

Inter- en intrasectorale jobmobiliteit in België

Een analyse van de grootte van werknemersstromen in relatie tot de sector voor de periode 2006-2011

DynaM Working Paper 2013/2

Sem Vandekerckhove, Ludo Struyven en Vicky Heylen, HIVA-KU Leuven

Federgon-Leerstool Dynamiek van de Belgische arbeidsmarkt

Inhoud

Abstract	3
1. Inleiding: een sectorale benadering.....	3
2. Beschrijvende statistieken met betrekking tot de inter- en intrasectorale jobmobiliteit	5
2.1 Een dynamische kaart van de arbeidsmarkt	5
2.2 Wat zijn de voornaamste werknemersstromen?	7
2.3 Evolutie van de werknemersstromen	7
2.4 Nettostromen	8
2.5 Intrasectorale jobmobiliteit	8
3. De rol van de sector in de analyse van de jobmobiliteit en jobduurzaamheid	9
3.1 Intersectorale jobmobiliteit	9
3.2 Intrasectorale jobmobiliteit	12
3.3 Intersectorale jobmobiliteit en duur van de aanstelling	14
4. Conclusie	18
Bijlage.....	20
1. Sectorclassificatie	20
2. Inter- en intrasectorale jobmobiliteit.....	22
3. Werknemersstromen van en naar de uitzendsector.....	24
Bibliografie	26

Abstract

In deze paper belichten we de sectorale dimensie van de werknemersdynamiek. We meten daarbij zowel de intersectorale als de intrasectorale jobmobiliteit, en stellen vast dat deze positief gecorreleerd zijn ($\bar{r} = 0.226$). Het niveau van beide indicatoren varieert eerder tussen sectoren dan over de tijd heen binnen sectoren. Via panelregressies trachten we deze variatie te verklaren. De modellen bevestigen de job match theorie: jongeren zijn mobieler, terwijl oudere werknemers langer in een (nieuwe) baan blijven. De effecten van de crisis houden ook verband met de leeftijdssamenstelling van de sectoren. We stellen tevens vast dat sectoren met een grotere tewerkstelling in kleine ondernemingen minder dynamiek tussen bedrijven en sectoren kennen. Bij de intersectorale jobmobiliteit zijn ook de sectorkenmerken duidelijk van belang, met name de omvang en de groei van de tewerkstelling in de sector en de responsiviteit van de intersectorale jobmobiliteit over de tijd heen. We hebben bijzondere aandacht voor de stromen tussen sectoren, die doorgaans groter zijn dan het verloop in een sector. De uitzendsector vervult hierin een spilfunctie, in de eerste plaats tussen detailhandel, groothandel en bouw. Hij vangt ten dele de tewerkstellingschok in andere sectoren tijdens de crisis op en brengt opnieuw werknemers aan wanneer de economie aantrekt. Werknemers die de uitzendsector verlaten komen terecht in banen van gelijkaardige duur in vergelijking met andere werknemers die van sector veranderen. Jonge werknemers en werknemers die naar micro-ondernemingen of grote ondernemingen trekken hebben minder uitzicht op een aanstelling van langere duur. Werknemers die via de uitzendsector instromen in andere sectoren hebben ten slotte een grotere kans op een aanstelling van lange duur dan werknemers die instromen vanuit de niet-loontrekkende tewerkstelling.

1. Inleiding: een sectorale benadering

De arbeidsmarkt is een dynamisch gegeven. Aan het oppervlak kunnen we nettobewegingen zoals jobcreatie (groeïende bedrijven) en jobdestructie (krimpnde bedrijven) observeren, maar de jobmobiliteit¹ omvat vaak ook een tegenbeweging (Davis & Haltiwanger, 1999; Vermandere, Geurts & Struyven, 2012). Zo kan specialisatie ertoe leiden dat bepaalde activiteiten van een bedrijf uitgebreid worden terwijl het bedrijf als geheel toch krimpt, bijvoorbeeld door het offshoren van de productie (Vandekerckhove & Ramioul, 2011). Naast managementbeslissingen kunnen bewegingen ook in gang gezet worden door werknemers (vrijwillige mobiliteit), die van job veranderen door keuzes in de levensplanning (Muffels, 2008). Dezelfde dynamiek die we vaststellen in bedrijven kan ook tussen en binnen sectoren geobserveerd worden en vormt het voorwerp van de voorliggende paper. De focus op sectoren is een volgende stap in de DynaM-analyses, die in de voorgaande publicaties hoofdzakelijk het ondernemingsniveau belichtten. De sectorale insteek hier is interessant omdat ze in kaart brengt welke verschuivingen, maar ook welke symbioses, er voorkomen op de arbeidsmarkt.

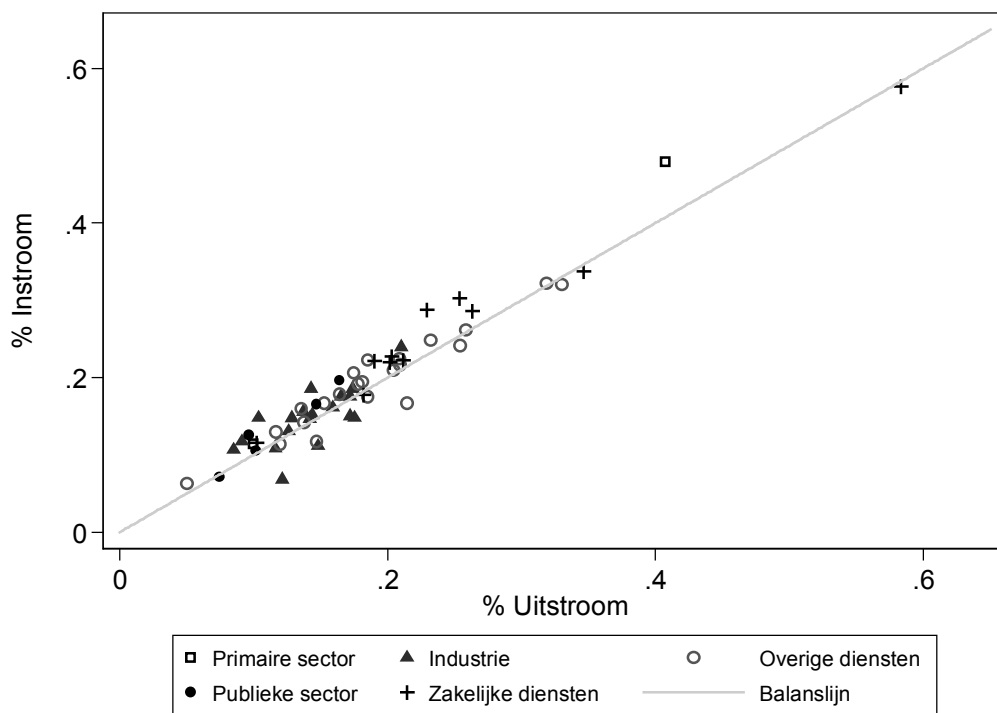
Ter inleiding geven we de cijfers voor de **uitstroom**, **instroom** en **groei** per sector. We maken gebruik van administratieve data over de loontrekkende tewerkstelling in België verzameld door de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (RSZ) op basis van een vernieuwde methodologie ontwikkeld in het DynaM project.² De cijfers hebben telkens betrekking op de overgang tussen twee jaren. We selecteerden de groep werknemers tussen 18 en 64 jaar. *Voor elke job* (d.i. elke combinatie van individu en bedrijf) vergelijken we de aanwezigheid in een sector³ in jaar t en $t - 1$. Zo kunnen we de *uitstroom* berekenen voor de sectoren in het jaar $t - 1$, en de *instroom* voor de sectoren in het jaar t . De tewerkstellingsgroei is het verschil tussen de instroom en de uitstroom. Instroom, uitstroom en groei kunnen worden uitgedrukt als een percentage ten opzichte van de gemiddelde tewerkstelling in de sector in de beschouwde periode. Figuur 1 toont de spreiding over de sectoren en geeft aan dat de dynamiek groter is bij de zakelijke dienstverlening (vb. de uitzendsector, reclame, boekhouding, immobiliën, etc.) en in de primaire sector. De dynamiek is beperkter in de industrie en in de publieke sector. Overige diensten (vb. bouw, energie, horeca, handel) zitten verspreid over de grafiek. Sectoren boven de balanslijn noteren een groei van de tewerkstelling in de beschouwde periode, sectoren onder deze lijn krimpen. Alle sectoren per sectorgroep zijn terug te vinden in bijlage, tabel B1.

¹ We gebruiken de term jobmobiliteit (job mobility: Neal, 1999; Topel & Ward, 1992) inwisselbaar met arbeidsmobiliteit (labour (market) mobility: Borjas, 2013, chapter 8; De Winne, Stynen, Gilbert & Sels, 2009; Muffels & Luijkx, 2008).

² De DynaM-methode (Geurts & Ramioul, 2009; Van Mellaert et al., 2013) speurt artificiële jobveranderingen op die opduiken in de data wanneer de bedrijfsstructuur verandert, zoals bijvoorbeeld het samensmelten van twee bedrijven in een nieuw bedrijf. Zie <http://www.dynam-belgium.org>

³ Het gaat telkens om een momentopname op 30 juni. Dit betekent dat bewegingen tussen deze data aan de statistieken ontsnappen.

Figuur 1 Instroom en uitstroom naar sector en sectorgroep (2010-2011)



In tabel 1 geven we de kerncijfers voor de tewerkstelling en de intersectorale jobmobiliteit van de tien grootste sectoren in België in de periode 2010-2011. In de laatste kolom geven we een eigen maat voor de intersectorale jobmobiliteit (*Inter – M*): dit is de mate waarin in- én uitstroom bepalend zijn voor de sectorale tewerkstelling. De maat moet enerzijds de vervangingsgraad meten, dit wil zeggen het feit dat instroom *samengaat* met uitstroom, en anderzijds de instroom en uitstroom *in verhouding tot* de totale tewerkstelling in rekening brengen. We willen met andere woorden te weten komen hoe dicht een sector aanleunt bij de rechterbovenhoek van figuur 1. Het meetkundig gemiddelde van de procentuele instroom (*IN*) en uitstroom (*UIT*) is hiervoor een geschikte maat. Deze maat wordt verkregen door de vierkantswortel van het product van instroomratio en uitstroomratio te berekenen.

$$Inter - M_{it,t-1} = \sqrt{\frac{UIT_{it-1}}{L_{it-1}} \cdot \frac{IN_{it}}{L_{it}}}$$

Waarbij $L_{t-1} (= \text{blijvers} + UIT_{it-1})$ de tewerkstelling in jaar $t - 1$ is, en $L_t (= \text{blijvers} + IN_{it})$ de tewerkstelling in t . Deze maat is bijgevolg 100% als niemand in de sector blijft, en er dus enkel uitstroom is in jaar $t - 1$ en enkel instroom in jaar t (een volledige vervanging). In het omgekeerde geval, wanneer de uitstroom of de instroom wegvallen (d.w.z. op minstens één meetmoment zijn er enkel blijvers), is de dynamiek 0%.

Tussen de grootste sectoren zien we reeds een grote variatie in deze maat. Het onderwijs, openbaar bestuur en de gezondheidszorg schommelen rond 10%, terwijl groothandel en detailhandel op 20% zitten en de uitzendsector bijna 60% haalt. Deze percentages staan voor de jaarlijkse stroombewegingen in en uit de sector ten aanzien van de totale tewerkstelling in de sector. Noteer verder dat de groei van de meeste sectoren tussen 2010 en 2011 minimaal was in de nasleep van de eerste fase van de krediet- en schuldcrisis. Enkel de gezondheidszorg, de maatschappelijke dienstverlening en de sector van de beveiligingsfirma's en zakelijke diensten laten sterke cijfers opmeten.⁴ Deze laatste groep dankt de groei in de tewerkstelling aan het succes van de dienstencheques.

⁴ De toewijzing van dienstenchequebedrijven aan een activiteitssector is niet eenduidig en constant in de tijd. Een deel van de ondernemingen blijft vallen onder 'terbeschikkingstelling van personeel'. Andere ondernemingen worden ingedeeld naar de aard van de geleverde diensten (schoonmaak, strijkdienst, nabijheidsdiensten). Een herclassificatie maakt dat een groot deel van de tewerkstelling in het stelsel van de dienstencheques, dat voorheen onder maat-

Tabel 1 Kerncijfers voor de tewerkstelling en intersectorale jobmobiliteit (2010-2011)

Sector	L _{t-1}	L _t	Instroom	Uitstroom	Groei	Groei %	Inter-M %
Onderwijs	393 289	395 169	41 692	39 812	1 880	0,48	10
Detailhandel	261 964	263 773	55 401	53 592	1 809	0,69	21
Bouwnijverheid	233 163	237 251	42 455	38 367	4 088	1,74	17
Openbaar bestuur	218 142	217 509	15 404	16 037	-633	-0,29	7
Uitzendsector	217 220	214 066	123 510	126 664	-3 154	-1,46	58
Groothandel	200 208	203 826	39 733	36 115	3 618	1,79	19
Gezondheidszorg	186 561	192 653	23 995	17 903	6 092	3,21	11
Beveiligingsfirma's, zakelijke diensten	156 210	169 254	49 114	36 070	13 044	8,02	26
Vervoer	143 012	143 726	20 340	19 626	714	0,50	14
Maatschappelijke dienstverlening	135 374	140 868	27 660	22 166	5 494	3,98	18

De verdere structuur van de paper is opgebouwd in twee delen. In het descriptieve luik vertrekken we vanuit een dynamische kaart van de arbeidsmarkt waarop de bewegingen *naar en uit* de loontrekkende tewerkstelling getoond worden (paragraaf 2.1). Daarna stellen we de bewegingen *in* de loontrekkende tewerkstelling tussen de sectoren voor in een stroommatrix (paragraaf 2.2), en bekijken we de grootste werknemersstromen (paragraaf 2.2), hun evolutie (paragraaf 2.3) en de balans van in- en uitstroom tussen sectoren (paragraaf 2.4). De laatste paragraaf in het beschrijvende deel (2.5) zet de dynamiek *binnen sectoren* naast die tussen sectoren. In het tweede deel analyseren we eerst de inter- en intrasectorale jobmobiliteit (paragraaf 3.1 en 3.2). Daarna vergelijken we de duurzaamheid van de tewerkstelling in een nieuwe sector voor de uitstroom uit de uitzendsector met de uitstroom uit andere sectoren, en met de tewerkstelling voor de instroom in de loontrekkende tewerkstelling (paragraaf 3.3).

