
Dynamiek en flexibilisering van de arbeidsmarkt op basis van stromen van werkenden. Bevindingen van de VIONA Leerstoel Arbeidsmarktdynamiek 2017-2019

Vandekerkhove, T., Goesaert, T., & Struyven, L. (2019). Jobs, aanwervingen en startende werkgevers op de Vlaamse en subregionale arbeidsmarkten. *VIONA-Trendrapport 2019*. Leuven: HIVA – KU Leuven.

Goesaert, T., Vandekerkhove, T., Mohout, O., & Struyven, L. (2019). *Omvang en dynamiek van de tewerkstelling bij tech start-ups in België*. Leuven: HIVA – KU Leuven.

Vandekerkhove, T., Goesaert, T., & Struyven, L. (2019). *Dynamiek en profiel van de arbeidsmarkt op Brussels Airport*. Leuven: HIVA – KU Leuven.

Vandekerkhove, T., Goesaert, T., & Struyven, L. (2019). *Transities op de arbeidsmarkt en dynamiek van loopbanen. Een ruimere analyse op basis van longitudinale steekproefdata (1996-2015)*. Leuven: HIVA – KU Leuven.

De VIONA Leerstoel Arbeidsmarktdynamiek heeft tot doel om vanuit een dynamische benadering de inzichten in actuele beleidsvraagstukken over de Vlaamse arbeidsmarkt te verdiepen. Het onderzoek in de periode 2017 – medio 2019 had betrekking op volgende vier thema's: 'flows van jobs', 'aanwervingen en startende werkgevers', 'nieuwe niches (tech start-ups) en economische groeipolen' (Brussels Airport) en 'werknemertransities en -loopbanen op langere termijn'. In deze bijdrage brengen we de belangrijkste inzichten samen.

Flow en stock

Dynamiek en flexibilisering zijn twee kenmerken die wezenlijk zijn voor een postindustriële economie en arbeidsmarkt. Toch vormen ze geen synoniemen. Bij dynamiek gaat het in eerste instantie om verschuivingen in de omvang en structuur van

de banenmarkt. De focus ligt bij 'jobs, jobs, jobs'. Niet toevallig is dit ook de titel van het EU-rapport in 2004 onder leiding van Wim Kok, waarmee jobcreatie het Europese leitmotiv werd voor de Lissabon-strategie naar een competitieve en dynamische kenniseconomie (Kok, 2004). Later werd het ook het motto van het regeeringsbeleid in ons land. Vanuit een

dynamisch perspectief gaat het bij jobcreatie om stromen (*flows*) van arbeidsplaatsen, van mensen die toetreden tot de arbeidsmarkt en van mensen die veranderen van baan. En dus ook om werkgevers, waaronder zelfstandigen, die mensen aanwerven en daardoor het aantal arbeidsplaatsen doen toenemen.

In tweede instantie gaat het bij dynamiek van de arbeidsmarkt om de aard van de banen en de overgangen die mensen maken op, naar en van de arbeidsmarkt. Zo worden structurele economische verschuivingen in verband gebracht met flexibilisering van de banenmarkt, die zeer verschillende vormen kan aannemen: zelfstandige arbeid, seizoensarbeid, uitzendwerk, tijdelijke jobs, kleine deeltijdjobs, onregelmatige jobs, enzovoort. Deze vormen van flexibele tewerkstelling nemen in belang en omvang toe (Goesaert & Struyven, 2017). Anderzijds wijzen andere bronnen op het feit dat, gemiddeld genomen, de meeste mensen in onze arbeidsmarkt een vaste, stabiele loopbaan hebben en niet snel van baan veranderen. Beide vaststellingen lijken tegenstrijdig. Om deze schijnbare tegenstelling te begrijpen helpt het onderscheid tussen *flow* en *stock*.

De basis voor het onderzoek in de VIONA Leerstoel Arbeidsmarktdynamiek vormen de flows van jobs en werknemers, en de dynamiek bij werkgevers (Struyven, Vandekerckhove, & Goesaert, 2018). Het vertrekpunt zijn ondernemingen en vestigingen. Deze staan in voor aanwervingen en *exits* van werknemers, of starten of stoppen in hun rol als werkgever, waardoor het aantal arbeidsplaatsen groeit of krimpt. Het zijn deze flow-data die een dynamische analyse toelaten door de dynamiek in al zijn componenten en niveaus te ontleden. Hiervoor bouwen we voort op de basisconcepten en data van Dynam (vanaf 2005) en Dynam-Reg (vanaf 2014).

Op dit vlak vormt het onderzoek in de VIONA Leerstoel een belangrijke vernieuwing ten opzichte van bestaand onderzoek naar transities en loopbanen (Struyven, 2018). Het bestaande onderzoek focust op specifieke overgangen tussen arbeidsmarktposities of jobs door te vertrekken van de stock van werkenden of niet-werkenden (of werkzoekenden, zieken, inactieven of schoolverlaters), om van daaruit de flows af te leiden. In de VIONA Leerstoel vertrekken we vanuit de stroom van aanwervingen en *exits* bij elke werkgever, om van daaruit de loopbaan, met de jobduur en opeenvolging van posities en jobs, te bestuderen. Niet alleen de overgang van positie wordt zo in kaart gebracht, ook de eigenschappen van de job en de loopbaan worden gedocumenteerd.

