een onderzoeksvraag over een gelijkaardig of ander HR-thema?

Contacteer:
Emely Theerlynck
HR Research Expert
emely.theerlynck@securex.be
+32 478 80 71 86

HOOFDSTUK 3

Wat werd er in dit onderzoek gemeten?

A. Personeelsverloop in 2014

We maken een onderscheid tussen 'vrijwillig' en 'onvrijwillig' verloop:

Bij **vrijwillig verloop** neemt de werknemer zelf het initiatief om zijn werkgever te verlaten. Volgende subtypes rekenen we tot het vrijwillig verloop: 'opzeg werknemer', 'opzeg door eenzijdige wijziging contract door werknemer' en 'opzeg met wederzijds akkoord'⁹.

In geval van **onvrijwillig verloop** ligt het initiatief bij de werkgever. Volgende subtypes rekenen we tot het onvrijwillig verloop: 'overmacht', 'collectief ontslag', 'eenzijdige wijziging contract door werkgever', 'faillissement', '(brug)pensioen', 'contractbreuk', 'opzeg werkgever', 'overlijden', 'einde contract' (met vertrek uit de organisatie) en 'dringende reden'¹⁰.

Het **totaal verloop** is gelijk aan de som van het vrijwillig en het onvrijwillig verloop.

Berekeningswijze

Het verlooppercentage is het aantal werknemers op 100 dat van organisatie/werkgever veranderde. Dit percentage berekenen we voor een welbepaalde groep werknemers (bijvoorbeeld alle arbeiders in België) in een welbepaalde referentieperiode (bijvoorbeeld een kalenderjaar).

In dit empirisch onderzoek willen we het verloop op de Belgische arbeidsmarkt in kaart brengen. Hiervoor gebruiken we onderstaande formules:

$$\text{Totaal verloop in \%} = \frac{\text{Totaal aantal werknemers in de representatieve steekproef dat zijn organisatie heeft verlaten in 2014}^{11} \times 100}{\text{Totaal aantal werknemers in de representatieve steekproef}}$$

$$\text{Vrijwillig verloop in \%} = \frac{\text{Totaal aantal werknemers in de representatieve steekproef dat vrijwillig zijn organisatie heeft verlaten in 2014} \times 100}{\text{Totaal aantal werknemers in de representatieve steekproef}}$$

$$\text{Onvrijwillig verloop in \%} = \frac{\text{Totaal aantal werknemers in de representatieve steekproef dat onvrijwillig zijn organisatie heeft verlaten in 2014} \times 100}{\text{Totaal aantal werknemers in de representatieve steekproef}}$$

⁹ Al deze types verloop worden toegelicht in appendix II.

¹⁰ In de appendix van deze white paper vindt u bovendien de berekening van onvrijwillig verloop zonder de tijdelijke contracten. Als organisatie kan u dit verloop (verloop door afloop tijdelijke contracten) plannen en komt het minder onverwacht dan een ontslag om dringende reden of collectief ontslag bijvoorbeeld. Daarom geven we u graag een totaal overzicht van het onvrijwillig verloop waarbij de tijdelijke contracten niet meegeteld worden.

¹¹ Bv. voor verloop 2013 betreft dit de periode 1/01/2013 t.e.m. 31/12/2013

HOOFDSTUK 4

De cijfers voor 2014

Dataset



De percentages personeelsverloop in 2014 baseren we op een representatieve steekproef van 46.058 Belgische werknemers uit de privésector.

De personeelsverlooppersentages zijn gebaseerd op steekproeven uit de **databanken van het Sociaal Secretariaat van Securex**. De cijfers hebben betrekking op alle Belgische werknemers actief in de privésector. We vertrokken van een bestand van 230.239 gegevens. Om de steekproef representatief te maken, hielden we rekening met de volgende kenmerken¹²:

- omvang van de onderneming
- regio van tewerkstelling
- statuut
- geslacht
- leeftijd
- werkregime

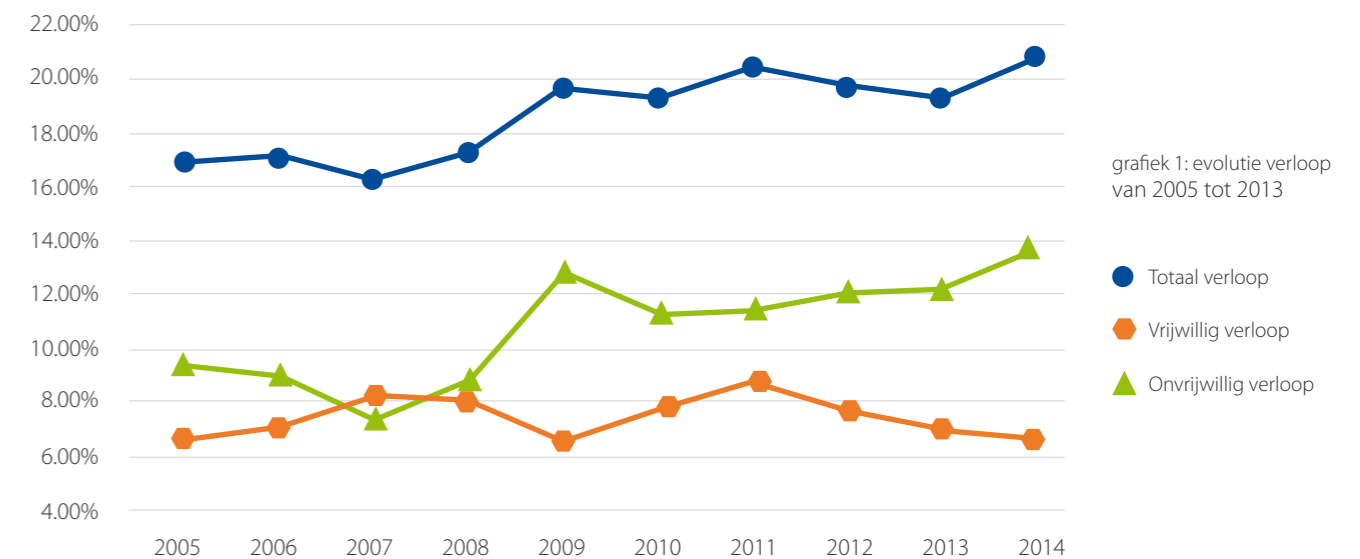
Alleen werknemers die: 1) minimaal één dag in de betreffende periode hebben gewerkt, en 2) een contract hebben voor meer dan 30 dagen, lieten we toe in de steekproef. **Volgende groepen werknemers sloten we uit: interims, vakantiestudenten, zelfstandigen en (brug)gepensioneerden.** Let op: werknemers uit de publieke sector maken sowieso geen deel uit van de steekproef.

B. Werknemersperceptie over verloopintentie, betrokkenheid en inzetbaarheid



De gegevens over verloopintentie, werknemersbetrokkenheid en inzetbaarheid zijn gebaseerd op een **representatieve werknemersbevraging**. De datacollectie gebeurde in **januari 2015** bij 1.671 werknemers, een representatief staal van de Belgische werknemersbevolking voor **geslacht, leeftijd, statuut (arbeider - bediende) en regio**.

Evolutie van het verloop in beeld



Totaal verloop terug de hoogte in

Onze representatieve steekproef van de privésector geeft een **'totaal verloop'** aan van **20,73%** in 2014. Het gaat hier om de optelsom van het 'vrijwillig' en het 'onvrijwillig verloop'.



De dalende trend die we sinds 2011 vaststelden, wordt in 2014 doorbroken. We stellen een significante stijging van het totaal verloop vast. In 2013 was er een totaal verloop van 19,38%. In 2014 veranderde meer dan 1 op 5 werknemers (20,73%) van werkgever.

Stijgende tendens in onvrijwillig verloop zet zich alsmaar voort



Sedert 2010 zien we het **onvrijwillig verloop** licht stijgen. Het percentage onvrijwillig verloop in 2014 (13,96%) is **significant hoger** dan het percentage in 2013 (12,25%). Bijna 1 op 7 werknemers is in de loop van 2014 buiten zijn wil om van werkgever veranderd.

¹² Op basis van de RSZ gegevens over de verdeling op de Belgische arbeidsmarkt.

⁶ Resulterende uit de oorspronkelijke steekproef met 237.538 werknemers.

⁷ Op basis van de RSZ gegevens over de verdeling op de Belgische arbeidsmarkt.

HOOFDSTUK 5

Meer werknemersdynamiek in 2014

Dalende trend vrijwillig verloop zet zich ook verder door

Hoewel we algemeen een stijgend totaal verloop vaststellen, blijft het vrijwillig verloop verder dalen.

Vanaf 2011 stellen we een significant dalende trend vast in het vrijwillig verloop. In 2013 verliet 7,01% nog zijn organisatie op eigen initiatief, in 2014 was dit nog maar 6,62%.

Soorten verloop¹³

7 op 10 werknemers (67,31%) veranderden in 2014 buiten hun wil om van werkgever. Opmerkelijk is dat het verloop in meer dan 1 op 3 gevallen om een beëindiging van een tijdelijk contract gaat.

In onderstaande tabel ziet u de verschillende redenen van verloop in 2014, opgesplitst volgens vrijwillig en onvrijwillig verloop. We vermelden zowel de percentages in de Belgische arbeidsmarkt (privésector) als de percentages ten opzichte van het totaal verloop.

Ter vergelijking ziet u ook de percentages van 2013 en 2012 er naast.

Soort verloop		% in arbeidsmarkt 2014	% van totaal verloop 2014	% van totaal verloop 2013	% van totaal verloop 2012
Vrijwillig	Opzeg werknemer	3,75%	18,08%	22,42%	24,89%
	Wederzijds akkoord	2,65%	12,80%	12,72%	12,73%
	Eenzijdige wijziging werknemer	0,22%	1,06%	1,02%	1,47%
	Totaal vrijwillig verloop	6,62%	31,94%	36,16%	39,09%
Onvrijwillig	Contractbreuk	2,39%	11,52%	17,68%	16,82%
	Opzeg werkgever	1,79%	8,65%	11,58%	11,72%
	Einde contract	7,55%	36,40%	22,00%	23,29%
	Overmacht	0,47%	2,26%	2,55%	2,52%
	Faillissement	0,56%	2,72%	4,26%	1,67%
	(Brug)pensioen	0,73%	3,51%	2,65%	2,51%
	Dringende reden	0,34%	1,63%	1,85%	1,63%
	Overlijden	0,11%	0,51%	0,46%	0,43%
	Eenzijdige wijziging werkgever	0,03%	0,11%	0,15%	0,32%
	Collectief ontslag ¹⁴			0,03%	0,00%
	Totaal onvrijwillig verloop	13,96%	67,31%	63,21%	60,91%
	Onbekend		0,15%	0,73%	0,64%
Totaal verloop		20,73%	100%	100%	100%

We stellen vast dat er in 2014 in totaal meer personeelsverloop was dan in 2013. Dat betekent concreet meer werknemersmobiliteit op de arbeidsmarkt. Een belangrijke vraag die we ons daarbij kunnen en moeten stellen is wat hiervan aan de basis ligt. Onze cijfers wijzen duidelijk uit dat de verklaring voor deze evolutie in 2014 hoofdzakelijk langs werkgeverskant te vinden is, meer bepaald in het beheer van de tijdelijke contracten.