2. Beschrijvende statistieken met betrekking tot de inter- en intrasectorale jobmobiliteit

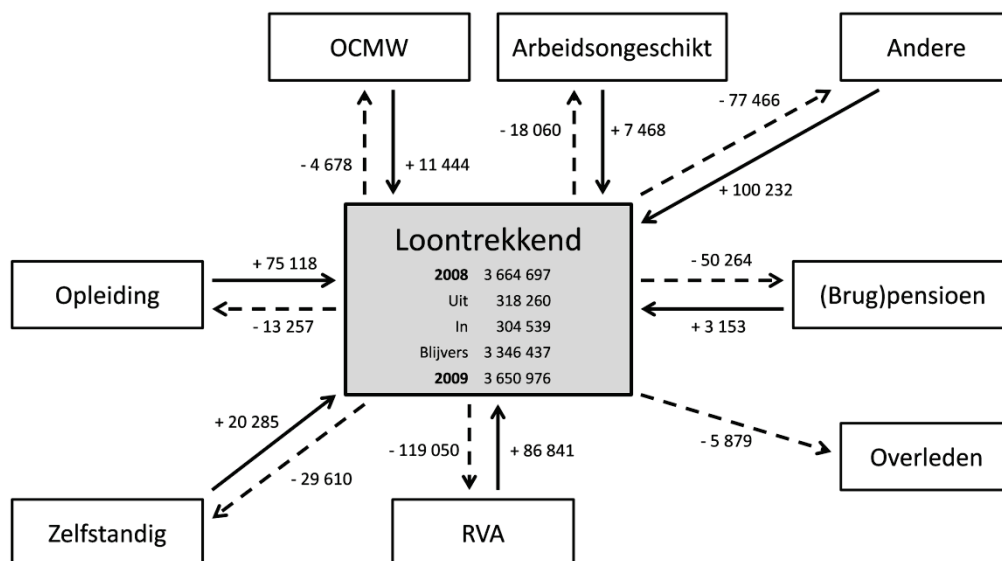
2.1 Een dynamische kaart van de arbeidsmarkt

De instroom en uitstroom van sectoren worden hier afgebakend door de beschikbare RSZ-gegevens. Voor het bredere plaatje kunnen we kijken naar het kader voor het transitioneel arbeidsmarktmodel (TLM, zie Schmid & Gazier, 2002; Zигuras & Stricker, 2008) in figuur 2. Dit geeft een zicht op de relaties tussen de **loontrekkende tewerkstelling** in de RSZ-gegevens en andere administratieve databanken. De gegevens voor dit schema komen van het Datawarehouse Arbeidsmarkt en Sociale Bescherming, beheerd door de Kruispuntbank Sociale Zekerheid (KSZ), waar de databanken van de sociale zekerheidsinstellingen worden gelinkt.

Onder loontrekkende tewerkstelling verstaan we hier alle loontrekkende of zelfstandigen en helpers in bijberoep. Andere zelfstandigen en helpers behoren tot de categorie 'zelfstandig'. Bij de RVA rekenen we alle werkzoekenden en personen die de loopbaan volledig onderbreken. De categorie 'opleiding' verwijst naar personen die recht geven op kinderbijslag, die we kunnen beschouwen als proxy voor (meerderjarige) kinderen die verder studeren. Bij het OCMW rekenen we de personen die een leefloon ontvangen. Arbeidsongeschikten en personen met een handicap zijn een volgende categorie. Bruggepensioneerden en gepensioneerden worden samengerekend. Tot slot zijn er de overledenen en overige instroom en uitstroom uit de databanken (bv. immigratie en emigratie). Samen zorgen al deze posten voor een uitstroom van 318 260 werknemers uit de loontrekkende tewerkstelling tussen 2008 en 2009. De omgekeerde beweging leidt tot een instroom van 304 539 werknemers. Dit resulteert in een verlies van 13 721 werknemers in de beschouwde periode.

schappelijke dienstverlening was ingedeeld, vanaf 2010 begrepen is in de sector van 'beveiliging, diensten aan gebouwen en overige en zakelijke diensten'.

Figuur 2 Stromen van en naar de loontrekkende tewerkstelling (2008-2009)



Bron: Kruispuntbank Sociale Zekerheid (KSZ),⁵ bewerking HIVA.

In het vervolg van de paper zoomen we in op de loontrekkende tewerkstelling zelf aan de hand van de DynaM-data. Om de werknemersstromen tussen sectoren in kaart te brengen stellen we een **matrix** op met een kruising van de sector van herkomst (gegevens uit jaar $t - 1$) en de sector van bestemming (gegevens uit jaar t). Elke cel heeft twee betekenissen: in de rijen gaat het om de uitstroom uit de sector van herkomst, in de kolommen gaat het om de instroom in de sector van bestemming. Aangezien het aantal sectoren oploopt geven we deze matrix van 62 op 62 niet weer, maar het is nuttig dit schema voor ogen te houden bij de verdere tabellen en analyses. Op de diagonaal vinden we de werknemers (per job) die in de sector gebleven zijn. Als de diagonaal wordt leeggemaakt is de som van elke rij de totale instroom in de sector, en de som van elke kolom is de totale uitstroom. Het verschil tussen het rijtotaal en kolomtotaal is gelijk aan de nettogroei.

In tabel 2 worden de relaties tussen de vier onderling sterkst 'communicerende' sectoren gegeven, met name de bouwnijverheid, de groothandel, detailhandel, en uitzendsector.⁶ In de tabel lezen we bijvoorbeeld af dat 1 743 werknemers van de groothandel naar de bouwsector stroomden tussen 2010 en 2011, maar dat er ook 1 809 werknemers instroomden in de groothandel vanuit de bouwnijverheid. De uitstroom uit de uitzendsector naar de drie andere sectoren sommeert tot 22 561 (in de rij). Anderzijds is er ook een inwaartse stroombeweging van 15 950 werknemers vanuit de andere drie sectoren naar de uitzendsector. De totale in- en uitstroom van deze sectoren zouden we op analoge wijze kunnen aflezen van de volledige stroommatrix met alle sectoren.

Tabel 2 Matrix met werknemersstromen tussen de vier onderling sterkst communicerende sectoren (2010-2011)

Herkomst		Bestemming			
		FA1 Bouwnijverheid	GA2 Groothandel	GA3 Detailhandel	NA2 Uitzendsector
FA1	Bouwnijverheid	194 796	1 809	1 080	4 747
GA2	Groothandel	1 743	164 093	2 249	4 289
GA3	Detailhandel	1 381	2 877	208 372	6 914
NA2	Uitzendsector	6 005	8 250	8 306	90 556

⁵ Online statistieken/socio-economische mobiliteit, via <http://www.ksz-bcss.fgov.be>.

⁶ Technisch wordt hiervoor de 4x4 submatrix gezocht die de maximale som van de waarden boven en onder de diagonaal geeft. Dit is een tijdrovend procedé aangezien er enkele miljoenen combinaties van vier sectoren zijn.

2.2 Wat zijn de voornaamste werknemersstromen?

Als we alle cellen van de stroommatrix in één kolom plaatsen met de sector van oorsprong en bestemming als coördinaten dan krijgen we tabel 3, waar de sectoren gerangschikt zijn naar omvang van de onderlinge werknemersstroom. We zien in de tabel dat de uitzendsector in elk van de tien voornaamste werknemersstromen voorkomt: zes keer als sector van herkomst, vier keer als bestemming. De stroom kan ook relatief uitgedrukt worden ten opzichte van de totale uitstroom (van de sector van herkomst) of instroom (van de sector van bestemming). Dit vinden we terug in de twee laatste kolommen. Zo zien we dat het verloop van de detailhandel naar de uitzendsector aanzienlijk is (13% van de uitstroom uit de detailhandel), en ook de bouwnijverheid, de groothandel en de horeca hebben een substantiële uitstroom naar de uitzendsector (respectievelijk 12%, 12% en 10% van de uitstroom uit deze sectoren). Bekeken vanuit de sector van bestemming noteren we nog sterkere cijfers: de instroom in de groothandel, voeding, en opslag en logistiek komt voor resp. 21%, 33% en 36% uit de uitzendsector. Omgekeerd vinden we in deze tabel ongeveer 30% van de uitstroom uit de uitzendsector terug (naar de zes 'bestemmingen'). Een volledig zicht op de instroom en uitstroom van de uitzendsector is te vinden in bijlage, tabellen B4 en B5.

Tabel 3 Belangrijkste stromen tussen sectoren (2010-2011)

Herkomst	Bestemming	Stroom	Aandeel in uitstroom in %	Aandeel in instroom in %
Uitzendsector	Detailhandel	8 306	7	15
Uitzendsector	Groothandel	8 250	7	21
Detailhandel	Uitzendsector	6 914	13	6
Uitzendsector	Beveiligingsfirma's, zakelijke diensten	6 510	5	13
Uitzendsector	Bouwnijverheid	6 005	5	14
Uitzendsector	Voeding	5 573	4	33
Bouwnijverheid	Uitzendsector	4 747	12	4
Horeca	Uitzendsector	4 512	10	4
Groothandel	Uitzendsector	4 289	12	3
Uitzendsector	Opslag en logistiek	4 218	3	36

2.3 Evolutie van de werknemersstromen

We breiden deze cijferreeks nu uit naar de vijf periodes tussen 2006 en 2011. In wat volgt verwijzen we in de tabellen naar elke periode door het eindjaar te geven: 2007 verwijst zo naar de werknemersdynamiek tussen 2006 en 2007. Hoe evolueerden deze stromen nu doorheen de tijd? Hiervoor bepalen we eerst de tien sectorparen met de grootste gecumuleerde werknemersmigratie tussen 2006 en 2011 (Tabel 4). Deze lijst vertoont vanzelfsprekend grote overeenkomsten met de situatie in 2010-2011. Twee trends vallen op: vooreerst is er een terugval in de stroom van de uitzendsector naar de meeste sectoren in 2008-2009 en 2009-2010. Omgekeerd is er een toenemende uitstroom *naar* de uitzendsector in 2009-2010 uit de detailhandel, horeca en bouwnijverheid. We merken dus enerzijds een dalende vraag naar uitzendkrachten als gevolg van de crisis, en anderzijds jobverlies in bepaalde sectoren waardoor de reserve aan uitzendkrachten in crisistijd aangevuld wordt. Noteer dat het niveau van voor de crisis ten vroegste in 2010-2011 weer wordt bereikt: de crisis weegt via het algemene effect op de tewerkstelling dus ook op de tewerkstelling in de uitzendsector, maar door een cascade-effect in de richting van de uitzendsector wordt de beweging na een eerste klap gekeerd, terwijl de uitstroom naar de overige sectoren verder stilvalt. Een tweede opvallende vaststelling is de enorme instroom in de sector van beveiligingsfirma's en zakelijke diensten, zowel uit de uitzendsector (stijging van het verloop met 8 769 werknemers tussen 2008-2009 en 2009-2010) als vooral uit de maatschappelijke dienstverlening (een stijging van liefst 25 205 werknemers tussen diezelfde periodes). Zoals gezegd is dit laatste het gevolg van gewijzigde richtlijnen voor de NACE-nomenclatuur tussen 2008 en 2010, gepaard met een sterke toename van de tewerkstelling in de dienstenchequebedrijven (zie voetnoot 3 op pagina 3).

Tabel 4 Voornaamste stromen in periode 2006-2011 (2007 = transitie 2006-2007, etc.)

Herkomst	Bestemming	2007	2008	2009	2010	2011
Uitzendsector	Groothandel	9 341	10 190	8 609	6 995	8 250
Uitzendsector	Detailhandel	7 672	7 993	8 179	7 609	8 306
Uitzendsector	Beveiligingsfirma's, zakelijke diensten	4 668	5 625	5 315	14 282	6 510
Detailhandel	Uitzendsector	6 505	6 727	5 350	5 663	6 914
Maatschappelijke dienstverlening	Beveiligingsfirma's, zakelijke diensten	416	567	603	25 808	2 778
Uitzendsector	Bouwnijverheid	5 603	5 748	5 403	4 895	6 005
Uitzendsector	Voeding	5 872	5 940	5 365	4 605	5 573
Horeca	Uitzendsector	4 963	5 132	3 585	3 776	4 512
Groothandel	Uitzendsector	4 460	4 830	4 081	3 936	4 289
Bouwnijverheid	Uitzendsector	4 252	4 495	3 704	4 246	4 747

2.4 Nettostromen

De stroommatrix in tabel 2 maakte duidelijk dat elke stroom ook in de omgekeerde richting kan bestaan. Bijvoorbeeld tussen de uitzendsector en de detailhandel is het nettoverloop beperkt, maar de instroom en uitstroom aanzienlijk. In tabel 5 maken we het verschil tussen de stromen in beide richtingen voor alle sectoren in de periode 2010-2011.⁷ We bekijken de nettostroom vanuit het standpunt van sector A in de eerste kolom. Ook hier staat de groothandel bovenaan de tabel, met 8 250 werknemers die overkwamen uit de uitzendsector, en 4 289 die de omgekeerde beweging maakten. In het algemeen blijkt de uitzendsector dus een doorgeefluik naar deze grote sectoren, en ontvangt ze werknemers uit een veelvoud aan kleine sectoren en uit de populatie die niet RSZ-plichtig is (werklozen, zelfstandigen, etc.). De rol van de uitzendsector als instroomkanaal wordt verder toegelicht in de analyses (paragraaf 3).