Dynamiek van jobcreatie

De eerste kernindicator voor de dynamiek van de Vlaamse arbeidsmarkt is de brutocreatie van bijkomende jobs. Het eerste trendrapport in het kader van de VIONA Leerstoel biedt een overzicht van de omvang, aard, onderlinge samenhang en evolutie van die bewegingen. Daarvoor gebruiken we unieke, gecorrigeerde data van de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (RSZ), de gecorrigeerde Dynam-Reg data. Het verschil met de gebruikelijke nettomaatstaf is dat de brutotoename de volledige toename meet, los van de afname van jobs. De nettomaatstaf reflecteert enkel het saldo van jobtoename en -afname.¹ Een tweede verschil met de gebruikelijke indicatoren van de werkzaamheidsgraad (die de verhouding weergeeft van het aantal werkenden tot de beroepsbevolking) en de werkloosheid is dat de Dynam-Reg data gebaseerd zijn op de plaats waar mensen werken, ongeacht waar ze wonen. De werkplaats is immers de plaats waar de jobs zijn, waar de jobs toenemen of afnemen, waarnaar de werknemers pendelen, en vormt het criterium voor de activiteit van ondernemingen en starters.

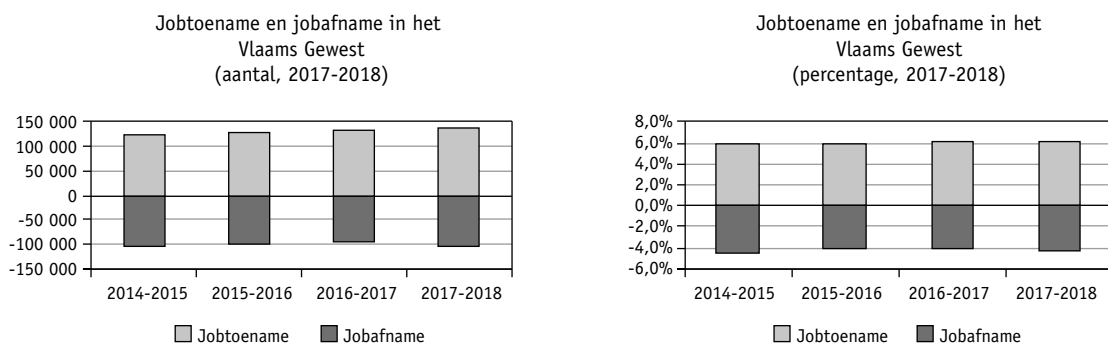
Op regionaal niveau vormt 2014 het nulpunt in de meting op basis van volledige accurate gegevens per vestiging. De trendgegevens slaan op de periode 2014-2017. Vanuit de beschikbare RSZ-statistieken weten we dat de nettogroei in de voorbije jaren telkens groter werd, van 1,0% in 2015 naar 1,8% in 2017. De vraag blijft of de netto-evolutie vooral door jobtoename, of door minder jobafname wordt gedreven?

Figuur 1 toont de decompositie van de nettotewerkstellingsevolutie via de aangroei van jobs enerzijds en het verlies van jobs anderzijds (de twee componenten die samen het saldo geven) in het Vlaams Gewest. Daaruit blijkt dat 2017 een scharnierjaar is. Het is immer voor het eerst sinds 2014 dat het saldo van jobgroei voornamelijk door de toename van het aantal gecreëerde jobs wordt gedreven. In 2018 buigt de jobtoename echter licht af en stijgt de jobafname opnieuw licht, waardoor de gunstige trend afvlakt.

Hieruit kunnen we afleiden dat de opgaande economische conjunctuur van de laatste jaren zich eerst heeft vertaald in het behoud van jobs die anders zouden verloren gaan, en pas in een tweede fase in de aangroei van bijkomende jobs.

Figuur 1.

Evolutie van de jobdynamiek in het Vlaams Gewest (aantal & percentage, 2014-2018)



Bron: © Dynam-Reg dataset, Rijksdienst voor Sociale Zekerheid en HIVA-KU Leuven

Bovendien verloopt jobafname meer in schokken, terwijl jobtoename geleidelijker verloopt.

Welke sectoren zorgen het meeste voor de aangroei van jobs? Voor Vlaanderen is de totale jobtoename in de industrie 11%, in de bouw 9%, in de commerciële diensten 64% en in de niet-commerciële diensten 17%. In absolute cijfers is de top 3 van sectoren met de grootste jobtoename: de Administratieve en ondersteunende diensten (+21 745 jobs, waarvan 9950, of 46%, in de uitzendsector), de 'Groot- en detailhandel' (+21 701 jobs) en het 'Verschaffen van accommodatie en maaltijden' (+14 475 jobs). De 'Groot- en detailhandel' en de horeca illustreren goed dat het inzicht in de diepere jobdynamiek verdwijnt als enkel wordt gekeken naar de netto-evolutie. In beide sectoren is er namelijk ook een grote absolute jobafname van respectievelijk -18 499 jobs en -11 323 jobs. De afname van jobs in de 'Administratieve en ondersteunende diensten' (-9445 jobs) is hoog, maar wordt ruimschoots goedge maakt door de meer dan dubbel zo grote toename van jobs. De sectoren met de grootste bruto afname van jobs zijn ongeveer dezelfde als deze met de meeste nieuwe jobs, namelijk de 'Groot- en detailhandel', het 'Verschaffen van accommodatie en maaltijden' en de 'Administratieve en ondersteunende diensten'.

