

**KU LEUVEN**

**HIVA**

ONDERZOEKSINSTITUUT VOOR  
ARBEID EN SAMENLEVING

# Flux of flex ?

## Dynamiek van loopbanen en flexibilisering van de arbeidsmarkt op basis van stromen van werkenden

Viona - Leerstoel Arbeidsmarktdynamiek

Dynam-Reg Colloquium - 26 november 2019

Ludo Struyven

Tim Goesaert

Tine Vandekerkhove

**VIONA**



**DYNAM**

# Meer dynamiek versus kwaliteit van dynamiek

## Focus op externe jobmobiliteit en omvang, kenmerken en gevolgen van transitie

- Op macroniveau is zeker niveau van dynamiek nodig en wenselijk (Dynam-Reg perspectief)
- Op werknemers- en werkgeversniveau is meer dynamiek niet eenduidig positief: ook de kwaliteit van een transitie telt (micro-dynamisch perspectief)

## Kernvragen in dit onderzoek:

- Met wie wordt de dynamiek ingevuld, vanuit welke positie ?
- Wat is het profiel van aanwervingen ?
- Wat is de kwaliteit van de transitie ?
- Wat zijn de gevolgen voor de arbeidsmarktpositie op langere termijn ?

## Wat is een goede transitie ?

- verblijfsduur bij een zelfde werkgever (proxy tijdelijke baan)
- in combinatie met profiel van aangeworven werknemer (proxy kwetsbaar profiel)
- in combinatie met loon (proxy kwalificatieniveau van functie)
- arbeidsmarktpositie op langere termijn (proxy instabiele loopbaan)

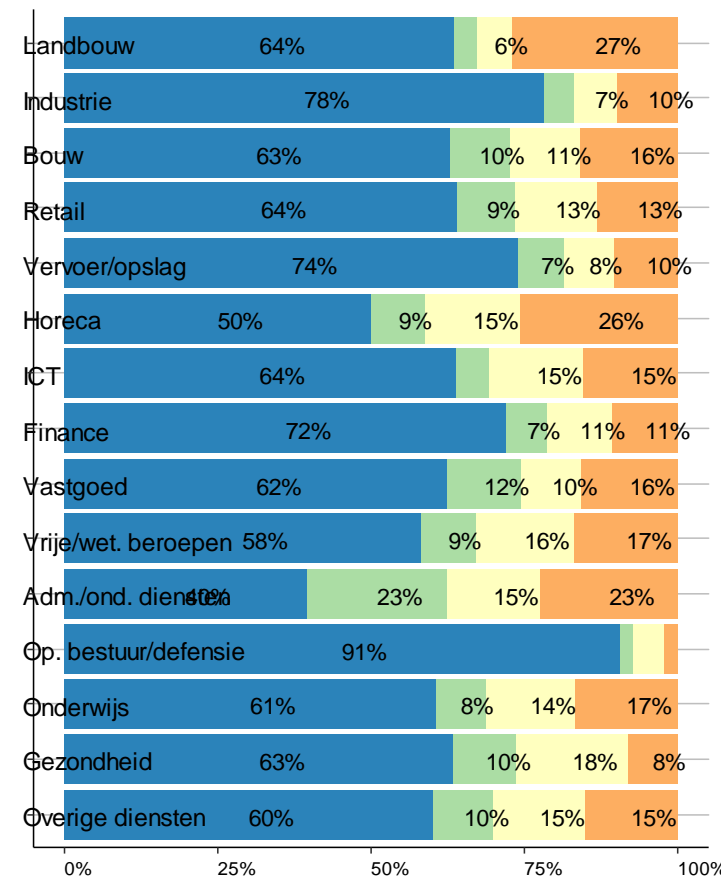
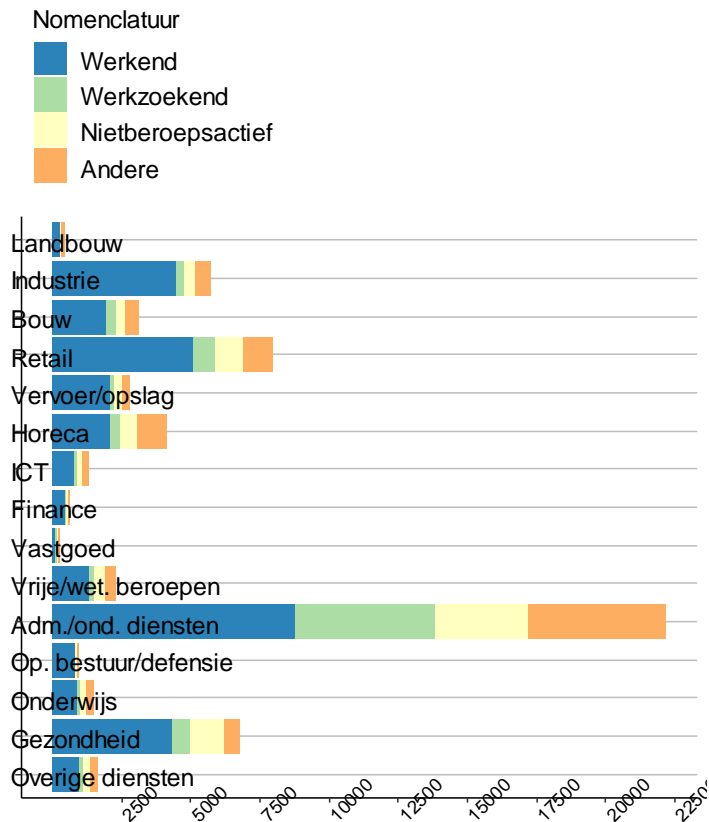
# Methode en bronnen

