

HET VERDRINGINGSEFFECT VAN FLEXI-JOBS METEN

DOOR BRUNO VAN DER LINDEN

Institut de Recherches Économiques et Sociales (IRES), Louvain Institute of Data Analysis and Modeling in Economics and Statistics (LIDAM), UC Louvain

1. INLEIDING

Flexi-jobs zijn een van de vormen van “flexibilisering in de marge” van de Belgische arbeidsmarkt. Met “in de marge” bedoelen we hier dat de wetgeving met betrekking tot “standaard” of “reguliere” arbeidsovereenkomsten niet wordt gewijzigd wanneer de flexibiliseringsregeling wordt ingevoerd. Met deze vorm van flexibilisering lopen de beleidsmakers het risico dat ze standaardbanen verdringen. Aangezien deze banen te verkiezen blijven, hebben de beleidsmakers het systeem wel ontworpen om dit effect te beperken¹. Het is echter de vraag of het helemaal vermeden kan worden². Omdat de regeling al sinds 2015 van kracht is en er in de loop der tijd steeds meer sectoren in aanmerking zijn gekomen, is het ook belangrijk om na te gaan of dit verdringingseffect plaatsvindt. Daarbij rijst dan de vraag welke methode(s) moet(en) worden gebruikt om dit na te gaan. Deze bijdrage richt zich uitsluitend op deze vraag. Ze gaat dus niet in op andere bezorgdheden die flexi-jobs kunnen oproepen³. Ze gaat evenmin in op de mogelijke voordelen van flexi-jobs (een hoger netto-inkomen voor de werknemers, kleinere tekorten aan arbeidskrachten, enz.)

Meer in het bijzonder beperkt deze korte bijdrage zich tot de volgende vraag: hoe kunnen we meten of het werk dat wordt uitgevoerd in het kader van flexi-jobs, werk verdringt dat wordt uitgevoerd onder reeds bestaande overeenkomsten (“standaard” voltijdse of deeltijdse tewerkstelling, contracten van bepaalde duur, interimwerk, incidenteel werk, studentenwerk, bijvoorbeeld)? In de rest van deze bijdrage wordt ingegaan op banen die zelf geen flexibele banen zijn. Maar de methodologie die wordt voorgesteld, kan ook op dergelijke banen worden toegepast.

De rest van deze bijdrage is als volgt opgebouwd. In het tweede hoofdstuk worden een aantal nuttige concepten voorgesteld. Het derde hoofdstuk gaat over de inzichten maar ook over de beperkingen van bestaande beschrijvende studies over flexi-jobs. Het vierde hoofdstuk evalueert het causale verband tussen flexi-jobs en een indicator voor

(1) Een werkgever mag niet iemand van het eigen personeel in een flexi-job aannemen in zijn of haar opzegtermijn, noch iemand in een dergelijke flexi-job aannemen wanneer die een tewerkstelling heeft van 4/5^e of meer binnen een verbonden onderneming, noch om in kwartaal T iemand in een flexi-job aan te nemen die zijn of haar arbeidsvolume van een voltijs volume in T-4 naar 80% in T-3 (en dit gedurende twee kwartalen). Bron https://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/infos/flexi-jobs.htm (geraadpleegd op 21 mei 2024).

(2) De vraag of het mogelijk is om deze voorwaarden te controleren werd met name behandeld in het verslag van de Rekenkamer (2019).

(3) Zie bijvoorbeeld Dermine en Mechelynck (2022).

de standaardtewerkstelling. Het vijfde hoofdstuk bekijkt deze evaluatieoefening van wat meer afstand. Het laatste hoofdstuk vormt de conclusie van deze bijdrage.

2. ENKELE NOODZAKELIJKE CONCEPTEN

De evaluatie zoals we die hier voor ogen hebben, bestaat erin om na te gaan of er een *causaal verband* bestaat tussen een overheidsbeleid (in dit geval de invoering van flexi-jobs of een hervorming van dit beleid) en een variabele die relevant wordt geacht (in dit geval een maatstaf van de standaardtewerkstelling). Als een dergelijk verband bestaat, is het doel van de evaluatie ook om dat te kwantificeren, d.w.z. om de intensiteit ervan te meten. Om deze doelstellingen te bereiken, is het essentieel om *counterfactual* te construeren, d.w.z. een maatstaf voor wat de standaardtewerkstelling zou zijn geweest als er geen flexi-jobs waren geweest⁴. Zodra we een causaal verband trachten te leggen, construeren we, bewust of onbewust, zo'n tegenfeitelijke situatie. Dit gebeurt onbewust wanneer de bewering dat er een verband is of dat een dergelijk verband afwezig is, het resultaat is van een eenvoudige intuïtie. In deze bijdrage gaat het om een bewuste aanpak: in onze benadering staat namelijk de constructie van een expliciet tegenfeit centraal. We willen wel benadrukken dat het hier inderdaad om een constructie gaat, omdat het onmogelijk is om de tewerkstelling met en zonder flexi-jobs te observeren vanaf het moment dat die laatste zijn ingevoerd. Omdat een constructie dus onvermijdelijk is, is de kwaliteit van die constructie essentieel.

Als we het hebben over evaluatie, zijn er een paar termen die moeten worden verduidelijkt. Er is sprake van een *deadweight-effect* wanneer eenzelfde werknemer (die in aanmerking komt voor het geëvalueerde beleid) ook zonder dit beleid zou zijn aangeworven⁵. Wanneer de geëvalueerde overheidsregeling de aanwerving heeft gestimuleerd van een werknemer die in aanmerking komt, moeten er twee vragen worden gesteld:

- Gaat de aanwerving ten koste van de aanwerving van werknemers die niet in aanmerking komen? Als dat het geval is, dan is er sprake van een substitutie-effect⁶.
- Gaat de aanwerving ten koste van werknemers die al eerder in dienst waren genomen (in het kader van een contract van bepaalde duur dat niet wordt verlengd of als gevolg van ontslag)? Als dat het geval is, dan is er sprake van een verdringingseffect⁷.

(4) Waarbij afwezigheid ook kan betekenen dat er geen hervorming van het beleid plaatsvindt als dit het onderwerp is van de evaluatie.

(5) Dit effect, dat hier in binaire vorm wordt uitgedrukt, kan worden genuanceerd. Het is mogelijk dat dezelfde persoon ook zonder de regeling zou zijn aangenomen, maar niet onder dezelfde voorwaarden (bijvoorbeeld wat betreft het salaris of de duur van het contract).