Het beeld voor het Vlaams Gewest verhuult dynamieken die spelen binnen de Vlaamse subregio's. Figuur 2 toont de jobtoename en -afname binnen elk arrondissement. In absolute cijfers zien we de sterkste jobtoename in de subregio's Antwerpen, Gent en Halle-Vilvoorde (in de nabijheid van

Brussel), de drie grootstedelijke agglomeraties in Vlaanderen. Gradueel uitgedrukt zijn de subregio's met de grootste jobtoenamegraad Roeselare, Tongeren en Sint-Niklaas. Relatief gezien groeit de Vlaamse arbeidsmarkt dus vooral in de periferie.

De rol van de industrie in de jobtoename verschilt ruimtelijk sterk. In Oost- en West-Vlaanderen doet de industrie het relatief beter dan elders, evenals de bouw. Het belang van de jobgroei in de commerciële diensten is groter in het centrum van het land, met Halle-Vilvoorde (80% voor de commerciële diensten) op kop. Voor de niet-commerciële diensten springt Leuven in het oog (23% van de jobaangroei zit in de niet-commerciële diensten).

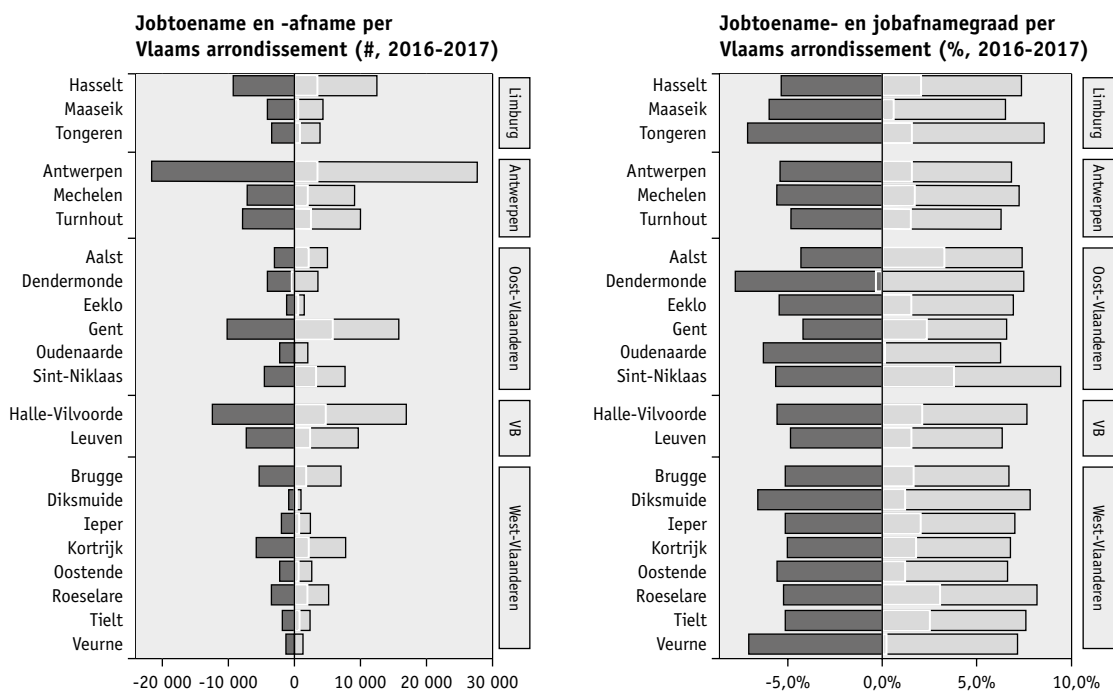
Voor het beleid in de komende jaren wijst deze analyse op de noodzaak om blijvend te focussen op de creatie van bijkomende jobs en niet enkel op het behoud van bestaande jobs. De jobdynamiek is de voorbije jaren aangedreven door flexibele jobs zoals in de uitzendsector. De verwachting is dat die jobs minstens ten dele worden omgezet in reguliere jobs. Het peil van de jobtoename kan nog verder evolueren in opwaartse richting, ook in sectoren waaraan de uitzendsector toelevert.

Groeipolen en nichemarkten

Globale trends in de dynamiek van de arbeidsmarkt maken een abstractie van de heterogeniteit van job- en werknemersstromen. Wat verborgen blijft in de Vlaamse arbeidsmarktdynamiek zijn de lokale en

Figuur 2.

Jobdynamiek per Vlaamse subregio (aantal & percent, 2016-2017)



Bron: © Dynam-Reg dataset, Rijksdienst voor Sociale Zekerheid en HIVA-KU Leuven

grootstedelijke dynamieken en dynamieken in specifieke bedrijfssectoren of -niches die zich begeven op het kruispunt van sectoren. We beschouwen deze geografische of sectorale groeipolen en nichemarkten als knooppunten van vraag en aanbod met specifieke dynamieken en kenmerken.