Heeft het te maken met het aantal beschikbare (nieuwe?) jobs?

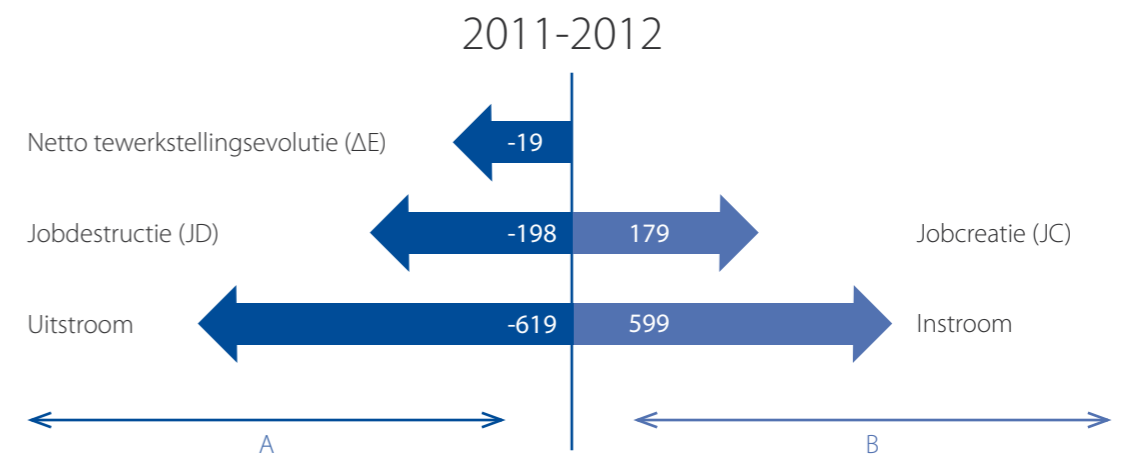
Een boeiende bijvraag is in welke mate het personeelsverloop beïnvloed wordt door macro-economische effecten van jobcreatie en/of jobsdestructie? Is het niet contradictorisch vast te stellen dat het personeelsverloop stijgt in een periode die gekleurd wordt door economische onzekerheid en jobverlies? In 2014 stellen we een kentering vast in het aantal faillissementen (-8,2% ten opzichte van 2013). Toch is 2014 met ruim 11.000 faillissementen¹⁵, -op één jaar na, een recordjaar. Hieraan gekoppeld gingen vorig jaar ruim 26.000 jobs¹⁶ verloren. We zouden kunnen verwachten dat de vastgestelde grotere werknemersdynamiek vooral te maken heeft met jobdestructie.

Maar is dat zo? Uit de analyses van Dynam¹⁷ blijkt dat personeelsverloop niet noodzakelijk afhangt van de evolutie van het aantal nieuwe of verloren gegane jobs. Er is steeds een werknemersdynamiek in de voorhanden zijnde jobs. Deze dynamiek noemt men 'churning'.

'Churning' als hefboom van personeelsverloop

Van de werknemers die instromen in een bedrijf gaat het volgens Dynam¹⁷ zelfs in 1 op 7 gevallen om wissels van bestaande arbeidsplaatsen. Dit verklaart waarom zelfs in jaren met weinig jobcreatie er toch relatief veel personeelsverloop kan zijn. In 2014 verlieten sommige werknemers hun stoel, en deze werd opnieuw ingenomen door nieuw aangeworven werknemers. Het aantal bewegingen van werknemers op dit vast aantal stoelen is de churning van het ene bedrijf naar het andere.

Onderstaande grafiek geeft grafisch weer wat churning precies is.



Figuur 2 : grafische voorstelling churning

A + B = Churning = CH

¹³ In de appendix van deze white paper vindt u bovendien de berekening van alle soorten verloop zonder de tijdelijke contracten. Als organisatie kan u dit verloop plannen en komt het minder onverwacht dan een ontslag om dringende reden of collectief ontslag bijvoorbeeld. Daarom geven we u graag een totaal overzicht van het vrijwillig en onvrijwillig verloop waarbij de tijdelijke contracten niet meegeteld worden.
¹⁴ In ons klantenbestand vinden wij geen gegevens over collectieve ontslagen. De FOD rapporteert wel degelijk collectieve ontslagen in 2014.

¹⁵ Studie Graydon, Faillissementen in 2014, 6 januari 2014
¹⁶ Studie Graydon, Faillissementen in 2014, 6 januari 2014
¹⁷ <http://www.dynam-belgium.org/>



Midden 2015 publiceert Dynam zijn cijfers over het afgelopen jaar 2014. Deze zullen ons meer duidelijkheid geven in de oorzaken van de werknemersbewegingen die er zijn geweest. Had het vooral te maken met jobdestructie (of -creatie?) of waren het vooral bewegingen van werknemers tussen bestaande jobs?

HOOFDSTUK 6

Tijdelijke contracten aan de basis van hoog onvrijwillig verloop



Meer dan een derde van de werknemersmobiliteit tussen werkgevers kunnen we verklaren door het feit dat in de voorbije jaren steeds meer werknemers werden aangeworven met een tijdelijk contract¹⁸. 36,4% van het totaal verloop in 2014 is te wijten aan het beëindigen van tijdelijke contracten. Bekijken we enkel het onvrijwillig verloop, waarbij het initiatief niet bij de werknemer lag, dan merken we dat er in 2014 zelfs in 54,1% van de gevallen sprake was van de beëindiging van een tijdelijk contract.

Voor dit hoge aantal beëindigingen van tijdelijke contracten en ook voor de stijging van het aantal afgesloten tijdelijke contracten in vergelijking met vorig jaar zien wij volgende mogelijke verklaringen:

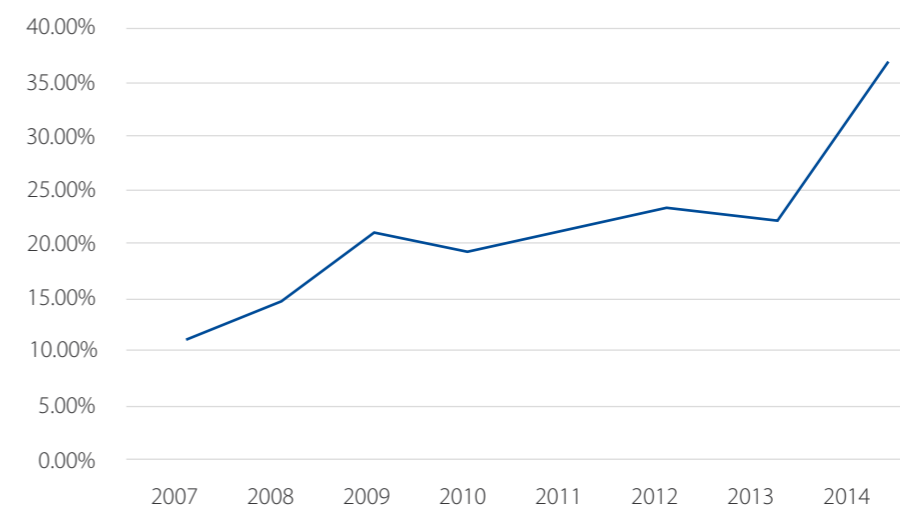
- afschaffing van de proefperiode door de invoering van het eenheidsstatuut op 01/01/14
- het licht economisch herstel
- een combinatie van het stijgend absentieïsme dat een groot aantal vervangingscontracten met zich zou kunnen meebrengen
- het toenemend aantal tijdscredieten
- de progressieve uittrede van de babyboomgeneratie¹⁹ uit de arbeidsmarkt

A. Sterke stijging in 2014

In het afgelopen jaar stellen we een sterke stijging vast van het aantal beëindigingen van tijdelijke contracten.

Onderstaande tabel toont u hoe het aandeel van tijdelijke contracten op het totaal verloop evolueert. U ziet een duidelijke piek in 2014.

% afgelopen tijdelijke contracten op totaal verloop

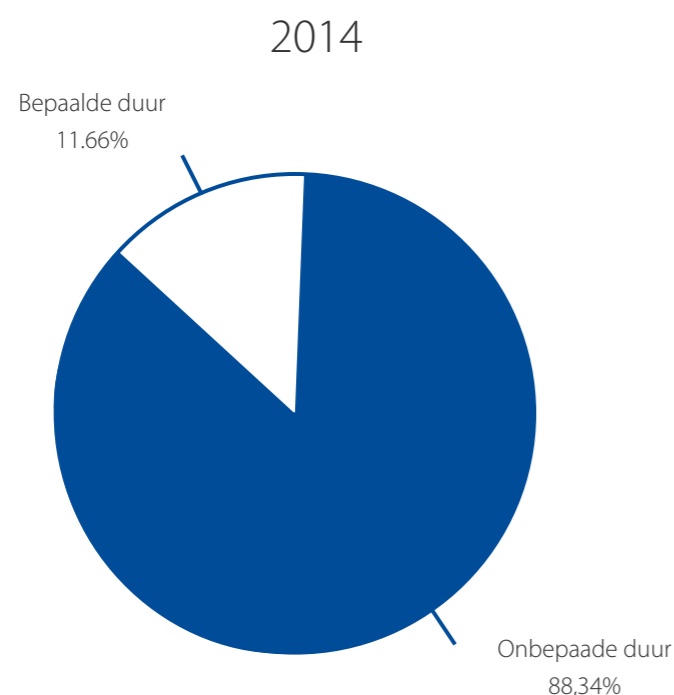


Figuur 3: % afgelopen tijdelijke contracten op totaal verloop

¹⁸ Onder de term 'tijdelijk contract' begrijpen wij een contract dat wordt gesloten voor een bepaalde duur, voor een bepaald werk of een vervangingscontract. De vervaldatum van het contract is in principe op voorhand gekend door beide partijen. Meer info over deze specifieke overeenkomsten vindt u op Lex4you, in het dossier 'Contracten/Clausules'.

¹⁹ De generatie geboren tussen 1945 en 1965.