## **RSZ longitudinaal panel (N = 1,5 mio werknemers)**

- 20% van werknemers in elk kwartaal (ook in- en uitstroom), 1996-2015
- Voor 50% aangevuld met KSZ gegevens :
  - onderwijsniveau
  - origine
  - socio-economische positie: werkend / werkzoekend / niet beroepsactief (w.o. kinderbijslag als proxy voor schoolverlaters)
- Met RSZ/KSZ gegevens observeren we activiteit in kwartaal voor aanwerving
- Dynamiek op korte en langere termijn gemeten: niet contractvorm, wel verblijfsduur
- Database met oog op periodieke update + uitbreidingen

**Voor het eerst geïntegreerd zicht op dynamiek vanuit aanwervingen**

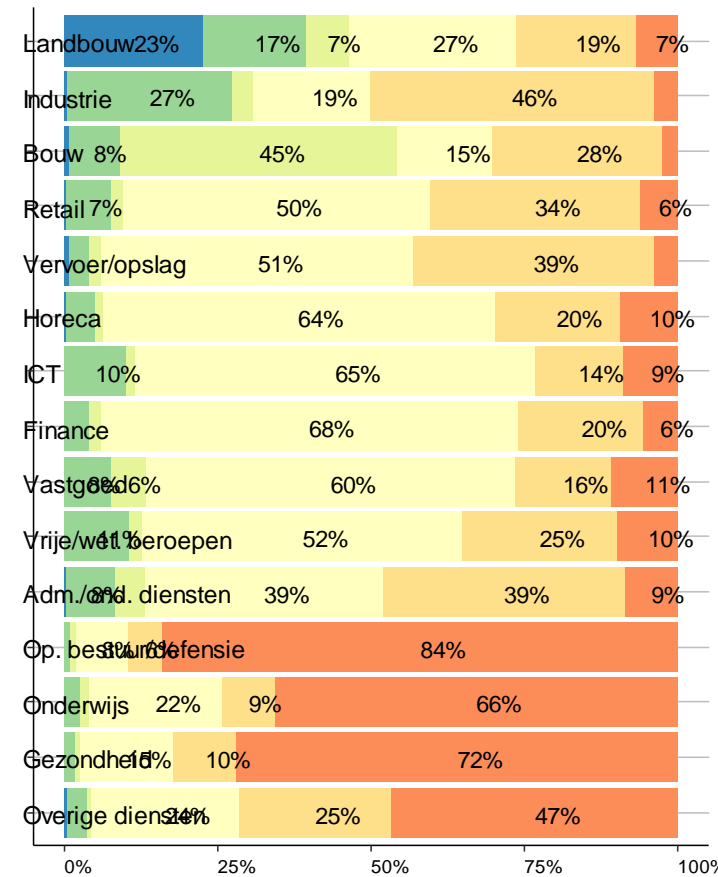
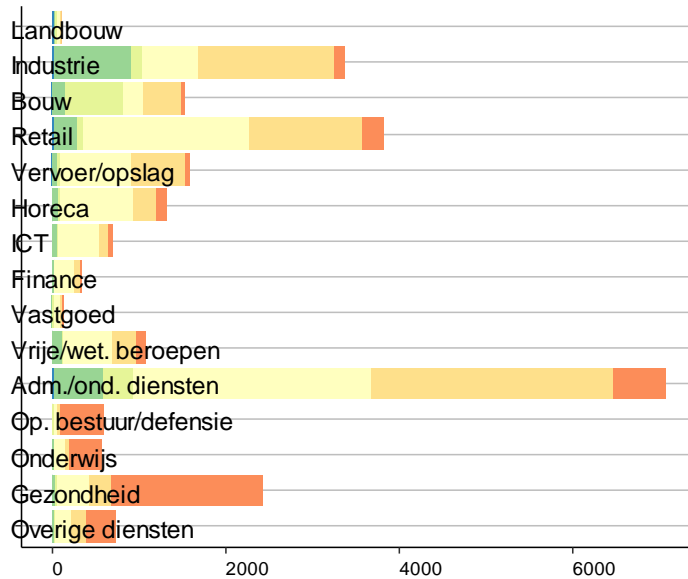
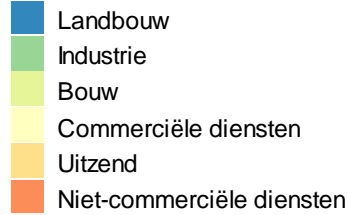




## Toont noodzaak om te focussen op groep niet-werkenden

- Bij aanwerving vaak in concurrentie met werknemers (belang job-naar-job transitie)
- Starten in (beperkte) selectie sectoren (horeca, uitzend,...) met eerder precair statuut