Naast de dynamieken binnen en tussen subregio's (zie onze analyses in het VIONA-Trendrapport 2019) biedt Dynam-Reg de mogelijkheid om geografisch nog meer fijnmazig afgebakende gebieden, zoals groeipolen, stedelijke agglomeraties en reconversiezones, te onderzoeken. Deze gebieden vormen vaak een afzonderlijke arbeidsmarkt met eigen dynamieken. Een doorgedreven analyse leert ons veel over de sterktes en zwaktes binnen deze onderscheiden arbeidsmarkten, het profiel van de werknemers, de invulling van vacatures en knelpunten, het pendelgedrag voor bepaalde functies, enzovoort. Sectorale analyses op basis van NACE of paritaire comités zijn op hun beurt vaak ontoereikend om de dynamiek binnen nichesectoren of gespecialiseerde activiteiten te onderzoeken. Dit omdat deze niches of clusters

uit meerdere industriële en dienstensectoren kunnen bestaan, of omdat de activiteit nog geen specifieke NACE-code heeft gekregen (of kan krijgen), als niche binnen een bestaande sector. De dynamiek binnen deze markten blijft dan verborgen. Binnen de VIONA Leerstoel werden twee cases ontwikkeld die een blauwdruk kunnen bieden voor toekomstige analyses van geografisch afgebakende arbeidsmarkten, nichemarkten of economische clusters. Deze cases zijn de economische groeipool Brussels Airport en de technologische *start-ups*.

Zo wijst het rapport 'Dynamiek en profiel van de arbeidsmarkt op Brussels Airport'² op het atypische profiel van de 23 836 werknemers actief op de nationale luchthaven. De analyse leert dat de tewerkgestelden en de aanwervingen op Brussels Airport een ander profiel hebben dan de Vlaams arbeidsmarkt als geheel, maar ook dat het profiel van aanwervingen op Brussels Airport het atypische karakter lichtjes bijstuurt in de richting van het Vlaamse gemiddelde.

Niet minder dan twee derde van de loontrekkende tewerkgestelden zijn mannen (ter vergelijking, in Vlaanderen is de man-vrouw verhouding ongeveer gelijk). Dit komt deels door de aanwezigheid van eerder mannelijke sectoren, maar ook doordat in sommige sectoren op de luchthaven meer mannen dan gemiddeld in Vlaanderen zijn tewerkgesteld. De jobs op de luchthaven zijn opvallend meer voltijds (72% ten opzichte van 60% op Vlaams niveau) en maar liefst 71% is bediende (ten opzichte van 49% gemiddeld in Vlaanderen). Enkele sectoren bleken een verouderd werknemersprofiel te hebben (onder meer 'herstellen van vliegtuigen'), andere sectoren hebben dan weer een uitgesproken jonger profiel ('uitzendactiviteiten'). Bovendien zijn er sectorale verschillen in de aanwervingen wat de woonplaats betreft. Zo komen er relatief gezien meer – jonge – Brusselaars in de horeca terecht. Daarnaast valt het op dat de pendelafstand voor de gespecialiseerdere profielen en de typische luchthavenjobs groter is dan voor de meer reguliere jobs. Werknemers zijn allicht meer bereid om verder te pendelen voor dit type jobs; terwijl bedrijven deze profielen in een groter gebied dienen te zoeken.

Het rapport 'Omvang en dynamiek van de tewerkstelling bij tech start-ups in België'³ focust op de populatie van jonge technologiebedrijven die digitale en technologische vernieuwingen brengen in bestaande of nieuwe markten. Met de stand van technologische ontwikkelingen anno 2010 (big data, cloudtechnologie) leidde dit tot een steile opgang van het aantal tech start-ups, ook in ons land. Dit landschap is niet alleen vanuit technologisch oogpunt markant, maar ook vanuit de tewerkstellingsdynamiek die ermee gepaard gaat. De aard van dit type bedrijven (kleine starters, niet noodzakelijk loontrekkenden in dienst, geen eenduidige NACE-classificatie) maakt hen echter moeilijk te identificeren op basis van de bestaande (administratieve) databanken.

We voerden een bottom-up analyse uit op een door Sirris aangeleverd up-to-date bestand met tech bedrijven die tussen 2010 en 2017 zijn opgestart in België. Hieraan werden diverse bronnen gekoppeld, om een zo breed mogelijk zicht te krijgen op alle types van tewerkstelling in deze bedrijven: RSZ voor de loontrekkenden, RSVZ voor de zelfstandige tewerkstelling en een LinkedIn-analyse om een zicht te krijgen op de ruimere binnen- en

buitenlandse kringen van medewerkers en bestuurders, alsook op andere vormen van tewerkstelling (freelancers, stagiaires, enzovoort), de zogenoemde flexibele schil. De RSZ-gegevens laten bijkomend toe om ook de werknemersdynamiek en het profiel van de aanwervingen in beeld te brengen.

