

Transities op de arbeidsmarkt en dynamiek van loopbanen

EEN RUIMERE ANALYSE OP BASIS VAN
LONGITUDINALE STEEKPROEFDATA (1996-2015)

RAPPORT IN HET KADER VAN DE VIONA-LEERSTOEL
DYNAMIEK VAN DE ARBEIDSMARKT

Tim Goesaert, Tine Vandekerkhove &
Ludo Struyven



ONDERZOEKSINSTITUUT VOOR
ARBEID EN SAMENLEVING

TRANSITIES OP DE ARBEIDSMARKT EN DYNAMIEK VAN LOOPBANEN

Een ruimere analyse op basis van longitudinale
steekproefdata (1996-2015)

Rapport in het kader van de VIONA-Leerstool
Dynamiek van de arbeidsmarkt

Tim Goesaert, Tine Vandekerkhove & Ludo Struyven

Onderzoek in opdracht van de Vlaamse minister bevoegd voor Werk en het
departement Werk en Sociale Economie in het kader van het
VIONA-onderzoeksprogramma

Gepubliceerd door
KU Leuven
HIVA - ONDERZOEKSINSTITUUT VOOR ARBEID EN SAMENLEVING
Parkstraat 47 bus 5300, 3000 LEUVEN, België
hiva@kuleuven.be
<http://hiva.kuleuven.be>

D/2019/4718/040 – ISBN 9789055506798

© 2019 HIVA-KU Leuven

Niets uit deze uitgave mag worden veeveelvuldigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze ook, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever.
No part of this book may be reproduced in any form, by mimeograph, film or any other means, without permission in writing from the publisher.

Voorwoord

Als men het vandaag heeft over een arbeidsmarkt in beweging, gaat het vaak over een deelaspect, zoals de uitzendsector, de starters of de flexwerkers. Dit rapport becijfert en analyseert, voor het eerst voor onze arbeidsmarkt, alle bewegingen doet zich voor op het niveau van de werknemers die jaarlijks in dienst treden bij een onderneming. Dit omvat een analyse van de aanwervingen naar socio-economische positie voor aanwerving (uit welke positie stromen werknemers in); sectorale analyse (sector van herkomst en bestemming); duurtijd en kwaliteit van transitie; determinanten van incidentie en kwaliteit van transitie. In plaats van een kortlopend (bv. jaar-op-jaar) perspectief, wordt de loopbaan over een ruimere periode gemeten en worden de determinanten ervan geanalyseerd.

Dit rapport kwam tot stand in het kader van de VIONA-Leerstool Arbeidsmarktdynamiek van het Departement Werk en Sociale Economie van de Vlaamse overheid. Het stoelt op een rijke longitudinale RSZ-KSZ-dataset waarover hier voor het eerst wordt gerapporteerd. De steekproef omvat loopbaangegevens van 750 000 werknemers over de periode 1996-2015. Wij danken de RSZ en de KSZ voor de vlotte samenwerking bij het tot stand brengen van de dataset.

Wij danken in het bijzonder de leden van de VIONA Stuurgroep voor hun waardevolle feedback op eerdere versies van dit eerste transitie-rapport. Zij hebben er allen toe bijgedragen dat dit rapport nieuwe aanknopingspunten aanreikt voor een baanbrekend arbeidsmarktbeleid in Vlaanderen.

Andere rapporten gepubliceerd in het kader van de VIONA-Leerstool Arbeidsmarktdynamiek:

Tine Vandekerckhove, Tim Goesaert, Ludo Struyven (2019) *Jobs, aanwervingen en startende werkgevers op de Vlaamse en subregionale arbeidsmarkten*. VIONA-Trendrapport 2019. Leuven: HIVA.

Tim Goesaert, Tine Vandekerckhove, Omar Mohout, Ludo Struyven (2019) *Omvang en dynamiek van de tewerkstelling bij tech start-ups in België*. Leuven: HIVA.

Tine Vandekerckhove, Tim Goesaert, Ludo Struyven (2019) *Dynamiek en profiel van de arbeidsmarkt op Brussels Airport*. Leuven: HIVA.

Inhoud

Voorwoord	3
Lijst tabellen	7
Lijst figuren	9
Inleiding	11
Beleidssamenvatting	13
1 Aanwervingen in beeld	19
1.1 Naar socio-economische positie voor de instroom	19
1.2 Naar sector van de vorige tewerkstelling	26
1.3 Naar leeftijd	30
1.4 Naar opleidingsniveau	31
1.5 Nationaliteit en origine	33
1.6 Conclusie	37
2 Jobduur	39
2.1 Belang en evolutie kortlopende jobs	39
2.2 Profiel kortlopende jobs	40
2.2.1 Naar leeftijd	40
2.2.2 Naar opleidingsniveau	42
2.2.3 Naar sector	43
2.2.4 Naar socio-economische positie voor aanwerving	46
2.2.5 Naar origine	47
2.2.6 Naar loonkwintiel	48
2.3 Conclusie	50
3 Evolutie na aanwervingen	51
3.1 Transitiebewegingen na aanwerving	51
3.2 Evolutie na aanwerving - analyse naar sector	52
3.3 Evolutie na aanwerving - analyse naar onderwijsniveau	54
3.4 Conclusie	57
4 Analyse van transitiebewegingen	59
4.1 Analyse van de verschillende transitiemogelijkheden	59
4.2 Kans op opwaartse of neerwaartse jobmobiliteit	62
4.3 Conclusie	64
- BIJLAGEN -	65
bijlage 1 Bijlage bij hoofdstuk 1	67
bijlage 2 Bijlage bij hoofdstuk 2	69
bijlage 3 Bijlage bij hoofdstuk 4	71
Referenties	73

Lijst tabellen

Tabel 0.1	Job- en werknemerskenmerken van aanwervingen naar NACE 1 sector (2015)	15
Tabel 1.1	Aanwerving in Vlaanderen naar socio-economische positie in het kwartaal voor de aanwerving (# & %, 2015)	20
Tabel 1.2	Tijdsevolutie van de socio-economische positie voor aanwerving in Vlaanderen (% , 2006-2015)	22
Tabel 1.3	Aanwervingen in de farmaceutische sector van werknemers voorheen actief in de uitzendsector (nace1, %, 2012-2015)	28
Tabel 1.4	Aanwervingen vanuit de eigen en andere sectoren in Vlaanderen (nace1, %, 2015)	28
Tabel 1.5	Ranking van sectoren van openheid naar geslotenheid in Vlaanderen (nace1, %, 2015)	29
Tabel 1.6	Aanwervingen in Vlaanderen naar opleidingsniveau (% , 2015)	31
Tabel 2.1	Verblijfsduur nieuwe jobs in de dienstencheque-sector in Vlaanderen (% , 2014)	44
Tabel 3.1	Transitiebewegingen na instroom per socio-economische positie in België (% , 2013.1-2015.4)	51
Tabel 3.2	Transitiebewegingen na instroom in de sector C (industrie; %, 2013.1-2015.4)	53
Tabel 3.3	Transitiebewegingen na instroom in de sector I (horeca; %, 2013.1-2015.4)	53
Tabel 3.4	Transitiebewegingen na instroom in de sector K (financiële sector; %, 2013.1-2015.4)	53
Tabel 3.5	Transitiebewegingen na instroom in de sector N (administratieve en ondersteunende diensten; %, 2013.1-2015.4)	54
Tabel 3.6	Transitiebewegingen na instroom in de sector Q (gezondheidszorg; %, 2013.1-2015.4)	54
Tabel 3.7	Transitiebewegingen na instroom bij laagopgeleiden (% , 2013.1-2015.4)	55
Tabel 3.8	Transitiebewegingen na instroom bij middenopgeleiden in België (% , 2013.1-2015.4)	55
Tabel 3.9	Transitiebewegingen na instroom bij hoogopgeleiden in België (% , 2013.1-2015.4)	56
Tabel 4.1	Mobiliteit van werknemers naar opleidingsniveau in België, gecontroleerd voor andere kenmerken (% , jaren)	60
Tabel 4.2	Mobiliteit van werknemers naar socio-economische positie in België in het kwartaal voor aanwerving, gecontroleerd voor andere kenmerken (% , jaren)	60
Tabel 4.3	Mobiliteit van werknemers naar nationaliteit van de werknemer in België, gecontroleerd voor andere kenmerken (% , jaren)	61
Tabel 4.4	Mobiliteit van werknemers naar origine van de werknemer in België, gecontroleerd voor andere kenmerken (% , jaren)	61
Tabel 4.5	Jobmobiliteit van werknemers na uitstroom naar opleidingsniveau van de werknemer in België, gecontroleerd voor andere kenmerken (% , jaren)	62
Tabel 4.6	Jobmobiliteit van werknemers na uitstroom naar jobduur in België, gecontroleerd voor andere kenmerken (% ; jaren)	63
Tabel 4.7	Jobmobiliteit van werknemers na uitstroom naar nationaliteit van de werknemer in België, gecontroleerd voor andere kenmerken (% , jaren)	63

Tabel 4.8	Jobmobiliteit van werknemers na uitstroom naar origine van de werknemer in België, gecontroleerd voor andere kenmerken (% , jaren)	64
Tabel b1.1	Aanwervingen naar socio-economische positie per sector (nace1, # & %, 2015)	67
Tabel b3.1	Gemiddeld aantal transitie per kwartaal in regressieanalyse (instroom VG, periode 2010-2012) en verdeling variabelen	71
Tabel b3.2	Gemiddeld aantal transitie per kwartaal in regressieanalyse (uitstroom VG, periode 2012-2014) en verdeling variabelen	72