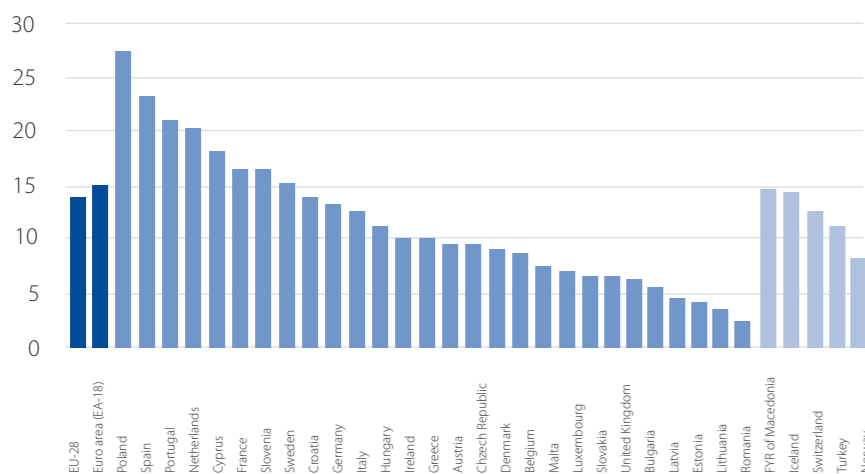
In ons databestand stellen we ook vast dat er in 2014 heel wat meer werknemers werden aangeworven met een tijdelijk contract. In 2013 was nog 8,82% van de werknemers aan de slag met een tijdelijk contract. In 2014 steeg dit cijfer naar 11,66%.



Figuur 4: % werknemers aangeworven met een contract bepaalde duur of onbepaalde duur

Ondanks de stijging van tijdelijke contracten, toch nog laag in vergelijking met de rest van Europa.

België is in het aantal tijdelijke contracten ten opzichte van het aantal vaste contracten nog verre van een koploper in Europa. Dit is duidelijk te zien in onderstaande grafiek. We kunnen dus aannemen dat er nog voldoende ruimte blijft opdat de trend naar meer tijdelijke contracten zich zou kunnen verder zetten in de toekomst.



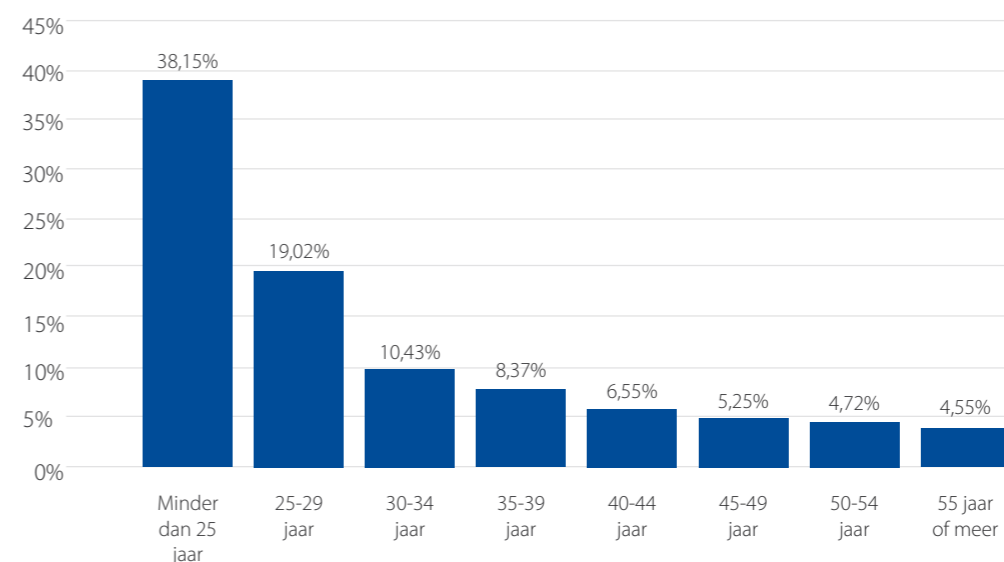
Figuur 5: Procentueel aandeel werknemers met een tijdelijk contract in de bevolkingsgroep 15-65 jaar in 2013²⁰

Source Eurostat (online data code: ifsa_etpga)

B. Kenmerken tijdelijke contracten

Wie wordt aangeworven met een tijdelijk contract?

Vooraf jonge werknemers: jonger dan 25 jaar (38,15%) en tussen 25 en 29 jaar (19,02%). Vrouwen (12,40%) iets meer dan mannen (11%). Bedienden (12,13%) meer dan arbeiders (11,09%)

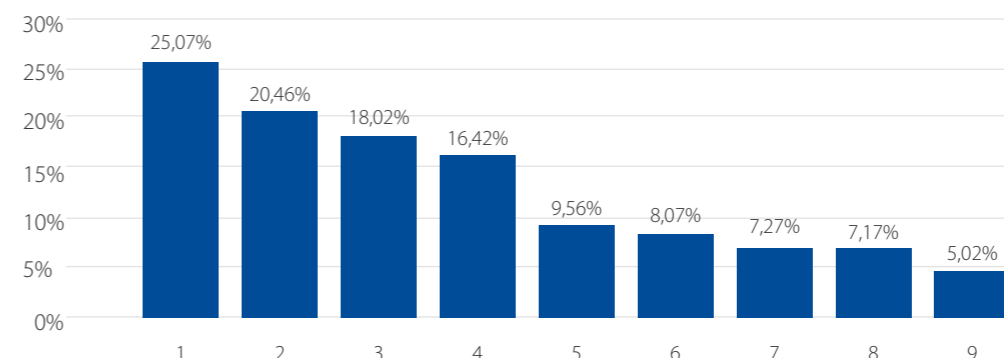


Figuur 6: % aangeworven werknemers met tijdelijk contract per leeftijdsgroep

■ % aangeworven met tijdelijk contract

Welke bedrijven werken voornamelijk met tijdelijke contracten?

Vooraf bedrijven in Brussel (18,93%) en Wallonië (16,52%) en bedrijven werkzaam in de social profit (25,07%), horeca/sport/ontspanning/media (20,46%) en distributie/transport/logistiek (16,42%).



Figuur 7: % aangeworven werknemers met tijdelijk contract per sector

■ % aangeworven met tijdelijk contract

²⁰ Eurostat (2013): Temporary Contracts. Raadpleegbaar via <http://ec.europa.eu/eurostat/web/gdp-and-beyond/quality-of-life/temporary-contracts>

1	Social_Profit
2	Horeca_Sport_ontspanning_media
3	Land_Tuin_Bosbouw_Zeevisserij
4	Distributie_Transport_Logistiek
5	Bouw
6	Diensten_aan_ondernemingen_en_personen
7	Industrie_Gas_Elektriciteit
8	Overige_Sectoren
9	Financiële_Sector

Hoelang zijn werknemers met een tijdelijk contract gemiddeld aan de slag binnen een organisatie?

86% van de werknemers waarvan het tijdelijk contract verliep in 2014 was minder dan een jaar aan de slag in die organisatie. 13% van de werknemers was binnen die organisatie een jaar tot drie jaar aan de slag. Tenslotte werkte 1% langer dan 3 jaar voor de organisatie.

Zeker bij deze laatste groep zal het gaan over vervangingscontracten die zijn aangegaan voor het vervangen van een langdurig zieke.

C. Verklaringsgronden voor stijging tijdelijke contracten

Invoering van het eenheidsstatuut

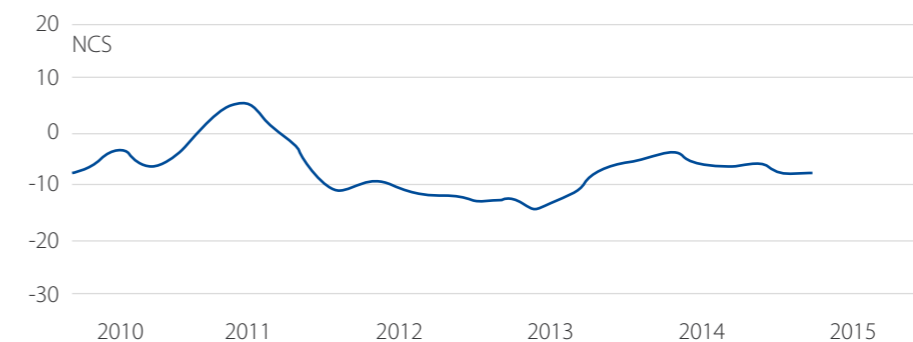
In januari 2014 kwam er, bij de invoering van het eenheidsstatuut een einde aan de proefperiode. Deze proefperiode bood werkgevers en werknemers de mogelijkheid om een arbeidsovereenkomst in een beginfase toch relatief snel stop te zetten als de verwachtingen van één van de partijen in het kader van de aanwerving niet werden ingelost.

Als alternatief voor het wegvallen van deze proefperiode kiezen werkgevers er vandaag voor om hun werknemers aan te werven met een tijdelijk contract.

Bovendien is met de nieuwe regelgeving rond het eenheidsstatuut sinds 1 april 2014 ook de **motiveringsplicht ingevoerd** (voor werknemers die langer dan 6 maanden in dienst zijn). Bij een ontslag door de werkgever heeft de werknemer het recht om de concrete redenen die tot zijn ontslag hebben geleid, te kennen²¹. Hierbij moet de werkgever voldoende specifiek aangeven wat aan de basis ligt van het ontslag. Bij een tijdelijk contract dat zijn einddatum heeft bereikt, is er geen motiveringsplicht.

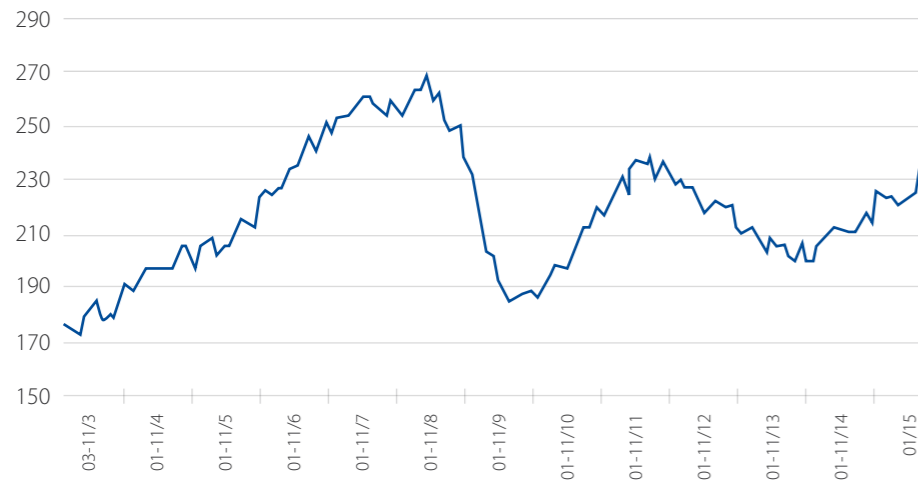
Licht economisch herstel

In de conjunctuurbarometer van de Nationale Bank, ziet u hieronder duidelijk in de tweede helft van 2013 het algemeen bedrijfsklimaat stijgen. Een stijging die piekt begin 2014 en dan weer wat afzwakt.



Figuur 8: Conjunctuurbarometer van de Nationale Bank

Federgon stelt vast dat in de loop van 2014 ook het aantal interimcontracten opnieuw de hoogte in ging. Deze positieve evolutie is vaak een voorbode van verbetering van de economische barometer.