Tabel 1 vat onze bevindingen samen. We identificeerden 1353 tech starters in 2017 (gecumuleerd sinds 2010), met een totaal van 3223 werknemers in loondienst. Verder vonden we ook 1443 zaakvoerders en 515 bestuurders. De flexibele schil rond tech start-ups blijkt echter omvangrijk. De extra tewerkstelling buiten de gangbare vormen als werknemer of zelfstandige in België, ramen we in deze studie op (afgerond) 3300 voor de start-ups met RSZ-tewerkstelling en (afgerond) 1800 voor start-ups zonder RSZ-tewerkstelling. Samen komt dit op 5100 extra tewerkstellingen, die zich als een flexibele schil heeft gevormd rond de kern van 5181 werknemers en zelfstandigen geregistreerd bij RSZ en RSVZ voor diezelfde ondernemingen. Dit hoge volume aan extra medewerkers is voor een deel te verklaren door het aantal medewerkers die vanuit het buitenland werken. Door het gebruik van moderne technologieën hoeft een medewerker immers niet ter plaatse te zijn om te kunnen werken voor de onderneming.

Tabel 1.

Compilatie van de tewerkstelling bij tech start-ups (2017)

	Werknemer/ medewerker	Zaakvoerder/ gedelegeerd bestuurder	Totaal
Ondernemingen met RSZ-tewerkstelling			
Dynam/RSZ	3 223		
RSVZ		989	
Subtotaal			4 212
LinkedIn	6 730	788	7 518
Ondernemingen zonder RSZ-tewerkstelling			
RSVZ		969	969
LinkedIn	2 071	760	2 831

Bron: Sirris, RSZ, RSVZ & LinkedIn; bewerking HIVA-KU Leuven

Op geografisch gebied zien we een sterke concentratie in Brussel en het Vlaams Gewest: 69% van alle tech starters is gesitueerd in het Vlaams Gewest, 21% in het Brussels Gewest en 11% in het Waals Gewest. Tech start-ups blijken typisch een stedelijk fenomeen te zijn. Ondanks deze stedelijke concentratie kennen de verschillende sectoren een relatief grote geografische spreiding. Dit houdt het gevaar in van fragmentatie en te weinig specialisatie, wat noopt tot een interstedelijke beleidsaanpak.

In vergelijking met alle startende ondernemingen in België en de Belgische arbeidsmarkt vertonen tech start-ups een atypische tewerkstelling, zeker in vergelijking met alle startende ondernemingen in België en de Belgische arbeidsmarkt als geheel. Gezien het jonge karakter van deze ondernemingen, ligt de instroom in elk geobserveerd jaar bijna even hoog of zelfs hoger dan het aantal blijvers. Gecombineerd met een lage uitstroom van werknemers, resulteert dit in een sterk positieve netto-evolutie en dus ook een exponentiële groei van het aantal werknemers.

De dynamiek van loopbanen

In het rapport 'Transities op de arbeidsmarkt en dynamiek van loopbanen' gaan we een stap verder met monitoring en onderzoek, dit vanuit de vraag hoe lang een werknemer bij een werkgever of binnen een bepaalde sector actief blijft en in welke positie hij of zij terecht komt na uitstroom.

Opnieuw is het noodzakelijk om de werknemer en job voldoende gedetailleerd te kunnen beschrijven op vlak van origine, nationaliteit, onderwijsniveau, leeftijd, type activiteit, werkloosheidsduur, enzovoort. Daarnaast is het onontbeerlijk de transities duidelijk te identificeren aan de hand van de arbeidsmarktpositie bij het moment van instroom en na een geobserveerde uitstroom bij een werkgever. Het is een eerste maal dat deze flows binnen het Vlaams Gewest op een dermate gedetailleerde manier in beeld konden worden gebracht: de transities naar en vanuit werk worden zowel op korte (van kwartaal op kwartaal) als op lange termijn (na een periode van drie jaar) beschouwd. Bijkomend werd het profiel van de instroom verder gedocumenteerd met enkele, in deze context, nog weinig verkende variabelen: onderwijsniveau, origine en nationaliteit. Hiertoe bouwden we het VIONA Panel op

tot een representatieve dataset met 750 000 werknemers. Deze omvat longitudinale data, over een periode van 1996 tot 2015, met jaarlijks 20% van de RSZ-werknemers. Deze werd dan voor de helft verder aangevuld met gegevens van KSZ.

Instroompositie bij aanwerving

Een eerste inschatting van de diverse transitiebewegingen op de arbeidsmarkt volgt uit de analyse van de socio-economische positie van het kwartaal voor de aanwerving (zie tabel 2). Meer dan de helft van de aanwervingen (55,7%) omvatten zogenaamde job-naar-job transities: mensen die vanuit een bestaande baan quasi-rechtstreeks naar een nieuwe job overstappen. Slechts 13,6% wordt aangeworven vanuit de positie als niet-werkende werkzoekende en 6,1% vanuit de inactiviteit. Schoolverlaters vormen met 7,6% ook een kleine minderheid, terwijl er wel een relatief grotere groep vanuit de positie 'andere' wordt aangeworven.⁴

Figuur 3 toont dat in vrijwel alle sectoren deze job-naar-job transities de bovenhand hebben; enkel in de horeca en de administratieve en ondersteunende diensten (waaronder de uitzendsector) is het aandeel aanwervingen van reeds werkenden opmerkelijk lager (50% of minder). Er zijn met andere woorden duidelijke instapsectoren, met jobs waar (laagopgeleide) werkzoekenden kunnen starten. Werkzoekenden lijken bovendien ook via de uitzendsector de weg naar andere sectoren te vinden. Intersectorale transities zijn zeker niet voor alle sectoren een evidentie: in de publieke sector zijn meer dan 70% van de job-naar-job transities binnen de eigen sector. Ook de bouw (45%), de gezondheidszorg (47%) en het onderwijs (44%) beschouwen we als eerder gesloten sectoren, in tegenstelling tot de industrie (27%) of de financiële sector (28%).