(6) De openbare beleidsmaker kan dit effect met opzet nastreven, bijv. wanneer het publiek dat in aanmerking komt langdurig werkloos zijn en de personen die benadeeld worden door het substitutie-effect kort werkloos zijn. Het feit dat het substitutie-effect opzettelijk kan zijn, betekent echter niet dat het gerechtvaardigd is.

(7) We kunnen dit punt verder nuanceren door een onderscheid te maken tussen een interne verplaatsing (de verplaatste werknemer was in dienst van de werkgever die iemand heeft aangeworven dankzij het geëvalueerde beleid) en een externe verplaatsing (de verplaatste werknemer was in dienst van een ander bedrijf dat te lijden had onder de toegenomen concurrentie van het bedrijf dat iemand heeft aangeworven dankzij het geëvalueerde beleid). Denk in het geval van dit tweede scenario bijvoorbeeld aan een subsidie die aanwervingen stimuleert bij een kapper, die dankzij de subsidie zijn prijzen verlaagt waardoor de kapper een paar straten verderop klanten verliest en zo uiteindelijk een van zijn werknemers moet ontslaan.

De eerste vraag heeft betrekking op aanwervingsstromen, terwijl de tweede vraag betrekking heeft op afvloeiingsstromen. Als er voor de evaluatie gegevens over deze stromen beschikbaar zijn, kan er een onderscheid worden gemaakt tussen deze twee vragen. Uitgaande van bepaalde veronderstellingen kunnen opvolgingsgegevens die de stocks werkenden binnen elk bedrijf meten, worden gebruikt om dergelijke stromen te benaderen (zie het werk van het Dynam-consortium, Heuse en Saks, 2009, en Van der Linden, 1999). Wanneer er geen gegevens beschikbaar zijn over dergelijke stromen, wordt onder de term “verdringingseffect” de combinatie van het substitutie-effect en het verplaatsingseffect verstaan. Dit verdringingseffect is het enige dat hieronder wordt vermeld, aangezien de gebruikte gegevens sectorale tewerkstellingsstocks per kwartaal zijn.

3. WAT KUNNEN WE LEREN VAN DESCRIPTIEVE STUDIES?

Descriptieve studies presenteren een reeks waargenomen feiten zonder dat hierbij een tegenfeitelijke situatie wordt gecreëerd. Deze beschrijving is essentieel. Deze studies kunnen ook heel wat andere heel belangrijke informatie bevatten over het wettelijke kader en over de uitvoering van het beleid: welk type werknemer wordt aangeworven? Welk type bedrijf maakt gebruik van de regeling in kwestie? Is dit de doelgroep die door de wetgever werd beoogd? Worden de administratieve opvolging en de controle van de clausules in de wetgeving naar behoren uitgevoerd? enz. De analyses van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg (2017), het Rekenhof (2019) en Boogaerts *et al.* (2023) zijn voorbeelden van descriptieve studies over flexi-jobs.

Het gevaar bestaat dat aan zulke onderzoeken meer inzichten worden toegedicht dan ze kunnen produceren. Anders gezegd: het risico dat descriptieve uitspraken worden gelezen of geïnterpreteerd in termen van causale verbanden is een reden tot bezorgdheid.

In zijn verslag van de impact van flexi-jobs in de horeca, maakt het Rekenhof (2019) een analyse van de “verschuiving van arbeid tussen de verschillende statuten. Verschuiving kan op twee manieren plaatsvinden: op het niveau van de werkgever en op het niveau van de werknemer” (p. 47)⁸. Het Hof voerde twee vervolganalyses uit, één bij werkgevers en één bij werknemers. In beide gevallen is het principe van de analyse hetzelfde. Voor elk kwartaal wordt het aantal “reguliere jobs” (in voltijdse equivalenten of ‘VTE’) en het arbeidsvolume in het kader van flexi-jobs vergeleken met die in hetzelfde kwartaal een jaar eerder. Een voorbeeld kan de gekozen benadering verduidelijken: “Indien een werknemer vorig jaar 1 VTE verrichtte in een reguliere job en tijdens het huidige kwartaal 0,8 VTE in een reguliere job en 0,3 VTE in een flexi-job, dan is er een verschuiving van 0,2 VTE aan bestaand arbeidsvolume tussen statuten en 0,1 VTE nieuwe tewerkstelling in een flexi-job.” (p. 50). Uit de vervolganalyse bij de werknemers concludeert het Rekenhof: “Het Rekenhof stelt vast dat minstens 35,3 % van de flexi-jobs, (...) geen extra tewerkstelling is, maar een verschuiving van bestaande tewerkstelling.” (blz. 4).

(8) Naast de gevolgen voor werknemers en werkgevers, “betekent een verschuiving van bestaande arbeid naar die statuten dan ook minder inkomsten voor de overheid” (p. 47).

De keuze voor het woord “verschuiving” in plaats van “verplaatsing” of “verdringing” kan erop wijzen dat het Rekenhof deze kwantificering niet in termen van een causaal verband wilde interpreteren. Een dergelijke interpretatie zou in ieder geval weinig solide zijn en vatbaar voor kritiek: als we een vergelijking gebruiken tussen een stand van zaken op een bepaald moment in de tijd en een stand van zaken een jaar eerder met als doel daaruit een causaal verband af te leiden, dan vormt het creëren van de tegenfeitelijke situatie gewoonlijk een probleem. We veronderstellen dan namelijk dat de stand van zaken in het verleden een goede maatstaf is voor wat er in het heden zou gebeuren als de regeling (in dit geval de flexi-jobs) niet zou bestaan. In de analyse van het Rekenhof wordt de samenstelling van het arbeidsvolume een jaar eerder dan verondersteld te meten wat de huidige samenstelling zou zijn zonder flexi-jobs. Er zijn echter nog zoveel andere factoren die de samenstelling van het arbeidsvolume bepalen en die in de loop van de tijd kunnen veranderen. Dit geldt zowel wanneer we uitgaan van het individu als van de werkgever. Bijgevolg is deze tegenfeitelijke situatie meestal niet geloofwaardig.