Tabel 5 Tien grootste nettostromen tussen sectoren (2010-2011)

Sector A	Sector B	Nettostroom A	Instroom A	Uitstroom A
Groothandel	Uitzendsector	+ 3 961	8 250	4 289
Voeding	Uitzendsector	+ 3 226	5 573	2 347
Opslag en logistiek	Uitzendsector	+ 2 756	4 218	1 462
Beveiligingsfirma's, zakelijke diensten	Uitzendsector	+ 2 394	6 513	4 119
Metaalverwerking	Uitzendsector	+ 1 545	3 030	1 485
Detailhandel	Uitzendsector	+ 1 392	8 306	6 914
Bouwnijverheid	Uitzendsector	+ 1 258	6 005	4 747
Machinebouw	Uitzendsector	+ 1 183	1 718	535
Chemie	Uitzendsector	+ 1 131	1 583	452
Vervoer	Uitzendsector	+ 1 112	3 440	2 328

2.5 Intrasectorale jobmobiliteit

Jobmobiliteit speelt zich niet enkel tussen sectoren af, ook binnen een sector kunnen werknemers van bedrijf veranderen. In de stroommatrix (tabel 2) gaat het om bewegingen *op* de diagonaal. Het is interessant om deze intrasectorale mobiliteit naast de intersectorale te plaatsen. In tabel 6 geven we een beeld van de tien sectoren met de grootste intrasectorale jobmobiliteit in de periode 2010-2011. We herhalen dat de maat voor intersectorale jobmobiliteit het (meetkundig) gemiddelde is van de instroomratio en de uitstroomratio. De maat voor intrasectorale jobmobiliteit ($Intra - M$) is dan zo geconstrueerd om een vergelijking van de grootte toe te laten, als de ratio van de intrasectorale jobveranderingen ($\Delta intra_{it,t-1}$) ten opzichte van het meetkundig gemiddelde van de tewerkstelling in periode $t - 1$ en in periode t .

⁷ Noteer dat de grootste verliesstromen dezelfde koppels zijn in omgekeerde orde.

$$Intra - M_{it,t-1} = \frac{\Delta intra_{it,t-1}}{\sqrt{L_{it-1} \cdot L_{it}}}$$

In de lijst vinden we reeds bekende sectoren terug zoals de bouwnijverheid, de horeca, de uitzendsector en beveiligingsfirma's en zakelijke diensten. Er is dan ook een (matige) positieve correlatie tussen de inter- en intrasectorale dynamiek (gemiddelde correlatie over de vijf periode: $\bar{r} = 0.226$). In de tabel zien we echter opvallende verschillen tussen de sectoren: in de bouwnijverheid wordt als het ware net zo gemakkelijk van sector veranderd als van job binnen de sector. Dit wijst op een verband met de grootte van de sectoren: in grote sectoren is de mogelijkheid om binnen de sector te blijven meer aanwezig, met een hogere intrasectorale jobmobiliteit tot gevolg. De omvang van de tewerkstelling in elke sector in 2010 en 2011 is terug te vinden in bijlage, tabel B2. In de meeste andere sectoren is de intersectorale jobmobiliteit evenwel twee tot drie keer groter dan de intrasectorale jobmobiliteit. Uitschieters zijn de uitzendsector en de landbouw, bosbouw en visserij, waar een verhouding van 6 op 1 en 7 op 1 gelden. We merken hierbij op dat intrasectorale jobmobiliteit in de uitzendsector betekent dat de uitzendkracht wisselt van uitzendbedrijf. Het feit dat voor de uitzendsector de intrasectorale mobiliteit ver onder het niveau van de intersectorale mobiliteit ligt, is mede te verklaren door de aanwezigheid van grote bedrijven in de uitzendsector. Zoals de analyse van de determinanten van intrasectorale mobiliteit laat zien, is de intrasectorale mobiliteit significant lager in sectoren met een groter aandeel grote bedrijven (zie paragraaf 3.2).

Tabel 6 Inter- en intrasectorale jobmobiliteit (2006-2011)

	Intersectoraal					Intrasectoraal				
	2007	2008	2009	2010	2011	2007	2008	2009	2010	2011
Horeca	34	34	32	32	33	13	13	12	12	12
Bouwnijverheid	18	18	17	16	17	14	14	12	11	12
Uitzendsector	62	62	58	61	58	11	11	10	10	10
Overige diensten	24	25	23	27	26	10	10	10	10	9
Autohandel	17	17	15	14	16	8	8	8	8	8
Vervoer	15	15	14	13	14	9	8	7	6	7
ICT-diensten	24	24	21	20	21	8	8	6	5	7
Detailhandel	21	21	20	19	21	7	8	7	6	7
Beveiligingsfirma's, zakelijke diensten	26	26	25	35	26	5	5	5	4	6
Landbouw, bosbouw en visserij	44	42	41	41	44	7	6	6	6	6

3. De rol van de sector in de analyse van de jobmobiliteit en jobduurzaamheid

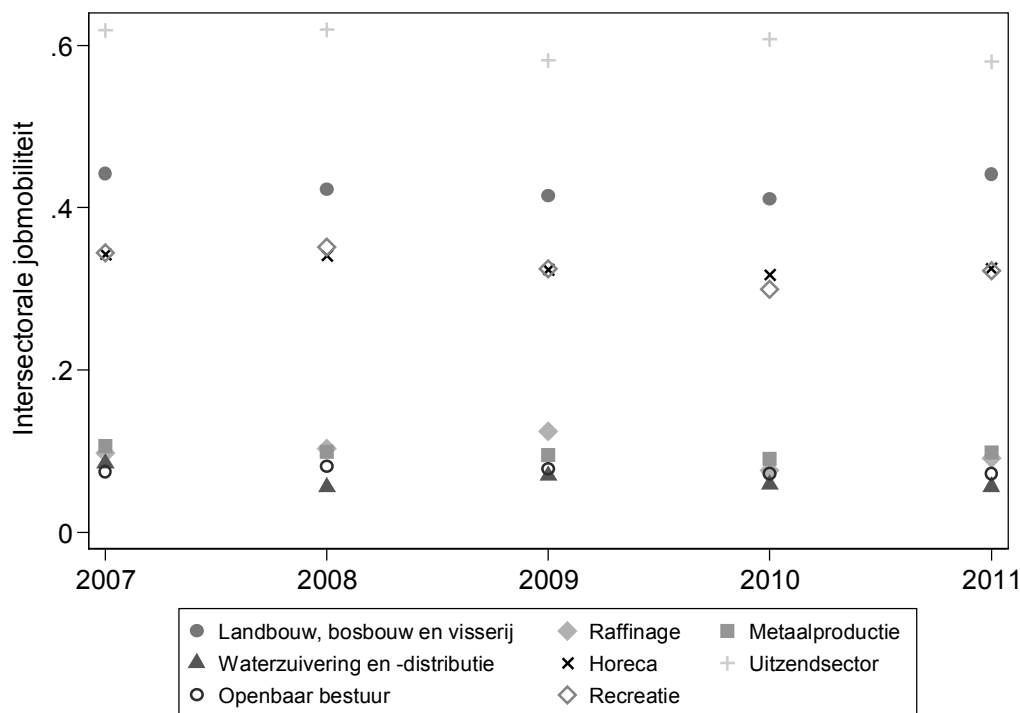
3.1 Intersectorale jobmobiliteit

Uit het voorgaande blijkt dat er grote verschillen zijn in de stroombewegingen al naargelang de sector en dat de intersectorale jobmobiliteit omvangrijker is dan de intrasectorale jobmobiliteit. De analyse in deze paragraaf zoekt naar verklaringen voor de intersectorale jobmobiliteit, vertrekkende vanuit hypothesen afgeleid uit een visuele voorstelling de intersectorale jobmobiliteit en op basis van bestaande theorie. Centraal staat de vraag naar het belang van de sector en het bedrijfsniveau in bewegingen die nochtans altijd individueel zijn.

In figuur 3 wordt de evolutie doorheen de jaren gegeven voor de vier sectoren met respectievelijk het meeste en het minste intersectorale jobmobiliteit. We zien opnieuw dat de verschillen tussen de sectoren aanzienlijk zijn, en de evolutie niet in één richting gaat. De sterkste dynamiek vinden we steeds terug in de uitzendsector, daarna volgen kleinere sectoren: de landbouw, bosbouw en visserij, de horeca en recreatie. Deze vier sectoren vertonen een dip vanaf 2008-2009, waarbij enkel de landbouw, bosbouw en visserij in 2010-2011 het niveau van voor de crisis benaderen. Aan de onderzijde van de grafiek zijn de verschillen beperkter en verloopt de evolutie minder synchroon. Vooral in 2008-2009 en 2009-2010 is er een convergentie van de waarden. De jobmobiliteit bij het openbaar bestuur blijft over de gehele periode op een stabiel laag niveau.

De waterzuivering en –distributie, en de raffinage fluctueren schijnbaar anticyclisch, met meer intersectorale jobmobiliteit in 2008-2009.

Figuur 3 Intersectorale jobmobiliteit per transitiemoment voor de vier sectoren met de hoogste en de vier sectoren met de laagste intersectorale jobmobiliteit (2006-2011)

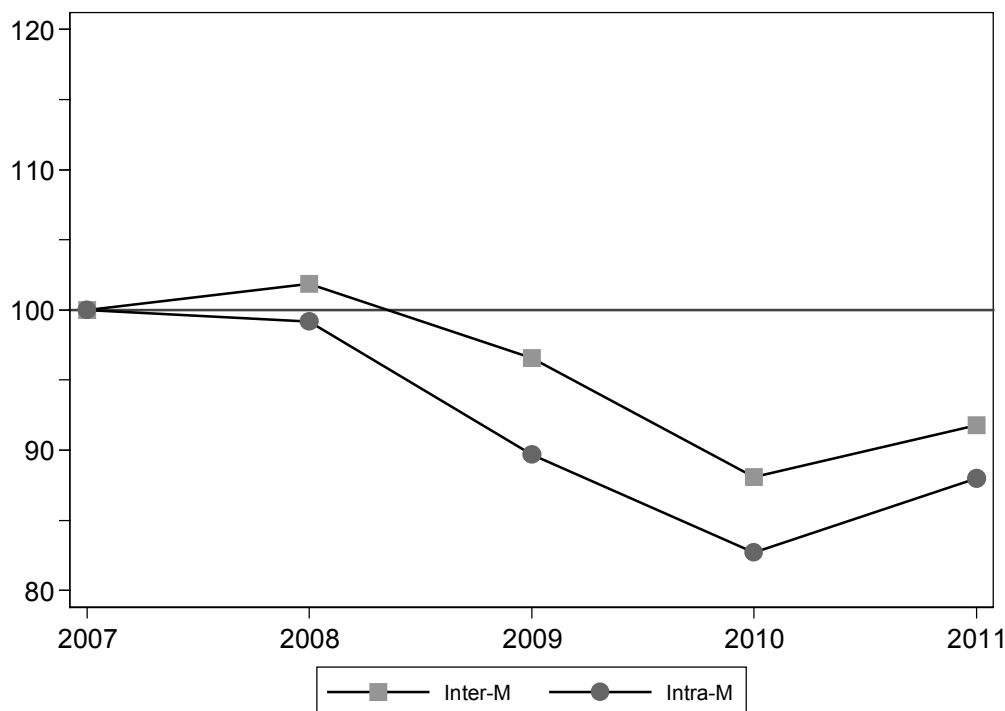


Deze visuele vaststellingen worden bevestigd door de variantie-analyse. Ontleden we de variantie met een anova, dan merken we dat er 96,02% tussengroepsvariantie is en bijgevolg slechts 3,98% binnen de sector. De intersectorale jobmobiliteit is dus voornamelijk gebonden aan niet-veranderlijke kenmerken van sectoren. We zoeken naar verklaringen voor deze intersectorale dynamiek. We overlopen kort de typische hypothesen in dit verband. Zo verwachten we dat een groter aandeel jongeren leidt tot een hogere intersectorale jobmobiliteit: jongeren zijn, volgens de *job match*⁸ literatuur, nog op zoek naar de juiste job, en ook de werkgever moet eerst informatie verzamelen die niet uit de *track record* van jongeren kan worden afgeleid om na te gaan of de jongere past in de organisatie (Farber, 1994; Jovanovic, 1979; Neal, 1999; Stynen & Sels, 2008; Topel & Ward, 1992). Uit eerder onderzoek blijkt ook dat vooral vrouwen vaker van job veranderen (Gesthuizen & Dagevos, 2005; Van Ojen & Zwinkels, 2011). Verder veronderstellen we dat jobmobiliteit groter is in groeiende sectoren, aangezien de kans op een verandering van sector afneemt naarmate men langer in de sector werkt, en deze ervaren werknemers overblijven wanneer een sector gaat krimpen, aangezien bedrijven het opgebouwde *human capital* niet willen zien verloren gaan (De Winne, Stynen, Gilbert & Sels, 2009). Sels (2008a, 2008b) vermeldt een curvilineair concaaf verband op bedrijfsniveau tussen verloop en productiviteitsgroei. Ook verwachten we dat grote sectoren diverser zijn van samenstelling, en dus een meer heterogene en uitwisselbare werknemerspopulatie hebben, met een hogere intersectorale jobmobiliteit tot gevolg. Ten slotte zien we in figuur 3 dat de jobmobiliteit fluctueert: sectoren met een hoge jobmobiliteit kunnen hiervan flexibel gebruikmaken in wisselende conjuncturele omstandigheden.⁹

⁸ 'The job matching model generates turnover as the phenomenon of optimal reassignment caused by the accumulation of better information with the passage of time.' (Jovanovic, 1979)

⁹ Dit is een veralgemening van het individuele mover phenomenon (Farber, 1994): wie vaak van job verandert, zal altijd een hogere verwachting hebben om van job te veranderen. Dit is niet vanzelfsprekend: wie vaak van job verandert in de eerste arbeidsjaren, maakt immers tevens meer kans om de juiste job match te hebben gevonden. Ook voor sectoren luidt de hypothese dat sommige sectoren dynamischer zijn dan andere. Een sector die in bepaalde periodes een piekmobiliteit heeft en dus veel variatie in de mobiliteit, zal in het algemeen getypeerd worden door een hogere jobmobiliteit.