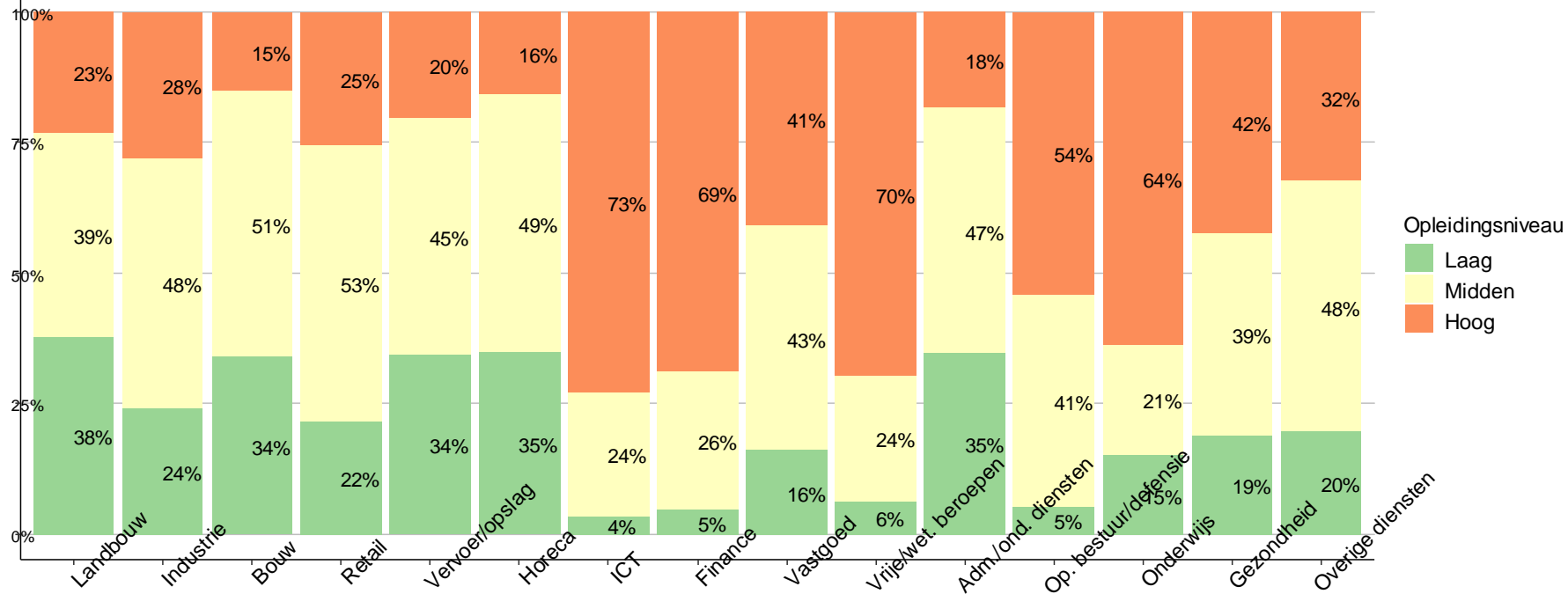
Sector van herkomst



### Segmentering en specialisatie binnen bepaalde sectoren

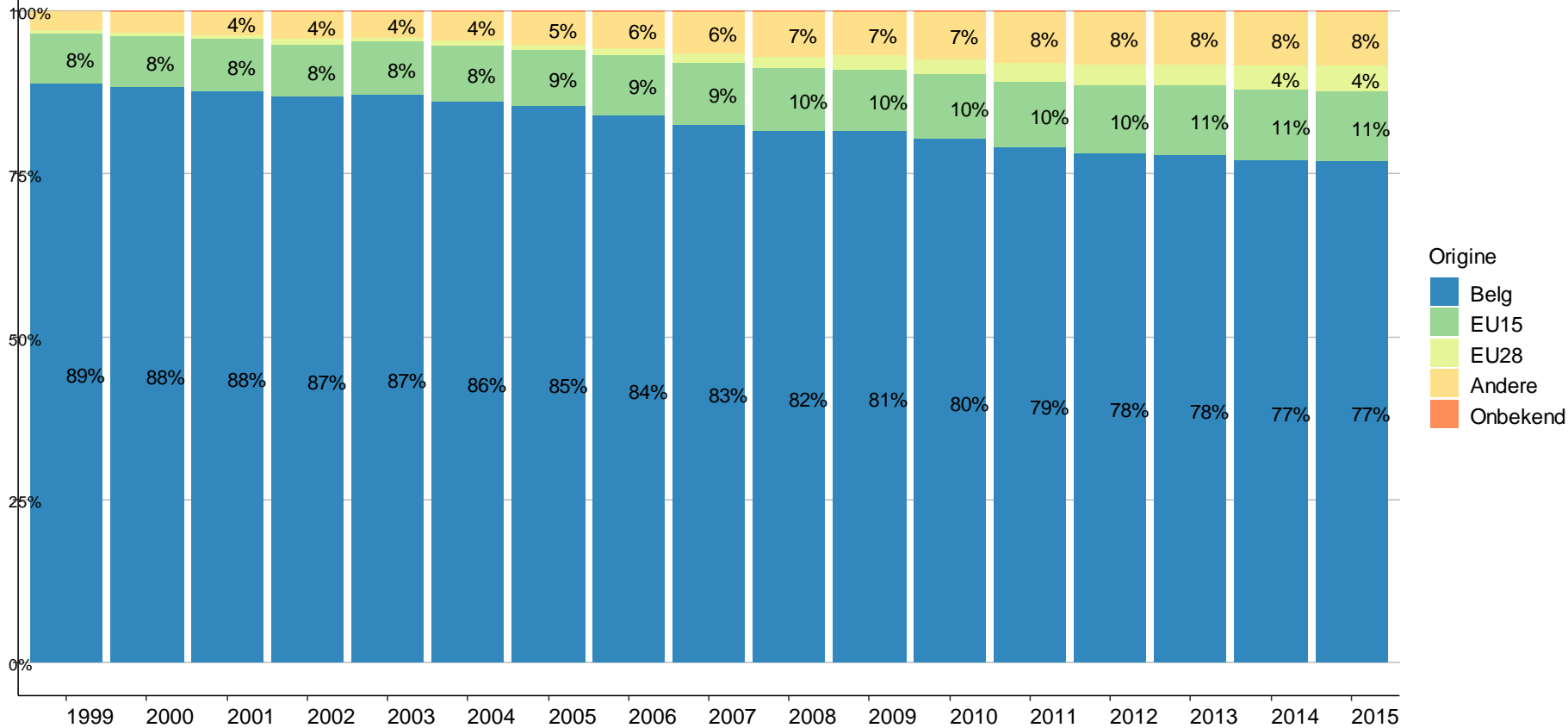
- Zie onder meer openbaar bestuur/onderwijs/gezondheidszorg
- Ook evidentie voor uitzendsector als instroomkanaal voor werkzoekenden (industrie)