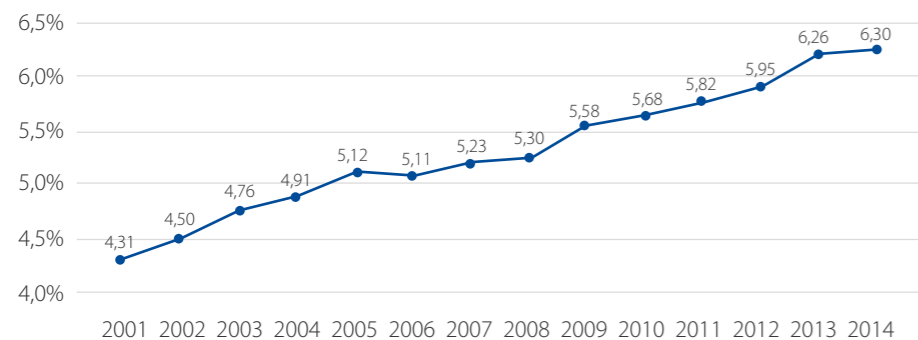


Figuur 9: evolutie interimcontracten

Ook dit kan een mogelijke verklaring zijn voor het groter aantal tijdelijke contracten dat is afgesloten/ afgelopen in 2014. Organisaties probeerden de eerste tekenen van economisch herstel in eerste instantie op te vangen door werknemers aan te werven met tijdelijke contracten. Experts spreken in dit geval over het inbouwen van 'contractuele en temporele flexibiliteit'²² waarbij de omvang van het personeelsbestand gemakkelijker kan fluctueren in functie van de evolutie van de vraagbehoefte. Een 'flexibele schil' onder de vorm van een aantal tijdelijke contracten verhoogt de wendbaarheid van organisaties wat in de volatiele en onvoorspelbare context van vandaag een troef is.

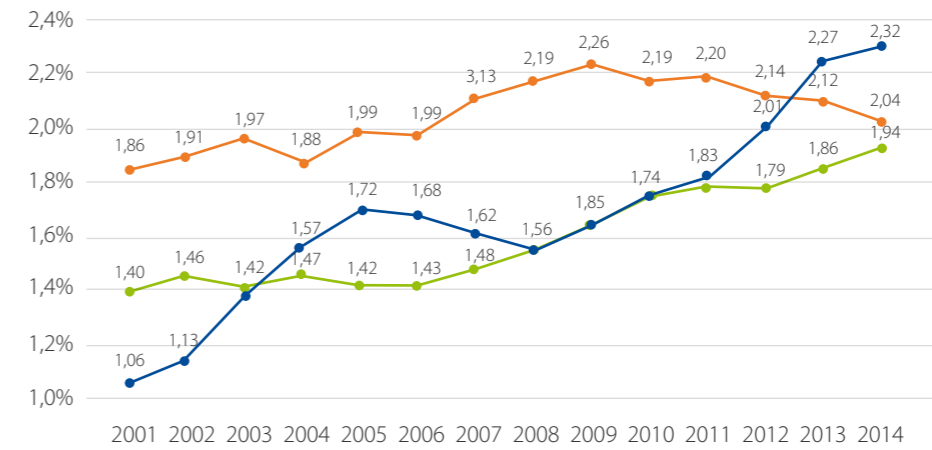
Vervangingscontracten voor het groter aantal afwezigheden door ziekte van meer dan 1 maand

In onze jaarlijkse absentiebarometer stelden we een **significante stijging** van het **middellange ziektepercentage** (van 1 maand tot 1 jaar) vast, van 1,86% in 2013 naar 1,94% in 2014. We verwachten dat vanaf 2015 het aandeel absentie langer dan een jaar en langer dan een maand steeds meer impact zal hebben op het totale absentiecijfer in België.



Figuur 10: Evolutie totale ziektepercentage en ziektepercentages volgens duur

—●— Totale ziektepercentage



Figuur 10: Evolutie totale ziektepercentage en ziektepercentages volgens duur

—●— 0-1 maand
—●— > 1 maand - 1 jaar
—●— > 1 jaar

De gemiddelde duur van de afwezigheden blijft ook dit jaar toenemen (+9% ten opzichte van 2013). Een afwezigheid door ziekte duurde in 2014 gemiddeld **15,35 werkdagen**. Dit is een sterke stijging in vergelijking met vorig jaar. Toen duurde een afwezigheid nog 14,05 werkdagen.

Organisaties zagen zich waarschijnlijk hier en daar genoodzaakt het alsmaar groter wordend aantal langere afwezigen te vervangen. Met een tijdelijk (vervangings-) contract.

...gekoppeld aan vervangingscontracten voor de opstoot van het aantal tijdskredieten

In oktober 2014 besliste de regering Michel om de uitkering voor het tijdskrediet zonder motief te schrappen. Als gevolg daarvan (en in de aanloop van die definitieve beslissing) stelde de RVA vast dat er tussen januari 2014 en november 2014 meer aanvragen werden ingediend dan in heel 2013. In een jaar tijd steeg het aantal aanvragen met 31,5%. Hoewel er geen vervangingsplicht²³ is voor werknemers die geheel of gedeeltelijk voor een bepaalde formule van tijdskrediet kiezen, worden organisaties toch met de cumulatieve effecten ervan geconfronteerd. Het is niet ondenkbaar dat werkgevers ook deze medewerkers hier en daar vervangen door werknemers met tijdelijke contracten.

En de progressieve uittrede van de babyboomgeneratie uit de arbeidsmarkt

Naast het toenemend aantal tijdskredieten en het groter aantal afwezigheden door ziekte van meer dan 1 maand, gaan ook steeds meer mensen uit de babyboomgeneratie²⁴ in pensioen. In onze cijfers stellen we een significante stijging vast van 0,52% van de werknemers die in pensioen gingen in 2013 naar 0,73% in 2014. Zij werden, zeker in economische onzekere tijden, in een recent verleden nauwelijks of zelfs helemaal niet vervangen. Een mooi meegenomen besparing op de loonkost in barre tijden. Hun progressief vertrek biedt in een aantal gevallen voor werkgevers een hefboom om het werk anders te organiseren. Enook dit kan de reden zijn waarom organisaties zich in een overgangsfase beroepen op werknemers met een tijdelijk contract.

²² Vanderbesien, W. & Herremans, W.; OVER.WERK Tijdschrift van het Steunpunt WSE, Uitgeverij Acco, 1/2015.

²³ De wet van 10 augustus 2001 betreffende de verzoening van werkgelegenheid en kwaliteit van het leven (B.S. 15 september 2001) heeft de vervangingsplicht, voor de werkgevers die vallen onder het toepassingsgebied van de CAO nr. 77bis van 19 december 2001 tot vervanging van de CAO nr. 77 van 14 februari 2001 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halfzijdse betrekking, afgeschaft vanaf 1 januari 2002 (artikel 23).

²⁴ De generatie geboren tussen 1945-1965.

HOOFDSTUK 7

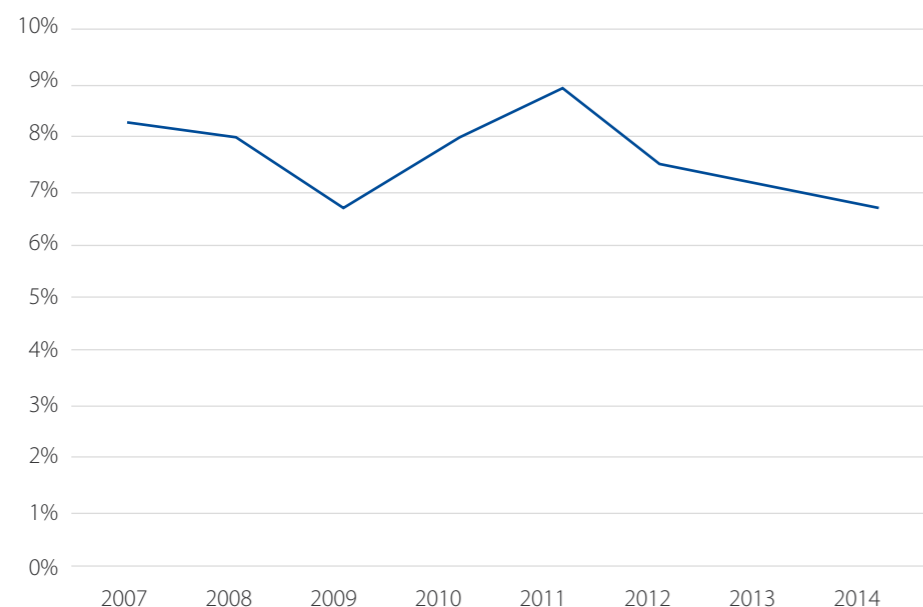
Dalende trend vrijwillig verloop

Voor het derde jaar op rij zien we het vrijwillig verloop verder afnemen. Werknemers kiezen er alsmaar minder voor om weg te gaan bij hun werkgever. Onze cijfers doen vermoeden dat die keuze niet zozeer op loyaliteit en betrokkenheid bij het werk is gebaseerd, maar eerder op angst en de steeds groter wordende overtuiging dat er te weinig of zelfs geen valabele alternatieven voorhanden zijn.

Niveau vrijwillig verloop zakt naar dieptepunt

In de white paper 'verloop 2013' voorspelden we op basis van de verloopintencijfers begin 2014 al dat het aantal mensen dat vrijwillig zou opstappen niet zou stijgen. In de verloopcijfers 2014 zien we het vrijwillig verloop inderdaad verder zakten tot 6,62%, even laag als in het begin van de crisis in 2009.

Totaal vrijwillig verloop



Figuur 11: Totaal vrijwillig verloop van 2007 tot 2014

Voelen werknemers zich steeds meer verbonden met hun werk?

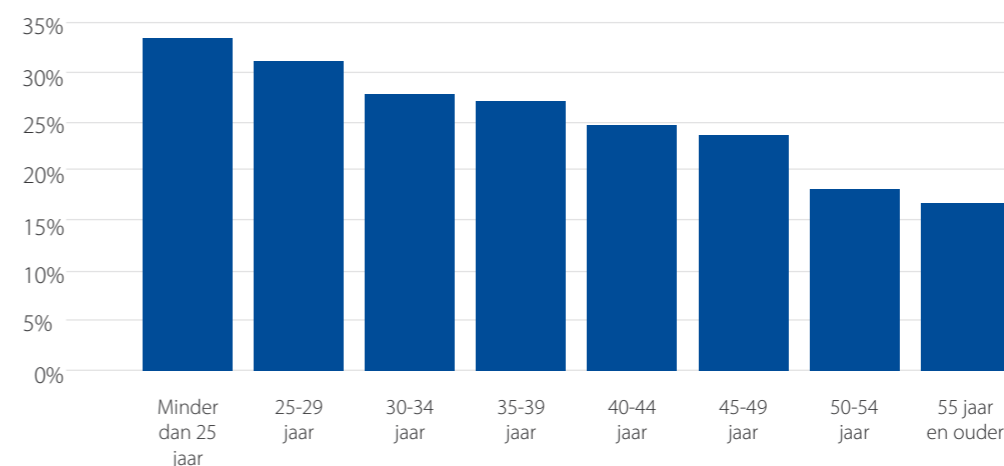
We stelden werknemers begin 2013 en begin 2015 de vraag in welke mate ze zich sterk verbonden voelen met hun werk²⁵. En hoewel we vaststellen dat steeds minder werknemers opstappen, is het niet zo dat ze zich meer dan vroeger verbonden voelen. Integendeel. In 2013 gaf nog 85% aan dat ze zich verbonden voelden met hun werk, in 2015 was dit slechts 76%. 80% van de werknemers gaf in 2013 aan dat ze gemotiveerd waren om te gaan werken²⁶, in 2015 is dat maar 76% meer.