Figuur 4 Intersectorale en intrasectorale jobmobiliteit, gemiddelde over de sectoren (2006-2011, index 2006-2007 = 100)



Met een panelanalyse (random effects model) op het niveau van de sectoren toetsen we de hierboven vermelde stellingen. Figuur 4 geeft als vertrekpunt het model weer met enkel het jaartal in de regressie. De waarden werden omgezet in een index om de evolutie op te volgen. We zien dat de intersectorale mobiliteit een duik neemt vanaf 2008-2009 en een dieptepunt bereikt in 2009-2010, wat erop wijst dat de crisis de jobmobiliteit stillegt. In de periode 2010-2011 stijgt het cijfer opnieuw, maar niet tot het niveau van 2006-2007. Drie clusters van factoren worden in tabel 7 aan dit model toegevoegd: sectorkenmerken, (geaggregeerde) bedrijfskenmerken, en (geaggregeerde) werknemerskenmerken.

De verbanden in model I (sectorkenmerken) zijn allemaal significant en verklaren reeds 12,39% van de totale variantie.¹⁰ Het effect van de sectorgrootte is zoals verwacht positief: per 10 000 werknemers scoort een sector *ceteris paribus* 0,3% hoger op de maat voor intersectorale jobmobiliteit. De responsiviteit in termen van jobmobiliteit meten we door per sector de standaardafwijking van de intersectorale jobmobiliteit te nemen. We spreken van responsiviteit omdat het de fluctuatie van de jobmobiliteit over verschillende periodes weergeeft. Dit soort responsiviteit volgens de regressie eigen aan de sectoren met een hoge intersectorale jobmobiliteit, hetgeen figuur 3 reeds aangaf. Als de intersectorale responsiviteit 1%pt. hoger is verwachten we 4,34%pt. meer intersectorale jobmobiliteit. Verder vinden we bevestiging voor de stelling dat groeiende sectoren dynamischer zijn: per procent groei van de tewerkstelling bedraagt de geschatte stijging van de jobmobiliteit 0,08%pt. Het conjuncturele effect dat we in figuur 4 terugvonden is significant vanaf 2009-2010.

¹⁰ In de tabel onderscheiden we een maat voor de totale verklaarde variantie (R^2), voor de verklaarde variantie over de tijd binnen sectoren (R^2 *within*) en voor de verklaarde variantie tussen sectoren (R^2 *between*). De drie maten zijn gebaseerd op drie varianten van het panelmodel en kunnen niet zonder meer omgerekend worden: de totale verklaarde variantie R^2 is dus geen som of gemiddelde van R^2 *within* en R^2 *between*.

Tabel 7 Panelregressie van de intersectorale jobmobiliteit (2006-2011)

	I		II		III	
	b	sig	b	sig	b	sig
Intercept	0,103	***	0,138	***	0,123	**
<i>Periode (ref. 2006-2007)</i>						
2007-2008	0,003		0,003		0,005	
2008-2009	-0,005		-0,005		0,002	
2009-2010	-0,023	***	-0,023	***	-0,008	*
2010-2011	-0,017	***	-0,016	***	0,001	
Sectorgrootte (x 10 000)	0,003	**	0,003	**	0,000	
Groei %	0,075	***	0,071	***	0,052	**
Inter-M-responsiviteit	4,337	***	3,669	**	2,915	**
<i>Bedrijfs grootte</i>						
(ref. klein 10-49)						
1- micro (1-9)			0,054		-0,045	
3- middelgroot (50-249)			-0,031		-0,046	
4- groot (250+)			-0,066	*	-0,041	
<i>Leeftijdcat.</i>						
(ref. 25-50 jaar)						
1- 18-25 jaar					0,825	***
3- 51-64 jaar					-0,240	*
Feminisatie					0,086	*
R ²	12,39%		28,79%		63,77%	
R ² within	39,84%		38,64%		43,21%	
R ² between	11,34%		28,38%		64,63%	

Noot: * p < 0.05; ** p < 0.01; *** p < 0.001

De bedrijfsgrootte wordt in model II toegevoegd. Dit is het percentage van de werknemers dat tewerkgesteld is in micro-ondernemingen, middelgrote ondernemingen of grote ondernemingen. Er is een beperkt, maar significant effect van het aandeel grote bedrijven. Deze zorgen ervoor dat de intersectorale jobmobiliteit lager komt te liggen. Het effect van de intersectorale responsiviteit neemt hierdoor lichtjes af. De verklarende kracht van dit model is 28,79%, vooral omwille van de variatie tussen de sectoren (R^2 between).

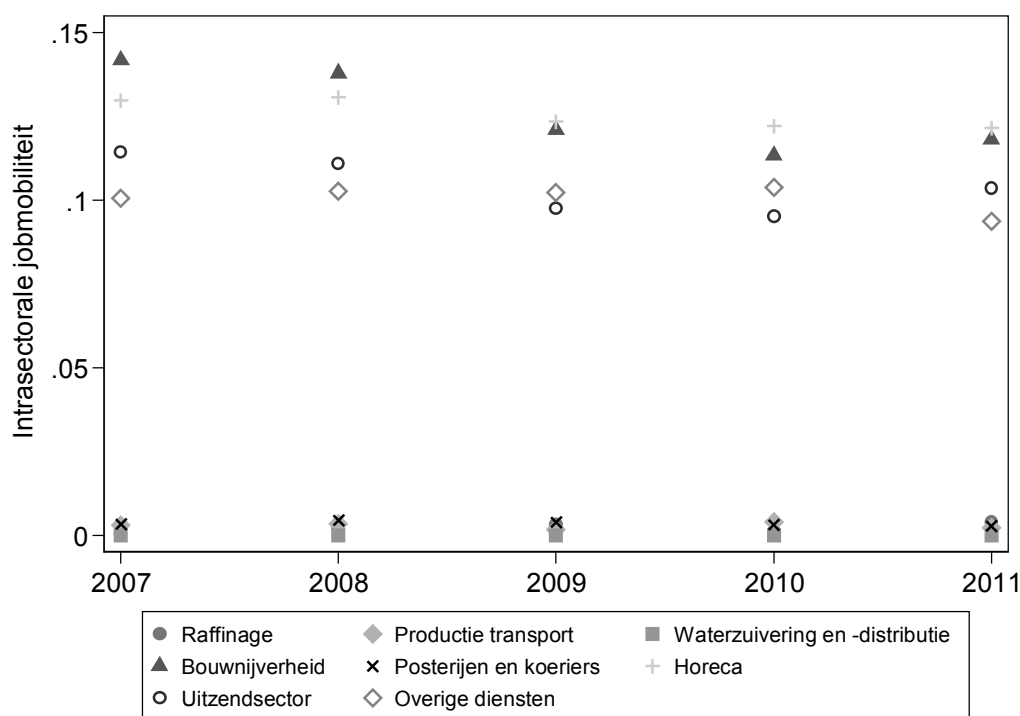
In model III krijgen we een zeer hoge R^2 . Werknemerskenmerken (leeftijd en geslacht) onderscheiden duidelijk sectoren met hoge en lage intersectorale jobmobiliteit. Het effect van sectorgrootte verdwijnt en de effecten van groei en de responsiviteit nemen verder af. Eén procent meer jongeren resulteert in bijna 1% meer intersectorale jobmobiliteit ($b = 0.825$), en een stijging van het aantal 50-plussers heeft een negatief effect dat ongeveer een kwart zo groot is. Een grotere feminisatie (het percentage vrouwen in de sector) zorgt dan weer voor meer intersectorale jobmobiliteit. Opvallend is dat deze werknemerskenmerken het conjuncturele effect bijna volledig verdringen: de crisis heeft blijkbaar via een daling van de tewerkstelling bij jongeren en mannen de mobiliteit teruggedrongen. Ook het effect van het aandeel grote bedrijven verdwijnt: de compositie van deze bedrijven in termen van werknemerskenmerking blijkt bepalend.

3.2 Intrasectorale jobmobiliteit

Ook intrasectorale jobmobiliteit hangt in de eerste plaats van de sector af. Uit de variantie-analyse blijkt dat 97,70% van de variantie tussen de sectoren voorkomt, en 2,30% binnen de sectoren. Figuur 5 illustreert dit voor de vier sectoren met respectievelijk het meest en het minst intrasectorale jobmobiliteit. Hieruit leiden we opnieuw enkele hypothesen af. De responsiviteit in termen van *intrasectorale* jobmobiliteit zou positief moeten samenhangen met het niveau van de intrasectorale jobmobiliteit, aangezien de sectoren met weinig jobmobiliteit ook nauwelijks variatie over de tijd heen vertonen. We verwachten verder dat grote sectoren, via een grotere sectorgebonden arbeidsvraag en een groter beschikbaar arbeidspotentieel, meer intrasectorale jobmobiliteit hebben. In groeisectoren verwachten we meer intrasectorale mobiliteit, omdat ook minder bedrijfsspecifieke anciënniteit samengaat met een groter verloop. Voor de ondernemingskenmerken luidt de hypothese dat meer tewerkstelling in grote bedrijven voor bedrijfsinterne bewegingen zorgt, en dus een lagere intrasectorale jobmobiliteit. Van groepen jongere werknemers ten slotte verwachten we meer jobmobiliteit en bij oudere werknemers bedrijfstrouw, aangezien de eerste nog zoeken naar een goede *job match* (ut supra) en de laatste precies door de opgebouwde ervaring minder aanstalten maken om van job te

veranderen. Tenslotte verwachten we, analoog aan het voorgaande model, dat vrouwen vaker wisselen van organisatie.

Figuur 5 Intrasectorale jobmobiliteit per transitie-moment voor de vier sectoren met de hoogste en de vier sectoren met de laagste intrasectorale jobmobiliteit (2006-2011)



In tabel 8 vinden we de resultaten van een panelanalyse die deze hypothesen onderzoekt. We gebruiken dezelfde sets van variabelen als in de vorige paragraaf, met uitzondering van de responsiviteit die nu op basis van de intrasectorale jobmobiliteit wordt berekend. Gecontroleerd voor de sectorkenmerken stellen we hier een terugval van de intrasectorale jobmobiliteit vast in de periodes 2008-2009, 2009-2010, en 2010-2011, hoewel in dat laatste jaar, zoals ook blijkt uit figuur 4, een gedeeltelijk herstel zich aankondigt. De intrasectorale jobmobiliteit kende in de eerste fase van de crisis een dieper dal dan de intersectorale jobmobiliteit, en blijft ook verder van het pre-crisisniveau. De sectorgrootte heeft een beperkt positief effect en de groei van de tewerkstelling heeft geen enkel effect. Toch verklaart dit eerste model, voornamelijk op basis van de conjunctuur, reeds 44,22% van de totale variantie.

In het tweede model wordt de bedrijfsomvang toegevoegd. Hier vinden we opnieuw een significant effect van het aandeel grote ondernemingen, in de lijn van de verwachting: hoe meer tewerkstelling in grote ondernemingen, des te minder intrasectoraal jobverloop, in een verhouding van 1%pt. tot 0,02%pt. Dit zorgt voor een stijging van de verklarende kracht van het model tot 56,09%, vooral door een hogere R^2 between.

In het laatste model worden leeftijd en feminisatie geïntroduceerd. Meer jongeren betekent meer intrasectorale jobmobiliteit, een bevestiging van de job match theorie. Het aandeel oudere werknemers is hier niet van belang. De feminisatie ten slotte heeft geen significant effect op de intrasectorale jobdynamiek. Door de beperktere impact van de werknemerskenmerken blijven de jaardummies voor de periodes 2008-2009 en 2009-2010 significant, al halveren de coëfficiënten. Het model verklaart uiteindelijk 76,38% van de variantie.

Tabel 8 Panelregressie van de intrasectorale jobmobiliteit (2006-2011)

	I		II		III	
	b	sig	b	sig	b	sig
Intercept	0,000		0,013		0,010	
<i>Periode (ref. 2006-2007)</i>						
2007-2008	0,000		0,000		0,000	
2008-2009	-0,004	***	-0,004	***	-0,002	*
2009-2010	-0,006	***	-0,006	***	-0,003	**
2010-2011	-0,005	***	-0,004	***	-0,001	
Sectorgrootte (x 10 000)	0,001	***	0,002	***	0,001	***
Groei %	0,001		0,000		-0,004	
Intra-M-responsiviteit	6,023	***	4,561	***	4,134	***
<i>Bedrijfsgrootte</i>						
(ref. klein 10-49)						
1- micro (1-9)			0,025		0,008	
3- middelgroot (50-249)			-0,021		-0,025	
4- groot (250+)			-0,019	*	-0,015	
<i>Leeftijdcat.</i>						
(ref. 25-50 jaar)						
1- 18-25 jaar					0,184	***
3- 51-64 jaar					-0,040	
Feminisatie					0,004	
R ²	44,22%		56,09%		76,38%	
R ² within	31,80%		30,65%		27,65%	
R ² between	44,53%		56,68%		77,55%	

Noot: * p < 0.05; ** p < 0.01; *** p < 0.001

Samenvattend blijkt uit de vergelijking van intersectorale en intrasectorale jobmobiliteit dat in beide gevallen de leeftijdssamenstelling een substantieel effect heeft dat wijst op de gangbare *job match* hypothese: aan het begin van de loopbaan is een jobkeuze tijdelijk, naar het einde van de loopbaan toe wordt deze definitiever en dit heeft vooral op intersectorale jobmobiliteit een drukkend effect. Gender speelt enkel een (beperkte) rol inzake intersectorale jobmobiliteit. De verklaringskracht van deze werknemerskenmerken is bijzonder groot. Sectorkenmerken spelen vooral een rol wat de intersectorale mobiliteit betreft: grote, groeiende en dynamische sectoren worden gekenmerkt door een hogere intersectorale jobmobiliteit. De bedrijfs-grootte is daarentegen van belang voor beide vormen van jobmobiliteit: in het bijzonder als het gaat om sectoren met een groot aandeel bedrijven met meer dan 250 werknemers ligt de jobmobiliteit significant lager.