Een alternatieve tegenfeitelijke situatie die vaak in andere studies wordt gebruikt, vermijdt een vergelijking in de tijd. Ze beperkt zich tot de periode na de invoering van de regeling die wordt geëvalueerd en kijkt naar entiteiten (bijv. sectoren) die niet in aanmerking komen voor de regeling. Als deze entiteiten “voldoende vergelijkbaar” zijn met de entiteiten die onder de regeling vallen, wordt er een vergelijking gemaakt van de evoluties in relevante indicatoren tijdens de perioden na de invoering van de regeling⁹. Als de waargenomen verschillen worden geïnterpreteerd als een causaal effect, stuiten we op andere problemen: de twee (groepen) entiteiten die worden vergeleken, hebben intrinsieke verschillen en kunnen vooral trajecten hebben die verschillen om redenen die losstaan van de regeling die wordt bestudeerd. Ook deze benadering mist dus te vaak geloofwaardigheid.

4. EVALUATIETEST

Dit hoofdstuk heeft tot doel om de benadering van de evaluatie in grote lijnen te schetsen en de toepassing ervan op flexi-jobs te illustreren. We willen meten wat het effect van flexi-jobs is op het aantal banen dat als “standaard” wordt beschouwd. Afhankelijk van de beschikbare statistieken worden deze standaardbanen gekarakteriseerd door de aard van de overeenkomst of door een andere statistische categorie die relevant wordt geacht.

Om onze benadering uit te leggen, gebruiken we de masterscriptie economie van Jeannée (2023) als voorbeeld. Deze scriptie, die werd begeleid door professor Muriel Dejemeppe, specialiste op het vlak van evaluatie en docente econometrie aan de

(9) Alles wat hier wordt geschreven met betrekking tot de invoering van een regeling, geldt ook voor een hervorming van een bestaande regeling.

UCLouvain, is gebaseerd op *sectorale*¹⁰ gegevens van de RSZ en de Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid. *Standaardtewerkstelling wordt hier opgevat als deeltijds werk*¹¹. Gezien de opzet van de regelgeving is dit de voedingsbodem voor flexi-jobs. Het is dus mogelijk dat het niveau ervan is gedaald als gevolg van de flexi-jobs. Deze studie maakt gebruik van kwartaalgegevens voor de periode 2013-2020. Tijdens deze periode werd in 2015 de wet goedgekeurd die de flexi-jobs in één sector (horeca) invoerde en werd deze regeling in 2018 verlengd. Elke sector die op gelijk welk moment in de periode 2013-2020 werknemers in het statuut van een flexi-job heeft aangeworven, maakt deel uit van de “*bestudeerde groep*”. De lijst van deze 25 sectoren is terug te vinden in bijlage. De andere 221 sectoren behoren, althans potentieel, tot de “*controlegroep*”. Zoals besproken in het vorige hoofdstuk, zien we hier dus de combinatie van een tijdsdimensie (met name enkele kwartalen voor de invoering van de flexi-jobs) en een vergelijking met entiteiten die niet in aanmerking komen voor flexi-jobs.

Het basisidee van de evaluatie is het vergelijken van de evolutie op kwartaalniveau van de standaardtewerkstelling in sectoren die in aanmerking komen voor flexi-jobs en in geselecteerde sectoren die niet in aanmerking komen voor flexi-jobs. Deze benadering is enkel geloofwaardig als de ontwikkeling van de standaardtewerkstelling in de sectoren die niet in aanmerking komen een correcte tegenfeitelijke situatie genereert van wat er met de standaardtewerkstelling in de sectoren die in aanmerking komen zou zijn gebeurd als de flexi-jobs daar niet waren toegestaan. Aangezien elke sector zijn eigen bijzonderheden en dynamiek heeft, is deze vereiste geenszins vanzelfsprekend. Dit gezegd zijnde, mogen we het doel van deze vergelijking niet verkeerd begrijpen. Sommige analyses vergelijken gewoon de gemiddelde evolutie van de indicator (in dit geval deeltijds werk) in de bestudeerde groep met de gemiddelde evolutie in de controlegroep. Hieronder wordt uitgelegd dat de methode die werd gebruikt door Jeannée (2023) verfijnder is. Kort samengevat gaat het hier om een vergelijking van gemiddelde evoluties *nadat rekening is gehouden met het effect van een reeks determinanten van die evoluties*.

De auteur van de scriptie maakt een onderscheid tussen twee controlegroepen. De eerste bestaat uit de 221 sectoren die hierboven werden genoemd. Deze controlegroep zal worden aangeduid als de “uitgebreide controlegroep”. Aangezien sommige sectoren in deze groep kenmerken hebben die sterk verschillen van die van de bestudeerde sectoren, neemt de auteur ook een “beperkte controlegroep” in aanmerking, die bestaat uit 59 sectoren. De criteria die werden gebruikt om deze beperkte controlegroep te vormen, zijn de volgende: “in een eerste stap hebben we de productie-, fabricage- en verwerkingssectoren geëlimineerd. In een tweede stap hebben we de sectoren geselecteerd die in aanmerking komen sinds de verlenging van de maatregel in 2023, alsook verschillende dienstensectoren die min of meer arbeidsintensief zijn en geen

(10) Het paritair comité wordt gebruikt om te bepalen welke “sectoren” (niet) in aanmerking komen voor flexi-jobs. Deze gegevens zijn gegroepeerd per bedrijfsactiviteit volgens de NACE-Bel 2008-nomenclatuur. Hieronder wordt de kortere term “sectoraal” gebruikt. De gegevens van de RSZ hebben betrekking op het aantal werknemers dat tussen 2015 en 2020 was tewerkgesteld in het kader van een flexi-job. De gegevens van de Kruispuntbank hebben betrekking op de “standaard”-tewerkstelling. De definitieve databank vormt een gebalanceerd geheel van 7.872 waarnemingen (246 sectoren x 32 kwartalen).

(11) Er zijn natuurlijk andere keuzes mogelijk.

hoog kwalificatieniveau vereisen” (Jeannée, 2023, p. 60). De samenstelling van deze tweede groep is terug te vinden in bijlage.

Voordat we verder gaan, is het belangrijk om eerst te kijken naar de gebruikte tewerkstellingsindicator¹² en opnieuw te wijzen op het nut van een beschrijvende analyse van de evoluties in de standaardtewerking en flexi-jobs in de verschillende bestudeerde sectoren. De tewerkstellingsindicator kan een meting zijn van de stock werkenden op het einde van een kwartaal, van banen, voltijdse equivalenten, enz. Hij kan beperkt worden tot een leeftijdsgroep, een geslacht, enz. Het voorbeeld dat hieronder wordt uitgewerkt, maakt gebruik van het aantal personen dat deeltijds is tewerkgesteld op het einde van het kwartaal. De uitdrukking “tewerkstellingsniveau” moet in deze zin worden opgevat. Zodra een indicator is gekozen, brengt een beschrijvende analyse ervan trends, seizoenseffecten, enz. aan het licht, waarmee bij de evaluatie rekening moet worden gehouden om het effect van de flexi-jobs niet te verwarren met deze trends of seizoenseffecten. Deze beschrijvende analyse wordt hier niet verder uitgewerkt. Ze is wel terug te vinden in het werk van Jeannée (2023).