De drijfveer voor het vasthouden aan de job en het steeds minder vrijwillig opstappen, moeten we dus hoogstwaarschijnlijk ergens anders zoeken.

Neen, angst en jobonzekerheid liggen aan de basis

We legden werknemers ook volgende stelling voor: "De kans bestaat dat ik binnenkort mijn job verlies." Maar liefst 1 op 4 (!) werknemers gaf hier begin 2015 een bevestigend antwoord op. In 2013 was dat nog 1 op 5 (20%). Hoewel de vrees voor jobverlies afneemt met de leeftijd met werknemers, zit nog steeds bijna 1 op 4 werknemers van 45-49 jaar met die angst.

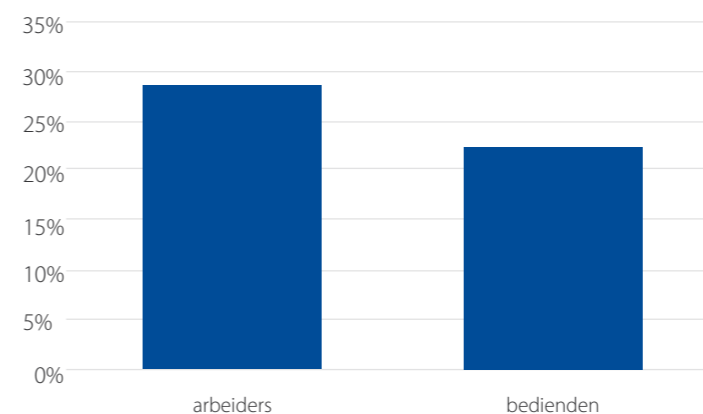
De kans bestaat dat ik binnenkort mijn job verlies.



Figuur 12: % akkoord met de stelling "de kans bestaat dat ik binnenkort mijn job verlies." volgens leeftijdscategorie

We stellen ook vast dat de schrik er meer in zit bij arbeiders dan bedienden, hoewel ook nog meer dan 1 op 5 van de bedienden met die vrees voor jobverlies zit. Tussen mannen en vrouwen stellen we geen significante verschillen vast.

De kans bestaat dat ik binnenkort mijn job verlies.



Figuur 13: % akkoord met de stelling "de kans bestaat dat ik binnenkort mijn job verlies." volgens statuut

²⁵ We gaven respondenten de stelling: "Ik voel me verbonden met mijn werk."

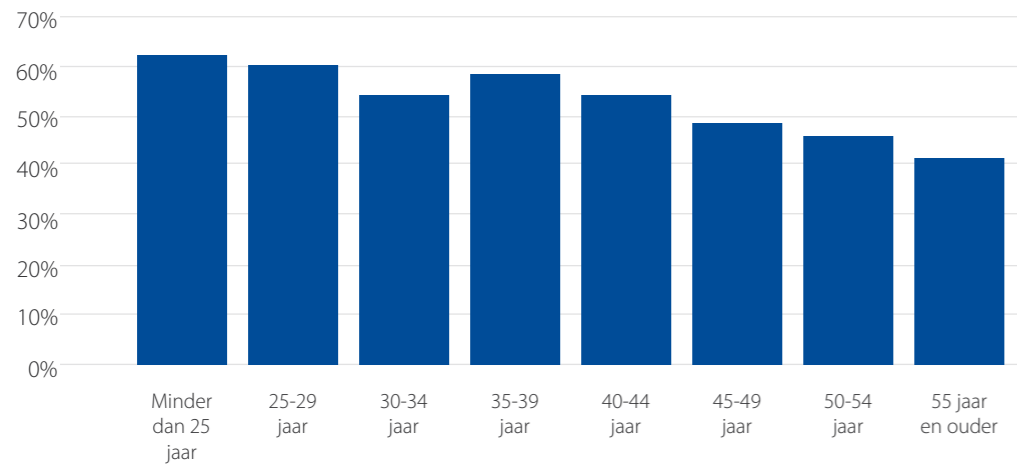
²⁶ We gaven respondenten de stelling: "Ik voel me gemotiveerd om te gaan werken."

Dit resultaat hoeft ons niet te verwonderen. De jobonzekerheid is het grootst in die bedrijfsomgevingen waar robotica en automatisering stelselmatig het van de mens overnemen. En dat is niet toevallig in de sectoren waar doorgaans nog veel handenarbeid verricht wordt.

Ook berichtgevingen rond de impact van robotisering en automatisering werken die jobonzekerheid nog in de hand²⁷. Recent onderzoek rond technostress wijst in die zin op de negatieve gevolgen van de vooruitgaande technologie²⁸ voor het welzijn en de gezondheid van werknemers.

En er is niet alleen de angst voor het verlies van de huidige job. Daarbovenop komt nog dat de kans op het vinden van een **evenwaardige job bij een andere werkgever** heel laag wordt ingeschat. Dit wordt ook externe employability genoemd²⁹. Slechts iets meer dan de helft (52%) denkt snel een andere job te kunnen vinden. In 2013 was dat nog 57% van de werknemers. Hier stellen we geen verschil vast tussen arbeiders en bedienden. Bekijken we leeftijd, dan zien we dat jonge werknemers hun kansen op de externe arbeidsmarkt iets positiever inschatten.

Ik ben er van overtuigd dat ik snel een evenwaardige job zal vinden bij een andere werkgever.



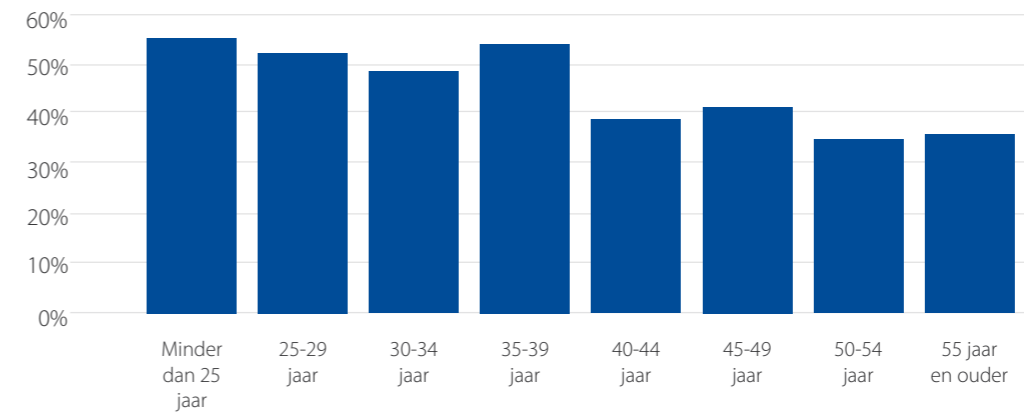
Figuur 14: % akkoord met de stelling "Ik ben er van overtuigd dat ik snel een evenwaardige job zal vinden bij een andere werkgever" volgens leeftijdscategorie

Mannen schatten hun externe employability hoger in dan vrouwen. 56% van de mannen denkt snel een evenwaardige job te vinden bij een andere werkgever. Terwijl dit slechts bij 46% vrouwen de perceptie is.

De kans dat iemand een **evenwaardige job vindt binnen de eigen organisatie** ('interne employability') wordt nog lager ingeschat. Slechts 43% van de werknemers denkt dat dit mogelijk is. In 2013 was dat nog iets meer dan de helft van de werknemers (52%).

Ook hier merken we geen verschillen tussen arbeiders en bedienden. Wel stellen we verschillen vast in deze inschatting op basis van leeftijd.

Ik ben er van overtuigd dat ik snel een evenwaardige job zal vinden in mijn organisatie.



Figuur 15: % akkoord met de stelling "Ik ben er van overtuigd dat ik snel een evenwaardige job zal vinden in mijn organisatie." volgens leeftijdscategorie

En ook hier merken we een verschil tussen mannen en vrouwen. Slechts 40% van de vrouwen denkt snel een evenwaardige job te kunnen vinden bij dezelfde werkgever, tegenover 46% van de mannen.

Angst voor jobverlies én weinig uitzicht op een alternatief vormen de drijfveren voor het zich vastklampen aan de huidige job.

²⁷ Zie bijvoorbeeld berichtgeving in Het Laatste Nieuws (06/01/2014 en 22/01/2014), De Tijd (25/01/2014 en 29/01/2014) en De Morgen (30/01) en de reeks die in De Tijd liep (Modern Minds - <http://www.tijd.be/dossier/modernminds>)

²⁸ Vande Ven, B.; The influence of technologie on workers' health and well-being.

²⁹ Zie ook de Employability Scan van KULeuven

HOOFDSTUK 8

Aandachtspunten voor het beleid

A. Wel en wee van het werken met tijdelijke contracten

We stellen vast dat het gebruik van tijdelijke contracten in België meer en meer op de voorgrond treedt. Toch zien we dat we binnen Europa nog ver achterop hinken. Er is hier dus nog heel wat ruimte en we verwachten dat deze evolutie zich in België ook in de komende jaren zal verder zetten. Pas in 2015 zal ook blijken in hoeverre werkgevers een tijdelijk contract zien als een alternatief voor het wegvallen van de proefperiode. We vermoeden dat in de toekomst steeds meer (zeker jongere) werknemers zullen aangeworven worden met een tijdelijk contract.

Welke voordelen biedt het werken met tijdelijke contracten voor de werkgever?

- Een tijdelijk contract kan -onder bepaalde voorwaarden- een valabel alternatief betekenen voor de proefperiode. Het biedt de werkgever de mogelijkheid om gedurende een langere periode een werknemer op te volgen en te beoordelen. Let wel: een tijdelijk contract verbreken wordt moeilijker na de eerste helft (maximum 6 maand) dan het verbreken van een contract voor onbepaalde duur³⁰.
- Een tijdelijk contract biedt de mogelijkheid voor de werkgevers om in economisch onzekere tijden enerzijds productieschommelingen op te vangen zonder al teveel risico te lopen, en anderzijds toch perspectief te bieden aan een werknemer op langere termijn (meer dan een interimcontract).
- Een tijdelijk contract kan onder bepaalde voorwaarden verlengd worden en dus over een relatief lange periode lopen (max. 2 jaar)³¹.
- Een tijdelijk contract kan in situaties waar de werkdruk tijdelijk stijgt door de combinatie van langdurige afwezigheden door ziekte en afwezigheden door tijdscredieten en arbeidsongevallen, enig soelaas brengen.