Lijst figuren

Figuur 1.1	Socio-economische positie van de Vlaamse bevolking tussen 18 en 64 jaar (# & %, 2015.4)	21
Figuur 1.2	Aanwervingen naar socio-economische positie per sector (nace1, # & %, 2015)	23
Figuur 1.3	Aanwervingen naar socio-economische positie per industrietak (nace2, # & %, 2015)	24
Figuur 1.4	Sector van tewerkstelling voor aanwerving per sector (nace1, # & %, 2015)	26
Figuur 1.5	Sector van tewerkstelling voor aanwerving in een subsector van de industrie (nace2, # & %, 2015)	27
Figuur 1.6	Evolutie van de aanwervingen naar leeftijd (% , 1999-2014)	30
Figuur 1.7	Aanwervingen per sector naar leeftijd (nace1, %, 2015)	31
Figuur 1.8	Aanwervingen per sector naar opleidingsniveau, zonder (boven) en met (onder) missings (nace1, %, 2015)	32
Figuur 1.9	Aanwervingen per subsector van de industrie naar opleidingsniveau (nace1, %, 2015)	33
Figuur 1.10	Aanwervingen naar nationaliteit en origine in Vlaanderen (links) en de verhouding van de verschillende origines binnen enkele socio-economische posities en de volledige bevolking (rechts) (% , 2015)	34
Figuur 1.11	Aanwervingen per sector naar nationaliteit (nace1, %, 2015)	35
Figuur 1.12	Aanwervingen per sector naar origine (nace1, %, 2015)	35
Figuur 1.13	Evolutie van de aanwervingen naar origine (% , 1999-2015)	36
Figuur 2.1	Evolutie verblijfsduur bij werkgever van werknemers in Vlaanderen (% , 1999-2014)	40
Figuur 2.2	Verblijfsduur nieuwe jobs naar leeftijd in Vlaanderen (# & %, 2014)	41
Figuur 2.3	Evolutie van de verblijfsduur bij eenzelfde werknemer bij werknemers jonger dan 25 jaar in Vlaanderen (% , 1999-2014)	42
Figuur 2.4	Verblijfsduur nieuwe jobs naar opleidingsniveau (# & %, 2014)	42
Figuur 2.5	Evolutie van de verhouding van de aanwervingen in Vlaanderen naar opleidingsniveau (% , 1999-2014)	43
Figuur 2.6	Verblijfsduur nieuwe jobs naar sector in Vlaanderen (nace1, %, 2014)	44
Figuur 2.7	Verdeling van sectoren naar leeftijd voor kort- en langlopende jobs (nace1, %, 2014)	45
Figuur 2.8	Verdeling van sectoren naar opleidingsniveau voor kort- en langlopende jobs (nace1, %, 2014)	46
Figuur 2.9	Verblijfsduur nieuwe jobs naar socio-economische positie kwartaal voordien in Vlaanderen (# & %, 2014)	47
Figuur 2.10	Verblijfsduur nieuwe jobs naar origine in Vlaanderen (# & %, 2014)	47
Figuur 2.11	Verblijfsduur nieuwe jobs naar loonkwintiel in Vlaanderen (# & %, 2014)	48
Figuur 2.12	Verdeling van sectoren naar loonkwintiel voor kort- en langlopende jobs (nace1, %, 2014)	49
Figuur b2.1	Verblijfsduur nieuwe job naar leeftijd in Vlaanderen (# & %, 2014)	69
Figuur b2.2	Evolutie van de bevolking op beroepsactieve leeftijd naar leeftijdscategorie in België (% , 1998-2018)	69
Figuur b2.3	Evolutie van de bevolking op beroepsactieve leeftijd naar opleidingsniveau in België (% , 1998-2018)	70

Inleiding

Een arbeidsmarkt die steeds in beweging is dient met de juiste blik onderzocht te worden. Het is deze filosofie die centraal staat in de VIONA Leerstoel Arbeidsmarktdynamiek. We verlaten hierbij de statische blik op de arbeidsmarkt en hanteren een benadering die de stromen op de arbeidsmarkt capteert. Niet enkel de stock van het aantal jobs, of het aantal werkzoekenden zijn van belang, maar ook hoe deze aantallen tot stand zijn gekomen en de transities tussen de verschillende posities op de arbeidsmarkt. Het is ook deze visie die in het Dynam-Reg project (www.dynamstat.be) wordt gehanteerd: we beschouwen - op het niveau van de onderneming en de vestiging - de aanwervingen en de uitstroom van werknemers, en de hieruit resulterende jobcreatie en -destructie. Dit zijn statistieken die de jaar-op-jaar veranderingen meten. De cijfers werden opgesteld op subregionaal niveau en vonden hun weg naar de basismonitor in het Trendrapport 2019 van deze VIONA Leerstoel (Vandekerckhove, Goesaert & Struyven, 2019). Volgende elementen stonden hierbij centraal: *wie is aanwezig in de onderneming één jaar na de vorige momentopname, wie stroomt uit, en hoe evolueert de tewerkstelling in de ondernemingen zelf?*

In dit rapport wensen we deze transitiebewegingen verder uit te diepen, volgend op de principes van de *transitional labour markets (TLM)* theorie (Schmid & Gazier, 2002). Deze beschouwt de arbeidsmarkt als een systeem van transities gedurende de levensloop van werknemers: er zijn flows uit het onderwijs naar tewerkstelling, transities tussen jobs, stromen vanuit tewerkstelling naar werkloosheid, of transities van en naar inactiviteit (naar werken in het huishouden, arbeidsongeschiktheid, pensioen, ...). Individuen hebben hierbij de mogelijkheid om zelf hun loopbaan vorm te geven. De hoeveelheid jobs die we observeren, de stock van werkzoekenden, werkenden of inactieven kunnen we beschouwen als het resultaat van bovenvermelde flows naar de verschillende posities en de duur van elke positie. Hierbij is het interessant om aanwervingen korter op de bal op te volgen (*wat was de activiteit één kwartaal voor de aanwerving*); maar ook om gedurende een langere periode de verschillende transities te documenteren (*hoe lang blijft een werknemer in zijn job*). Hiermee verruimen we de unieke blik die we reeds via de Dynam statistieken op de Vlaamse arbeidsmarkt hebben.

Om een antwoord op bovenstaande onderzoeksvragen mogelijk te maken werd in het kader van deze leerstoel een unieke dataset opgesteld. Het betreft een representatieve steekproef van 20% van alle loontrekkenden op kwartaalbasis, op basis van administratieve RSZ gegevens, en dit over een periode van 20 jaar (1996-2015)¹. Diverse kenmerken van de job en werknemer die via de RSZ gegevens gekend zijn werden opgevraagd: leeftijd, geslacht, woonplaats, plaats van tewerkstelling², loongegevens, arbeidsregime, statuut, sector, ... De steekproef is zo opgesteld dat er elk kwartaal rekening wordt gehouden met de exits en de instroom van werknemers, zodat elk kwartaal steeds 20% van de populatie in het vizier is. Het is eveneens een panel dataset: eens een werknemer geselecteerd is wordt de volledige loopbaan van deze werknemer meegenomen. Belangrijk voor dit onderzoek is dat er vervolgens een link werd gemaakt met het Datawarehouse Arbeidsmarkt en Sociale Bescherming van

¹ Gegeven de lange tijdreeks was het niet mogelijk om de Dynam-correctie - de correctie voor schijnbare start- en stopzettingen omwille van juridische of administratieve wijzigingen - door te voeren. Hierdoor krijgt men een overschatting van de in- en uitstroom. Aangezien de analyse in dit onderzoek gebaseerd is op veranderingen op kwartaalbasis - en niet op jaarbasis - zal het aantal events echter lager liggen.

² We beschikken over gegevens in de drie gewesten. Tenzij anders vermeld hebben de cijfers betrekking op de tewerkstelling in Vlaanderen.

de KSZ. Dit gebeurde voor 10% van de populatie en maakte dat enkele cruciale variabelen beschikbaar kwamen: het opleidingsniveau, de nationaliteit en origine en - belangrijk in de context van loopbaantransities - de socio-economische positie op het einde van elk kwartaal. Dit laatste betreft een samengestelde variabele, gebaseerd op de gegevens van alle deelnemende instellingen, die (hiërarchisch) aangeeft of een individu werkend, werkzoekend, niet-beroepsactief of een andere positie had.

Het rapport is als volgt opgebouwd. Het eerste hoofdstuk voorziet een beschrijvende analyse van de aanwervingen, met aandacht voor de in deze context nog weinig verkende variabelen voor (initiële) opleiding, nationaliteit, origine en socio-economische positie³: *Uit welke positie worden werknemers aangeworven? Wat is de verhouding van de opleidingsniveaus bij aanwervingen, van nationaliteiten, ...* Met deze focus op de aanwervingen wordt het best de arbeidsvraag gecapteerd en krijgen we een goed beeld van de (laatst) aangeworven profielen op de arbeidsmarkt. Door de socio-economische positie te verkennen krijgen we reeds een eerste zicht op de verschillende flows naar tewerkstelling⁴.

Het tweede hoofdstuk richt zich vervolgens op de duur van de aanwerving: *hoe lang blijft een werknemer na zijn/haar aanwerving in de onderneming en wat zijn de determinanten van een korte jobduur?* Hiermee wensen we de bestaande cijfers over jobanciënniteit in de door Eurostat en Statbel gecoördineerde enquête naar de arbeidskrachten (EAK) aan te vullen: we beschouwen niet louter de volledige duur van een loopbaan, wel gaan we na hoe lang iemand in een sector aanwezig blijft na een aanwerving, en naar welke sector deze persoon vervolgens trekt, of welke positie hij/zij bekleedt.

Het derde en vierde hoofdstuk diepen het luik over loopbaantransities verder uit. Hoofdstuk drie biedt een beschrijvende verkenning. Voor deze werknemers die aangeworven zijn gaan we één kwartaal na de instroom na wat hun positie is: werkend, werkzoekend of niet beroepsactief, dit steeds naar opleidingsniveau en sector van tewerkstelling. Vervolgens beschouwen we de transitie die zijn opgetreden drie jaar na de aanwerving: *Hebben werknemers die na 1 kwartaal nog steeds werkend waren meer kans om na drie jaar ook werkend te zijn? Hoeveel werknemers stromen opnieuw uit werkloosheid naar een nieuwe job?* Het laatste hoofdstuk, tot slot, biedt een meer gedetailleerde analyse van de verschillende transitie-ties. Alle mogelijke arbeidsmarktposities na instroom en uitstroom worden voor verschillende profielen in een logistische regressie geschat (naar opleidingsniveau, positie voor instroom, nationaliteit en origine), controlerend voor onder meer leeftijd, geslacht, sector van tewerkstelling, arbeidsregime, ... *Observeren we vaker een hoger loon na een job-naar-job transitie? Wat is de kans voor laagopgeleiden om uit te stromen naar werkloosheid? Heeft de jobduur een invloed op de mogelijke arbeidsposities na uitstroom?* We besluiten elk hoofdstuk met de belangrijkste conclusies.