## 2. Wat is het profiel van de aanwervingen ?



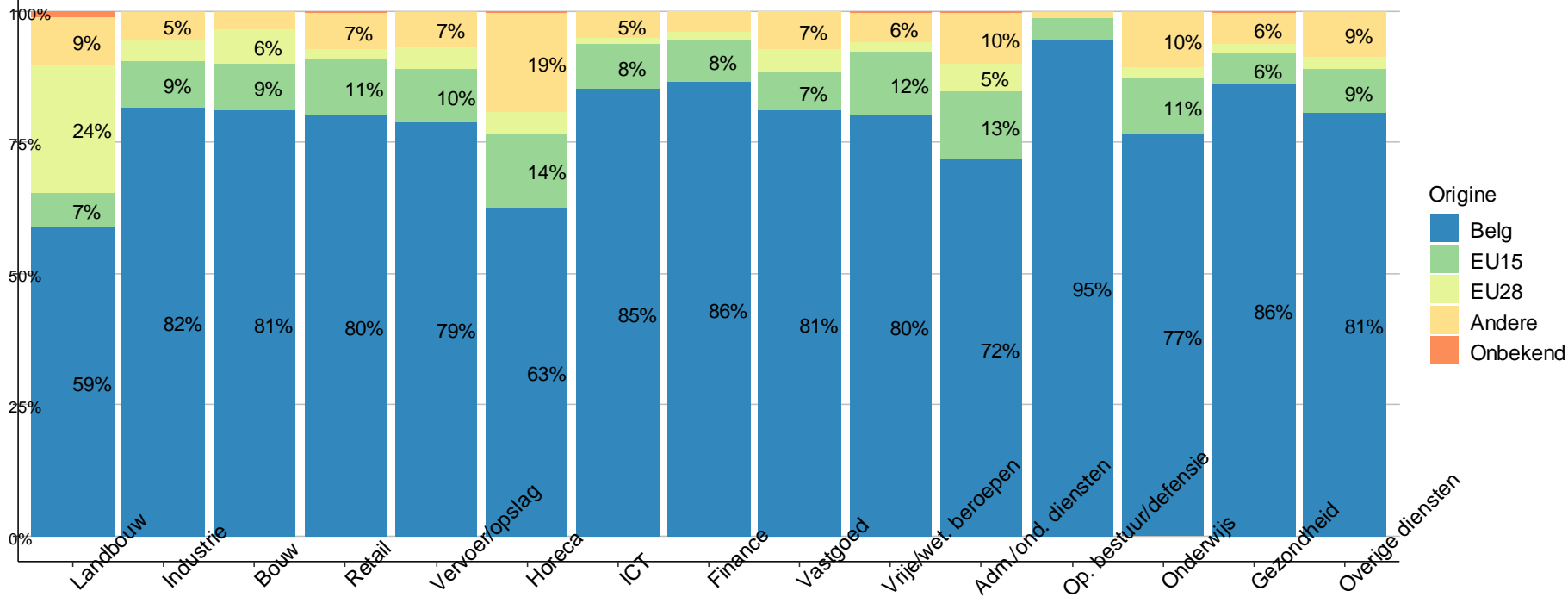
- Middengeschoold gemiddeld gezien belangrijkste groep : 45% t.o.v. 27% laaggeschoold + 28% hooggeschoold
- Aanwervingen in *ICT/Finance* uitgesproken hoogopgeleid profiel
- Enkele sectoren meer op lage opleidingsniveau gericht: *horeca/ondersteunende diensten/logistiek/bouw/...*





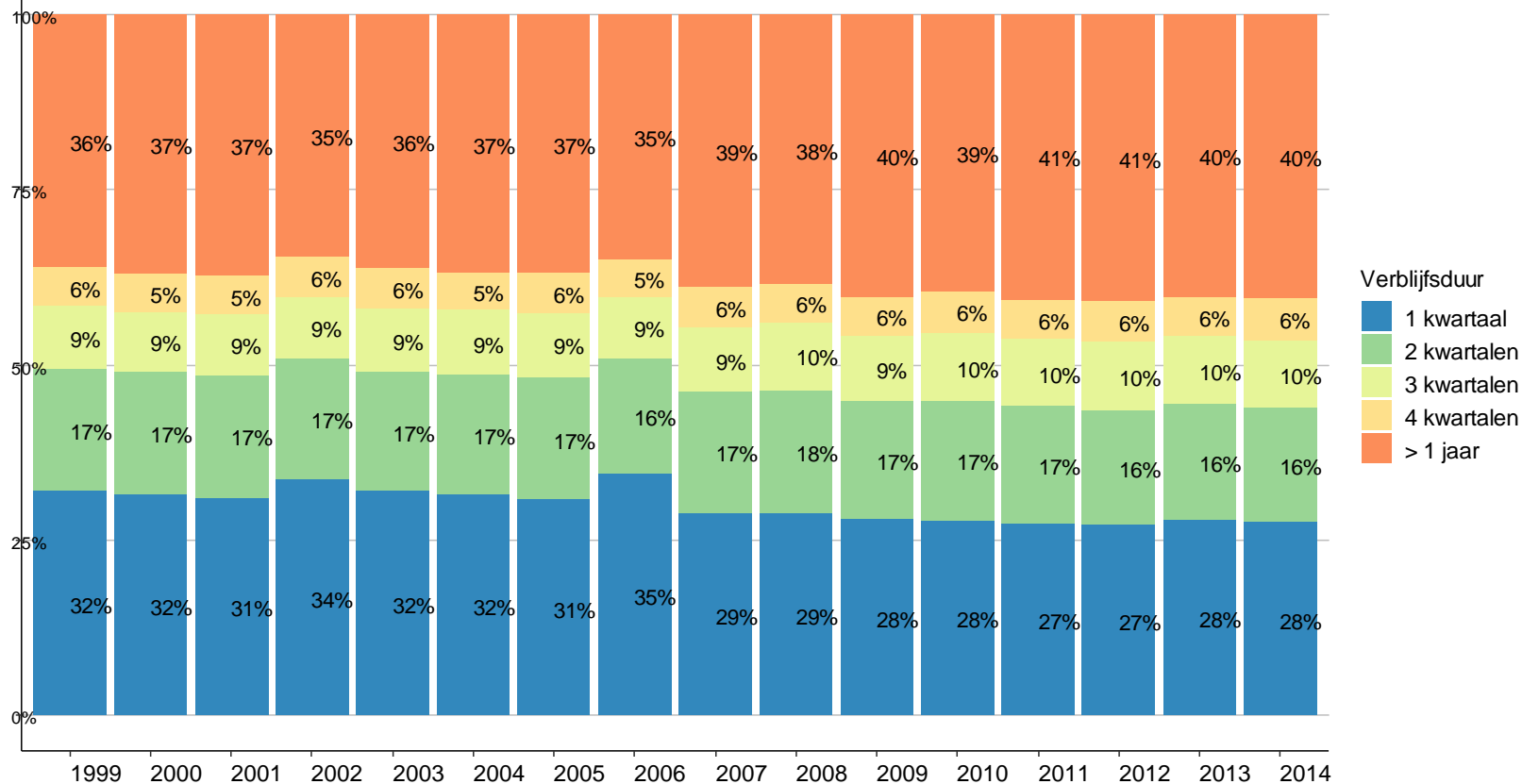
- Gestage positieve evolutie
- Groep met EU-15 origine is relatief beter vertegenwoordigd
- Groep met niet-EU origine is sterk ondervertegenwoordigd