Maar er zijn tegelijkertijd ook een aantal risico's verbonden aan het werken met tijdelijke contracten voor de werkgever:

- De wetgeving is heel specifiek in het aantal verlengingen en de maximale duur van een tijdelijk contract. Opeenvolgende contracten voor een bepaalde duur zijn in principe verboden. Het vereist dus een goed administratief beheer om hiermee aan de slag te gaan.
- Werknemers met een tijdelijk contract zijn veel 'verloopgevoeliger' dan werknemers met een contract van onbepaalde duur én de opzegtermijnen zijn zeer kort. Vanaf het moment dat zij ergens een contract van onbepaalde duur aangeboden krijgen, zullen zij meestal niet aarzelen om hiervoor te kiezen. Het is dus aangeraden de 'flexibele schil' onder de vorm van tijdelijke contracten (zeker in de meest kritische afdelingen) van een organisatie in het oog te houden.

B. Hebt u weinig vrijwillig verloop in uw organisatie?

- Is het antwoord ja? Goed dat uw werknemers bij u blijven. Maar hebt u ook een zicht op hoe goed ze zich voelen in hun job? Hoe inzetbaar schatten ze zich zelf in? Uit onze onderzoeksresultaten blijkt dat jobonzekerheid steeds meer aan belang wint bij werknemers. Werknemers schatten bovendien hun externe en interne employability laag in. Het belang van engagement en betrokkenheid komt op de achtergrond. Die job- en werkonzekerheid heeft ook nefaste effecten op de gezondheid en het welbevinden van uw werknemers waardoor de kans vergroot dat zij uitvallen³² door ziekte. Het is belangrijk dat mensen optimaal ingezet worden op hun talent in het licht van hun inzetbaarheid op langere termijn. En dat zij de kans krijgen in hun job dit talent ook verder te kunnen ontwikkelen.
- Coach uw leidinggevenden om in functioneringsgesprekken verder te durven kijken dan wat iemand in een specifieke functieomgeving presteert. Leer hen oog te hebben voor het talent van hun medewerkers dat eventueel niet of nauwelijks aan bod komt.
- Voorzie de mogelijkheid om te investeren in niet-bedrijfsspecifieke opleidingsinitiatieven zoals bv. IT opleidingen, taal- of managementopleidingen.
- Ondersteun loopbaanbegeleidingsaanvragen. Moedig werknemers aan te reflecteren over hun professionele toekomst.
- Durf te werken met een aangepast jobdesign, jobcrafting en zelfs i-deals onder bepaalde omstandigheden³³.

Securex heeft een model en een bijhorende vragenlijst ontwikkeld voor werknemers waarmee u enerzijds kan nagaan in welke mate uw werknemers zich inzetbaar voelen en anderzijds in welke mate zij zich daarbij ook ondersteund voelen door het management. Het is een geïntegreerde aanpak, waarmee we niet alleen de 'ability' (fysiek en mentaal in staat zijn te werken) maar ook de 'agility' (mate van ontwikkelen van talenten en competenties) van uw werknemers in kaart brengen. Op basis hiervan kan u nadien een leeftijdsafhankelijk en gericht actieplan uitwerken.



Een verdere toelichting van het Securex inzetbaarheidsmodel vindt u in appendix V.

³⁰ Er moet dan een vergoeding betaald worden die de rest van de periode dekt en die dubbel zo veel mag bedragen dan de vergoeding die men verschuldigd zou zijn voor de verbreking van een contract voor onbepaalde duur. Bovendien is het dan niet meer mogelijk met een opzegperiode te verbreken. Meer informatie op Lex4You: dossier 'Contracten'

³¹ U vindt hierover meer informatie op Lex4You, in het dossier 'Contracten/Clausules'.

³² Lees ook onze white paper 'Stress en burn-out. Dreiging voor werknemers... en werkgevers.' Gratis te downloaden via www.seurex.be/whitepapers

³³ Lees ook: Ducheyne, D & Vander Sijpe F. (2014) Mijn werk, maatwerk. Jobs bouwen rond mensen. LannooCampus.

Appendix I: vrijwillig en onvrijwillig verloop in 2014 volgens sociodemografische variabelen

Geslacht

	% VV 2014	% VV 2013	% OV 2014	% OV 2013 ³⁴
Man	6,52%	6,75%	13,85%	11,99%
Vrouw	6,74%	7,30%	14,09%	12,54%

Leeftijd

	% VV 2014	% VV 2013	% OV 2014	% OV 2013
Minder dan 25 jaar	12,79%	13,78%	26,83%	20,17%
25-29 jaar	10,23%	10,36%	19,02%	14,17%
30-34 jaar	8,32%	8,05%	13,48%	12,15%
35-39 jaar	6,15%	6,47%	12,32%	10,38%
40-44 jaar	4,86%	5,06%	9,97%	9,82%
45-49 jaar	3,69%	4,10%	8,78%	9,20%
50-54 jaar	3,02%	3,04%	8,61%	7,89%
55 jaar of meer	3,93%	3,41%	14,74%	14,41%

Anciënniteit

	% VV 2014	% VV 2013	% OV 2014	% OV 2013
Minder dan 1 jaar	9,60%	10,46%	29,98%	22,41%
1-3 jaar	9,30%	9,59%	11,61%	12,12%
4-10 jaar	4,93%	4,92%	5,52%	6,54%
11-20 jaar	2,19%	2,57%	4,58%	5,25%
21 jaar of meer	1,11%	0,69%	7,32%	5,75%

Statuut

	% VV 2014	% VV 2013	% OV 2014	% OV 2013
Arbeider	6,68%	7,49%	14,98%	13,17%
Bediende	6,57%	6,60%	13,12%	11,48%

Arbeidsstelsel (voltijds-deeltijds)

	% VV 2014	% VV 2013	% OV 2014	% OV 2013
Voltijds	5,83%	6,16%	12,12%	11,03%
Deeltijds	8,31%	8,90%	17,89%	14,97%

Arbeidsstelsel (%)

	% VV 2014	% VV 2013	% OV 2014	% OV 2013
100%	5,83%	6,16%	8,26%	11,06%
80-99%	5,80%	5,96%	10,76%	9,78%
60-79%	7,06%	7,38%	15,27%	12,63%
40-59%	8,05%	9,41%	20,70%	16,66%
20-39%	12,97%	13,13%	22,69%	16,48%
0-19%	12,50%	11,88%	23,65%	26,25%

Contracttype

	% VV 2014	% VV 2013	% OV 2014	% OV 2013
Onbepaalde duur	6,63%	6,82%	7,27%	8,53%
Bepaalde duur	6,59%	9,04%	64,66%	50,63%

Regio (gewesten)

	% VV 2014	% VV 2013	% OV 2014	% OV 2013
Vlaanderen	7,24%	7,43%	10,92%	10,59%
Brussel-Hoofdstad	6,56%	6,65%	19,68%	15,80%
Wallonië	5,18%	6,22%	17,47%	14,04%

Regio (provincies en Brussel-Hoofdstad)

	% VV 2014	% VV 2013	% OV 2014	% OV 2013
West-Vlaanderen	6,43%	6,76%	10,30%	8,93%
Oost-Vlaanderen	7,25%	8,19%	10,92%	8,81%
Antwerpen	7,78%	7,83%	11,73%	13,14%
Limburg	6,74%	5,84%	12,10%	12,47%
Vlaams Brabant	7,64%	7,28%	9,58%	9,85%
Brussel	6,56%	6,65%	19,68%	15,80%
Henegouwen	4,65%	5,36%	17,88%	14,29%
Namen	5,06%	5,53%	19,83%	12,83%
Luik	5,15%	6,70%	16,12%	14,49%
Luxemburg	6,56%	8,13%	16,01%	10,77%
Waal Brabant	6,31%	7,95%	17,64%	14,23%

Organisatiegrootte

	% VV 2014	% VV 2013	% OV 2014	% OV 2013
0-9 werknemers	9,31%	10,02%	17,47%	14,85%
10-49 werknemers	6,96%	6,98%	13,90%	11,80%
50-99 werknemers	5,27%	5,56%	12,52%	10,25%
100-199 werknemers	5,05%	4,69%	12,15%	12,04%
200-499 werknemers	4,94%	5,93%	15,34%	14,06%
500-999 werknemers	4,77%	3,79%	6,63%	6,82%
1000 of meer werknemers	5,97%	7,29%	11,68%	10,53%

Sector of paritair comité (PC)³⁵

	% VV 2014	% VV 2013	% OV 2014	% OV 2013
100 - Aanvullend paritair comité voor de arbeiders	7,17%	4,85%	18,61%	20,66%
109 - Kleding- en confectiebedrijf	3,19%	2,49%	8,37%	7,12%
110 - Textielverzorging	6,04%	3,99%	9,73%	9,42%
111 - Metaal-, machine- en elektrische bouw	4,45%	4,73%	15,66%	11,57%
112 - Garagebedrijf	5,98%	8,71%	16,75%	9,28%
116 - Scheikundige nijverheid	2,79%	1,61%	9,59%	5,22%
118 - Voedingsnijverheid	4,00%	3,98%	11,89%	14,12%
119 - Handel in voedingswaren	6,33%	8,08%	16,57%	23,33%
120 - Textielnijverheid en breiwerk	1,55%	2,98%	13,10%	6,78%
121 - Schoonmaak	4,28%	4,38%	20,08%	18,69%
124 - Bouwbedrijf	6,31%	8,46%	15,41%	13,73%
125 - Houtnijverheid	6,50%	6,33%	8,13%	8,86%
126 - Stoffering en houtbewerking	3,98%	4,78%	11,16%	9,56%
130 - Drukkerij-, grafische kunst- en dagbladbedrijf	3,83%	2,67%	11,91%	8,31%
136 - Papier- en kartonbewerking	1,54%	0,00%	16,92%	6,80%
140 - Vervoer en logistiek	6,08%	8,74%	18,73%	15,82%
142 - Vr ondern. waar teruggew. grondst. opnieuw ter waarde w. gebracht	6,38%	5,69%	20,21%	14,63%
144 - Landbouw	17,24%	12,50%	17,24%	29,46%
145 - Tuinbouwbedrijf	8,11%	11,45%	15,32%	12,33%
149 - Sectors die a/d metaal-, machine- en elektrische bouw verwant zijn	5,65%	6,83%	12,29%	9,95%
200 - Aanvullend paritair comité voor de bedienden	5,69%	6,10%	27,25%	17,02%
201 - Zelfstandige kleinhandel	9,60%	10,18%	20,08%	15,79%
202 - Kleinhandel in voedingswaren	8,57%	8,93%	8,26%	4,53%
207 - Scheikundige nijverheid	3,54%	3,70%	5,19%	5,87%
209 - Metaalfabrikatennijverheid	4,49%	5,83%	8,27%	7,25%