3 De socio-economische positie is beschikbaar bij de KSZ, voor de hele populatie. Hierdoor kent men wel de verhouding van de verschillende posities, maar heeft men geen beeld van de verschillende transities of van de kenmerken van de personen of de jobs.

4 Deze bieden op hun beurt een interessante uitbreiding op onder meer de bestaande VDAB statistieken die de uitstroom van werkzoekenden naar werk documenteren: verschillende posities (niet enkel deze als niet-werkende werkzoekende) worden nu beschouwd, voor een grotere populatie.

Beleidssamenvatting

In dit rapport in het kader van de VIONA Leerstoel Arbeidsmarktdynamiek ligt de focus op de transitie op de arbeidsmarkt, meer bepaald de verschillende bewegingen van en naar werk. Het mag duidelijk zijn dat dit een weerbarstig thema is, dat zich moeilijk in één interpretatie laat vatten. Loopbaantransities zijn een belangrijk graadmeter van een goed functionerende arbeidsmarkt: relaties tussen werknemer en werkgever worden verbroken zodat beiden op zoek kunnen gaan naar een betere match. Indien we de blik echter richten op individuele flows wordt het moeilijker om elke transitie eenzijdig positief te benaderen: slaagt elke werknemer er na een uitstroom wel in om zijn/haar positie te verbeteren of om een duurzame loopbaan uit te bouwen? Met dit rapport wensen we deze blinde vlekken weg te werken, om zo volop bij te dragen aan de kennis over het thema en het debat verder te voeden.

Het is een eerste maal dat de thematiek van flows op een dermate gedetailleerde manier in beeld werd gebracht. Eerdere oefeningen analyseerden louter de stock van de verschillende socio-economische posities, en de evolutie hierin, of de (jaar-op-jaar) transitie tussen deze posities. In dit onderzoek echter werden de transitie naar en vanuit werk zowel op korte (van kwartaal op kwartaal) als op lange termijn (na een periode van 3 jaar) beschouwd, waarbij de link werd gemaakt met het profiel van de werknemers en de kenmerken van de job. Dit levert bijzonder waardevolle inzichten op over de werking van de arbeidsmarkt en de verschillende flows die er optreden. De data over aanwervingen laten bovendien voor het eerst en zeer dekkend toe om iets te zeggen over de proportionele vertegenwoordiging van kansen- en risicogroepen op de arbeidsmarkt.

We presenteren in wat volgt de centrale beleidsaanbevelingen die uit het onderzoek volgen, waarbij de gegevens toelaten om ons te richten op kwetsbare posities en doelgroepen. We starten echter met het inzicht dat het blijven monitoren van de verschillende posities en de transitie hiertussen ook in de toekomst een noodzaak blijft. De cijfers werpen een ander licht op de verschillende flows naar en vanuit werk, belichten sectorale verschillen, alsook de verschillen in uitkomsten naar migratieachtergrond, opleidingsniveau en socio-economische positie. Ze laten toe om loopbanen te reconstrueren (kortlopende jobs versus duurzame tewerkstelling) en na te gaan wat de impact is op de jobuitkomsten in een latere fase. Groepen werknemers die voorheen onder de radar bleven - bv., de instroom vanuit de socio-economische positie *andere* - konden voor een eerste maal gedocumenteerd worden.

Meer dan de helft van de aanwervingen (55,6%) omvatten zogenaamde job-naar-job transitie: mensen die vanuit een bestaande baan quasi-rechtstreeks naar een nieuwe job overstappen. Slechts 13,6% wordt aangeworven vanuit de positie als niet-werkende werkzoekende en 6,1% vanuit de inactiviteit. Schoolverlaters vormen met 7,6% ook een kleine minderheid, terwijl er wel een relatief grotere groep vanuit de positie 'andere' wordt aangeworven. Toch wensen we een eerste, duidelijke prioriteit voor beleid te leggen bij de groep van niet-werkenden, en in het bijzonder niet-werkende werkzoekenden, te leggen, net omwille van de overmacht van de job-naar-job transitie in bepaalde sectoren (soms tot 70-80% van alle aanwervingen). Dit resultaat hoeft niet noodzakelijk in te houden dat werkzoekenden onvoldoende kansen krijgen om in te stromen. Een zekere mate van bewegingen tussen bestaande jobs is normaal en signaleert een goed werkende arbeidsmarkt. Bovendien beschikken we over onvoldoende gegevens om te spreken over te weinig dan wel een voldoende hoge

instroom van werkzoekenden. De cijfers tonen echter wel aan dat niet-werkende werkzoekenden in hun zoektocht naar een baan in grote mate en in vele sectoren in concurrentie treden met een grote groep werknemers, vaak met reeds ervaring in de job, of dat bepaalde - vanuit de arbeidsvraag bekeken - nieuwe vacatures een zekere ervaring vereisen. Vanuit het beleid blijft het dus zaak om competentie- en kennisontwikkeling, ook bij niet-werkende werkzoekenden en inactieven, te blijven ondersteunen wil men de werkzaamheidsgraad voor deze groep verhogen. De bevindingen over job-naar-job transitie in dit rapport doen geen afbreuk aan het bevorderen van een beleidsinstrumentarium met als primair doel het bevorderen van de doorstroom van werkloosheid en inactiviteit (leefloon, ziekte, ...) naar werk.

In enkele sectoren is dit overwicht van job-naar-job transitie minder uitgesproken, zoals de horeca of de administratieve en ondersteunende diensten (respectievelijk de helft en 40% van alle aanwervingen zijn job-naar-job transitie⁵). Het betreft hier typisch sectoren of jobs waar personen zonder veel formele kwalificaties kunnen instromen. Voor de groep van werkzoekenden en niet-beroepsactieven is het alvast positief dat dit type jobs bestaan. Het beleid moet dan ook dit type laagdrempelige kanalen blijven vrijwaren en verder actief ondersteunen (bv. e-commerce). Maatregelen zoals de flexi-jobs in de horeca en de retail die gericht zijn op personen die reeds werkend zijn dreigen werkzoekenden in deze sectoren dan ook te verdringen. Maar tegelijk wijst het onderzoek op een verdere tweedeling van de arbeidsmarkt. Werkzoekenden en inactieven stromen vaker in dit type laagproductieve sectoren in, in jobs met een veelal kortdurend karakter, en blijven gemakkelijker in dit type jobs hangen; sterkere profielen starten in andere sectoren en kennen meer duurzame loopbanen. Waar mogelijk dient de waaier van instapsectoren voor werkzoekenden en inactieven dan ook verder verbreed te worden, rekening houdend met de geslotenheid van bepaalde sectoren, of dient de doorstroom naar jobs met een meer stabiel karakter ondersteund te worden. Verder onderzoek moet uitwijzen waarom bepaalde intersectorale transitie slechts in beperkte mate voorkomen, en in welke mate verdere opleiding dit kan verhelpen. We bepleiten een grotere rol van de sectorale opleidingsfondsen op dit vlak.

Een formele definitie van instapjobs wordt in dit rapport niet gegeven. Wel blijkt duidelijk uit het onderzoek dat bepaalde sectoren een meer uitgesproken aanwervingsprofiel en type jobs hebben. De onderstaande tabel vat enkele cijfers samen. De instroom vanuit de positie werkend is alvast één element. Hier vermeldden we reeds de horeca en de retailsector; sectoren met meer kortlopende jobs die relatief gezien meer werknemers met een niet-Belgische origine aanwerven. Vervolgens valt voor een aantal sectoren het aandeel job-naar-job transitie vanuit de uitzendsector op: voor de logistieke sector, retail en de industrie is dit respectievelijk 39%, 34% en 46%, wat ook wijst op een meer laagdrempelig entry-level karakter. De horeca, de ondersteunende diensten en de retail werven verhoudingsgewijs meer jongeren en laagopgeleide werknemers aan. Dit laatste element geldt ook voor de landbouw en de bouwsector.

⁵ Vergelijk dit met het belang in openbaar bestuur/defensie (91%), de financiële sector (72%), de industrie (78%), vervoer en opslag (74%). Onder meer de bouw (63%), de retailsector (64%) en de gezondheidszorg (63%) bevinden zich hier tussenin.

Tabel 0.1 Job- en werknemerskenmerken van aanwervingen naar NACE 1 sector (2015)

	% instroom vanuit werkend	% instroom vanuit uitzend binnen job-naar-job transitief (kolom 1)	% instroom < 25 jaar	% instroom laag opleidings-niveau	% instroom niet-Belgische origine	% instroom naar jobduur 1 kwartaal
Landbouw	64%	19%	19%	38%	41%	39%
Industrie	78%	46%	18%	24%	18%	13%
Bouw	63%	28%	21%	34%	19%	16%
Retail	64%	34%	27%	22%	20%	19%
Vervoer/opslag	74%	39%	12%	34%	21%	18%
Horeca	50%	20%	32%	35%	37%	40%
ICT	64%	14%	18%	4%	15%	14%
Finance	72%	20%	13%	5%	14%	13%
Vastgoed	62%	16%	14%	16%	19%	15%
Vrije/wet. beroepen	58%	25%	21%	6%	20%	18%
Adm./ond. diensten incl. uitzend	40%	39%	28%	35%	28%	42%
Openbaar bestuur/defensie	91%	6%	9%	5%	5%	17%
Onderwijs	61%	9%	16%	15%	23%	23%
Gezondheidszorg	63%	10%	21%	19%	14%	17%
Overige diensten	60%	25%	25%	20%	19%	25%

Bron RSZ en KSZ; bewerking HIVA-KU Leuven

Dit brengt ons bij enkele bijkomende aandachtspunten voor werkzoekenden. De instroom vanuit de positie werkzoekend is gecorreleerd met een lagere jobduur. Meer dan de helft (56%) van de aanwervingen voor werkzoekenden hebben een maximumduur van twee kwartalen (het gemiddelde hier, ongeacht de status, is 44%). Dit, zo toont het rapport, zijn vervolgens eerder preciaire jobs, met een flexibel karakter (landbouw, horeca, uitzendsector) en/of met een lager loonniveau. Het doorlopen van een job met korte duur bepaalt in grote mate de kans op uitstroom in de volgende kwartalen: gemiddeld 50% van de werknemers is drie jaar na het doorlopen van een kortlopende job, na een instroom vanuit werkloosheid, opnieuw niet meer werkend. Een resultaat dat bovendien sterk afhankelijk is van het opleidingsniveau of sector. Maar zelfs controlerend voor deze - en andere - factoren hebben werknemers die instromen als werkzoekende een grotere kans om na enkele jaren niet langer actief te zijn. Deze resultaten suggereren alvast dat er groepen werknemers zijn die gekenmerkt worden door de opeenvolging van kortdurende jobs, afgewisseld met perioden van werkloosheid; waarbij het moeilijk is om deze keten te doorbreken. Niet alleen het toeleiden naar werk is in deze belangrijk of voldoende (het zogenaamde *work first* principe); de aandacht moet net gaan naar het verder faciliteren van de toegang tot betekenisvolle, duurzame jobs, die de employability op lange termijn bevorderen. Dit veronderstelt niet alleen training en opleiding in perioden van niet-werk, maar ook tijdens de loopbaan, evenals een doorgedreven nazorg bij de VDAB-trajecten.