Origine	Werkend	Niet-werkend werkzoekend	Niet beroeps- actief	Bevolking
België	83,31%	59,75%	72,73%	79,05%
EU15	6,84%	9,61%	9,12%	7,63%
EU 28	2,09%	3,37%	2,51%	2,28%
Andere	7,76%	27,27%	15,63%	11,04%

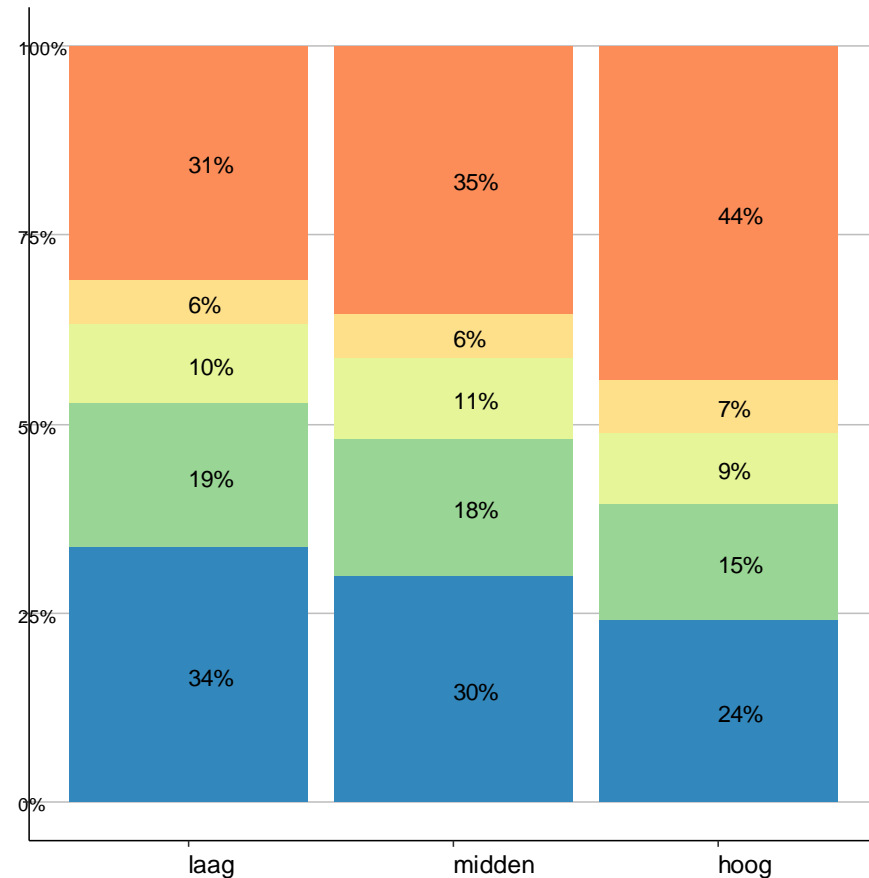
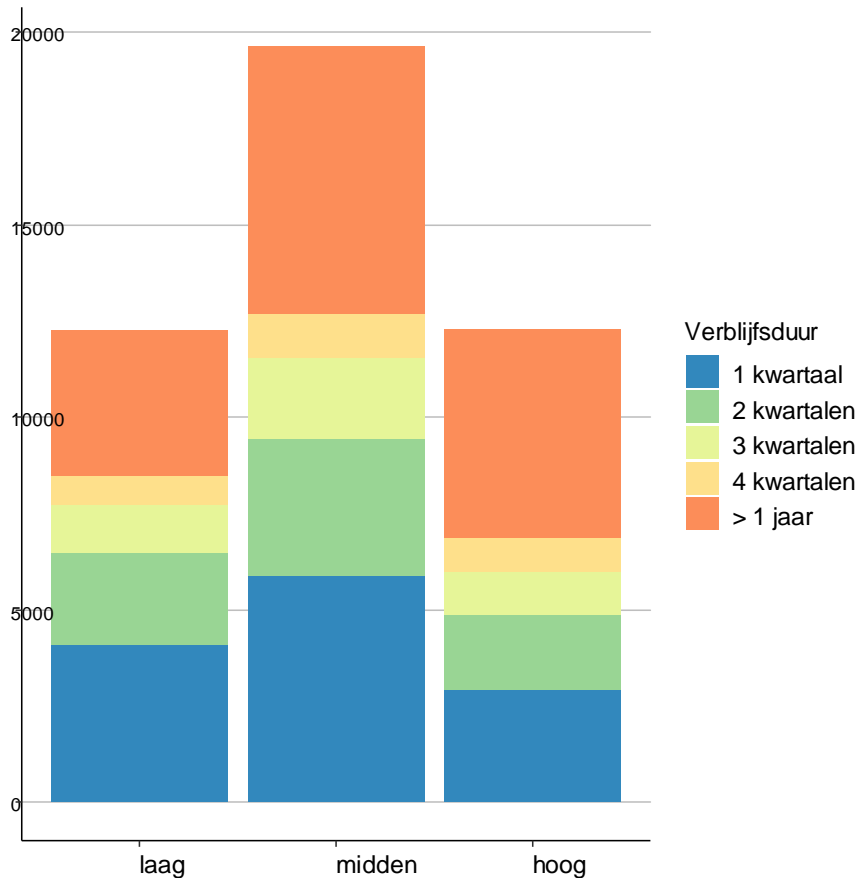