	% VV 2014	% VV 2013	% OV 2014	% OV 2013
214 - Textielnijverheid en breiwerk	5,19%	3,11%	11,69%	6,83%
215 - Kleding- en confectiebedrijf	5,52%	6,09%	8,29%	9,64%
218 - Aanvullend nationaal paritair comité voor de bedienden	7,14%	6,76%	9,04%	9,26%
220 - Voedingsnijverheid	4,77%	4,77%	6,14%	7,89%
226 - Internationale handel, vervoer en aanverwante bedrijfstakken	5,74%	5,90%	8,15%	12,01%
302 - Hotelbedrijf	14,80%	14,00%	24,14%	19,16%
306 - Verzekeringswezen	0,98%	2,21%	7,84%	8,41%
307 - Makelarij- en verzekeringsagentschappen	4,77%	3,98%	8,86%	7,36%
311 - Grote kleinhandelszaken	5,97%	6,10%	15,83%	15,16%
313 - Apotheken en tarificatiediensten	6,80%	6,93%	7,77%	10,40%
314 - Kappersbedrijf en schoonheidszorgen	15,54%	15,95%	20,98%	16,17%
319 - Opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten	2,78%	4,02%	12,78%	16,06%
320 - Begravenisondernemingen	7,14%	6,63%	3,17%	6,35%
322 - Uitzendarbeid	8,06%	11,06%	8,73%	7,17%
323 - Beheer van gebouwen	8,96%	7,56%	11,19%	13,40%
329 - Socio-culturele sector	4,89%	6,72%	40,14%	35,60%
330 - Gezondheidsinrichtingen en -diensten	4,56%	4,83%	13,34%	9,04%

³⁵We rapporteren niet over PCs die in de steekproef uit minder dan 100 werknemers en 5 bedrijven bestaan.

Appendix II: definities subtypes verloop

Definities van de subtypes van vrijwillig verloop

Subtype	Definitie
Opzeg werknemer	Het ontslag wordt gegeven door de werknemer.
Eenzijdige wijziging werknemer	Wanneer een werknemer in een arbeidsovereenkomst een belangrijke eenzijdige wijziging aanbrengt aan een essentieel bestanddeel van de overeenkomst, kan deze houding worden beschouwd als een ontslag, waarbij de werkgever dus het recht heeft een verbrekingsvergoeding te eisen.
Wederzijds akkoord	Werkgever en werknemer kunnen in onderling akkoord vrij en op elk moment een einde maken aan de arbeidsovereenkomst.

Definities van de subtypes van onvrijwillig verloop

Subtype	Definitie
Overmacht	Overmacht is een onvoorziene gebeurtenis, die een onoverkomelijke hinderpaal vormt om de arbeidsovereenkomst verder uit te voeren, zonder dat er enige fout werd begaan door de ene of de andere partij.
Collectief ontslag	Een collectief ontslag is een ontslag waarbij ongeveer 10% van het aantal tewerkgestelden ontslagen wordt, en waarbij de redenen geen betrekking hebben op de persoon van de werknemer (bv. onvoldoende beroepsgeschiktheid, fouten en gebreken). Het moet dus gaan om redenen die inherent zijn aan de onderneming, het gaat m.a.w. over ontslagen om economische en technische redenen.
Eenzijdige wijziging werkgever	Wanneer een werkgever in een arbeidsovereenkomst een belangrijke eenzijdige wijziging aanbrengt aan een essentieel bestanddeel van de overeenkomst, kan deze houding worden beschouwd als een ontslag, waarbij de werknemer dus het recht heeft een verbrekingsvergoeding te eisen.
Faillissement	Beëindiging van de arbeidsovereenkomst wegens faillissement van de werkgever.
Brugpensioen	Het brugpensioen is een regeling die bepaalde oudere werknemers, in geval van ontslag, de mogelijkheid biedt om, naast de werkloosheidsuitkering, een aanvulling te krijgen van de werkgever. Het is dus geen traditioneel pensioen.
Opzeg werkgever	Het ontslag wordt gegeven door de werkgever.
Contractbreuk	Het ontslag wordt gegeven door de werkgever. De opzegtermijn wordt niet gepresteerd maar uitbetaald.
Overlijden	Beëindiging van de arbeidsovereenkomst wegens het overlijden van de werknemer.
Einde contract	Een contract van bepaalde duur wordt gesloten voor een bepaalde periode. De vervaldatum van het contract is op voorhand gekend door beide partijen.
Dringende reden	Onder dringende reden verstaan we een ernstige fout die elke verdere professionele samenwerking tussen beide partijen onmiddellijk en definitief onmogelijk maakt. Voorbeeld: diefstal, daden van oneerlijke concurrentie, etc.

Appendix III: berekening verloop in uw organisatie

Deze formules kunnen gebruikt worden voor de *berekening van het verloop in uw organisatie*.³⁶

$$\text{Totaal verloop in \%} = \frac{\text{Totaal aantal werknemers dat de organisatie verlaten heeft in de in de bestudeerde periode X 100}}{\text{Gemiddeld aantal werknemers in de bestudeerde periode}}$$

$$\text{Vrijwillig verloop in \%} = \frac{\text{Totaal aantal werknemers dat vrijwillig de organisatie verlaten heeft in de bestudeerde periode X 100}}{\text{Gemiddeld aantal werknemers in de bestudeerde periode}}$$

$$\text{Onvrijwillig verloop in \%} = \frac{\text{Totaal aantal werknemers dat onvrijwillig de organisatie verlaten heeft in de bestudeerde periode X 100}}{\text{Gemiddeld aantal werknemers in de bestudeerde periode}}$$

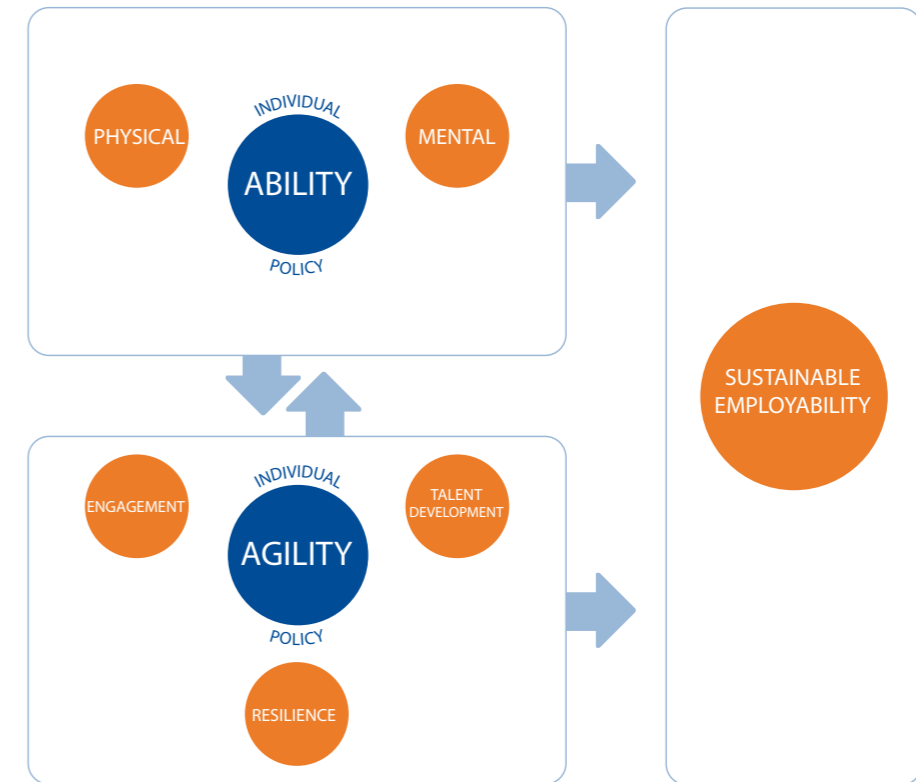
³⁶ Onder 'werknemers' wordt verstaan: werknemers die minimaal één dag in de betreffende periode hebben gewerkt en die een contract hebben/hadden voor meer dan 30 dagen. Volgende groepen werknemers worden uitgesloten: uitzendkrachten, jobstudenten, zelfstandigen en (brug)gepensioneerden.

Appendix IV: berekening verloop zonder tijdelijke contracten

Soort verloop		% in arbeidsmarkt 2014	% van totaal verloop 2014
Vrijwillig	Opzeg werknemer	3,75%	28,43%
	Wederzijds akkoord	2,65%	20,12%
	Eenzijdige wijziging werknemer	0,22%	1,66%
	Totaal vrijwillig verloop	6,62%	50,21%
Onvrijwillig	Contractbreuk	2,39%	18,11%
	Opzeg werkgever	1,79%	13,60%
	Einde contract	0,47%	3,56%
	Overmacht	0,56%	4,28%
	Faillissement	0,73%	5,51%
	(Brug)pensioen*	0,34%	2,57%
	Dringende reden	0,11%	0,81%
	Overlijden*	0,03%	0,20%
	Eenzijdige wijziging werkgever	6,41%	48,64%
	Totaal onvrijwillig verloop	13,96%	67,31%
	Onbekend		0,15%
Totaal verloop		13,18%	100%

Appendix V: Het Securex inzetbaarheidsmodel

Hoe kan een organisatie ervoor zorgen dat haar werknemers langer **aan de slag 'kunnen' en 'willen' blijven**? Securex beantwoordt deze vraag met haar inzetbaarheidsmodel (zie Figuur 10). Dit model toont welke factoren maken dat werknemers langer kunnen en willen werken, kortom, dat ze duurzaam inzetbaar zijn.



Zoals Figuur 10 aantoont, bestaat het model uit twee kerncomponenten: **'ability' en 'agility'**. Deze twee componenten zijn onlosmakelijk met elkaar verbonden en vormen samen het fundament van de individuele bereidheid om langer te werken.

Het model bekijkt elke component vanuit twee invalshoeken: (1) de **individuele inzetbaarheid** en (2) het **beleid in de onderneming** waarin die werknemer werkt.

C. Ability



'Ability' verwijst naar de fysieke en mentale gezondheid van werknemers.

Fysieke gezondheid

De fysieke gezondheid vaart wel bij goede leefgewoonten, dito werkomstandigheden, en een aanvaardbare fysieke werkbelasting. Dit model meet ook de mate waarin de werknemers op elk van deze vlakken ondersteuning ervaren van hun organisatie. We gaan na of de werknemer zich **fysiek in staat voelt** om tot de pensioenleeftijd te blijven werken (bv. "Mijn leefgewoonten (bv. eten, slapen en beweging) laten me toe om te werken tot de wettelijke pensioenleeftijd.") en/of de **fysieke werk- en leefomstandigheden** de werknemer toelaten om ook op latere leeftijd nog te werken. (bv. "Mijn organisatie voert een actief beleid om me in goede omstandigheden te laten werken.")