Het niveau van de standaardtewerking in sector i in kwartaal t wordt hieronder aangegeven met het symbool $E_{i,t}$. De volledige benadering van Jeannée (2023) houdt in dat er eerst een wiskundige relatie wordt uitgedrukt die de logaritme van het niveau $E_{i,t}$ koppelt aan een reeks determinanten, waaronder een vast niet-geobserveerd kenmerk dat specifiek is voor elke sector i . Vervolgens wordt dit vaste kenmerk geëlimineerd door de wiskundige relatie uit te drukken als afwijking ten opzichte van het vorige kwartaal. Binnen de limieten van deze korte bijdrage, wordt meteen ingegaan op de uitdrukking in verschil.

De analyse heeft dus betrekking op het verschil tussen twee opeenvolgende kwartalen in de logaritme van de standaardtewerking.

$$\log(E_{i,t}) - \log(E_{i,t-1}), \text{ aangeduid als } \Delta \log(E_{i,t}).$$

Voor kleine relatieve variaties is deze formule gelijk aan de relatieve verandering

$$\frac{E_{i,t} - E_{i,t-1}}{E_{i,t-1}}$$

Deze relatieve evolutie van de standaardtewerking $\Delta \log(E_{i,t})$ is een functie van een aantal determinanten in de sectoren die wel en niet in aanmerking komen voor flexi-jobs. De stappen die hierna moeten worden ondernomen, zijn kort samengevat de volgende:

- Deze determinanten kiezen alsook een wiskundige formule die $\Delta \log(E_{i,t})$ daarmee in verband brengt; deze relatie moet geldig zijn ongeacht of sector i wel of niet in aanmerking komt voor de flexi-jobs (de indicator van de hoeveelheid flexi-jobs is gewoon nul in sectoren die niet in aanmerking komen);
- Deze wiskundige relatie is afhankelijk van parameters (hieronder aangeduid met Griekse letters) waarvan de waarde vervolgens moet worden geschat met behulp

(12) Zie hierover bijvoorbeeld het rapport van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg (2017).

van beschikbare observaties en statistische technieken die hieronder niet in detail worden beschreven, maar die worden uitgelegd in handboeken econometrie en die door verschillende softwarepakketten kunnen worden uitgevoerd;

- In dit stadium beschikken we over een geschatte waarde voor de parameters en een standaardafwijking, waardoor we vervolgens hypothesen kunnen testen zoals: “is deze geschatte parameter statistisch verschillend van nul?” Als de gevolgde benadering geloofwaardig is, informeert een van deze parameters (hieronder aangeduid als β_1) ons over het causale verband tussen de variatie in het aantal werknemers dat een flexi-jobcontract heeft en de variatie in de standaardtewerking (in dit geval deeltijds).

In dit voorbeeld zijn deze determinanten, naast een constante, een maatstaf van de variatie in het aantal werknemers met een flexi-jobcontract in sector i in kwartaal t (de variabele Fj hieronder), het moment tijdens de bestudeerde periode (in dit geval het jaar, hieronder aangeduid door de variabele D), de “seizoenen” (met andere woorden, het nummer van het kwartaal binnen een bepaald jaar, hieronder aangeduid door de variabele DQ), een groeipercentage van de tewerking dat specifiek is voor sector i en onveranderlijk in de tijd¹³ (hieronder aangeduid door de variabele DS) en mogelijk andere verklarende variabelen (zoals huidige of vroegere variaties in de toegevoegde waarde van de betrokken sector, loonkosten enz.). Omdat deze laatste verklarende variabelen niet essentieel zijn voor de uitleg van de principes van de gevolgde methode, worden ze hierna niet mee in beschouwing genomen. Als dergelijke relevante verklarende variabelen beschikbaar zijn, kunnen ze worden opgenomen, maar dat is niet zonder complicaties vanwege een “endogeniteitsvertekening”¹⁴.

De volgende stap bestaat erin om een formele relatie tussen de variabele die we willen verklaren (de term aan de linkerkant van de vergelijking hieronder) en de geselecteerde determinanten te beschrijven. De relatie die hier wordt voorgesteld, is de specificatie waaraan Jeannée (2023) de voorkeur geeft. Ze wordt hieronder beschreven voor de beperkte controlegroep (zodat in totaal 84 sectoren in de steekproef zijn opgenomen)¹⁵. Voor een gegeven sector i in de steekproef en een gegeven kwartaal t in de steekproef gebruikt Jeannée (2023) de volgende wiskundige specificatie:

(13) Op die manier kan rekening worden gehouden met het feit dat de mate waarin de tewerking in elke sector varieert zijn eigen trend kan volgen, onafhankelijk van het aantal werknemers met een flexi-jobcontract.

(14) Intuïtief beschouwd bestaat het risico dat dergelijke variabelen en de variabele die we proberen te verklaren op hetzelfde moment worden bepaald. Dit leidt tot een vertekening van de schatting. Het is vereist dat alle verklarende variabelen strikt exogeen zijn.

(15) De formulering in het geval van de uitgebreide controlegroep is dezelfde, behalve dat de grenswaarde 84 is vervangen door 221.

$$\Delta \log(E_{i,t}) = \alpha_0 + \beta_1 \Delta \log(FJ_{i,t-1}) + \sum_{j=2}^8 \alpha_j D_{j,t} + \sum_{k=2}^4 \beta_k DQ_{k,t} + \sum_{l=2}^{84} \gamma_l DS_{l,i} + \varepsilon_{it}$$

waarbij

- $\Delta \log(FJ_{i,t-1}) = \frac{FJ_{i,t-1} - FJ_{i,t-2}}{FJ_{i,t-2}}$ de mate van variatie van het tewerkstellingsvolume met flexi-jobcontracten in sector i is, met een vertraging van een periode ¹⁶⁻¹⁷;
- Alle variabelen die beginnen met de letter D zijn binaire variabelen die respectievelijk betrekking hebben op de jaren, kwartalen en activiteitensectoren; meer in het bijzonder is $D_{j,t}$ gelijk aan 1 als het kwartaal t tot het j^{de} jaar behoort en anders gelijk aan 0. Zo ook is $DQ_{k,t}$ gelijk aan 1 als kwartaal t het k^{de} van het jaar is en anders gelijk aan 0, en is $DS_{l,i}$ gelijk aan 1 als sector i het l^{de} is en anders gelijk aan 0¹⁸;
- Tot slot is ε_{it} een willekeurige variabele (met een gemiddelde van nul) die het effect samenvat van alle niet-geobserveerde determinanten¹⁹ die specifiek zijn voor de sector en de tijd. We spreken hierbij van een “foutterm”.