- Gemiddeld 4 op 5 van de aanwervingen een persoon met de Belgische origine
- Landbouw, horeca en de administratieve en ondersteunende diensten werven grootste aandeel werknemers met een vreemde origine aan

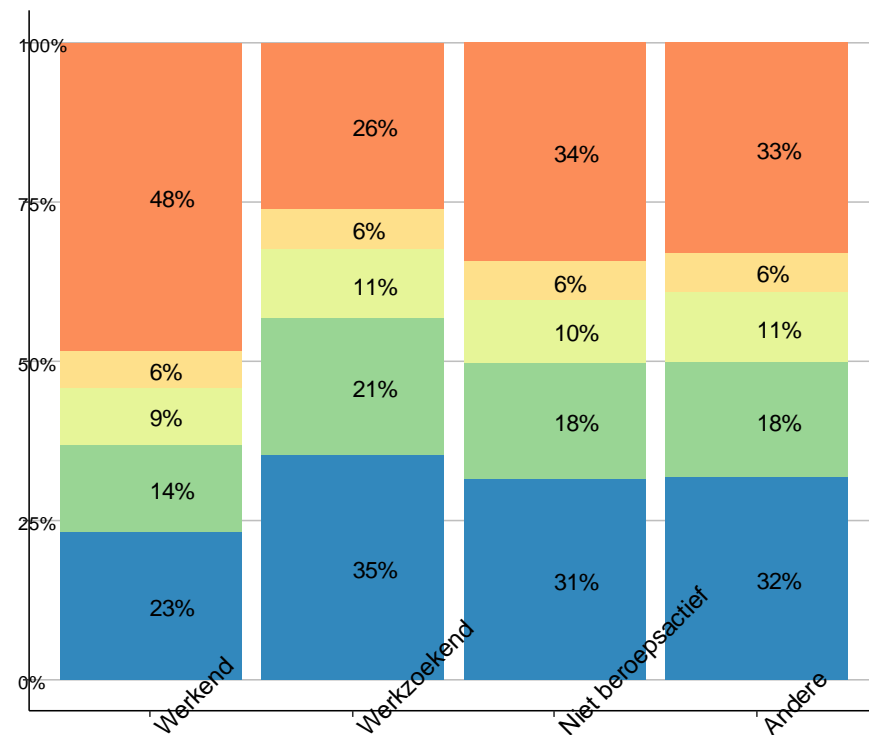
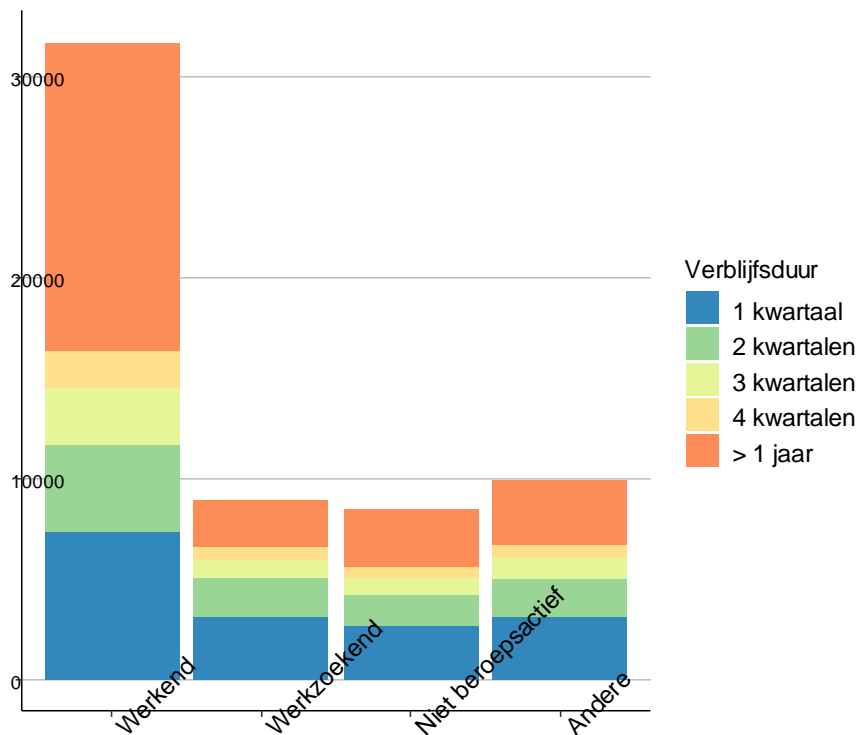
### 3. Wat is de kwaliteit van de transitie ?