3.3 Intersectorale jobmobiliteit en duur van de aanstelling

De procentuele uitstroom uit de uitzendsector is gemiddeld 61,5% en daarmee het hoogst van alle sectoren, zoals figuur 1 reeds aangaf. Twee derde van de uitstroom blijft bovendien in de loontrekkende tewerkstelling. De kans dat men in een andere sector - vaak de sector van het bedrijf waarin men als uitzendkracht werkte - belandt is dan ook reëel. De vraag is dus hoe duurzaam en efficiënt de rol van de uitzendsector als toeleider naar vast werk is (de Graaf-Zijl, van den Berg & Heyma, 2009; Hveem, 2012; Peeters, Van Pelt, Valsamis & Reymen, 2009; Vermeulen & Warmerdam, 2013). De RSZ-gegevens laten toe om na te gaan of zo'n *stepping stone*-effect wel degelijk bestaat. Daarvoor volgen we elke job op over de volledige tijdreeks, en we tellen hoeveel opeenvolgende periodes de werknemer in de data als 'blijver' is aangegeven. De analyse gebeurt op de data van 2006-2007, de cohorte die het langste toekomstperspectief biedt binnen de beschikbare tijdreeks, en heeft betrekking op werknemers die tussen 2006 en 2007 veranderden van sector en *niet* naar de uitzendsector gingen.¹¹ Er worden verschillende cut-offwaarden gebruikt naargelang van het aantal opeenvolgende periodes dat noodzakelijk geacht wordt om van vast werk te spreken: minstens één, twee, drie of vier jaar achtereenvolgende tewerkstelling in het bedrijf waar men naartoe trekt.

We splitsen de onderzoeksvraag op in twee delen. Ten eerste onderzoeken we of er verschillen zijn in de duur van een aanstelling na intersectorale mobiliteit tussen de verschillende statuten, waaronder die van uit-

¹¹ Omwille van het beschikbare werkgeheugen werd een steekproef van 30% uit de data gebruikt. Dit voorkomt ook een te grote noemer in de berekening van de standaardfouten voor de coëfficiënten.

zendkrachten. Dit kan gezien worden als de vraag naar de *duurzaamheid* van de uitstroom uit de uitzendsector. Ten tweede gaan we na of de uitzendsector een sneller *instroomkanaal* richting langdurige tewerkstelling is dan onmiddellijke instroom vanuit de populatie buiten de RSZ (komende vanuit werkloosheid, opleiding, een zelfstandige job, etc. Zie hiervoor paragraaf 2.1).

De eerste stelling die we onderzoeken is of de duurzaamheid van instroom in een job in een andere sector vanuit de uitzendsector verschilt van een overige veranderingen van sector. We beschouwen hier alle werknemers die tussen 2006 en 2007 vertrokken uit een sector en niet naar de uitzendsector of de uit de RSZ-populatie gingen. De variabele 'statuut' leert ons of de kansen op een langdurige aanstelling verschillend zijn voor voormalige uitzendkrachten ten opzichte van de 'reguliere' statuten zoals gedefinieerd door de RSZ. Met regulier worden de gewone arbeidsovereenkomsten bedoeld, dit wil zeggen rechtstreeks tewerkgesteld, wetende dat er geen verschillen zijn in sociaal statuut tussen uitzendkrachten en gewone werknemers. Tabel 9 geeft de uitkomsten van de logistische regressie voor de vier criteria, gaande van één tot vier periodes van doorlopende tewerkstelling in de job. Een eerste vaststelling is dat de verklarende kracht van deze modellen zeer laag is: voor de modellen met de kans op een aanstelling van minstens twee, drie en vier jaar is de pseudo- R^2 zelfs minder dan 1%. Andere variabelen zullen belangrijker zijn maar zijn niet voorhanden. Het gaat hier onder meer om inzet, scholing en vaardigheden, alsook of de motivatie voor de jobverandering vrijwillig is of niet (Stynen & Sels, 2008). Dit neemt niet weg dat effecten significant kunnen zijn en als gemiddelde betekenisvol.¹²

De referentiepersoon is een 'reguliere' arbeider voor het veranderen van sector met, na het veranderen van sector, één job, die tewerkgesteld is in een kleine onderneming (10 to 49 werknemers), en een man is tussen 26 en 50 jaar. Gemiddeld genomen blijkt de kans op een tewerkstelling van minstens 1 jaar zeer waarschijnlijk: het intercept van 1,82 betekent dat 64,54% van de intersectorale bewegingen naar dergelijke tewerkstelling gaan.¹³ Nemen we het criterium voor vast werk van meer dan 2 jaar, dan zitten we rond het evenwichtspunt (nl. 1 of 50%). Strengere criteria leiden steeds tot een lagere kans dat men naar een zo gedefinieerde aanstelling trekt. Reguliere bedienden, uitzendarbeiders en in iets mindere mate ook uitzendbedienden hebben hogere kansen als we de eerste indicator gebruiken als toetssteen. Gebruiken we strengere criteria, dan vlakken de verschillen tussen de statuten af. We leren hieruit dat uitzendkrachten en reguliere bedienden ingeschakeld worden in jobs met uitzicht op een langdurige aanstelling, maar dit minder vaak voortzetten. De overige, speciale arbeidersstatuten (leerlingen, seizoenarbeiders, mijnwerkers, dienstboden, etc.) hebben wel steeds lagere scores.

¹² Vergelijk dit met een model dat de kans op overlijden schat aan de hand van de factor 'vliegtuigcrash'. Waarschijnlijk verklaren vliegtuigcrashes een miniem deel van de mortaliteit: er zijn veel andere mogelijke doodsoorzaken. Toch is het effect op de kans om te overlijden vanzelfsprekend substantieel en significant indien men betrokken was in een vliegtuigcrash.

¹³ De formule voor het omrekenen van kansen als odds in percentages is: $\text{percentage} = \frac{\text{odds}}{1+\text{odds}}$.

Tabel 9 Logistische regressie van de kans op een langdurige aanstelling na intersectorale mobiliteit (2006-2007)

	Meer dan 1 jaar b sig		Meer dan 2 jaar b sig		Meer dan 3 jaar b sig		Meer dan 4 jaar b sig	
Constant	1,826	***	0,914		0,630	***	0,461	***
<i>Statuut</i> (ref: reguliere arbeider)								
2-Reguliere bediende	1,154	***	1,101	***	1,059	*	1,019	
3-Uitzendarbeider	1,128	***	1,039		1,027		1,013	
4-Uitzendbediende	1,078	*	0,999		0,974		0,955	
5-Overige arbeiders	0,783	**	0,726	***	0,649	***	0,678	***
6-Overige bedienden	0,822		0,960		0,952		0,985	
7-Ambtenaar	1,096		1,101		1,218		1,271	
Aantal jobs (ref: 1)	0,926		0,967		0,962		0,961	
<i>Bedrijfs grootte</i> (ref. klein 10-49)								
1- micro (1-9)	0,873	***	0,852	***	0,866	***	0,886	***
3- middelgroot (50-249)	0,935	*	0,949	*	0,991		1,004	
4- groot (250+)	0,584	***	0,656	***	0,726	***	0,813	***
<i>Leeftijdcat.</i> (ref. 26-50)								
1- 18-25 jaar	0,750	***	0,751	***	0,740	***	0,709	***
3- 51-64 jaar	1,202	***	1,159	***	1,132	**	1,139	**
Gender (ref: man)	1,019		1,042	*	1,039		1,025	
Pseudo R ²	1,33%		0,90%		0,70%		0,55%	

Noot: * p < 0.05; ** p < 0.01; *** p < 0.001

Kijken we voorts naar de tewerkstelling bij de toekomstige werkgever (bedrijfs grootte) en enkele werknemerskenmerken (gender en leeftijd), dan zien we dat kleine ondernemingen het meest perspectief bieden op een langdurige aanstelling, ongeacht het criterium. Grote ondernemingen halveren de kans op een aanstelling van minstens één jaar, en ook micro-ondernemingen zijn vaker tijdelijke bestemmingen. Het effect van middelgrote ondernemingen is voor de eerste twee criteria licht significant maar lijkt niet substantieel. Bij de werknemerskenmerken differentieert vooral leeftijd. Jonge werknemers hebben, in lijn met de *job match* theorie, een kwart tot 30% minder kans op een aanstelling in een job van minstens één tot minstens vier jaar in vergelijking met de referentiecategorie. Het omgekeerde geldt voor oudere werknemers. Hierbij wijzen we erop dat de bewegingen steeds intersectoraal zijn: sectorspecifieke vaardigheden spelen geen rol in de 'aantrekkelijkheid' van oudere werknemers; tenzij het loon een factor is, want de anciënniteit wordt niet noodzakelijk volledig erkend in een andere sector. Een tweede verklaring is de overlevingsbias: de populatie omvat immers enkel werknemers die in de loontrekkende tewerkstelling blijven én veranderen van sector. Dit geeft met andere woorden geen beeld van de frequentie van die bewegingen, maar enkel van de duurzaamheid in het geval men van sector verandert. Niettemin wijzen de cijfers op minder onvoorspelbaarheid later in de loopbaan. Een sterk gendereffect vinden we niet.

Voor het tweede deel van de vraagstelling vergelijken we de kans op een duurzame job van uitzendkrachten die van sector veranderen met die van de werknemers die instromen in de RSZ-populatie. De resultaten van de logistische regressie voor beide groepen zijn respectievelijk terug te vinden in tabel 10 en tabel 11. Ook hier is de verklarende kracht zwak. Zoals in de vorige analyse neemt die af voor de uitzendkrachten, maar de modellen met strengere criteria voor de instroom in de RSZ-populatie worden marginaal sterker.

De referentiecategorie is een voormalige uitzendkracht of persoon buiten de RSZ-populatie (zonder onderscheid naar statuut), die geen verschillende jobs gaat combineren, naar een klein bedrijf trekt en een man is tussen 26 en 50 jaar. Voor zo'n werknemer is de kans dat zijn aanstelling in 2007 meer dan een jaar zal duren, af te lezen bij het intercept. Instroom via de uitzendsector geeft een grotere kans op tewerkstelling van lange duur, bij elk criterium. Voor een uitzendkracht is de kans op een aanstelling van meer dan één jaar 2,32 keer zo groot als de kans dat hij sneller opnieuw van job verandert (meer dan het gemiddelde in de vorige analyse), voor personen die instromen in de RSZ-populatie zijn de odds slechts 1,16. We zien zoals hierboven dat de kansen in beide gevallen afnemen naarmate we op zoek gaan naar een tewerkstelling die langer duurt. Toch is dit steeds waarschijnlijker voor een werknemer die de uitzendsector verlaat. Uitgedrukt in percentages betekent dit voor de uitzendkrachten dat 69,90% in een baan van meer dan één jaar terechtkomt en 32,39% in een baan van meer dan vier jaar. Voor de instroom in de RSZ-populatie vinden we res-

pectievelijk 53,72% en 21,32%. Deze cijfers zijn gecontroleerd voor het aantal jobs, bedrijfsgrootte, leeftijd en geslacht. We stellen opnieuw vast dat de kansen op langdurige tewerkstelling voor beide groepen het grootst zijn in kleine ondernemingen (10-49 werknemers). Voor voormalige uitzendkrachten bieden middelgrote bedrijven gelijkaardige perspectieven, maar is de kans op een langdurige aanstelling bij uitstroom naar een groot bedrijf aanzienlijk kleiner dan bij de groep die instroomt in de RSZ-populatie. Het leeftijdseffect is telkens identiek: jongeren maken 10% tot 20% minder kans, en oudere werknemers 20% tot 30% méér kans op een langdurige aanstelling. De grotere kans bij oudere werknemers kan als volgt worden geïnterpreteerd. Vooreerst is het denkbaar dat, in de lijn van de job matching theorie geciteerd in Stynen en Sels (2008), jobveranderingen in de oudere leeftijdsgroep vaker vrijwillig zijn. Bovendien kan hun ervaring hen helpen om een goede match te realiseren die leidt tot blijvende tewerkstelling. Daarnaast moeten we opmerken dat de oudere werknemers die van sector wisselen wellicht niet representatief zijn voor een cohorte die bijvoorbeeld ook een aanzienlijke uitstroom naar het (brug)pensioen heeft. Een genderverschil vinden we niet nadrukkelijk bij de uitzendkrachten, maar in de groep die instroomt in de loontrekkende tewerkstelling hebben vrouwen meer kans dan mannen op een langdurige aanstelling, en dit loopt op tot 25% meer kans op een aanstelling van minstens vier jaar.