Investerings in bijscholing of levenslang leren hoeven zich niet te beperken tot de eigen sector, maar dienen flows tussen sectoren te bevorderen. Hier is evenzeer een rol weggelegd voor de verschillende sectorfondsen. Het in staat stellen van werkenden om zich voor te bereiden of te heroriënteren naar een nieuwe job wordt een grote uitdaging voor de komende jaren. Vandaag wordt van werknemers gevraagd dat zij zich geregeld de vraag stellen of zij zich nog op de juiste plek bevinden. Maar net

voor werknemers in een louter uitvoerende baan of in een krimpsector kan dat een hachelijk vraagstuk zijn. Zij kunnen ‘vast’ komen te zitten in hun job. Deze bedreigde werknemers omscholen en begeleiden naar een nieuwe job vergt dan ook meer beleidsaandacht. Beleidsinstrumenten om de externe mobiliteit van werknemers naar een ander bedrijf te begeleiden zijn er momenteel onvoldoende.

Een volgende aanbeveling situeren we bij de groep van de laaggeschoolden. Er bestaat een zekere overlap met de groep van werkzoekenden, maar we beschouwen in deze de volledige groep, zowel werkenden als niet-werkenden. Het aandeel van laagopgeleide werknemers in het totaal van alle aanwervingen neemt dan wel jaar na jaar af, waarbij deels de evolutie binnen de beroepsactieve bevolking wordt gevolgd. Hun aandeel evolueerde van 41% in 1999 naar momenteel 28% (meting voor 2014). Toch blijft het belang en de relevantie van beleid voor deze doelgroep hoog, zeker gezien hun nog vaak preciaire situatie op de arbeidsmarkt. Controlerend voor sector, leeftijd maar ook de socio-economische positie in het voorgaande kwartaal hebben laagopgeleiden minder kans op opwaartse mobiliteit en meer kans op een uitstroom naar inactiviteit of werkloosheid. Laagopgeleide werknemers hebben een lage kans om 3 jaar na de aanwerving bij een onderneming te blijven of om een opwaartse transitie te maken (22,7% en 22,8%, t.o.v. respectievelijk 29% en 32,2% bij hoogopgeleiden). Zij hebben een grotere kans op een neerwaartse mobiliteit na 3 jaar, in het bijzonder om niet meer werkend te zijn (35,6% vs. 25,5% bij hoogopgeleiden). Indien er een uitstroom optreedt hebben laagopgeleide werknemers ongeveer 50% kans om werkloos te worden, te vergelijken met 36% bij hoogopgeleiden. Opnieuw is er een duidelijke correlatie met jobduur, waarbij hoogopgeleiden vaker in langer durende jobs te vinden zijn, en observeren we meer preciaire arbeidsmarkttransities en een opeenvolging van kortlopende jobs bij laagopgeleide profielen. Het bestaande beleidsinstrumentarium (zoals loopbaanbegeleiding of opleidingssteun) mag zich via sterkere incentives duidelijk meer richten op deze doelgroep, en moet de verschillende flows ondersteunen, zowel van werkloosheid of inactiviteit naar werk, als van job-naar-job. Deze maatregelen dienen echter niet afgebouwd te worden voor de andere werknemers; een te lage take up binnen de verschillende doelgroepen moet echter wel bestreden worden.

Vervolgens beschouwen we de personen met een migratieachtergrond. De cijfers geven alvast aan dat de aanwervingen van personen met een niet-Belgische origine de laatste jaren belangrijker is geworden: tussen 1999 en 2015 is het aandeel van werknemers met de Belgische origine in de aanwervingen met ongeveer 10 procentpunt gedaald, voornamelijk ten voordele van personen met een EU-15 (11%), EU-28 (4%) en een niet-Europese origine (8%). Dit valt opnieuw te linken aan de veranderende samenstelling van de beroepsbevolking. Er zijn echter enkele aandachtspunten. Ongeveer 11% van de beroepsbevolking heeft een niet-Europese origine. Binnen de socio-economische positie van de niet-beroepsactieven is hun aandeel 15%, binnen de positie werkzoekenden wordt dit zelfs 27%. Dit geeft aan dat de activering van personen met een migratieachtergrond blijvend de nodige aandacht verdient. Ook deze groep werknemers vinden we bovengemiddeld terug in enkele sectoren met een uitgesproken profiel, zoals de landbouwsector of de horeca, en de ondersteunende diensten. Verder hebben ze - gecontroleerd voor de sector waarin ze actief zijn - een grotere kans om uit te stromen naar inactiviteit dan werknemers met de Belgische origine. Dit toont opnieuw het belang aan van het adequaat aanpakken bij een individu van de opeenvolging van verschillende preciaire posities.

Het belang van de groep oudere werknemers (ouder dan 55 en 60 jaar) in het totaal van de aanwervingen blijft eerder beperkt. Wel is dit aandeel - voornamelijk voor de groep 55 tot 60-jarigen - de voorbije jaren licht toegenomen. Hun aandeel steeg van minder dan 2% in 1999 naar momenteel 6% (meting voor 2014). De meeste werknemers in deze leeftijdscategorie blijven echter bij hun huidige werknemer; dit geldt a fortiori voor de groep 60-plussers. Dit leidt ons tot twee inzichten. Vanuit

deze realiteit lijkt het niet haalbaar om eenzelfde focus op transities te leggen, om op deze manier voor langere loopbanen te zorgen. We pleiten eerder voor maatregelen die het verblijf in de bestaande job verlengen. Dit neemt niet weg dat er meer aandacht mag zijn voor eindeloopbaanbegeleiding, die weliswaar tijdig moet aanvangen (bv. een heroriëntering tussen het 55^{ste} en 60^{ste} jaar).

Het rapport leert ons meer algemeen iets over het type en het aantal job-naar-job transities. We hebben een onderscheid gemaakt tussen eerder ‘goede’ en eerder ‘slechte’ transities, kijkend naar een verbetering van het (voltijds equivalent) loon. Andere kwaliteitscriteria kunnen uiteraard ook een belangrijke rol spelen (voltijds vs. deeltijds, tijdelijk contract vs. onbepaalde duur, ...). Een eerste vaststelling is dat het voorkomen van positieve transities eerder beperkt blijft. Voor deze aanwervingen van werknemers die in een vorig kwartaal ook werkzaam waren zien we dat de grootste groep bij de onderneming blijft (37%), 27% heeft zich 3 jaar na de instroom verbeterd. Gegeven dat er een uitstroom is dan kent ongeveer 23% een positieve transitie, 1 jaar na de uitstroom. Vervolg-onderzoek dient deze job-naar-job flows verder te duiden. Wat we verder echter wel vaststellen - en wat ook blijkt uit bestaand onderzoek - is dat kwetsbare profielen minder kans hebben op een opwaartse transitie (Schmid, 2017), en vaker in meer preciaire arbeidsvormen belanden. Indien men vanuit het beleid wil inzetten op het bevorderen van opwaartse transities, flows die niet alleen een kwalitatieve verbetering inhouden maar ook gericht zijn op het verder ontwikkelen van de loopbaan, dan is het duidelijk dat er bijkomende aandacht geschonken moet worden aan de meer kwetsbare profielen.

Tot slot staan we stil bij enkele aanbevelingen voor toekomstig onderzoek. Dit rapport richtte zich op het wegwerken van de blinde vlekken inzake aanwervingsdynamiek en loopbaantransities in Vlaanderen, maar er blijven nog heel wat vragen onbeantwoord.

Een eerste element is de noodzaak van het verder monitoren van de flows op de arbeidsmarkt en het documenteren van loopbanen en transities. Het werk in dit rapport ging reeds zeer breed maar dient verder gecontinueerd en uitgebouwd te worden. Een belangrijk vraagstuk blijft de opeenvolging van transities en de kwaliteit van transities, mede in het licht van langere loopbanen, met bijzondere aandacht voor de uiteinden van het spectrum, zoals de zeer kortlopende of vastgelopen jobs. Ook de rol van de instapsectoren, en in het bijzonder van de uitzendsector, dient in dit kader verder onderzocht worden: *Welke sectoren bieden een springplank naar duurzaam werk? Hoe lang blijft een werknemer actief in de uitzendsector?* Hiertoe wordt niet alleen de situatie na 3 jaar bekeken, maar ook de tussentijdse posities en finaal ook de posities over een langere termijn, zodat de duurzaamheid van de transitie meer duidelijk gemeten kan worden.