Jobduur

De jobduur drukken we uit als het aantal kwartalen dat een werknemer bij de werkgever blijft. We verlaten hier de methode met jaarlijkse meetpunten en focussen op de tussenliggende posities, elk kwartaal na de aanwerving. Gemiddeld genomen hebben 40% van de jobs een duur van maximaal twee kwartalen; 40% van de aanwervingen betreffen jobs

Tabel 2.

Aanwervingen in Vlaanderen naar socio-economische positie in het kwartaal voor de aanwerving (aantal & percentage, 2015)

Nomenclatuur-positie kwartaal t-1 (2015)	Definitie nomenclatuurpositie	Aantal	Percentage
Werkend	Werkend in één job in loondienst	34 098	55,7%
	Werkend in meerdere jobs in loondienst	27 775	45,4%
	Werkend als zelfstandige in hoofdberoep	2 959	4,8%
	Werkend als zelfstandige in bijberoep	930	1,5%
	Werkend als zelfstandige na pensioen(leeftijd)	606	1,0%
	Werkend als zelfstandige na pensioen(leeftijd)	9	0,0%
	Werkend als helper in hoofdberoep	69	0,1%
	Werkend als helper in bijberoep	12	0,0%
	Werkend als helper na pensioen(leeftijd)	1	0,0%
	Voornaamste job loondienst	1 565	2,6%
	Voornaamste job zelfstandige in hoofdberoep	158	0,3%
	Voornaamste job zelfstandige in bijberoep	14	0,0%
Werkzoekend		8 327	13,6%
	Werkzoekend na voltijdse tewerkstelling, met werkloosheidsuitkering	6 559	10,7%
	Werkzoekend na een vrijwillig deeltijdse job, met werkloosheidsuitkering	440	0,7%
Niet beroepsactief	Werkzoekend na studies, met inschakelings/overbruggingsuitkering	1 328	2,2%
		8 416	13,7%
	Financiële hulp	88	0,1%
	Leefloon	528	0,9%
	Volledige loopbaanonderbreking/volledig tijdskrediet	696	1,1%
	Vrijstelling van inschrijving als werkzoekende	1 181	1,9%
	Pensioentrekkend zonder werk	316	0,5%
	Volledig bruggepensioneerd	31	0,1%
	Terbeschikkingstelling voorafgaand aan het pensioen	11	0,0%
	Arbeidsongeschiktheid gekend bij de mutualiteiten	614	1,0%
	Arbeidsongeschikt omwille van invaliditeit	208	0,3%
	Arbeidsongeschikt omwille van een beroepsziekte	4	0,0%
	Arbeidsongeschikt omwille van een arbeidsongeval	26	0,0%
	Tegemoetkoming aan personen met een handicap	35	0,1%
	Kinderbijslag	4 678	7,6%
Andere		10 365	16,9%

Bron: RSZ en KSZ; bewerking HIVA-KU Leuven

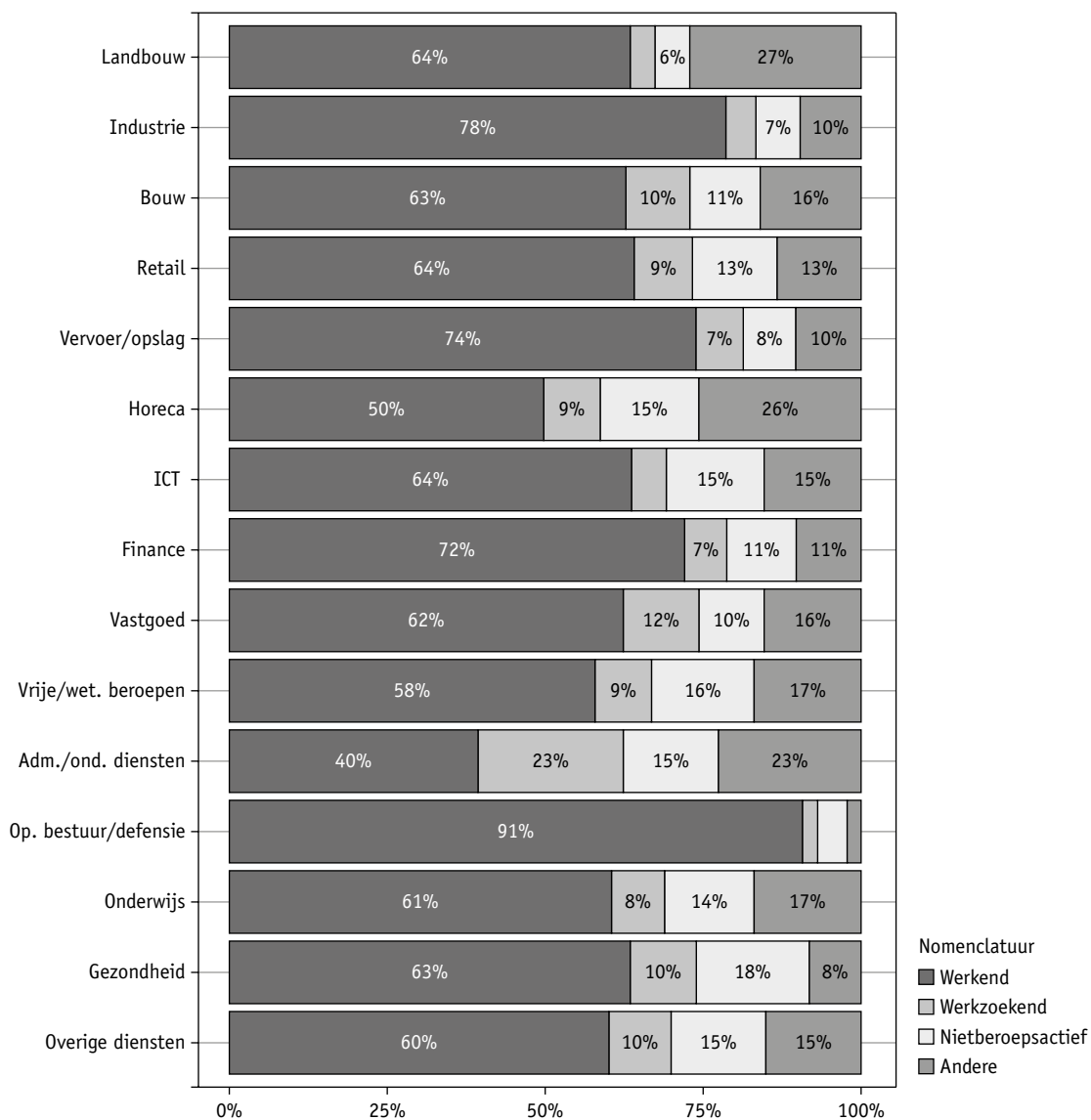
met een duur van meer dan een jaar (Goesaert & Struyven, 2018) en 70% hiervan hebben een duur van meer dan twee jaar.