Deze specificatie kan vervolgens worden geschat door middel van de “gewone kleinste kwadraten” met behulp van de observaties voor de kwartalen van 2013 tot 2020 en de sectoren uit de geselecteerde steekproef. Op voorwaarde dat de “foutterm” niet gecorreleerd is met $\Delta \log(FJ_{i,t-1})$, zijn de “gewone kleinste kwadraten” een schatter zonder vertekening van het effect van de variatie in tewerkstelling via flexi-jobs op de deeltijdse standaardtewerkstelling. Het doel van de verschillende binaire verklarende variabelen, en meer in het bijzonder de variabelen $DS_{l,i}$, bestaat er precies in om het risico te beperken dat de “foutterm” gecorreleerd is met de variabele van belang, namelijk $\Delta \log(FJ_{i,t-1})$. Een dergelijke correlatie zou de informatie in de parameter van belang, β_1 , namelijk vertekenen.

Voordat we de verkregen resultaten bespreken, is het nuttig om even stil te staan bij de onderliggende beperkingen van deze wiskundige specificatie. Het moment waarop de flexi-jobs werden toegelaten, verschilt van sector tot sector binnen de “behandelde groep”. Zoals we hierboven al schreven, varieert bovendien de intensiteit van de behandeling (d.w.z. de waarde van $FJ_{i,t-1}$) in de loop van de tijd. Het is mogelijk dat het effect van een toename van het aantal werknemers met een flexi-job verschillend is, afhankelijk van het moment waarop deze jobs werden toegelaten en afhankelijk

(16) Men kan zich afvragen waarom we de relatieve afwijking met een vertraging van een kwartaal gebruiken en niet de gangbare afwijking. Het aantal flexi-jobs in een sector en de deeltijdse tewerkstelling in dezelfde sector worden tegelijkertijd bepaald. Het is dus mogelijk, en zelfs aannemelijk, dat niet-waargenomen determinanten elementen tegelijkertijd datgene wat we willen verklaren, $\Delta \log(E_{i,t})$, en de determinant, $\Delta \log(FJ_{i,t-1})$, in dezelfde richting duwen. Dit veroorzaakt een positieve vertekening in de schatting van de parameter van belang β_1 . Door deze determinant met een periode uit te stellen, wordt deze bezorgdheid beperkt.

(17) Aangezien de logaritme van 0 –axis, heeft de exacte formule als determinant $\Delta \log(FJ_{i,t-1} + 1)$ en niet $\Delta \log(FJ_{i,t-1})$. Dit is belangrijk omdat de steekproef sectoren bevat zonder flexi-jobs (de logaritme van 1 is nul).

(18) Het gecombineerde effect van deze binaire variabelen en hun bijbehorende parameter bestaat erin om de constante aan de oorsprong α_0 naar boven of beneden bij te stellen om rekening te houden met het lopende jaar, het lopende kwartaal en het behoren tot een sector die zijn eigen mate van verandering in de deeltijdse tewerkstelling kan hebben.

(19) Omdat deze determinanten niet geobserveerd worden, ontbreken ze noodzakelijkerwijs aan de rechterkant van de bovenstaande vergelijking.

van de intensiteit van de behandeling. Het is ook mogelijk dat dit effect varieert in functie de tijd die is verstreken sinds de flexi-jobs werden toegelaten. De bovenstaande specificatie sluit deze mogelijkheden uit omdat de parameter β_1 uniek is.

Tabel 1 toont de resultaten die Jeannée (2023) heeft verkregen na het schatten van de hierboven voorgestelde wiskundige specificatie. De eerste regel toont de geschatte waarde van parameter β_1 , met vermelding van de standaardafwijking²⁰ onder deze waarde. Het teken en de orde van grootte van deze parameter zijn hetzelfde, of we nu de uitgebreide controlegroep (middelste kolom van tabel 1) of de beperkte groep (laatste kolom) gebruiken.

$\Delta \log(FJ_{i,t-1} + 1)$	-0,006* (0,003)	-0,009* (0,004)
Constante α_0	0,004 (0,004)	0,020* (0,008)
Variabelen $D_{j,t}$	opgenomen	opgenomen
Variabelen $DQ_{k,t}$	opgenomen	opgenomen
Variabelen DS_{li}	opgenomen	opgenomen
R ²	0,04	0,05
Robuuste standaardafwijkingen	Ja	Ja
Aantal sectoren	246	84
Aantal kwartalen	31	31

Standaardafwijkingen tussen haakjes onder de geschatte parameter. De statistische significantie van het effect wordt niet verworpen bij de drempel van 5% als er een sterretje naast de geschatte parameter staat.

Tabel 1. Resultaten van schattingen van het effect van de relatieve variatie in het aantal werknemers met een flexi-jobcontract, $\Delta \log(FJ_{i,t-1} + 1)$, op de relatieve variatie in de deeltijdse standaardtewerkstelling $\Delta \log(E_{i,t})$. De eerste kolom met resultaten is gebaseerd op een steekproef van 25 behandelde sectoren en 221 controlesectoren. De tweede kolom met resultaten is gebaseerd op een steekproef van 25 behandelde sectoren en 59 controlesectoren. Bestudeerde periode: 2013-2020. Bron: kolom (6) van tabel 5.2 en kolom (12) van tabel 5.4 van Jeannée (2023).