Tabel 10 Logistische regressie van de kans op een langdurige aanstelling na jobmobiliteit uit de uitzendsector (2006-2007)

	Meer dan 1 jaar sig		Meer dan 2 jaar sig		Meer dan 3 jaar sig		Meer dan 4 jaar sig	
	b		b		b		b	
Intercept	2,322	***	0,981		0,682	***	0,479	***
Aantal jobs (ref. 1)	0,761	***	0,869		0,854		0,873	
<i>Bedrijfsgrootte</i> (ref. klein 10-49)								
1- micro (1-9)	0,788	***	0,757	***	0,770	***	0,797	***
3- middelgroot (50-249)	1,025		0,992		1,046		1,093	
4- groot (250+)	0,579	***	0,632	***	0,691	***	0,774	***
<i>Leeftijdcat.</i> (ref. 26-50)								
1- 18-25 jaar	0,806	***	0,852	***	0,827	***	0,771	***
3- 51-64 jaar	1,377	***	1,303	**	1,184		1,237	*
Gender (ref. man)	1,055		1,095	*	1,064		1,039	
Pseudo R ²	1,51%		0,98%		0,79%		0,70%	

Noot: * p < 0.05; ** p < 0.01; *** p < 0.001

Tabel 11 Logistische regressie van de kans op een langdurige aanstelling na instroom in de loontrekkende tewerkstelling (2006-2007)

	Meer dan 1 jaar sig		Meer dan 2 jaar sig		Meer dan 3 jaar sig		Meer dan 4 jaar sig	
	b		b		b		b	
Intercept	1,161	***	0,532	***	0,366	***	0,271	***
Aantal jobs (ref. 1)	0,811	***	0,843	***	0,831	***	0,832	***
<i>Bedrijfsgrootte</i> (ref. klein 10-49)								
1- micro (1-9)	0,893	***	0,879	***	0,828	***	0,796	***
3- middelgroot (50-249)	0,952	*	1,016		1,045		1,061	*
4- groot (250+)	0,893	***	1,075	***	1,173	***	1,252	***
<i>Leeftijdcat.</i> (ref. 26-50)								
1- 18-25 jaar	0,836	***	0,88	***	0,889	***	0,865	***
3- 51-64 jaar	1,217	***	1,291	***	1,236	***	1,155	***
Gender (ref. man)	1,15	***	1,212	***	1,211	***	1,248	***
Pseudo R ²	0,43%		0,50%		0,67%		0,90%	

Noot: * p < 0.05; ** p < 0.01; *** p < 0.001

Uit de analyse van de intersectorale jobmobiliteit en de duur van de aanstelling blijkt dat een job in een nieuwe sector voor werknemers die uit de uitzendsector komen net zo duurzaam is als voor andere werknemers. Vergelijken we (voormalige) uitzendkrachten met instroom van buiten de loontrekkende tewerkstelling, dan stellen bovendien vast dat uitzendarbeid meer kansen biedt op tewerkstelling van langere duur. De

verklaarde variantie van alle modellen is evenwel zeer laag, wat wijst op het ontreken van de beslissende factoren, die het verschil maken tussen twee werknemers met hetzelfde statuut die van sector veranderen (opleiding, gedwongen of vrijwillig vertrek, etc.).

4. Conclusie

In deze paper bekeken we jobmobiliteit vanuit een sectorale invalshoek. Voor de analyse is gebruik gemaakt van RSZ-data over de loontrekkende werkgelegenheid in België, die via de DynaM-correctiemethode een zicht geven op de onderliggende reële arbeidsmarktdynamiek (die in zekere mate verschilt van schijnbare dynamiek in de administratieve RSZ-data – vandaar de noodzaak van correctie). Jobmobiliteit is in deze paper geoperationaliseerd als de jaar-op-jaar stroombewegingen van werknemers vanuit het ene bedrijf naar het andere, en dit voor elke periode van twee jaar tussen 2006 en 2011. Deze stroombewegingen worden geobserveerd binnen en tussen sectoren. De data laten evenwel niet toe rekening te houden met werknemersstromen binnen bedrijven. Vanuit dit sectorale perspectief en op basis van de nieuwe DynaM-data helpt de paper enkele wijdverbreide opvattingen over mobiliteit op de Belgische arbeidsmarkt in het juiste perspectief te zien. Een eerste opvatting luidt dat mobiliteit vooral samenhangt met individuele kenmerken zoals leeftijd en geslacht, of gesitueerd is binnen bepaalde sectoren. Een tweede vaak voorkomend beeld over mobiliteit is dat deze vooral binnen sectoren zal plaatsvinden, en dan meer bepaald in sectoren zoals uitzendwerk en horeca. Ten derde leeft nog vaak het beeld alsof de kansen op een duurzame baan na het verlaten van een uitzendbaan kleiner zijn dan in het geval van een ‘reguliere’ baan of na intrede van buiten de arbeidsmarkt.

Ten eerste toont de statistische analyse aan dat een sectoraal perspectief wel degelijk van belang is. De aanzienlijke niveauverschillen tussen sectoren in de mate van jobmobiliteit wijzen erop dat naast individuele kenmerken van de werknemers in een sector, de structuur en de aard van de sector bepalend zijn voor de graad van jobmobiliteit. De verhoudingen tussen de sectoren zijn, zowel voor de intersectorale als intrasectorale jobmobiliteit, stabiel over de tijd heen. Bovendien bevestigt de analyse het verband tussen jobmobiliteit en conjunctuur. Zo vinden we binnen de sectoren een sterk cyclisch effect: de crisis veroorzaakt een aanzienlijke terugval van de inter- en intrasectorale jobmobiliteit. Voor de uitzendsector merken we dat de stroombewegingen met andere sectoren al naar het einde van de eerste fase van de crisis terug op gang komen. De intersectorale jobmobiliteit voor de uitzendsector wijkt dus af van het algemene patroon van intersectorale mobiliteit naar en vanuit de andere sectoren. Dit is deels te wijten aan de diepgaande interactie met enkele andere sectoren, in het bijzonder de sectoren groothandel, detailhandel, en bouwnijverheid. We kunnen spreken van een soort symbiose, waarbij de uitzendsector de draaischijf is. Deze relaties gaan dan ook niet enkel in één richting: de stromen van de uitzendsector naar en vanuit de detailhandel en de bouwsector zijn vrij gelijkopgaand. Voor de sectoren opslag en logistiek, groothandel en voeding is het evenwel zo dat de uitzendsector als nettotoeleider fungeert, en werknemers uit andere sectoren, alsook uit de populatie buiten de RSZ, naar deze sectoren toeleidt.

Via panelregressie worden de inter- en intrasectorale jobmobiliteit in afzonderlijke multivariate modellen verklaard aan de hand van sectorkenmerken, bedrijfskenmerken en werknemerskenmerken. Sectorkenmerken (sectorgrootte, intersectorale responsiviteit van de jobmobiliteit en tewerkstellingsgroei) zijn vooral voor de intersectorale mobiliteit van belang. Bedrijfskenmerken (het aandeel grote bedrijven) en werknemerskenmerken hebben een sterk effect voor beide vormen van jobmobiliteit. We vinden een sterk positief effect van het aandeel jongeren in een sector en, enkel wat betreft intersectorale jobmobiliteit, een drukkend effect van het aandeel oudere werknemers, in lijn met de *job match* en *human capital* theorieën. Controle voor de werknemerskenmerken neemt zelfs telkens het grootste deel van de conjuncturele effecten weg: de crisis heeft zich met andere woorden in de eerste plaats via een relatieve daling van de tewerkstelling van jongeren en een bescherming van de *insiders* doorgedrukt in lagere inter- en intrasectorale jobmobiliteit. Het verwachte positieve effect van de feminisatie van een sector vinden we niet nadrukkelijk terug. Slotsom, met betrekking tot de opvatting dat mobiliteit vooral een kwestie is van leeftijd, wijzen de geaggregeerde werknemerskenmerken zowel in de richting van individuele effecten als op de impact van de structuur van een sector.

Ten tweede komt tot uiting dat de intrasectorale jobmobiliteit beduidend lager is dan de intersectorale mobiliteit. Toch is er een positieve correlatie tussen beide: sectoren met meer intersectorale mobiliteit vertonen ook meer intrasectorale mobiliteit. Dit zien we bijvoorbeeld in het geval de sectorgebonden arbeidsvraag groot is, zoals in de bouwsector. In de primaire sector, de horeca en de sector overige diensten zijn er echter

vooral bewegingen naar en uit andere sectoren, eerder dan binnen de sector zelf. Het feit dat de intersectorale jobmobiliteit beduidend hoger ligt dan de intrasectorale mobiliteit staat enigszins haaks op het institutionele kader van de arbeidsmarkt, die nu in sterke mate sectoraal en per paritair comité is ingericht, zonder noemenswaardige regelingen tussen sectoren en subsectoren. Bekeken vanuit de bewegingen die werknemers maken op de arbeidsmarkt, is er dus een grote discrepantie tussen de institutionele en de reële arbeidsmarkt in België.

Ten derde gaat de paper dieper in op de vraag van de duurzaamheid van baanveranderingen, in het bijzonder na een baan in de uitzendsector. Op basis van logistische regressie bekijken we de effecten van een verandering van sector op de kans op een aanstelling van langere duur bij eenzelfde onderneming (minstens één, resp. twee, drie of vier jaar). Er zijn voornamelijk verschillen naar tewerkstellingsstatuut op de korte termijn. Uitzendkrachten en 'reguliere' bedienden hebben een grotere kans om in een aanstelling van minstens één jaar terecht te komen in vergelijking met reguliere arbeiders. Aanstellingen van minstens twee jaar of langer zijn voor de reguliere tewerkgestelden en de uitzendkrachten ongeveer even waarschijnlijk. We stellen trouwens vast dat de kans op een aanstelling van langere duur waarschijnlijker is voor uitzendkrachten dan voor instromers uit de niet-loontrekkende tewerkstelling, gegeven dat men in een andere sector terechtkomt. Deze bevindingen bieden extra wetenschappelijke evidentie voor het zogenaamde vierde motief, dat recent ook wettelijk mogelijk maakt dat uitzendbedrijven uitzendkrachten ter beschikking stellen van bedrijven met het oog op een vaste aanwerving, wat zich in praktijk al veel eerder ontwikkelde. Daarnaast zijn ook de effecten van de bedrijfsgrootte bijzonder sterk. Werknemers die naar een micro-onderneming of een grote onderneming in een andere sector trekken hebben minder kans op een langlopende betrekking dan werknemers die naar kleine ondernemingen (10-49 werknemers) gaan. Zoals bij de analyse van de jobmobiliteit op sectoraal niveau vinden we op werknemersniveau eveneens een kleinere kans dat jongeren minstens één jaar aanblijven, en meer zekerheid voor oudere werknemers die een andere sector opzoeken aan het eind van de loopbaan. Ook vrouwen hebben een grotere kans op langdurige tewerkstelling dan mannen.

Deze paper toont aan dat jobmobiliteit een erg ingrijpend fenomeen op de arbeidsmarkt is, zowel voor de werknemer als voor de ondernemingen en sectoren die hierop moeten inspelen of hiervan gebruikmaken. Hoewel de onderliggende bewegingen vaak aan het oog ontsnappen, is jobmobiliteit tegelijk kenmerkend voor een groeiende, dynamische economie, alsook de bestaansreden van de uitzendsector. De stromen naar de uitzendsector voor, tijdens en na de crisis illustreren het belang hiervan. De analyse biedt inzicht in deze stromen op een beschrijvend- en verklarend-statistisch niveau, aan de hand van betrouwbare en innovatieve administratieve bronnen. De individuele drijfveer achter deze werknemersstromen, met name of deze vrijwillig zijn of niet, en een meer volledige verklaring voor de dynamiek, bijvoorbeeld gebaseerd op scholing en vaardigheden, kan met de beschikbare gegevens echter niet verder uitgediept worden. Op dit vlak ligt het veld open voor verder onderzoek.

Bijlage

1. Sectorclassificatie

De sectorindeling in onderstaande tabel splitst de dienstensector op in zakelijke diensten (één teken categorieën K tot N) en overige diensten, voor de interpretatie van figuur 1.

Tabel B1 Aangepaste Nacebel Rev. 2 classificatie van economische sectoren

Primaire sector

Code	Snelnaam	Label
AA1	Landbouw	Landbouw
AA2	Bosbouw	Bosbouw
AA3	Visserij	Visserij en aquacultuur
BA1	Mijnbouw	Winning van delfstoffen

Industrie

Code	Snelnaam	Label
CA1	Voeding	Vervaardiging van voedingsmiddelen, dranken en tabaksproducten
CB1	Textiel	Textiel-, kleding- en leernijverheid
CC1	Houtindustrie	Houtindustrie, vervaardiging van artikelen van kurk, riet of vlechtwerk
CC2	Papier	Vervaardiging van papier en papierwaren
CC3	Drukkerijen	Drukkerijen, reproductie van opgenomen media
CD1	Raffinage	Vervaardiging van cokes en van geraffineerde aardolieproducten
CE1	Chemie	Vervaardiging van chemische producten
CF1	Farmaceutische sector	Vervaardiging van farmaceutische grondstoffen en producten
CG1	Kunststofindustrie	Vervaardiging van producten van rubber of kunststof
CG2	Non-ferro	Vervaardiging van andere niet-metaalhoudende minerale producten
CH1	Metaalproductie	Vervaardiging van metalen in primaire vorm
CH2	Metaalverwerking	Vervaardiging van producten van metaal (excl. machines en apparaten)
CI1	Informatica-industrie	Vervaardiging van informaticaproducten en van elektronische en optische producten
CJ1	Elektronindustrie	Vervaardiging van elektrische apparatuur
CK1	Machinebouw	Vervaardiging van machines, apparaten en werktuigen, n.e.v.
CL1	Autoassemblage	Vervaardiging en assemblage van motorvoertuigen, aanhangwagens en opleggers
CL2	Productie transport	Vervaardiging van andere transportmiddelen
CM1	Meubelindustrie	Vervaardiging van meubelen en overige industrie
CM2	Service machines	Reparatie en installatie van machines en apparaten