Een tweede element is een doorgedreven analyse naar levenslang leren, aan de hand van deze administratieve data. We observeren een sterk patroon tussen opleidingsniveau en preciaire arbeidsmarktposities. Is er reeds evidentie dat werknemers die zich hebben bijgeschoold in meer duurzame jobs belanden? Informatie over gevolgde opleidingen dient hiervoor opgevraagd te worden bij de sectorfondsen; wat vervolgens gekoppeld kan worden met de RSZ-gegevens. Ruimer bekeken kan men zich eveneens de vraag stellen in welke mate er voldoende aansluiting is tussen het onderwijs - en de gevolgde richting - en de job waarin een persoon start, zowel naar opleidingsrichting als naar opleidingsniveau. Ook hier kan een lange termijn perspectief reveleren in welke mate een mismatch tijdens de startbaan zich gedurende de latere loopbaan doorzet.

Binnen de andere onderzoekstrajecten van de VIONA Leerstoel Arbeidsmarktdynamiek bleek het belang van gedetailleerde (administratieve) gegevens om subregio's of subsectoren te onderzoeken: de omvang van de activiteiten werd bepaald, het al dan niet atypische karakter van de tewerkstelling werd onderzocht, de profielen van nieuw aangeworven werknemers, pendelstromen werden in kaart gebracht, ... Toekomstig onderzoek kan zich verder richten op het in beeld brengen van andere hubs,

nieuwe sectoren, groeipolen of reconversiezones (bv. havengebieden, Corda Campus, Buda regio, bio tech clusters).

Bovenstaande elementen vereisen echter een periodieke update van de onderliggende cijfers. We wensen dit dan ook als laatste aanbeveling aan te dragen. Er is reeds een nieuwe aanvraag gebeurd voor het aanvullen van de meest recente jaren in de longitudinale dataset, maar een monitoring van dit thema is pas echt zinvol indien men de gegevens continu aanvult, zodat ook lange termijn effecten zichtbaar worden. Tevens kan men deze updates aangrijpen om nieuwe variabelen toe te voegen, zoals de doelgroepkortingen, zodat ook deze elementen in het onderzoek meegenomen kunnen worden.

1 | Aanwervingen in beeld

In dit eerste hoofdstuk bekijken we de aanwervingen in meer detail, waarbij we bijkomend oog hebben voor enkele in deze context nog weinig verkende variabelen, zoals opleidingsniveau, socio-economische positie voor de instroom in de onderneming en nationaliteit of origine, en ook de leeftijd. We beschouwen hierbij al enkele elementen van transitiebewegingen op de arbeidsmarkt, namelijk de verschillende arbeidsmarktposities van waaruit men in een job kan stromen en de mate waarin werknemers inter- en intrasectorale bewegingen maken.

1.1 Naar socio-economische positie voor de instroom

Tabel 1.1 geeft een eerste overzicht van de aanwervingen in Vlaanderen naar de socio-economische positie van het kwartaal voor de instroom in een onderneming. We beschouwen alle aanwervingen van 2015 en selecteren hiervoor deze werknemers die in het voorgaande kwartaal nog niet bij hun werkgever gekend waren. Zoals reeds aangegeven hebben we in deze analyse 10% van de werkzoekende populatie –en dus van de aanwervingen- in het vizier⁶.

⁶ Omgerekend komt dit per kwartaal neer op gemiddeld ongeveer 225 000 aanwervingen. Ongeveer 85 000 aanwervingen per kwartaal gebeuren vanuit de positie *werkend*; 21 000 aanwervingen vanuit de positie *werkzoekend*.

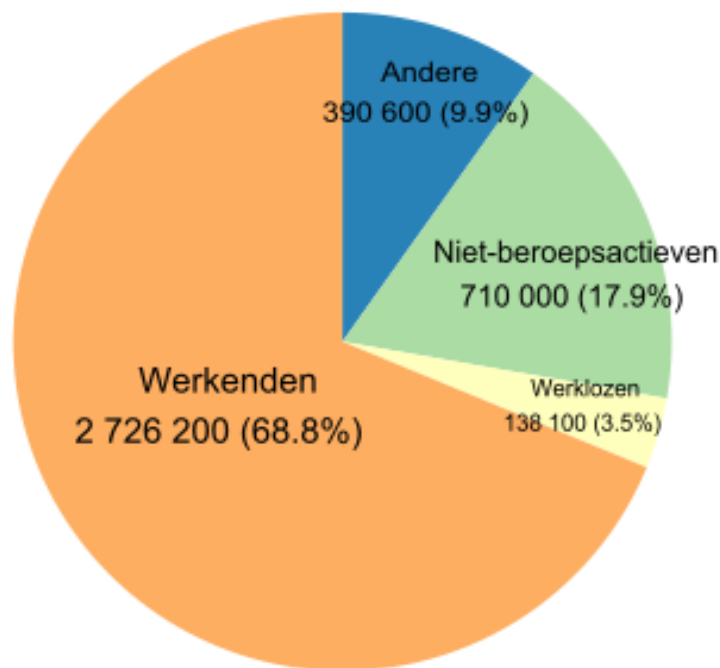
Tabel 1.1 Aanwerving in Vlaanderen naar socio-economische positie in het kwartaal voor de aanwerving (# & %, 2015)

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

Bron RSZ en KSZ; bewerking HIVA-KU Leuven

Opvallend is dat ongeveer 56% van de nieuw aangeworven werknemers op het einde van het vorige kwartaal ook reeds werkend waren. Het betreft in hoofdzaak werkenden met één job in loondienst (45,4% van het totaal aanwervingen); 4,8% van de aanwervingen combineerde meerdere jobs in loondienst. Deze job-naar-job transitie zijn met andere woorden een belangrijk kanaal voor aanwervingen. De werknemers die vanuit de positie van werkzoekende instromen vormen een minderheid, namelijk 13,6%. Deze groep bestaat voornamelijk uit werkzoekenden met werkloosheidsuitkering, na een voltijdse tewerkstelling (78,7% binnen de groep werkzoekenden). Ook de groep niet-beroepsactieven is goed voor 14% van alle aanwervingen. De belangrijkste categorie in deze groep -met 55,5%- zijn de rechthebbenden op kinderbijslag; dit is de groep jongeren die veelal instromen na een opleiding. Ook de -beperkte- aanwervingen vanuit leefloon of financiële hulp (samen goed voor 1% van alle aanwervingen), vanuit loopbaanonderbreking (1,1%), vanuit brugpensioenen (0,1%) en als werkzoekende die vrijgesteld is van inschrijving (1,9%) vinden we in deze nomenclatuurpositie terug. Ongeveer 17%, tot slot, stroomt in vanuit de positie *andere*. Deze socio-economische (rest)positie wordt door de KSZ bepaald, waarbij men hiërarchisch nagaat bij welke instellingen een individu is ingeschreven. Personen die bij geen van de deelnemende instellingen worden teruggevonden krijgen de positie *andere*, wat het een zeer diverse categorie maakt. In wat volgt zullen we zelf trachten deze categorie inzichtelijk te maken.

Figuur 1.1 Socio-economische positie van de Vlaamse bevolking tussen 18 en 64 jaar (# & %, 2015.4)



Bron Steunpunt Werk (+ eigen bewerking)

Terwijl de samenstelling van de aanwervingen de voorbije jaren nog onderbelicht is gebleven, werd de verhouding van de verschillende socio-economische posities voor de volledige Vlaamse bevolking wel reeds in kaart gebracht. Onder meer Vansteenkiste et al (2019) geeft een overzicht van de verschillende posities; we vatten hun resultaten samen in figuur 1.1. Vergeleken met de samenstelling voor de volledige populatie valt het lagere aandeel van de positie werkend in de aanwervingen op. 68,8% van de populatie staat als werkend gekend; 55,7% van de aanwervingen betreft individuen met een job. Dit verschil komt bijna volledig de categorie werklozen ten goede: het aandeel van 14% werkzoekenden overstijgt duidelijk het aandeel van 3,5% werklozen in de populatie. Het belang van

job-naar-job transitie in de aanwervingen is dan wel groot; het weerspiegelt alvast niet de samenstelling van de Vlaamse beroepsbevolking. Het hoeft hierbij niet te verbazen dat de categorie werklozen een groter aandeel in de aanwervingen inneemt. Desondanks blijft dit belang met 14% eerder beperkt. 10% van de beroepsbevolking valt vervolgens onder de brede categorie *andere*. Ook hier zien we dat het uiteindelijke aandeel van deze categorie in de aanwervingen groter is (17%). Dit toont opnieuw de noodzaak om deze categorie verder te documenteren.

Tabel 1.2 Tijdsevolutie van de socio-economische positie voor aanwerving in Vlaanderen (%; 2006-2015)

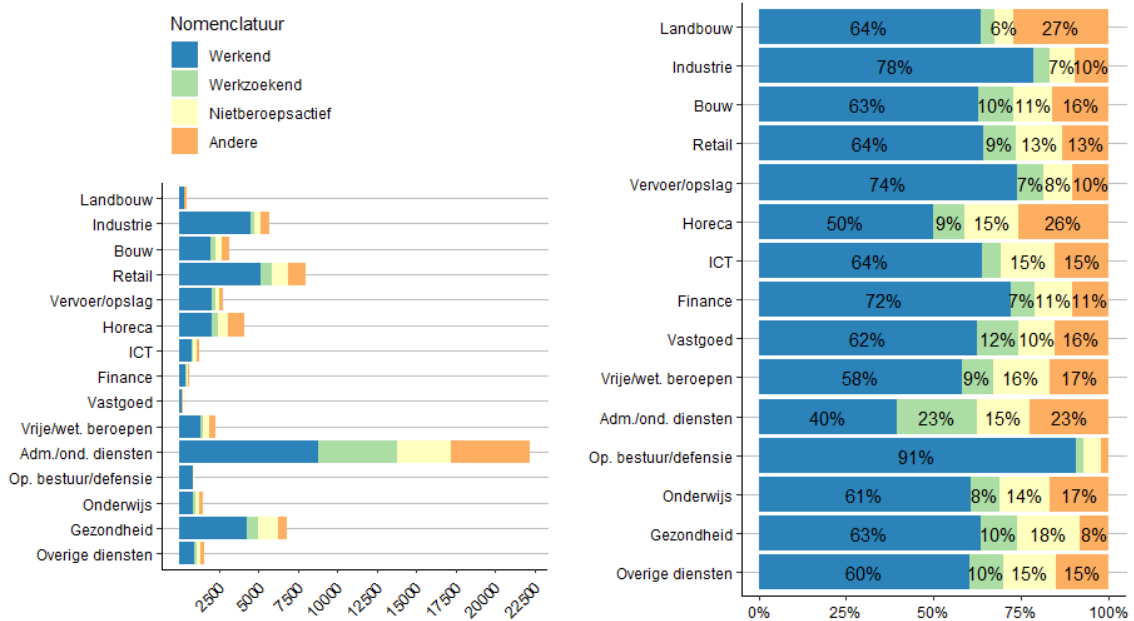
Socio-economische positie	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Werkend	57,0%	56,2%	57,0%	56,4%	54,3%	56,3%	55,0%	53,7%	53,8%	55,7%
Werkzoekend	13,7%	13,3%	12,4%	13,4%	14,7%	12,9%	13,1%	14,6%	15,0%	13,6%
Niet beroepsactief	14,4%	14,4%	14,7%	14,0%	15,1%	14,3%	14,2%	14,3%	14,3%	13,7%
Andere	14,9%	16,1%	15,9%	16,2%	16,0%	16,5%	17,6%	17,4%	16,8%	16,9%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Bron RSZ en KSZ; bewerking HIVA-KU Leuven