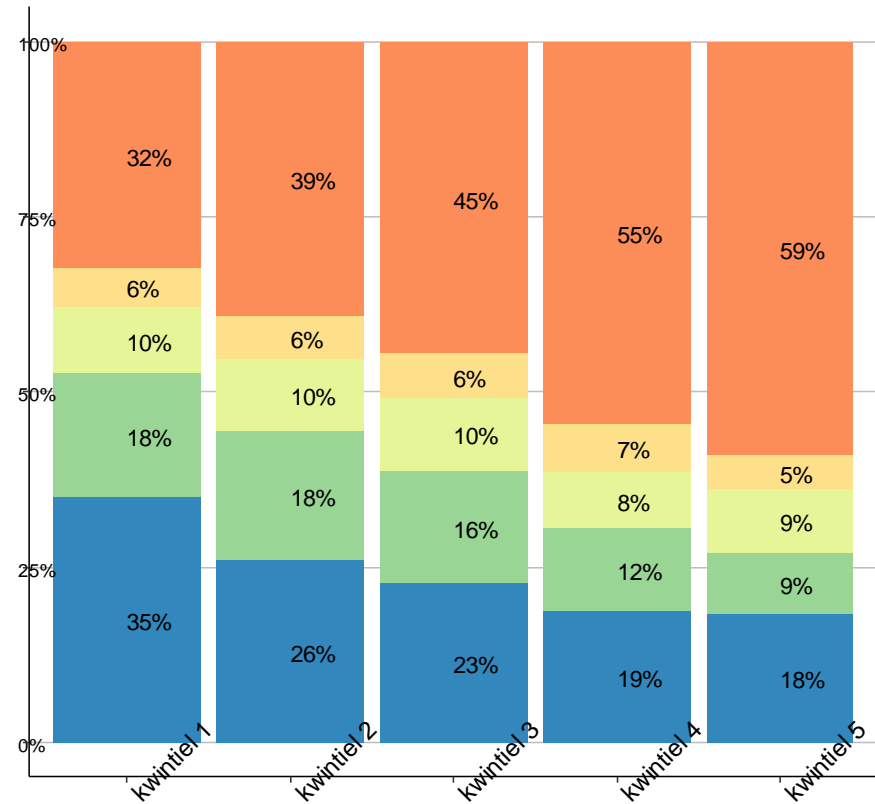
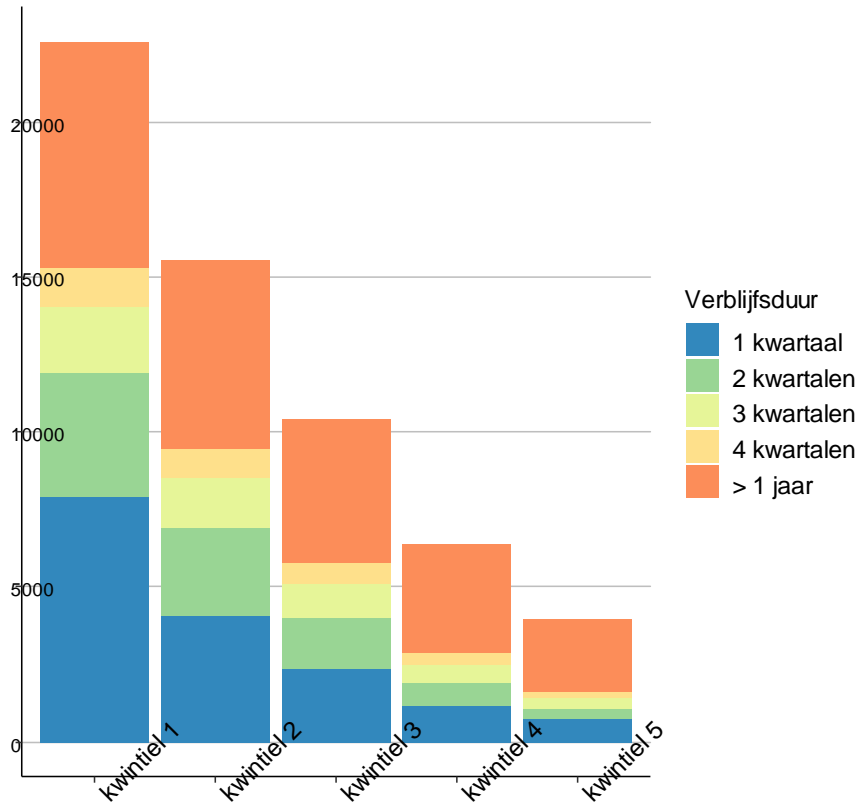
- eerder stabiele evolutie, met een lichte trend naar minder kortlopende jobs (max. 2 kwartalen) : van 50% van alle aanwervingen naar 44%
- Ook bij de jongeren : van 39% naar 33%: te verklaren door opleidingsniveau + sectorale compositie naast compositie-effect



- Laaggeschoolden komen relatief meer terecht in kortlopende jobs (verblijfsduur max. 1 of 2 kwartalen)
- Hooggeschoolden relatief meer in jobs van > 1 jaar



- Een overstap vanuit een niet-werkende positie vergroot de kans op een kortlopende job (verblijfsduur max. 1 of 2 kwartalen)
- De transitie vanuit een positie als werkende vergroot de kans op een job > 1 jaar



- Kortlopende jobs (verblijfsduur max. 1 of 2 kwartalen) komen vooral in de laagste loonkwintielen voor
- aanwervingen van > 1 jaar komen vooral voor in de hogere loonkwintielen

## 4. Gevolgen voor de arbeidsmarktpositie op langere termijn: wat 3 jaar na instroom ? In geval van exit, wat na 1 jaar ?