Overige diensten

Code	Snelnaam	Label
DA1	Energiesector	Productie en distributie van elektriciteit, gas, stoom en gekoelde lucht
EA1	Waterzuivering en -distributie	Winning, behandeling en distributie van water
EA2	Recyclage en afvalbeheer	Inzameling en verwerking van afval en afvalwater; terugwinning, sanering en ander afvalbeheer
FA1	Bouwnijverheid	Bouwnijverheid
GA1	Autohandel	Groot- en detailhandel in en onderhoud en reparatie van motorvoertuigen en motorfietsen
GA2	Groothandel	Handelsbemiddeling en groothandel (excl. auto's en motorfietsen)
GA3	Detailhandel	Detailhandel (excl. auto's en motorfietsen)
HA1	Vervoer	Vervoer
HA2	Opslag en logistiek	Opslag en vervoerondersteunende activiteiten
HA3	Posterijen en koeriers	Posterijen en koeriers
IA1	Horeca	Verschaffen van accommodatie en maaltijden
JA1	Uitgeverijen	Uitgeverijen
JA2	Media	Productie van films en muziek, radio en TV
JB1	Telecommunicatie	Telecommunicatie
JC1	ICT-diensten	Informaticatechnologie en dienstverlenende activiteiten op gebied van informatica
RA1	Culturele sector	Kunst en amusement, bibliotheken, musea, loterijen en kansspelen
RA2	Recreatie	Sport, ontspanning en recreatie
SA1	Verenigingen	Verenigingen
SA2	Service Elektro	Reparatie van computers en consumentenartikelen
SA3	Overige diensten	Overige persoonlijke diensten
TA1	Huishouden	Huishoudens als werkgever van huishoudelijk personeel
UA1	Buitenland	Extraterritoriale organisaties en lichamen

Zakelijke diensten

Code	Snelnaam	Label
KA1	Financiële sector	Financiële activiteiten en verzekeringen
LA1	Immobilien	Exploitatie van en handel in onroerend goed
MA1	Boekhouding en bedrijfsbeheer	Rechts- en boekhoudkundige dienstverlening, activiteiten van hoofdkantoren; bedrijfsbeheer
MA2	Architecten en ingenieurs	Architecten en ingenieurs; technische testen en toetsen
MB1	Onderzoek	Speur- en ontwikkelingswerk op wetenschappelijk gebied
MC1	Reclame	Reclamebureaus, mediarepresentatie, markt- en opinieonderzoek
MC2	Toegepaste wetenschap	Wetenschappelijke en technische activiteiten (incl. veterinaire diensten)
NA1	Verhuur- en lease	Verhuur- en lease
NA2	Uitzendsector	Terbeschikkingstelling van personeel
NA3	Reisbureaus	Reisbureaus, reisorganisatoren, reserveringsbureaus en aanverwante activiteiten
NA4	Beveiligingsfirma's, zakelijke diensten	Beveiliging- en opsporingsactiviteiten, overige zakelijke dienstverlening

Publieke sector

Code	Snelnaam	Label
OA1	Openbaar bestuur	Openbaar bestuur en defensie; verplichte sociale verzekeringen
PA1	Onderwijs	Onderwijs
QA1	Gezondheidszorg	Menselijke gezondheidszorg
QB1	Instellingen	Maatschappelijke dienstverlening met huisvesting
QB2	Maatschappelijke dienstverlening	Maatschappelijke dienstverlening zonder huisvesting

2. Inter- en intrasectorale jobmobiliteit

Tabel B2 Kerncijfers tewerkstelling en inter- en intrasectorale jobmobiliteit (2010-2011)

	L_{t-1}	L_t	Instroom	Uitstroom	Groei	Groei %	Inter-M %	Intra-M %
Landbouw, bosbouw en visserij	21 360	24 311	11 648	8 697	2 951	12,92	44	6
Mijnbouw	3 059	3 110	360	309	51	1,65	11	1
Voeding	94 732	95 970	17 107	15 869	1 238	1,30	17	3
Textiel	29 787	28 566	3 199	4 420	-1 221	-4,18	13	2
Houtindustrie	10 696	10 849	2 012	1 859	153	1,42	18	1
Papier	13 325	13 361	1 717	1 681	36	0,27	13	0
Drukkerijen	15 682	15 406	2 216	2 492	-276	-1,78	15	3
Raffinage	3 632	3 424	233	441	-208	-5,90	9	0
Chemie	43 242	44 580	5 337	3 999	1 338	3,05	11	1
Farmaceutische sector	24 349	25 593	3 764	2 520	1 244	4,98	12	1
Kunststofindustrie	24 417	24 940	3 871	3 348	523	2,12	15	1
Non-ferro	29 940	30 134	4 503	4 309	194	0,65	15	2
Metaalproductie	30 553	31 307	3 439	2 685	754	2,44	10	0
Metaalverwerking	61 214	61 565	10 819	10 468	351	0,57	17	3
Informatica-industrie	13 073	13 406	1 974	1 641	333	2,52	14	1
Elektro-industrie	17 029	17 130	2 571	2 470	101	0,59	15	1
Machinebouw	36 938	38 716	7 032	5 254	1 778	4,70	16	1
Autoassemblage	41 403	40 031	5 882	7 254	-1 372	-3,37	16	1
Productie transport	6 463	6 405	693	751	-58	-0,90	11	0
Meubelindustrie	21 524	20 978	3 179	3 725	-546	-2,57	16	2
Service machines	11 927	12 375	2 866	2 418	448	3,69	22	1
Energiesector	18 566	18 906	2 357	2 017	340	1,81	12	1
Waterzuivering en -distributie	3 192	3 234	202	160	42	1,31	6	0
Recyclage en afvalbeheer	13 236	13 927	3 096	2 405	691	5,09	20	1
Bouwnijverheid	233 163	237 251	42 455	38 367	4 088	1,74	17	12
Autohandel	60 366	61 492	10 319	9 193	1 126	1,85	16	8
Groothandel	200 208	203 826	39 733	36 115	3 618	1,79	19	4
Detailhandel	261 964	263 773	55 401	53 592	1 809	0,69	21	7
Vervoer	143 012	143 726	20 340	19 626	714	0,50	14	7
Opslag en logistiek	54 412	56 564	11 614	9 462	2 152	3,88	19	3
Posten en koeriers	38 863	37 559	4 408	5 712	-1 304	-3,41	13	0
Horeca	136 352	134 251	42 984	45 085	-2 101	-1,55	33	12
Uitgeverijen	11 144	10 739	1 769	2 174	-405	-3,70	18	3
Media	13 648	13 483	2 365	2 530	-165	-1,22	18	3
Telecommunicatie	26 407	26 228	2 994	3 173	-179	-0,68	12	1
ICT-diensten	50 607	51 704	11 550	10 453	1 097	2,14	21	7
Financiële sector	136 459	138 416	15 773	13 816	1 957	1,42	11	4
Immobilien	19 793	20 383	4 591	4 001	590	2,94	21	4
Boekhouding en bedrijfsbeheer	77 460	78 712	17 321	16 069	1 252	1,60	21	5
Architecten en ingenieurs	38 603	40 107	8 863	7 359	1 504	3,82	21	3
Onderzoek	15 518	15 884	3 493	3 127	366	2,33	21	2
Reclame	13 326	13 133	4 450	4 643	-193	-1,46	34	5
Toegepaste wetenschap	4 855	5 010	1 432	1 277	155	3,14	27	1
Verhuur- en lease	8 188	8 722	2 610	2 076	534	6,32	28	2
Uitzendsector	217 220	214 066	123 510	126 664	-3 154	-1,46	58	10
Reisbureaus	8 643	8 600	1 533	1 576	-43	-0,50	18	6
Beveiligingsfirma's, zakelijke diensten	156 210	169 254	49 114	36 070	13 044	8,02	26	6
Openbaar bestuur	218 142	217 509	15 404	16 037	-633	-0,29	7	1
Onderwijs	393 289	395 169	41 692	39 812	1 880	0,48	10	1
Gezondheidszorg	186 561	192 653	23 995	17 903	6 092	3,21	11	3
Instelling	114 921	117 861	19 566	16 626	2 940	2,53	15	5
Maatschappelijke dienstverlening	135 374	140 868	27 660	22 166	5 494	3,98	18	2
Culturele sector	18 627	19 053	4 727	4 301	426	2,26	24	2
Recreatie	15 341	15 421	4 996	4 916	80	0,52	32	5
Verenigingen	45 616	46 393	8 920	8 143	777	1,69	19	3
Service elektro	3 501	3 445	836	892	-56	-1,61	25	1
Overige diensten	31 828	31 967	8 369	8 230	139	0,44	26	9
Huishouden	3 214	3 246	704	672	32	0,99	21	3
Buitenland	2 643	2 719	435	359	76	2,83	15	1

Tabel B3 Inter- en intrasectorale jobmobiliteit (2006-2011), in %

	Intersectoraal					Intrasectoraal				
	2007	2008	2009	2010	2011	2007	2008	2009	2010	2011
Landbouw, bosbouw en visserij	44	42	41	41	44	7	6	6	6	6
Mijnbouw	13	18	16	10	11	1	2	0	1	1
Voeding	19	20	18	16	17	3	3	3	3	3
Textiel	15	15	14	12	13	3	3	2	2	2
Houtindustrie	22	22	18	17	18	2	2	1	1	1
Papier	15	15	13	12	13	1	1	0	0	0
Drukkerijen	15	16	16	13	15	5	4	4	3	3
Raffinage	10	10	12	8	9	0	0	0	0	0
Chemie	12	12	11	10	11	1	1	1	1	1
Farmaceutische sector	17	14	12	12	12	1	1	1	1	1
Kunststofindustrie	16	17	14	13	15	1	1	1	0	1
Non-ferro	17	17	14	14	15	2	2	2	1	2
Metaalproductie	11	10	9	9	10	1	0	1	1	0
Metaalverwerking	20	20	19	15	17	4	3	2	2	3
Informatica-industrie	19	17	13	13	14	2	1	1	2	1
Elektro-industrie	18	17	16	14	15	0	0	1	0	1
Machinebouw	17	17	18	12	16	1	1	1	1	1
Autoassemblage	17	16	13	9	16	1	1	1	1	1
Productie transport	12	14	13	9	11	0	0	0	0	0
Meubelindustrie	18	19	17	15	16	3	2	2	2	2
Service machines	26	25	23	17	22	1	1	1	1	1
Energiesector	14	14	15	12	12	2	1	1	1	1
Waterzuivering en -distributie	9	6	7	6	6	0	0	0	0	0
Recyclage en afvalbeheer	25	24	22	19	20	2	1	2	2	1
Bouwnijverheid	18	18	17	16	17	14	14	12	11	12
Autohandel	17	17	15	14	16	8	8	8	8	8
Groothandel	21	21	19	18	19	5	5	4	4	4
Detailhandel	21	21	20	19	21	7	8	7	6	7
Vervoer	15	15	14	13	14	9	8	7	6	7
Opslag en logistiek	21	22	19	17	19	4	4	3	3	3
Posterijen en koeriers	12	14	13	12	13	0	0	0	0	0
Horeca	34	34	32	32	33	13	13	12	12	12
Uitgeverijen	19	21	21	15	18	2	2	3	2	3
Media	18	19	19	17	18	4	4	4	3	3
Telecommunicatie	12	13	15	11	12	1	2	1	1	1
ICT-diensten	24	24	21	20	21	8	8	6	5	7
Financiële sector	12	13	11	10	11	5	5	4	3	4
Immobilien	23	25	25	28	21	3	4	4	3	4
Boekhouding en bedrijfsbeheer	23	26	22	19	21	6	6	5	5	5
Architecten en ingenieurs	22	23	22	19	21	5	4	4	3	3
Onderzoek	23	24	23	20	21	2	2	2	2	2
Reclame	32	34	32	29	34	5	6	5	4	5
Toegepaste wetenschap	30	34	31	24	27	2	2	1	2	1
Verhuur- en lease	31	33	31	25	28	2	3	2	2	2
Uitzendsector	62	62	58	61	58	11	11	10	10	10
Reisbureaus	20	21	19	17	18	7	7	7	5	6
Beveiligingsfirma's, zakelijke diensten	26	26	25	35	26	5	5	5	4	6
Openbaar bestuur	7	8	8	7	7	1	2	1	1	1
Onderwijs	11	11	11	10	10	1	1	1	1	1
Gezondheidszorg	10	11	11	11	11	3	3	3	4	3
Instelling	15	15	15	14	15	4	5	5	5	5
Maatschappelijke dienst-verlening	20	21	22	27	18	3	4	4	3	2
Culturele sector	24	24	26	23	24	3	3	3	3	2
Recreatie	34	35	32	30	32	5	5	5	4	5
Verenigingen	19	20	26	18	19	3	3	3	3	3
Service elektro	26	29	29	28	25	1	1	1	0	1
Overige diensten	24	25	23	27	26	10	10	10	10	9
Huishouden	25	23	26	23	21	5	3	2	3	3
Buitenland	21	18	19	16	15	1	1	1	1	1

3. Werknemersstromen van en naar de uitzendsector

Tabel B4 Werknemersstromen afkomstig uit de uitzendsector (2006-2011)