In tabel 1.2 beschouwen we de socio-economische positie voor de aanwervingen over een langere periode. Omwille van methodologische veranderingen in deze nomenclatuur beperken we ons tot een periode van 10 jaar. De verhouding van de verschillende posities blijft gedurende deze periode relatief stabiel. Wel zien we gedurende de twee dips in de crisisperiode (2009 en 2012, zie *Dynam Analyse 2014*) een lagere instroom vanuit de positie *werkend*. Dit kan wijzen op een daling van de jobmobiliteit in deze periode: minder vertrouwen in de werking van de arbeidsmarkt, bij werkgevers en werknemers, leidt dan tot een afname van de churning, of de beweging van werknemers tussen bestaande jobs (Dynam Working Paper 2014 en Dynam Release 2018).

Het is evenwel belangrijk om te wijzen op enkele sectorale verschillen. Niet elke sector beroept zich in dezelfde mate op de verschillende instroomkanalen. Figuur 1.2 toont de aanwervingen naar socio-economische positie voor elke (gecombineerde) 1 digit NACE-sector.

Figuur 1.2 Aanwervingen naar socio-economische positie per sector (nace1, # & %, 2015)

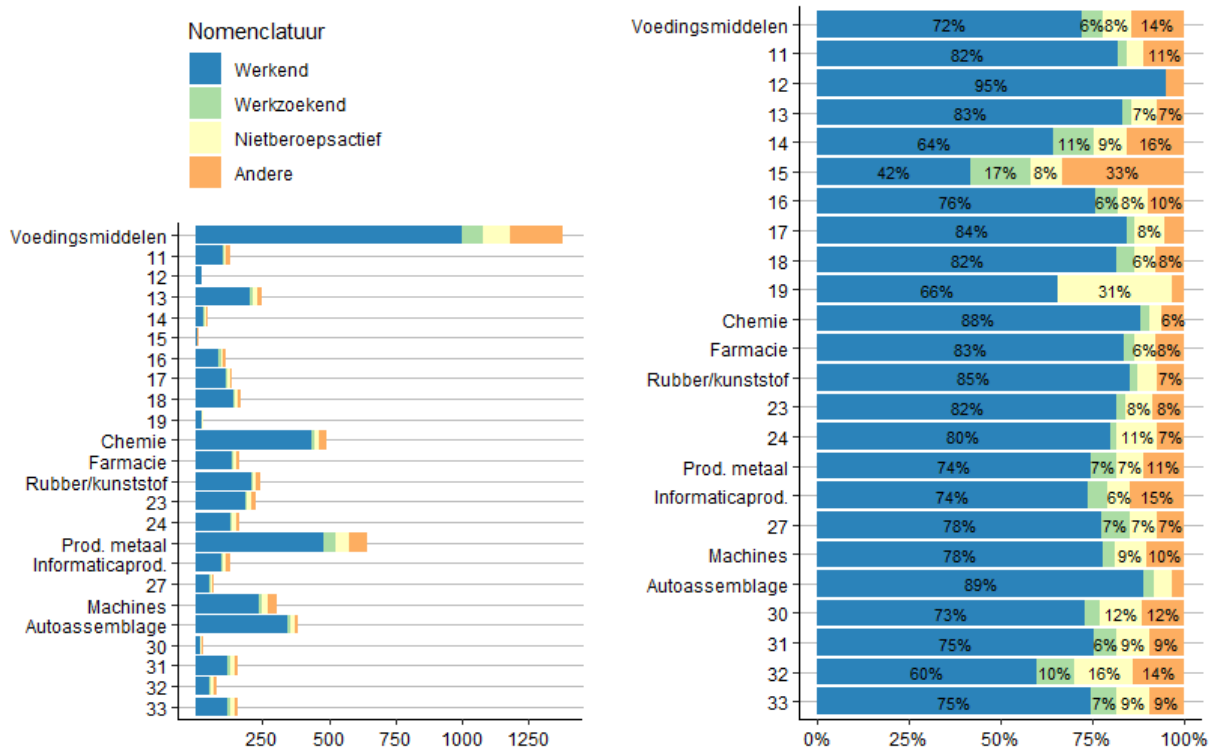


Bron RSZ en KSZ; bewerking HIVA-KU Leuven

Zo waren 78% van de werknemers binnen de industrie een kwartaal voor hun aanwerving ook reeds werkend. Slechts 5% van de aanwervingen bestaat uit werkzoekenden; 7% uit niet-beroepsactieven. Ook in de logistieke sector (74%), de financiële sector (72%) en de sector openbaar bestuur en defensie (91%) zien we het belang van job-naar-job transitie bij aanwervingen. Vrijwel alle sectoren hebben een bovengemiddeld belang van de positie *werkend* als instroomkanaal; enkel in de horeca (50%) en de ondersteunende en administratieve diensten (40%) observeren we een lager aandeel. Binnen de horeca stroomt 26% in vanuit de positie *andere*; 15% vanuit de positie *niet-beroepsactief* en 9% als *werkzoekende*. In de ondersteunende diensten zien we het hoogste relatieve en absolute belang van de positie *werkzoekend* als instroomkanaal: 23% van alle aanwervingen in de sector, of omgerekend 5 062 werknemers (hiervan zijn er 4 627 ingestroomd in de uitzendsector). Ook de categorie *andere* neemt hier een belangrijk aandeel in (23%); 15% (of 3 347 werknemers) stroomt vervolgens in vanuit de positie *niet-beroepsactief*. Hiervan vallen 1 929 werknemers (of 58%) onder het statuut *kinderbijslag*⁷. Dit zijn opvallende cijfers, zeker in vergelijking met de verhouding van de socio-economische positie voor de beroepsbevolking (figuur 1.1).

⁷ Tabel b1.1 in bijlage splits de categorie *niet-beroepsactief* verder op naar personen die voor de aanwerving een leefloon of andere financiële hulp ontvingen en zij die recht hadden op kinderbijslag. De eerste groep personen blijkt vrij klein te zijn in het totale aantal aanwervingen, maar komt wel meer dan gemiddeld voor in de sectoren horeca en administratieve en ondersteunende diensten met inbegrip van de uitzendsector. Immers, 2% van alle aanwervingen in deze sectoren betreft personen die voordien financiële hulp ontvingen, in de andere sectoren is dit 1% of zelfs 0%. De sectoren die een groot aandeel jongeren aanwerven die recht hebben op kinderbijslag, zijn onder andere de horeca (10%), de ICT (10%) en de vrije en wetenschappelijke beroepen (11%).

Figuur 1.3 Aanwervingen naar socio-economische positie per industrietak (nace2, # & %, 2015)



Bron RSZ en KSZ; bewerking HIVA-KU Leuven

Figuur 1.3 toont vervolgens het belang van de verschillende instroomkanalen, binnen elke NACE 2 digit industrietak. Enkele zeer kleine industrietakken niet na gesproken wordt het belang van job-naar-job transitie als belangrijkste instroomkanaal bevestigd. Binnen de voedingssector is het aandeel wel lager dan het gemiddelde beeld voor de hele industrie (72% vs. 78%); andere, grotere sectoren zitten hier echter boven. Respectievelijk 88 en 89% van de aanwervingen in de chemische nijverheid en de autosector gebeuren vanuit de positie *werkend op het einde van het vorige kwartaal*. Binnen de voeding valt het hoge belang van de positie *andere* op, zowel in absolute als relatieve termen⁸.

Bovenstaande cijfers geven aan dat de instroom als werkzoekende een eerder beperkte rol speelt bij nieuwe aanwervingen. Deze uitspraak houdt echter geen rekening met het feit dat de uitzendsector als instroomkanaal voor werkzoekenden kan fungeren, waarna deze vervolgens doorstromen naar een andere job, in een andere sector. De cijfers lijken dit enigszins te suggereren. In wat volgt gaan we hier dieper op in.

⁸ Een ontleding van deze groep *andere* in de voedingssector maakt duidelijk dat 'slechts' 42% van deze werknemers de Belgische nationaliteit heeft (wat beduidend minder is dan gemiddeld over alle posities), en maar liefst 36% de nationaliteit van een EU28-land. In de verdeling naar origine blijkt dat ook 22% van alle aanwervingen vanuit de positie *andere* in de voedingssector een persoon met de EU28 origine uitmaakt, hier heeft verder 54% de Belgische origine en 13% een EU15 origine. De groep *andere* omvat in de voedingssector dus meer werknemers met een niet-Belgische nationaliteit en origine dan gemiddeld. Een opsplitsing naar opleidingsniveau toont tot slot dat, in de voedingssector, de lager- (33%) en middenopgeleiden (42%) een iets grotere groep vormen in de aanwervingen vanuit de groep *andere* dan de hogeropgeleiden (25%). In de bijgevoegde box proberen we de socio-economische positie *andere* meer algemeen te documenteren.