Mentale gezondheid

Met mentale gezondheid bedoelen we niet alleen de mentale belasting op het werk, maar ook de persoonlijke ingesteldheid (bv. positief denken), de emotionele werkbelasting en de mate waarin werk en privé op elkaar aansluiten. Ook hier gaan we na of de werknemer zich mentaal **in staat voelt om** tot de pensioenleeftijd te blijven werken, (bv. "De mentale belasting van mijn werk (bv. stress, werktempo, en werkintensiteit) laat me toe om te werken tot de wettelijke pensioenleeftijd.") en of de organisatie dit gevoel ondersteunt met een **actief beleid** (bv. "Mijn organisatie stimuleert me om een goed evenwicht te vinden tussen mijn werk en privéleven.")

D. Agility



'Agility' is een samenspel van 'engagement', 'talent development' en 'resilience'.

Engagement

Dit is de mate waarin werknemers zich betrokken voelen bij hun werk. We kijken ook hier naar het **individuele engagement**, en naar de acties die **de organisatie** onderneemt om het engagement te behouden en te verhogen. Engagement bevragen we op basis van drie aspecten: (1) waarden (bv. "Als medewerker sta ik achter de waarden van mijn organisatie." en "In mijn organisatie handelen we op een manier die haar waarden spiegelt."), (2) autonome motivatie / autonomie (bv. "Ik doe mijn job omdat ik ze graag doe." en "Ik kan mijn job aanpassen zodat ik me er beter in kan vinden.") en (3) zingeving. (bv. "Ik doe mijn job omdat ze voor mij persoonlijk zinvol is." en "Mijn organisatie creëert – ook in moeilijke tijden - zingeving en betekenis voor haar medewerkers.")

Talent Development

Dit is de mate waarin werknemers zich ingezet voelen op hun talenten en sterktes. 'Talent development' bestaat uit ontwikkelingskansen, zowel **genomen door het individu zelf** (bv. "Ik leer nieuwe dingen op het werk die ik ook buiten mijn organisatie kan inzetten.") als **aangeboden door de organisatie** (bv. "Ik heb de mogelijkheid opleidingen te volgen die de kwaliteit van mijn werk bevorderen."). Verder meten we op individueel vlak ook nog de overdraagbare competenties van de medewerker (bv. "Ik ben ervan overtuigd dat ik snel een evenwaardige job kan vinden bij een andere werkgever.") en op organisationeel vlak zijn perceptie over 'leadership' (bv. "Mijn direct leidinggevende doet me problemen vanuit verschillende invalshoeken bekijken.")

Resilience

Dit is de mate waarin werknemers veerkrachtig genoeg zijn om initiatief te nemen wanneer zij ervaren dat hun engagement tanend is en/of hun talent onderbenut wordt. 'Resilience' meten we via twee zaken: (1) omgaan met verandering en innovatie (vanuit het individu: "Ik ben bereid om aan veranderingen binnen mijn organisatie mee te werken." en vanuit de organisatie: "Mijn organisatie staat open voor verandering.") En (2) het durven inspelen op opportuniteiten. (vanuit het individu: "Wanneer ik een kans zie om mezelf professioneel te verbeteren, dan neem ik ze." en vanuit de organisatie: "Mijn organisatie stimuleert me bij het ontdekken van - voor mij - nieuwe professionele opportuniteiten.")

E. Ability en agility zijn onlosmakelijk met elkaar verbonden

Opdat werknemers niet vroegtijdig zouden uittreden, dienen ze zich in staat te voelen om langer te "kunnen" werken, én over de motivatie te beschikken om te "willen" blijven werken.



Alleen een beleid met focus op 'ability' én 'agility' is succesvol.

F. Duurzame inzetbaarheid

Het concept duurzame inzetbaarheid is onze afhankelijke variabele. Deze meten we aan de hand van twee items: "Ik voel me in staat om lang actief te blijven op de arbeidsmarkt." en "Ik wil graag zo lang mogelijk actief blijven op de arbeidsmarkt."

Securex brengt -naar jaarlijkse gewoonte- het personeelsverloop in de Belgische privésector in kaart. Met deze white paper bieden we u een referentiekader om het verloop in uw organisatie te evalueren.

2014 wordt beschouwd als een jaar met een geringe economische groei. Experts beschouwen 2014 als een overgangsjaar waarin onze economie heel voorzichtig aansluiting zoekt bij een internationale heropleving. Toch versterkten de media opnieuw het gevoel van onzekerheid en instabiliteit bij de bevolking met berichten over jobverlies, collectieve sluitingen, en bedreiging van jobs door robotisering en automatisering. Dit klimaat beïnvloedde ongetwijfeld het (verloop-)gedrag van werknemers in organisaties. Wie een vaste job heeft, probeert die koste wat kost te behouden en te beschermen. Ook het inbouwen van meer temporele en contractuele flexibiliteit door de werkgevers is tekenend voor de instabiele en snel evoluerende conjuncturele schommelingen.

In deze white paper houden we u enkele kritische bedenkingen voor, die u helpen om gericht aan de slag te gaan met deze cijfers.

Bent u geïnteresseerd in deze of gelijkaardige analyses specifiek voor uw sector of uw type organisatie? Wil u graag ons advies in het kader van het uitbouwen van een effectief retentiebeleid of om andere HR uitdagingen op een gedegen wijze aan te pakken in uw organisatie? Wil u meer informatie over dit onderzoek, of wil u bepaalde variabelen meer uitgediept zien? Hebt u zelf een onderzoeksvraag?

Contacteer ons via hrresearch@securex.be

Word lid van ons onderzoekspanel, bezoek onze blog of raadpleeg onze white papers:

www.securex.be/panel

www.securexblog.be/inzetbaarheid

www.securex.be/whitepapers

Wil u automatisch informatie over de Securex white papers?

Surf naar www.securex.be en schrijf u in op onze eZine.

Volg ons via **Twitter** @Securex_BE en **LinkedIn** /securex.be



BIJLAGE 5

JOB:RHNOV14G

TABLE 42 BEHR1. How has the The Belgian Equality Act - with the abolition of trial periods and the changes affecting terms of notice - influenced your hiring policy?

FILTERS: All HR Respondents

	Business size		Gender		Job title		Type of business			Region		Business Type			
	Total -***	SME (A)	Large (B)	Male (D)	Female (E)	Chief /Dire: (F)	Deputy (G)	Public Sect (H)	Non-Public Sector (I)	Brussels (J)	Flanders (K)	Wallonia (L)	Public Sect (M)	Private (N)	Publicly Listed (O)
RESPONDENTS	200	100	100	111	89	100	100	33	167	67	66	67	40	140	20
Longer hiring processes for permanent professionals	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
	92	47	45	53	39	51	41	14	78	31	31	30	16	68	8
	46%	47%	45%	48%	44%	51%	41%	42%	47%	46%	47%	45%	40%	49%	40%
Hiring more temporary professional-level employees	56	26	30	33	23	30	26	15	41	19	21	16	16	34	6
	28%	26%	30%	30%	26%	30%	26%	45%	25%	28%	32%	24%	40%	24%	30%
Hiring more students for temporary assignments	44	25	19	27	17	27	17	6	38	17	14	13	8	28	8
	22%	25%	19%	24%	19%	27%	17%	18%	23%	25%	21%	19%	20%	20%	40%
Hiring freeze/dividing additional workload among existing employees	36	15	21	19	17	14	22	8	28	14	12	10	10	23	3
	18%	15%	21%	17%	19%	14%	22%	24%	17%	21%	18%	15%	25%	16%	15%
Hiring temporary professionals with the aim of offering a permanent contract if he/she meets expectations	26	12	14	14	12	9	17	7	19	7	6	13	7	15	4
	13%	12%	14%	13%	13%	9%	17%	21%	11%	10%	9%	19%	18%	11%	20%
It didn't influence our hiring policy	25	14	11	9	16	11	14	4	21	7	5	13	4	21	0
	13%	14%	11%	8%	18%	11%	14%	12%	13%	10%	8%	19%	10%	15%	
AV # OF MENTIONS	1,45	1,45	1,45	1,43	1,48	1,47	1,43	1,72	1,4	1,47	1,38	1,52	1,58	1,41	1,45
SE	0,05	0,08	0,07	0,07	0,09	0,08	0,07	0,13	0,06	0,09	0,09	0,1	0,12	0,07	0,15
SD	0,72	0,78	0,67	0,72	0,73	0,78	0,66	0,7	0,72	0,72	0,69	0,77	0,69	0,74	0,69

Proportions/Mean: Tested at (5% risk level) - AB/DE/FG/HI/JKL/MNO/NO

JOB:RHNOV14G

TABLE 43 BEHR2. Besides hiring policy, what other impact has this new regulation had on your day-to-day operations?

FILTERS: All HR Respondents

	Business size		Gender		Job title		Type of business			Region			Business Type		
	Total -***	SME (A)	Large (B)	Male (D)	Female (E)	Chief /Dire (F)	Deputy (G)	Public Sect (H)	Non-Public Sector (I)	Brussels (J)	Flanders (K)	Wallonia (L)	Public Sect (M)	Private (N)	Publicly Listed (O)
RESPONDENTS	200 100%	100 100%	100 100%	111 100%	89 100%	100 100%	100 100%	33 100%	167 100%	67 100%	66 100%	67 100%	40 100%	140 100%	20 100%
Additional monitoring of existing employee performances	89 45%	43 43%	46 46%	52 47%	37 42%	50 50%	39 39%	15 45%	74 44%	34 51%	26 39%	29 43%	20 50%	59 42%	10 50%
Review of the organization's remuneration policy	71 36%	35 35%	36 36%	43 39%	28 31%	35 35%	36 36%	10 30%	61 37%	24 36%	26 39%	21 31%	12 30%	50 36%	9 45%
Additional administrative work linked to regulatory compliance	29 15%	16 16%	13 13%	18 16%	11 12%	17 17%	12 12%	6 18%	23 14%	7 10%	9 14%	13 19%	6 15%	21 15%	2 10%
None	31 16%	17 17%	14 14%	12 11%	19 21%	15 15%	16 16%	6 18%	25 15%	9 13%	12 18%	10 15%	6 15%	23 16%	2 10%
Don't know	10 5%	4 4%	6 6%	5 5%	5 6%	2 2%	8 8%	2 6%	8 5%	2 3%	1 2%	7 10%	2 5%	6 4%	2 10%
AV # OF MENTIONS	1,19	1,19	1,19	1,2	1,17	1,23	1,14	1,24	1,18	1,16	1,15	1,26	1,19	1,17	1,31
SE	0,04	0,06	0,05	0,05	0,05	0,06	0,05	0,09	0,04	0,06	0,06	0,08	0,07	0,05	0,15
SD	0,48	0,51	0,45	0,52	0,42	0,53	0,42	0,44	0,49	0,42	0,46	0,56	0,4	0,48	0,6

Proportions/Mean: Tested at (5% risk level) - AB/DE/FG/HI/JKL/NO