Bestemming	Percentage uitstroom uitzendsector					Percentage instroom bestemming					Gecum. stroom
	2007	2008	2009	2010	2011	2007	2008	2009	2010	2011	
Groothandel	7	7	6	6	7	20	22	22	20	21	43 385
Detailhandel	6	5	6	7	7	14	15	16	15	15	39 759
Beveiligingsfirma's, zakelijke diensten	4	4	4	12	5	17	19	20	18	13	36 400
Bouwnijverheid	4	4	4	4	5	13	13	14	13	14	27 654
Voeding	4	4	4	4	4	31	32	31	31	33	27 355
Opslag en logistiek	3	4	3	2	3	32	35	35	29	36	19 950
Horeca	3	3	3	3	3	8	8	10	8	8	18 040
Vervoer	3	3	2	2	3	16	16	16	15	17	17 480
Metaalverwerking	3	3	2	2	2	31	31	28	23	28	16 613
Maatschappelijke dienstverlening	2	2	3	2	1	7	8	10	8	5	14 240
Autohandel	2	2	1	2	2	19	22	22	21	22	10 292
Autoassemblage	2	2	1	1	2	46	43	24	36	40	10 209
Boekhouding en bedrijfsbeheer	1	2	1	1	2	11	10	12	11	12	9 839
Financiële sector	2	2	1	1	1	11	13	13	12	11	9 504
Machinebouw	2	2	1	1	1	27	29	25	23	24	8 979
Onderwijs	1	1	2	1	1	4	4	4	4	4	8 374
Kunststofindustrie	1	1	1	1	1	39	41	35	33	38	7 434
Chemie	1	1	1	1	1	28	31	30	26	30	7 197
Textiel	1	1	1	1	1	38	41	40	31	38	7 020
Non-ferro	1	1	1	1	1	26	30	32	26	29	6 959
ICT-diensten	1	1	1	1	1	10	11	11	14	11	6 706
Gezondheidszorg	1	1	1	1	1	6	7	7	5	5	6 670
Openbaar bestuur	1	1	1	1	1	7	7	8	6	7	6 159
Farmaceutische sector	1	1	1	1	1	21	34	36	40	30	6 154
Posterijen en koeriers	1	1	1	1	1	20	23	30	30	26	5 812
Metaalproductie	1	1	0	0	1	33	38	34	25	36	5 443
Architecten en ingenieurs	1	1	1	1	1	12	12	12	12	13	5 425
Recyclage en afvalbeheer	1	1	1	1	1	27	29	28	22	29	4 438
Instelling	1	1	1	1	1	5	5	5	4	4	4 314
Meubelindustrie	1	1	1	1	1	22	24	23	22	24	4 107
Papier	1	1	0	1	1	42	48	45	40	41	3 924
Overige diensten	1	1	0	1	1	12	11	11	8	10	3 796
Elektro-industrie	1	1	1	0	1	31	27	28	18	25	3 570
Houtindustrie	1	1	0	0	1	31	33	31	25	32	3 253
Verenigingen	0	0	1	1	0	6	6	7	7	6	3 048
Reclame	0	1	0	0	0	14	14	15	11	12	2 948
Service machines	0	1	0	0	0	22	28	17	15	18	2 779
Informatica-industrie	1	1	0	0	0	24	28	28	21	28	2 760
Telecommunicatie	0	0	0	0	0	16	15	16	13	16	2 437
Drukkerijen	0	0	0	0	0	22	22	22	18	18	2 429
Recreatie	0	0	0	0	0	8	9	9	8	8	2 120
Verhuur- en lease	0	0	0	0	0	15	15	18	15	15	2 066
Landbouw, bosbouw en visserij	0	0	0	0	0	5	5	5	4	3	2 034
Culturele sector	0	0	0	0	0	8	10	7	8	10	1 910
Energiesector	0	0	0	0	0	13	14	10	12	12	1 840
Immobilien	0	0	0	0	0	9	8	8	4	8	1 744
Uitgeverijen	0	0	0	0	0	14	13	10	15	13	1 332
Media	0	0	0	0	0	10	10	12	9	13	1 308
Service elektro	0	0	0	0	0	25	23	28	31	18	1 217
Onderzoek	0	0	0	0	0	7	6	6	6	6	1 104
Productie transport	0	0	0	0	0	27	25	19	16	21	906
Reisbureaus	0	0	0	0	0	10	10	12	7	8	790
Toegepaste wetenschap	0	0	0	0	0	8	11	9	10	9	664
Mijnbouw	0	0	0	0	0	20	29	13	28	24	456
Huishouden	0	0	0	0	0	5	6	8	10	7	279
Buitenland	0	0	0	0	0	13	9	9	6	6	214
Raffinage	0	0	0	0	0	10	6	9	9	7	154
Waterzuivering en -distributie	0	0	0	0	0	5	11	7	8	7	92
Niet-RSZ	30	29	38	30	31	13	14	15	11	12	

Tabel B5 Werknemersstromen naar uitzendsector (2006-2011)

Herkomst	Percentage uitstroom herkomst					Percentage instroom uitzendsector					stroom
	2007	2008	2009	2010	2011	2007	2008	2009	2010	2011	
Detailhandel	13	12	11	12	13	5	5	6	5	6	31 159
Horeca	11	11	8	9	10	4	4	4	3	4	21 968
Groothandel	12	12	10	11	12	4	4	4	3	3	21 596
Bouwnijverheid	12	12	9	12	12	3	4	4	4	4	21 444
Maatschappelijke dienst- verlening	10	12	8	16	7	2	2	2	8	1	17 929
Beveiligingsfirma's, zakelijke diensten	12	12	9	9	11	2	2	2	2	3	14 447
Voeding	15	15	12	14	15	2	2	2	2	2	11 918
Vervoer	10	11	10	11	12	2	2	2	2	2	10 628
Metaalverwerking	13	13	12	15	14	1	1	2	1	1	8 007
Opslag en logistiek	15	17	16	14	15	1	1	2	1	1	7 485
Autoassemblage	18	16	17	17	19	2	1	1	1	1	7 017
Autohandel	13	14	13	14	14	1	1	1	1	1	6 269
Onderwijs	3	3	2	3	3	1	1	1	1	1	5 866
Boekhouding en bedrijfs- beheer	8	7	7	7	7	1	1	1	1	1	5 429
Textiel	18	16	16	15	17	1	1	1	1	1	5 040
Financiële sector	7	6	5	5	6	1	1	1	1	1	4 570
Gezondheidszorg	6	6	5	5	6	1	1	1	1	1	4 432
Landbouw, bosbouw en visserij	12	11	7	8	7	1	1	1	1	0	3 959
Machinebouw	13	12	9	13	10	1	1	1	1	0	3 906
Instelling	6	6	4	4	5	1	1	1	0	1	3 766
Overige diensten	11	10	8	8	9	1	1	1	0	1	3 235
ICT-diensten	7	6	7	5	6	1	0	1	0	1	3 225
Architecten en ingenieurs	8	7	11	8	9	0	0	1	0	1	3 055
Openbaar bestuur	5	4	3	3	4	1	1	0	0	1	3 007
Chemie	12	10	11	9	11	1	0	1	0	0	3 000
Non-ferro	13	11	11	13	13	1	0	1	1	0	2 983
Kunststofindustrie	17	15	15	14	16	0	0	1	0	0	2 898
Posterijen en koeriers	10	8	7	8	7	1	0	0	0	0	2 488
Meubelindustrie	12	11	10	12	13	0	0	0	0	0	2 367
Metaalproductie	10	12	11	12	11	0	0	1	0	0	2 169
Reclame	9	8	8	12	10	0	0	0	0	0	2 148
Verenigingen	6	5	2	4	5	0	0	0	0	0	2 055
Recreatie	9	8	6	8	8	0	0	0	0	0	2 018
Farmaceutische sector	20	12	13	13	10	0	0	0	0	0	1 796
Elektro-industrie	11	13	8	10	13	0	0	0	0	0	1 694
Papier	16	13	16	18	20	0	0	0	0	0	1 684
Recyclage en afvalbeheer	13	12	11	15	14	0	0	0	0	0	1 680
Drukkerijen	13	11	8	12	11	0	0	0	0	0	1 634
Houtindustrie	12	13	12	16	16	0	0	0	0	0	1 562
Culturele sector	8	7	6	7	8	0	0	0	0	0	1 495
Service machines	13	8	10	10	10	0	0	0	0	0	1 281
Verhuur- en lease	13	10	9	10	11	0	0	0	0	0	1 247
Telecommunicatie	8	7	4	6	7	0	0	0	0	0	1 218
Immobilien	8	7	8	7	7	0	0	0	0	0	1 217
Informatica-industrie	10	11	9	14	7	0	0	0	0	0	1 164
Media	9	9	7	11	11	0	0	0	0	0	1 163
Energiesector	12	9	8	9	10	0	0	0	0	0	860
Reisbureaus	12	12	7	10	9	0	0	0	0	0	841
Uitgeverijen	7	6	6	6	5	0	0	0	0	0	660
Onderzoek	4	6	3	4	4	0	0	0	0	0	655
Toegepaste wetenschap	10	6	6	8	9	0	0	0	0	0	489
Productie transport	11	7	9	12	7	0	0	0	0	0	399
Service elektro	8	8	5	8	9	0	0	0	0	0	398
Huishouden	7	5	5	7	6	0	0	0	0	0	207
Mijnbouw	11	4	2	7	6	0	0	0	0	0	128
Buitenland	4	7	2	2	6	0	0	0	0	0	105
Raffinage	5	6	2	7	5	0	0	0	0	0	89
Waterzuivering en -distributie	7	8	3	5	5	0	0	0	0	0	50
Niet-RSZ	19	19	15	18	19	54	55	49	53	56	

Bibliografie

- Borjas G.J. (2013), *Labor economics* (6th ed., Vol. 2), McGraw-Hill, Boston, MA.
- Davis S.J. & Haltiwanger J. (1999), 'Gross job flows', in O. Ashenfelter & D. Card (eds.), *Handbook of labor economics*, Elsevier Science B.V., p. 2 711–2 805.
- De Graaf-Zijl M., van den Berg G.J. & Heyma A. (2009), 'Stepping stones for the unemployed: the effect of temporary jobs on the duration until (regular) work', *Journal of Population Economics*, vol. 24, n° 1, p. 107–139, doi:10.1007/s00148-009-0287-y.
- De Winne S., Stynen D., Gilbert C. & Sels L. (2009), *De gevolgen van arbeidsmobiliteit: een overzicht op macro-, meso- en microniveau*, Steunpunt WSE, Leuven, p. 19.
- Farber H.S. (1994), 'The Analysis of Interfirm Worker Mobility', *Journal of Labor Economics*, vol. 12, n° 4, p. 554–593, doi:10.2307/2535260.
- Gesthuizen M. & Dagevos J. (2005), *Arbeidsmobiliteit in goede banen. Oorzaken van baan- en functiewisselingen en gevolgen voor de kenmerken van het werk*, Sociaal en Cultureel Planbureau, Den Haag, p. 142.
- Geurts K. & Ramioul M. (2009), *Jobcreatie en -destructie bij Vlaamse werkgevers. Originele cijfers op basis van een verbeterde methodologie*, Kerosine Working Paper 2009, HIVA-KU Leuven, Leuven.
- Hveem J. (2012), *Are temporary work agencies stepping-stones into regular employment?*, SULCIS Working Paper, n° 2012:3, Stockholm University Linnaeus Center for Integration Studies – SULCIS, Retrieved from http://ideas.repec.org/p/hhs/sulcis/2012_003.html.
- Jovanovic B. (1979), Job Matching and the Theory of Turnover, *Journal of Political Economy*, vol. 87, n° 5, p. 972–990, doi:10.2307/1833078.
- Muffels R.J. (2008), *Flexibility and employment security in Europe: labour markets in transition*, Edward Elgar, Cheltenham, UK and Northampton, MA, USA.
- Muffels R.J. & Luijkx R. (2008), 'Male labour market mobility and income and employment security in Europe', in R. Muffels (ed.), *Flexibility and employment security in Europe: labour markets in transition*, Edward Elgar, Cheltenham, UK and Northampton, MA, USA.
- Neal D. (1999), 'The Complexity of Job Mobility among Young Men', *Journal of Labor Economics*, vol. 17, n° 2, p. 237–261, doi:10.1086/209919.
- Peeters A., Van Pelt A., Valsamis D. & Reymen D. (2009), *Uitzendarbeid: opstap naar duurzaam werk, ook voor kansengroepen?*, IDEA consult, Brussel.
- Schmid G. & Gazier B. (2002), *The dynamics of full employment. Social integration through Transitional Labour Market*, Edward Elgar, Cheltenham, UK and Northampton, MA, USA.
- Sels L. (2008a), 'Arbeidsmobiliteit, vaart de arbeidsmarkt er wel bij? Een diagnose op macroniveau', *Over.Werk*, nr. 2, p. 41–53.
- Sels L. (2008b), 'Beschermd mobiliteit of beschermen tegen mobiliteit? Recepten voor een (te?) stabiele arbeidsmarkt'. *Over.Werk*, nr. 2, p. 54–70.
- Stynen D. & Sels L. (2008), 'Wat arbeidsmobiliteit met werknemers en hun loopbanen doet. Een diagnose op microniveau', *Over.Werk*, nr. 2, p. 8–19.
- Topel R.H. & Ward M.P. (1992), 'Job Mobility and the Careers of Young Men', *The Quarterly Journal of Economics*, vol. 107, n° 2, p. 439–479, doi:10.2307/2118478.

- Van Mellaert L., Geurts K., Heylen V., Ramioul M., Vets P. & Struyven L. (2013), *Het belang van de DynaM-correctiemethode voor het bestuderen van de dynamiek op de Belgische arbeidsmarkt*, Beleidspaper STORE-B-13-004, STORE/HIVA-KU Leuven, Leuven (te verschijnen).
- Van Ojen Q.H. & Zwinkels W.S. (2011), *Baan-baanmobiliteit: ontwikkelingen in trends en voorkeuren van werknemers en werkgevers*, AStri, Leiden.
- Vandekerckhove S. & Ramioul M. (2011), *Patterns of growth and changing quality of work in Europe*, FORBA, Vienna.
- Vermandere C., Geurts K. & Struyven L. (2012), *De regionale jobdynamiek in tijden van crisis en heropleving. Een vergelijkende analyse van Brussel, Vlaanderen en Wallonië*, DynaM-Working paper 2012/1, p. 49, HIVA-KU Leuven, Leuven.
- Vermeulen H. & Warmerdam J. (2013), 'Uitzendkracht zonder startkwalificatie heeft een relatief zwakke arbeidsmarktpositie', *Over.Werk*, nr. 1, p. 30–38.
- Ziguras S. & Stricker P. (2008), 'Labour market transitions in Australia: employment, flexibility and security in a liberal welfare regime', in R. Muffels (ed.), *Flexibility and employment security in Europe: labour markets in transition*, Edward Elgar, Cheltenham, UK and Northampton, MA, USA.