Kortlopende jobs worden relatief gezien vaker ingevuld door werknemers die in het kwartaal voor hun aanwerving werkzoekend waren. Ongeveer de helft van de werknemers (48%) die een job-naar-job transitie doormaken, komen terecht in een

nieuwe job met een duurtijd van meer dan één jaar; bij de personen die uit de werkloosheid komen vindt slechts 26% een job van een langere duurtijd. Kortlopende jobs komen ook voornamelijk bij de laagste loonkwintielen voor: 35% van de jobs duurt hier niet langer dan één kwartaal, 53% van de jobs duren maximaal twee kwartalen. Laagopgeleiden, in vergelijking met hoogopgeleiden, hebben bovendien een grotere kans om in een kortlopende

Figuur 3.

Aanwervingen naar socio-economische positie per NACE-sector (percentage, 2015)

**Bron:** RSZ en KSZ; bewerking HIVA-KU Leuven

job met een duurtijd van één kwartaal te worden aangeworven (respectievelijk 34% en 24%).

Jobduur heeft daarbij een impact op langere termijn. Werknemers die één kwartaal na hun aanwerving nog steeds een job hebben, vertonen een grotere kans om na drie jaar nog steeds werkend te zijn. Van de werknemers die maximaal één

kwartaal actief waren bij hun werkgever en vervolgens werkzoekend zijn, heeft slechts de helft na drie jaar opnieuw een job; ruim een kwart blijft werkzoekend. Voor laagopgeleiden ligt de kans om na drie jaar nog werkend te zijn nog lager (40%).

Opwaartse of neerwaartse transitiebewegingen

Bovenstaande bevindingen over loopbaantransities leggen enkele scherpe breuklijnen bloot: tussen hoog- en laagopgeleiden, tussen werkenden en werkzoekenden, tussen sectoren, op vlak van origine en leeftijd van de werknemers, enzovoort. Er werd hierbij nog geen rekening gehouden met de gelijktijdige invloed van deze en andere kenmerken. Aan de hand van een multinomiale logistische regressieanalyse werd de kans op verschillende transitiemogelijkheden en – uitkomsten onderzocht (opwaartse, neerwaartse of neutrale transitie, inactief, of blijvend bij de werkgever) voor een selectie van variabelen (nationaliteit, origine, opleidingsniveau, enzovoort), controlerend voor diverse werknemers- en jobkenmerken. Als criterium voor op- of neerwaartse transitie geldt de verbetering van het (voltijds equivalent) loon.

Deze analyse bevestigt de eerdere resultaten: hoogopgeleide werknemers hebben een grotere kans om drie jaar na de aanwerving bij een onderneming te blijven of om een opwaartse transitie te maken (respectievelijk 29% en 32,2%). Voor laagopgeleide werknemers is deze kans lager (22,7% en 22,8%). Laatstgenoemde groep werknemers heeft dan weer een grotere kans op een neerwaartse mobiliteit na drie jaar, in het bijzonder om niet meer werkend te zijn (35,6% versus 25,5% bij hoogopgeleiden) en heeft bij uitstroom ongeveer 50% kans om na een jaar werkloos of niet beroepsactief te zijn (versus 36% bij hoogopgeleiden).