De resultaten van Jeannée (2023) hangen natuurlijk af van de mate waarin de ‘controlegroep’ een geloofwaardig tegenfeit vormt in het licht van de gekozen

(20) Robuust voor een arbitraire vorm van heteroscedasticiteit en autocorrelatie van ε_{it} .

wiskundige specificatie. Na de invoering van de flexi-jobs²¹ is het uiteraard onmogelijk om de variatie in de deeltijdse tewerkstelling binnen de behandelde groep zonder flexi-jobs te observeren. Daarna is het dus onmogelijk om de keuze van de sectoren die werden gekozen voor de controlegroep, te valideren. Het is daarentegen belangrijk om te controleren of er wel degelijk een parallel is tussen de trends in deeltijds werk in de controlegroep en in de behandelde groep voordat de flexi-jobs werden ingevoerd. Hoewel deze verificatie geen bewijs is voor de juiste keuze van de controlegroep, geeft ze wel geloofwaardigheid aan de keuze van de tegenfeitelijke situatie. Jeannée merkt op dat het jaarlijkse groeipercentage van deeltijds werk (gecorrigeerd voor seizoensinvloeden en na eliminatie van de trend) vóór de invoering van flexi-jobs, dichter bij dat van de behandelde groep ligt wanneer wordt gekozen voor de beperkte controlegroep dan wanneer wordt gekozen voor de uitgebreide controlegroep. Dit verklaart waarom de auteur meer vertrouwt op de schattingen die zijn gebaseerd op 84 sectoren. Deze visuele verificatie zou echter baat hebben bij een formele uitvoering wanneer de observatieperiode vóór de invoering van de flexi-jobs langer is²².

Aangezien de analyse van 84 sectoren geloofwaardiger lijkt, concludeert Jeannée (2023) dat het geschatte effect van de flexi-jobs -0,009 bedraagt, met een standaardafwijking van 0,004. Dit wordt in de volgende woorden uitgedrukt: “Gemiddeld²³ vertaalt een toename van het aantal werknemers met een flexi-jobcontract met 1% zich in een afname van deeltijds werk met ongeveer 0,009%, ceteris paribus²⁴. En dit negatieve effect is statistisch significant voor de drempel van 5%²⁵” (p. 71). De auteur voegt eraan toe: “Meer concreet, gezien het feit dat in de behandelde sectoren in het 4^e kwartaal van 2019, het aantal deeltijdse banen 140.302 bedroeg en het aantal flexi-jobs 68.283, zou een stijging van het aantal flexi-jobs met 10%, d.w.z. met 6.828 flexi-jobs, resulteren in een “vernietiging” van 126 deeltijdse banen” (p. 73).²⁶ In de beschouwde periode (2013-2020) en in het geval van deeltijds werk zou het verdringingseffect dus aanwezig zijn, maar het zou beperkt zijn.

5. EEN STAP TERUG EN MOGELIJKE UITBREIDINGEN

Deze conclusie kan natuurlijk niet worden geëxtrapoleerd naar andere soorten tewerkstelling in dezelfde periode of naar de jaren na 2020 (toen de regeling van de flexi-jobs werd uitgebreid naar nieuwe sectoren).

(21) Hetzelfde zou gelden in het geval van een wijziging in het wettelijke kader voor de flexi-jobs.

(22) Omdat de databank maar weinig kwartalen bevat die voorafgaan aan de invoering van de flexi-jobs, is de verificatie van het parallelisme in de scriptie van Jeannée (2023) onvermijdelijk beperkt. Een langer historisch perspectief zou het mogelijk hebben gemaakt om een formele statistische test uit te voeren van het parallelisme van de trends in de variabele van belang (in dit geval deeltijds werk).

(23) Deze uitdrukking moet als volgt worden opgevat: "waarbij $\epsilon_{j,t}$ gelijk is aan zijn (nul)gemiddelde".

(24) Met andere woorden, als alle andere elementen gelijk blijven voor de verschillende binaire variabelen aan de rechterkant van de vergelijking hierboven.

(25) Gezien de geschatte standaardafwijking rond de geschatte waarde van de parameter, kunnen we de hypothese dat het effect β_1 negatief is niet verwerpen als we een foutenrisico van 5% accepteren.

(26) Na een toename van het aantal flexi-jobs met 10% is het relatieve verschil in de deeltijdse tewerkstelling, als alle zaken verder gelijk blijven, $-0,009 \times 0,1 = -0,0009$. Wanneer dit aantal vermenigvuldigd wordt met de stock van de deeltijdse tewerkstelling (140.302), is het resultaat -126.

Om valide te zijn, moet de evaluatiemethode die in het vorige hoofdstuk werd geïntroduceerd nog verder worden geverifieerd. Allereerst moet worden gecontroleerd of de variabele die de aanwezigheid van de geëvalueerde maatregel aangeeft (in dit geval de variabelen *F*) niet ook gedeeltelijk veranderingen in ander beleid capteert die mogelijk van invloed kunnen zijn op de resultaatindicator. Als dit het geval is, geeft de geschatte effectparameter niet alleen de impact van de geëvalueerde maatregel weer²⁷. We moeten ons hier op zijn minst bewust van zijn. Bovendien kunnen de aankondiging van de maatregel die wordt geëvalueerd of de debatten die voorafgaan aan de invoering ervan, anticiperende effecten teweegbrengen. Dit betekent dat de resultaatindicator begint te reageren op de maatregel die wordt geëvalueerd voordat deze officieel wordt ingevoerd. Om dit mee in aanmerking te nemen, is een gedetailleerde analyse nodig van het proces dat heeft geleid tot de invoering van de maatregel die wordt geëvalueerd²⁸. Tot slot mag de maatregel die wordt geëvalueerd geen effect hebben – zelfs niet indirect of geïnduceerd – op de controlegroep. Als dit het geval zou zijn, zou het gemeten effect vertekend zijn. Het is niet eenvoudig om met zekerheid vast te stellen dat er geen dergelijke indirecte of geïnduceerde effecten zijn. We moeten op zijn minst nadenken over deze kwestie en een kwalitatief argument aandragen dat de afwezigheid van dergelijke effecten rechtvaardigt. Hiertoe moeten we met name rekening houden met de schaal van de maatregel die wordt geëvalueerd (een grootschalig beleid loopt meer risico op indirecte of geïnduceerde effecten dan een kleiner beleid) en de mate van gelijkenis tussen de sectoren in de behandelde groep en die in de controlegroep (als die “te dicht bij elkaar” liggen, neemt het risico op dergelijke effecten toe). Ook de financieringsmodaliteiten van de onderzochte maatregel kunnen een bron van bezorgdheid zijn (een financiële bijdrage van de controlegroep kan de resultaatindicator beïnvloeden).

We moeten erop wijzen dat de resultaatindicator die in de illustratie wordt gebruikt, de deeltijdse tewerkstelling voor alle soorten werknemers samen is. Een wenselijke uitbreiding van de analyse zou erin bestaan om te controleren of het gemeten effect heterogeen is binnen de populatie²⁹. Afhankelijk van de beschikbare gegevens kan de analyse worden herhaald, waarbij dan een onderscheid wordt gemaakt tussen verschillende subpopulaties (naar geslacht, leeftijdsgroep, woonplaats, enz.)