De socio-economische positie *andere*

De socio-economische positie *andere* die door de KSZ wordt gedefinieerd, blijkt een belangrijke plaats in de aanwervingen in te nemen. Toch weten we niet exact door welke karakteristieken deze groep gekenmerkt wordt. Immers, de KSZ geeft enkel een brede classificatie van de categorieën die gedekt worden in deze positie⁹. Daarnaast zijn er geen eerdere studies ondernomen om de persoonskenmerken van deze groep volledig te documenteren. In deze box proberen we deze categorie daarom verder te documenteren. Dit doen we eerst algemeen en vervolgens voor enkele sectoren die in belangrijke mate aanwerven vanuit deze positie *andere*.

Op een globaal niveau zien we meer aanwervingen van **jongeren** (< 25 jaar, 53%) dan ouderen (25-55 jaar, 47%; > 55 jaar, 1%) vanuit de socio-economische positie *andere* dan in alle aanwervingen over elke positie heen (< 25 jaar, 45%; 25-55 jaar; 54%; > 55 jaar, 1%). De kans bestaat erin dat dit voor een groot deel NEET-jongeren zijn (not in employment, education or training), zoals ook in Vansteenkiste et al (2019) werd aangehaald: jongeren die ingeschreven zijn bij de VDAB maar nog geen uitkering krijgen, of die helemaal onder de radar blijven. Verder zien we dat de personen die aangeworven worden vanuit de socio-economische positie *andere*, vaker terecht komen in een **lager loonkwintiel** (43% in loonkwintiel 1; 29% in loonkwintiel 2) dan gemiddeld (37% in loonkwintiel 1, 27% in loonkwintiel 2). Het gaat bovendien vaker over personen met een **vreemde nationaliteit** (58% Belg, 19% EU15 en 12% EU28 nationaliteit ten opzichte van respectievelijk 84%, 7% en 4% over alle aanwervingen) en **vreemde origine** (59% Belg, 17% EU15 en 1% EU28 origine ten opzichte van respectievelijk 77%, 11% en 4% in totaal). We gaan hieronder na of deze algemene karakterisatie van de groep *andere* behouden blijft bij de analyse van enkele specifieke sectoren.

Uit figuur 1.2 blijkt dat de volgende drie sectoren het meeste personen aanwerven vanuit de positie *andere*; de landbouw (27%), de horeca (26%) en de administratieve en ondersteunende diensten (23%). De aanwervingen in deze sectoren vanuit de socio-economische positie *andere* verschillen qua job- en werknemerskenmerken bovendien weinig van de gemiddelde aanwerving vanuit deze positie, zoals hierboven beschreven. Zo omvatten de aanwervingen vanuit de *andere* in de horeca respectievelijk de administratieve en ondersteunende diensten ook een merendeel jongeren (52% respectievelijk 51%), komt de grote meerderheid terecht in een job binnen het laagste loonkwintiel (49% respectievelijk 44%) en heeft slechts quasi de helft van alle aangeworven werknemers de Belgische nationaliteit (44% respectievelijk 58%) of origine (44% respectievelijk 59%). De horeca blijkt hierin een iets extremere positie in te nemen dan de administratieve en ondersteunende diensten. Omdat de landbouw een vrij atypische sector vormt met sterke schommelingen in tewerkstelling en dynamiek over kwartalen maar ook jaren heen, wordt deze niet verder besproken.

Naast de drie bovengenoemde en bovendien eerder precare sectoren, zijn er nog enkele sectoren die voor meer dan 1 op 10 van de aanwervingen rekruteren uit de positie *andere*. Dat zijn onder meer de bouw (16%), de vrije en wetenschappelijke beroepen (17%) en het onderwijs (17%). Deze sectoren bieden over het algemeen meer kwalitatieve banen aan dan de horeca of de administratieve en ondersteunende diensten. Werven zij vanuit de positie *andere* dan ook in gelijke mate vooral jongeren aan met een vreemde origine in laagbetaalde jobs, of zien we hier aan ander soort instroom? Uit de analyses blijkt dat hier toch heel wat verschillen optreden. Zo werven de bouw en het onderwijs vanuit de positie *andere* niet het meeste jongeren (46% respectievelijk 41%) maar wel het meeste 25-55-jarigen aan (54% respectievelijk 57%). De sector vrije en wetenschappelijke beroepen vormt een uitzondering, hier is nog steeds 55% van de aanwervingen vanuit de *andere* jonger dan 25 jaar. Ook naar loon wijken deze sectoren af van het gemiddelde beeld: in de bouw komt slechts 15% van de *andere* terecht in het laagste loonkwintiel, in de vrije en wetenschappelijke

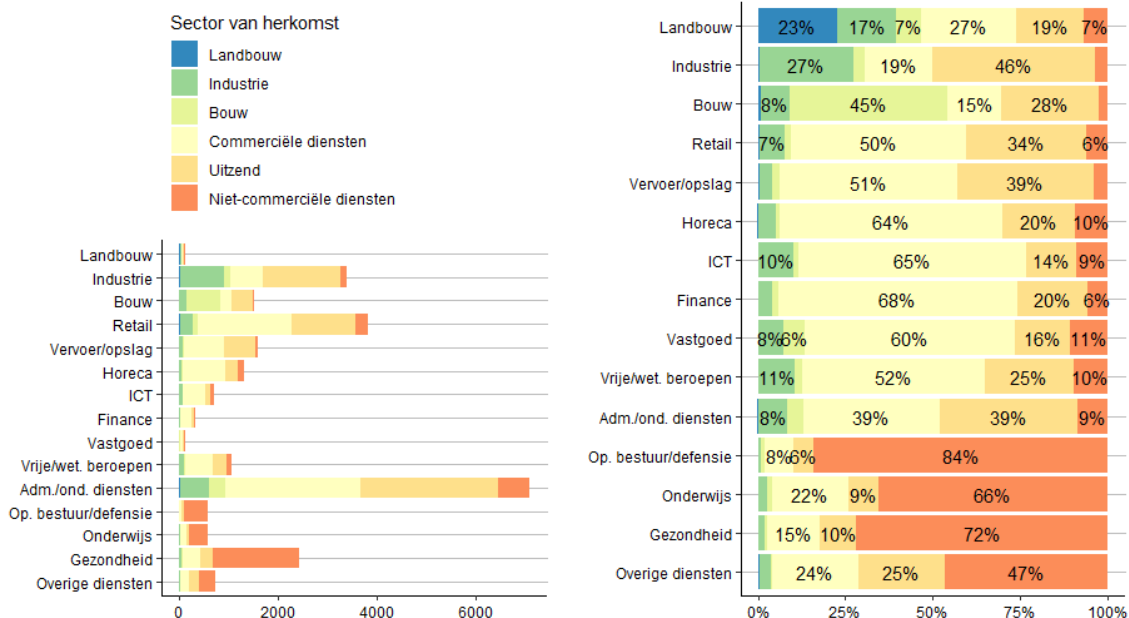
beroepen en het onderwijs ligt dit met 38% respectievelijk 28% iets hoger, al blijven ook deze aandelen onder het gemiddelde van de *andere* aanwerving. Tot slot zien we ook een groter aandeel aanwervingen van werknemers met de Belgische nationaliteit en origine. Voor de bouw heeft immers 61% van alle aanwervingen vanuit de *andere* de Belgische nationaliteit en ook 67% heeft de Belgische origine. In de vrije en wetenschappelijke beroepen wordt dit 64% respectievelijk 57%. Enige uitzondering is het onderwijs; hier heeft slechts 39% van alle aanwervingen vanuit de positie *andere* de Belgische nationaliteit en 42% heeft de Belgische origine. Deze aandelen liggen lager dan gemiddeld, en bovendien lager dan in horeca of administratieve en ondersteunende diensten.

De socio-economische positie *andere* bestaat dus, gemiddeld gezien, vooral uit jongeren, vaak met een vreemde nationaliteit of origine, die in heel wat gevallen in jobs belanden binnen het laagste loonkwintiel. Toch zien we, op sectoraal niveau, twee verschillende gezichten. Enerzijds komt de groep *andere* zoals **gemiddeld** geschetst vooral in de horeca of administratieve en ondersteunende diensten terecht. Anderzijds komen de *andere* die **afwijken van de gemiddelde karakteristieken**, vaker in meer kwalitatieve sectoren terecht, zoals de bouw, de wetenschappelijke en vrije beroepen of het onderwijs.

1.2 Naar sector van de vorige tewerkstelling

Figuur 1.4 toont - voor alle aanwervingen die vanuit de positie *werkend* (in loondienst) gebeurden - de sector van de laatste tewerkstelling, waarbij de uitzendsector (NACE 78) apart wordt beschouwd. De figuur toont het relatieve belang van de verschillende sectoren, waarbij uiteraard niet vergeten mag worden dat het aandeel van de positie *werkend* als instroomkanaal niet voor elke sector gelijk is.