Personen die instromen vanuit een werkende positie hebben de hoogste kans om na drie jaar in een onderneming te blijven (28,5%) of om een opwaartse transitie te maken (30,1%). De kans om werkloos te zijn na drie jaar is voor deze groep werknemers het kleinst (23%). Vergelijken we dit laatste met de werknemers die in het kwartaal voorafgaand aan de aanwerving nog werkzoekend waren, dan gaat het over 37% kans om opnieuw, na een periode van drie jaar, werkloos of inactief te zijn.

Conclusie

Met het nieuwe regeerakkoord wil de Vlaamse Regering sterk inzetten op een beleid van jobcreatie, activering, loopbaantransities, intersectorale

jobmobiliteit en interregionale jobmobiliteit. Om dat beleid te richten en te monitoren zijn naast de gebruikelijke data en indicatoren ook dynamische data nodig. Met de VIONA Leerstoel Arbeidsmarktdynamiek is de basis gelegd om de leemten in data en onderzoek vanuit een dynamische benadering van jobcreatie, jobgroei en loopbaantransities verder op te vullen. Met Dynam en Dynam-Reg was reeds het pad geëffend voor de jaarlijkse update en verdere ontwikkeling van dynamische statistieken van werkenden op basis van de RSZ-populatie. Het onderzoeksprogramma van de VIONA Leerstoel voegt daar drie invalshoeken aan toe. Vooreerst laat het jaarlijkse trendrapport toe om op een meer fijnmazige schaal van subsectoren, subregio's of andere gebieds- en activiteitsomschrijvingen, trends in flows van aanwervingen, exits en jobtoename op te volgen. Ten tweede toont het onderzoek over groei en nichemarkten aan hoe knooppunten van vraag en aanbod zich manifesteren, om van daaruit aangepaste ondersteuning te geven bij rekrutering en aanwerving, versterking van competenties en begeleiding van loopbaanovergangen. Ten derde helpen analyses op het VIONA Leerstoel panel om een duidelijker focus te leggen bij kwetsbare groepen van werkenden die meer nood hebben aan het beleidsinstrumentarium ter ondersteuning van hun loopbaan en competenties. Tegelijk blijkt – net door de overmacht van job-naar-job transitie in het totaal van aanwervingen bij Vlaamse werkgevers – dat competentieontwikkeling van de niet-werkenden een prioriteit van eerste orde blijft voor het Vlaamse arbeidsmarktbeleid, en dat deze werkzoekenden, eens aangeworven, best nog meerdere jaren op de beleidsradar blijven.

*Tim Goesaert
Ludo Struyven
Tine Vandekerckhove
HIVA – KU Leuven*

Noten

1. Het onderscheid tussen jobcreatie en -destructie (op Belgisch niveau) en jobtoename en -afname (op Gewestniveau) lijkt triviaal, maar is het niet. De groei of krimp op ondernemingsniveau bepaalt de creatie of destructie van jobs; op vestigingsniveau (van waaruit de regionale

- analyses zijn opgebouwd) spreken we van de toename of afname van jobs. Een aangroei (of krimp) van jobs in een vestiging kan namelijk te wijten zijn aan de verschuiving van arbeidsplaatsen vanuit (of naar) een andere vestiging van dezelfde onderneming; zonder dat hier echt jobs gecreëerd zijn.
2. Dit rapport bouwt voort op het trendrapport 'Directe tewerkstelling op Brussels Airport' in samenwerking met Aviato, het tewerkstellingscentrum van Brussels Airport. De analyse is gebaseerd op een dataset met alle werkgevers die actief zijn op de luchthaven en een koppeling met individuele RSZ-gegevens.
 3. Dit rapport kwam tot stand in samenwerking met het kenniscentrum van de technologieindustrie SIRRIS.
 4. Deze socio-economische (rest)positie wordt door de KSZ bepaald, waarbij men hiërarchisch nagaat bij welke instellingen een individu is ingeschreven. Personen die bij geen van de deelnemende instellingen worden teruggevonden krijgen de positie *andere*. Er zijn weinig details gekend over deze groep (positie en reden van inactiviteit). In het loopbanenrapport konden alvast enkele kenmerken in kaart worden gebracht.

Bibliografie

- Goesaert, T., & Struyven, L. (2017). *Vol tijds, deeltijds of als flexwerker bij een nieuwe werkgever. Trends in de aanwervingsdynamiek op de Belgische arbeidsmarkt*. Leuven: HIVA-KU Leuven.
- Goesaert, T., & Struyven, L. (2018). Zeer kortlopende jobs, een al dan niet vermeende trend op de Belgische arbeidsmarkt? *Over.Werk. Tijdschrift van het Steunpunt Werk*, 28(1), 145-155. Leuven: Steunpunt Werk / Uitgeverij Acco.
- Kok, W. (2004). *Facing the challenge: The Lisbon strategy for growth and employment*. Brussels: European Commission.
- Struyven, L. (2018). Arbeidsmobiliteit als stoelendans. *Sociologie Magazine*, 26(4).
- Struyven, L., Vandekerkhove, T., & Goesaert, T. (2018). Onder het topje van de ijsberg: trends in aanwervingsdynamiek en werknemersbewegingen op de Belgische arbeidsmarkt. *Over.Werk. Tijdschrift van het Steunpunt Werk*, 28(2), 42-50. Leuven: Steunpunt Werk / Uitgeverij Acco.