Als het historische perspectief vóór 2015 belangrijk was geweest, had voor de keuze van de sectoren die in de controlegroep werden opgenomen, de rigoureuze en steeds meer gebruikte methode van de ‘synthetic controls’ (Abadie, 2021) gebruikt kunnen worden. Heel kort samengevat, en zonder precies te willen zijn, baseert deze methode zich, voor een reeks sectoren die mogelijk in de controlegroep kunnen worden opgenomen, op de observatie, indien mogelijk over een lange periode, van deze sectoren en van de

(27) In het geval van de horeca ging de invoering van de flexi-jobs eind 2015 gepaard met andere maatregelen binnen het “Horecaplan” (zie hierover bijvoorbeeld de inleiding van het verslag van het Rekenhof, 2019). Elke mogelijke evaluatie die uitsluitend gericht is op de invoering van flexi-jobs in deze sector zou daarom op problemen stuiten bij het interpreteren van de verkregen effecten.

(28) Deze stelling kan worden omgezet naar het geval waarin de evaluatie betrekking heeft op een hervorming van een bestaande maatregel.

(29) Een effect dat niet statistisch significant is wanneer de hele populatie wordt beschouwd, kan statistisch significante effecten binnen bepaalde groepen verbergen.

behandelde sectoren *voordat* het te evalueren beleid werd ingevoerd. Op basis van deze informatie en volgens een zeer nauwkeurige procedure krijgen de sectoren in de potentiële controlegroep een gewicht (tussen 0 en 1) toegekend. De “synthetische controlegroep” die voor de evaluatie wordt gebruikt, bestaat uit sectoren met een gewicht dat niet gelijk is aan nul. Als de resultaatindicator deeltijdse tewerkstelling is, is de tegenfeitelijke situatie voor 2015 en de daaropvolgende jaren de gewogen som van de deeltijdse tewerkstelling in de sectoren in de “synthetische controlegroep”.

6. CONCLUSIES

Beleidsmakers en waarnemers van onze arbeidsmarkt maken zich zorgen over de mogelijkheid dat flexi-jobs (en andere vormen van flexibilisering van de arbeidsmarkt in de marge) ten koste gaan van standaard- of reguliere jobs. Deze bijdrage heeft zich alleen gebogen over de delicate vraag hoe je een dergelijk effect kunt meten. Ze heeft in essentie de grote lijnen van een mogelijke evaluatiemethode gepresenteerd en heeft geïllustreerd hoe die ten uitvoer kan worden gebracht.

De kwantitatieve evaluatieaanpak is complex. Ze vereist een specifieke opleiding, die helaas te weinig mensen in België hebben. Hierdoor ontstaat het risico dat beleidsmakers en waarnemers verkeerde conclusies trekken op basis van beoordelingen die niet geloofwaardig zijn.

Het hierboven samengevatte voorbeeld heeft betrekking op de sectoren die tussen 2015 en 2020 in aanmerking kwamen voor flexi-jobs. Het is gebaseerd op vrij beschikbare statistieken aangaande de tewerkstelling in die sectoren. Het voorbeeld suggereert dat flexi-jobs in de periode 2015-2020 een verdringingseffect hadden op de reguliere deeltijdse banen, maar dat dit effect klein is. Met dit voorbeeld is de hele discussie over deze kwestie natuurlijk niet afgesloten. Noch voor de onderzochte periode, noch *a fortiori* voor andere indicatoren dan de deeltijdse tewerkstelling.

Als de evaluatie toegang heeft tot gegevens over de in- en uitstroom van werknemers, is het bovendien mogelijk om de analyse verder door te trekken door de vraag te stellen of het verdringingseffect tot uiting komt in veranderingen in de aanwerving of in het vertrek van werknemers in loondienst. Boogaerts et al. (2023) stellen vast dat in de horeca het aantal aanwervingen voor deeltijdse banen en in ‘speciale regimes’ (interimwerk, seizoenswerk of incidenteel werk) tussen 2015-2016 en 2021-2022 een dalende trend vertonen, terwijl aanwervingen voor voltijdse banen en flexi-jobs een stijgende trend vertonen. In de detailhandel neemt de inzet van flexi-jobs tussen deze twee periodes toe, maar pieken de voltijdse aanwervingen in 2021-2022 en bereiken de deeltijdse aanwervingen hun op één na hoogste niveau (voor de periode van 2015-2016 tot 2021-2022). De auteurs zijn zich er terdege van bewust dat deze beschrijvende informatie geen vervanging is voor een evaluatie.

Sinds 2020 hebben de (soms voorwaardelijke) uitbreiding van flexi-jobs naar meer sectoren en verschillende wetwijzigingen (invoering van een belastingvrije inkomensgrens, verhoging van het niveau van de socialezekerheidsbijdragen van werkgevers, afschaffing van het “flexi-salaris” in de meeste sectoren, enz.) de weg

vrijgemaakt voor andere evaluaties die kunnen ingaan op verschillende specifieke elementen van deze veranderingen.

REFERENTIES

Abadie, A., Using synthetic controls: Feasibility, data requirements, and methodological aspects, *Journal of Economic Literature*, 59(2), pp. 391–425, 2021.

Boogaerts, T., T. Goesaert, L. Struyven, Geen extra werknemers, wel extra jobs? Dynamiek van de flexi-jobs in België in de periode 2015-2022, *Over. Werk - Tijdschrift van het Steunpunt Werk*, 33 (2), pp. 65-72, 2023.

Rekenhof, *Impact Horecaplan 2015 : Flexi-jobs, gelegenheidswerk en bruto-netto-overuren*, Verslag van het Rekenhof aan de Kamer van Volksvertegenwoordigers, Brussel, 2019.

Dermine, E. and A. Mechelynck, Regulating zero-hour contracts in Belgium: From a defensive to a (too?) supportive approach, *European Labour Law Journal*, 13(3), pp. 400–430, 2022.

Heuse, P. and Y. Saks. Labour flows in Belgium, National Bank of Belgium, Working Paper 162, April 2009.

Jeannée, M., *Les flexi-jobs : opportunités ou menaces ?*, Mémoire de master en sciences économiques, orientation générale – 120 crédits – finalité spécialisée, Economics School of Louvain, Faculté des Sciences économiques, sociales, politiques et de communication, UCLouvain, Louvain-la-Neuve, Belgique, 2023. <https://dial.uclouvain.be/memoire/ucl/en/object/thesis%3A40922>

FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, *Flexi-jobs en werkgelegenheid in de horeca*, Brussel 2017.