Job in eerste kwartaal 2013



	Positie na 1 kwartaal	Na 3 jaar aan het werk?
Werkend	75,9%	81,9%
Werkzoekend	9,2%	50,4%

- Na instroom in kortlopende job heeft slechts de helft na drie jaar opnieuw een job, met sectorale verschillen: horeca 40%, admin. en ondersteunende diensten 45%, financiële sector 50%
- Criterium voor opwaartse/neerwaartse mobiliteit = toename/afname brutoloon met 100 euro over 3 jaar
- Schatting van kans dat positie zich voordoet o.b.v. multinomiale logistische regressie

	Blijf	Opwaartse mobiliteit	Neerwaartse mobiliteit		Neutrale mobiliteit
Opleidingsniveau			Lager brutoloon	Werkloos/ niet actief	
Laag	22,7%	22,8%	12,2%	35,6%	6,7%
Midden	25,3%	26,7%	12,6%	28,3%	7,0%
Hoog	29,0%	32,2%	7,9%	25,5%	5,4%

- Laagopgeleide werknemers hebben drie jaar na aanwerving grotere kans op neerwaartse transitie (niet meer werkend)
- Hoogopgeleiden hebben grotere kans op opwaartse transitie
- één jaar na een exit is 50% nog steeds werkzoekend/niet actief



	Blijf	Opwaartse mobiliteit	Neerwaartse mobiliteit		Neutraal
			Lager brutoloon	Werkloos/niet actief	
<b>Socio-economische positie</b>					
<b>Werkend</b>	28,5%	30,1%	11,5%	23,0%	6,9 %
<b>Werkzoekend</b>	22,1%	24,1%	10,6%	37,0%	6,3%
<b>Niet beroepsactief</b>	27,1%	23,5%	10,4%	33,2%	5,8%
<b>Kinderbijslag</b>	24,1%	26,6%	11,6%	31,3%	6,3%
<b>Leefloon/ financiële hulp</b>	20,0%	20,3%	9,4%	45,3%	4,9%
<b>Andere</b>	22,6%	25,3%	10,5%	35,4%	6,2%

- Instromen vanuit werkende positie geeft laagste kans om na drie jaar werkloos te zijn (23%); voor werkzoekenden is de kans 37%, voor leefloon zelfs 45%
- De kans op opwaartse mobiliteit (bij andere werkgever) is het grootst voor instromers vanuit een werkende positie én voor schoolverlaters

	Blijf	Opwaartse mobiliteit	Neerwaartse mobiliteit		Neutraal
Origine			Lager brutoloon	Werkloos/ niet actief	
Belg	26,7%	28,0%	11,2%	27,4%	6,6%
Niet teruggevonden	24,2%	24,2%	9,8%	35,8%	6,0%
EU15	24,9%	26,8%	10,9%	31,1%	6,3%
EU28	24,1%	24,8%	11,5%	32,3%	7,2%
Andere	23,9%	23,0%	11,2%	35,6%	6,3%
Onbekende vreemde origine	21,5%	26,5%	11,5%	33,8%	6,7%

- Werknemers van Belgische origine hebben grootste kans om te blijven of zich te verbeteren, gevolgd door werknemers met EU15 origine
- De kans om 3 jaar na aanwerving werkloos of inactief te zijn is het grootst voor werknemers met niet-EU origine; zij blijven ook relatief minder lang bij dezelfde werkgever

Opleidingsniveau	Neutrale mobiliteit	Opwaartse mobiliteit	Neerwaartse mobiliteit	
			Lager brutoloon	Werkloos/niet actief
Laag	8,7%	19,0%	23,6%	48,7%
Midden	9,9%	22,7%	26,4%	41,3%
Hoog	9,5%	29,3%	23,3%	37,8%

- Bij laagopgeleiden is één jaar na een exit bijna 50% nog steeds werkzoekend/niet actief
- Bij hoogopgeleiden heeft één jaar na een exit bijna 30% een nieuwe job met een hoger brutoloon

# Beleidsconclusies (1)

- Dualisering werkenden / niet-werkenden bij invulling van vacatures
- Beperkt aantal 'instap-sectoren'
- periodes van werkloosheid of inactiviteit werken remmend voor kwaliteitsvolle transitie
- Externe jobmobiliteit is ongelijk verdeeld naar profielen en kwaliteit van transitie
- Mogelijkheden voor externe jobrotatie tussen sectoren zijn beperkt

# Beleidsconclusies (2)

- Prioriteit voor beleid blijft bij niet-werkenden, in besef dat invulling van vacatures niet enkel afhangt van niet-werkenden
- Actief ondersteunen van jobcreatie in ‘instap-sectoren’ (elke job is positief)
- Actief ondersteunen van creatie van instap-jobs in andere sectoren: jobs aan onderkant creëren via interne jobrotatie, opscholing, functieverandering
- Beleid van kwaliteitsvolle overgangen (meer stabiele job is positief)
- Dynamisch: actief ondersteunen van externe jobrotatie tussen sectoren (meer carrière-switch is positief)

# DANK U

[ludo.struyven@kuleuven.be](mailto:ludo.struyven@kuleuven.be)  
[tim.goesaert@kuleuven.be](mailto:tim.goesaert@kuleuven.be)  
[tine.vandekerhove@kuleuven.be](mailto:tine.vandekerhove@kuleuven.be)

Follow me on twitter <https://twitter.com/LudoStruyven>

Bezoek onze nieuwe website [www.dynamstat.be](http://www.dynamstat.be)

**Transities op de arbeidsmarkt en dynamiek van loopbanen**

EEN RUIJERE ANALYSE OP BASIS VAN LONGITUDINALE STEEKPROEFDATA (1996-2015)  
RAPPORT IN HET KADER VAN DE VIONA-LEERSTOEL  
DYNAMIEK VAN DE ARBEIDSMARKT

Tim Goesaert, Tine Vandekerhove & Ludo Struyven



ONDERZOEKSINSTITUUT VOOR ARBEID EN SAMENLEVING