Van der Linden, B., Rotation des emplois et mobilité des travailleurs en Belgique, *Cahiers Économiques de Bruxelles*, 162, 107-148, 1999.

BIJLAGEN*Behandelde groep*

- 47.1: Detailhandel in niet-gespecialiseerde winkels
- 47.2: Detailhandel in gespecialiseerde winkels
- 47.3: Detailhandel in motorbrandstoffen in gespecialiseerde winkels
- 47.4: Detailhandel in ICT-apparatuur in gespecialiseerde winkels
- 47.5: Detailhandel in andere consumentenartikelen in gespecialiseerde winkels
- 47.6: Detailhandel in cultuur- en recreatieartikelen in gespecialiseerde winkels
- 47.7: Detailhandel in andere artikelen in gespecialiseerde winkels
- 47.8: Markt- en straathandel
- 47.9: Detailhandel, niet in winkels en exclusief markt- en straathandel
- 55.1: Hotels en dergelijke accommodatie
- 55.2: Vakantieverblijven en andere accommodatie voor kort verblijf
- 55.3: Kampeertreinen en kampeerauto- en caravanterreinen
- 55.9: Overige accommodatie
- 56.1: Restaurants en mobiele eetgelegenheden
- 56.2: Catering en overige eetgelegenheden
- 56.3: Drinkgelegenheden
- 78.1: Arbeidsbemiddeling
- 78.2: Uitzendbureaus
- 78.3: Andere vormen van arbeidsbemiddeling
- 85.1: Kleuteronderwijs
- 85.2: Lager onderwijs
- 85.3: Secundair onderwijs
- 85.4: Hoger onderwijs en post-secundair niet-hoger onderwijs
- 85.5: Overig onderwijs
- 85.6: Onderwijsondersteunende activiteiten

Beperkte controlegroep

- 41.2: Burgerlijke en utiliteitsbouw
- 42.1: Bouw van wegen en spoorwegen
- 42.2: Bouw van civieltechnische werken ten behoeve van nutsbedrijven
- 42.9: Bouw van andere civieltechnische werken
- 43.1: Slopen en bouwrijp maken van terreinen
- 43.2: Elektrische installatie, loodgieterswerk en overige bouwinstallatie
- 43.3: Afwerking van gebouwen
- 43.9: Overige gespecialiseerde bouwactiviteiten
- 45.1: Handel in auto's
- 45.2: Onderhoud en reparatie van motorvoertuigen
- 45.3: Handel in onderdelen en accessoires van motorvoertuigen
- 45.4: Handel in en onderhoud en reparatie van motorfietsen en delen en toebehoren van motorfietsen
- 46.1: Handelsbemiddeling
- 46.2: Groothandel in landbouwproducten en levende dieren
- 46.3: Groothandel in voedingsmiddelen, dranken en genotmiddelen
- 46.4: Groothandel in andere consumentenartikelen
- 46.5: Groothandel in informatie- en communicatieapparatuur
- 46.6: Groothandel in andere machines en werktuigen en toebehoren

- 46.7: Overige gespecialiseerde groothandel
- 46.9: Niet-gespecialiseerde groothandel
- 49.1: Personenvervoer per spoor, m.u.v. personenvervoer per spoor binnen steden of voorsteden
- 49.2: Goederenvervoer per spoor
- 49.3: Overig personenvervoer te land
- 49.4: Goederenvervoer over de weg en verhuisbedrijven
- 49.5: Vervoer via pijpleidingen
- 50.1: Personenvervoer over zee- en kustwateren
- 50.2: Goederenvervoer over zee- en kustwateren
- 50.3: Personenvervoer over binnenwateren
- 50.4: Goederenvervoer over binnenwateren
- 51.1: Personenvervoer door de lucht
- 51.2: Goederenvervoer door de lucht; ruimtevaart
- 52.1: Opslag
- 52.2: Vervoerondersteunende activiteiten
- 53.1: Postdiensten in het kader van de universele dienstverplichting
- 53.2: Overige posten en koeriers
- 59.1: Activiteiten in verband met films en video- en televisieprogramma's
- 59.2: *Maken van geluidsopnamen en uitgeverijen van muziekopnamen*
- 60.1: *Uitzenden van radioprogramma's*
- 60.2: *Programmeren en uitzenden van televisieprogramma's*
- 79.1: *Reisbureaus en reisorganisatoren*
- 79.9: *Reserveringsbureaus en aanverwante activiteiten*
- 81.1: *Diverse ondersteunende activiteiten ten behoeve van voorzieningen*
- 81.2: *Reiniging*
- 86.1: *Ziekenhuizen*
- 86.2: *Praktijken van artsen en tandartsen*
- 86.9: *Overige menselijke gezondheidszorg*
- 87.1: *Verpleeginstellingen met huisvesting*
- 87.2: *Instellingen met huisvesting voor personen met een mentale handicap of psychiatrische problemen en voor drugs- en alcoholverslaafden*
- 87.3: *Instellingen met huisvesting voor ouderen en voor personen met een lichamelijke handicap*
- 87.9: *Overige maatschappelijke dienstverlening met huisvesting*
- 88.1: *Maatschappelijke dienstverlening zonder huisvesting voor ouderen en lichamelijke gehandicapten*
- 88.9: *Overige maatschappelijke dienstverlening zonder huisvesting*
- 90.0: *Creatieve activiteiten, kunst en amusement*
- 91.0: *Bibliotheken, archieven, musea en overige culturele activiteiten*
- 92.0: *Loterijen en kansspelen*
- 93.1: *Sport*
- 93.2: *Ontspanning en recreatie*
- 96.0: *Overige persoonlijke diensten*
- 97.0: *Huishoudens als werkgever van huishoudelijk personeel*

Bron: Bijlage bij de masterscriptie van Jeannée (2023).

INHOUDSTAFEL

HET VERDRINGINGSEFFECT VAN FLEXI-JOBS METEN

1. INLEIDING	519
2. ENKELE NOODZAKELIJKE CONCEPTEN	520
3. WAT KUNNEN WE LEREN VAN DESCRIPTIEVE STUDIES?	521
4. EVALUATIETEST	522
5. EEN STAP TERUG EN MOGELIJKE UITBREIDINGEN	528
6. CONCLUSIES	530
REFERENTIES	531
BIJLAGEN	532