Figuur 1.4 Sector van tewerkstelling voor aanwerving per sector (nace1, # & %, 2015)

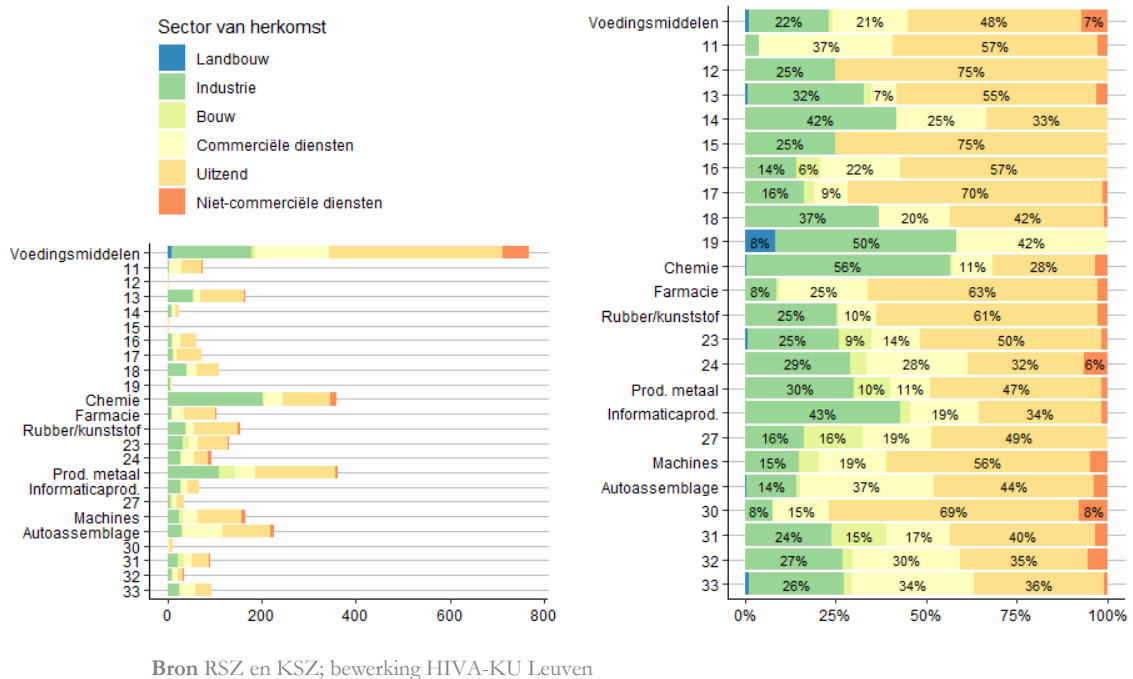


Bron RSZ en KSZ; bewerking HIVA-KU Leuven

9 We weten enkel dat het onder andere gaat over uitgaande grensarbeiders, huismannen/vrouwen, zeelieden, ...

De cijfers naar de sector van herkomst wijzen op een zekere vorm van segmentering en specialisatie. Binnen de commerciële en niet-commerciële diensten wordt er overwegend vanuit de eigen sector aangeworven, idem voor de bouwsector. Binnen de industrie gaat het over 27% van de aanwervingen die vanuit de eigen sector gebeuren. Maar alvast voor deze sector is de uitzendsector -met een belang van 46%- een van de belangrijkste instroomkanalen. Het is hierbij dus niet uit te sluiten dat werkzoekenden eerst via de uitzendsector instromen en vervolgens worden aangeworven in de industrie. Ook in de logistieke sector vertrekt 39% van de job-naar-job transitie vanuit de uitzendsector. Vergelijk dit cijfer met de financiële sector (20%), de ICT (14%) of de gezondheidssector (10%).

Figuur 1.5 Sector van tewerkstelling voor aanwerving in een subsector van de industrie (nace2, # & %, 2015)



Figuur 1.5 toont een zelfde oefening, maar opnieuw specifiek voor elke NACE 2 digit industrietaak¹⁰. De voedingssector wordt gekenmerkt door een hoog aandeel van de aanwervingen vanuit de uitzendsector. 48% van de instroom gebeurt vanuit de positie als uitzendwerker; 22% van de aanwervingen - voor een totaal van 72% van de aanwervingen die werkend als socio-economische positie hadden - zijn job-naar-job transitie binnen de industrie zelf. Dit wijst op een mindere mate van specialisering in de voedingssector; al is het mogelijk dat de werknemers vanuit hun positie als uitzendwerker reeds ervaring binnen de voedingsindustrie hebben opgedaan. In de chemische nijverheid zijn meer dan de helft van de aanwervingen binnen de industrie job-naar-job transitie. Hiervan zijn 56% transitie binnen de chemische sector, wat een grote mate van specialisatie doet vermoeden. Globaal, over alle industriële sectoren beschouwd, primeert de uitzendsector als belangrijkste instroomkanaal. Zie hiervoor onder meer de autonijverheid (44%), de assemblage van machines (56%) of de metaalnijverheid (47%). Ook in de farmaceutische sector is het belang van de uitzendsector hoog (63%). Het aandeel in de aanwervingen verschilt dan wel wat over de tijd, toch zien we dat tussen 2012 en 2015 telkens meer dan de helft van de aanwervingen in de farmasector een werknemer betreft die voordien actief

¹⁰ Opgepast, de opgelijste sectoren 10 tot 33 omvatten enkel de sectie industrie (NACE C), terwijl de sector 'industrie' in de legende verwijst naar de sector 5 tot en met 39 (NACE BCDE).

was in de uitzendsector (tabel 1.3). Dit beeld zien we evenwel niet als we naar de andere regio's kijken¹¹.

Tabel 1.3 Aanwervingen in de farmaceutische sector van werknemers voorheen actief in de uitzendsector (nace1, %, 2012-2015)

Sector van herkomst voor aanwerving in de farmasector	2012	2013	2014	2015
Uitzendsector	54%	62%	59%	63%

Bron RSZ en KSZ; bewerking HIVA-KU Leuven

Tabel 1.4 Aanwervingen vanuit de eigen en andere sectoren in Vlaanderen (nace1, %, 2015)

Nace1d_eind	Land-bouw	Industrie	Bouw	Commerciële diensten			Niet-commerciële diensten	
				Eigen sector	Andere sector	Uitzend-sector	Eigen sector	Andere
Industrie	0,4%	27,0%	3,4%	18,9%		46,6%	3,7%	
Bouw	0,7%	8,4%	45,2%	15,3%		27,8%	2,6%	
Groot/kleinhandel	0,4%	7,2%	2,0%	30,2%	19,7%	34,2%	6,2%	
Logistiek	0,7%	3,3%	2,1%	32,6%	18,1%	39,2%	4,0%	
Horeca	0,3%	4,8%	1,3%	42,0%	21,7%	20,5%	9,5%	
Financiële sector	0,0%	4,2%	1,8%	27,8%	40,3%	20,3%	5,7%	
Vrije beroepen/technische, wetenschappelijke act.	0,1%	10,6%	2,1%	23,4%	28,8%	25,2%	9,8%	
Adm./ondersteunende diensten (zonder uitzend)	0,3%	2,5%	1,3%	39,0%	22,6%	23,1%	11,2%	
Uitzend	0,2%	10,2%	5,8%	45,0%	30,9%	/	7,9%	
Publieke sector	0,0%	1,0%	1,0%	8,3%		5,6%	71,3%	12,7%
Onderwijs	0,0%	2,6%	1,4%	21,8%		8,6%	44,2%	21,4%
Gezondheidszorg	0,1%	1,8%	0,7%	15,2%		10,3%	47,4%	24,5%

Bron RSZ en KSZ; bewerking HIVA-KU Leuven

¹¹ In het BHG omvat 19% van de aanwervingen in de farmaceutische industrie in 2015 werknemers die voordien in de uitzendsector actief waren. Dit aandeel schommelt sterk over de tijd; we zagen immers 50% van dergelijke aanwervingen in 2012, 29% in 2013 en slechts 10% in 2014. Ook in het Waals Gewest ligt het aandeel aanwervingen in de farmasector vanuit de uitzend een pak lager; in 2015 was slechts 20% voorheen actief in de uitzend. Dit aandeel kent eveneens sterke schommelingen; van 34% in 2012 tot zelfs 54% in 2014. Algemeen blijven de aandelen voor het BHG en het Waals Gewest per jaar beduidend lager dan wat we in het Vlaams Gewest zien (tabel 1.3).

Dit aspect van mogelijke segmentering en specialisatie van sectoren wordt in deze sectie verder uitgewerkt. Tabel 1.4 toont voor de grootste sectoren welk aandeel van de aanwervingen vanuit de eigen sector gebeurt¹². We benoemen dit verder als de mate van geslotenheid van een sector. Zo blijkt de publieke sector met voorsprong een sterk gesloten sector. Maar liefst 71% van alle aanwervingen gebeurt hier vanuit de eigen sector. Naast de publieke sector blijken ook de bouw (45%), horeca (42%), administratieve en ondersteunende diensten (44%), het onderwijs (44%) en de gezondheidszorg (47%) vrij gesloten. Het omgekeerde is echter ook mogelijk. Zo worden de industrie¹³, de retail en de vrije beroepen gekenmerkt door een sterke mate van openheid; respectievelijk 73%, 70% en 77% van alle aanwervingen hier behelst een instroom vanuit een andere sector. Dit is veel gevallen de uitzendsector; respectievelijk 47% voor de industrie, 34% voor de retail en 25% voor de vrije beroepen. In tabel 1.5 is voor de volledigheid een ranking opgenomen van alle sectoren op een NACE 1-niveau, van meest open naar meest gesloten. Na de industrie (hier afdelingen 5 tot 39) vervolledigen de kleinere sectoren landbouw en vastgoed de top drie. De meest gesloten sectoren worden gevormd door de publieke diensten, de gezondheidszorg en de bouw. Het is vooral in deze laatste dat beleid kan gevoerd worden om de toegankelijkheid te verbeteren, bijvoorbeeld via intensieve trainingen.

Tabel 1.5 Ranking van sectoren van openheid naar geslotenheid in Vlaanderen (nace1, %, 2015)

Rang (open naar gesloten)	Sector (letterniveau)	Afdeling (cijferniveau)	Aandeel aanwervingen uit eigen sector	Aandeel aanwervingen uit andere sectoren
1	Industrie	5-39	18,9%	81,1%
2	Landbouw	1- 3	22,8%	77,2%
3	Vastgoed	68	23,3%	76,7%
4	Vrije beroepen/technische, wetenschappelijke act.	69-75	23,4%	76,6%
5	Overige diensten	90-99	26,1%	73,9%
6	Industrie	10-33	27,0%	73,0%
7	Financiële sector	64-66	27,8%	72,2%
8	Retail	45-47	30,2%	69,8%
9	ICT	58-63	31,7%	68,3%
10	Vervoer/opslag	49-53	32,6%	67,4%
11	Horeca	55-56	42,0%	58,0%
12	Administratieve/ondersteunende diensten	77-82	43,5%	56,5%
13	Onderwijs	85	44,2%	55,8%
14	Bouw	41-43	45,2%	54,8%
15	Gezondheidszorg	86-88	47,4%	52,6%
16	Publieke sector	84	71,3%	28,7%

Bron RSZ en KSZ; bewerking HIVA-KU Leuven

¹² Er is hiervoor niet op het overkoepelend NACE-niveau (letters) gemeten, wel werd er gekeken naar de afdeling (cijfers). Zo werd per afdeling bepaald welk aandeel van de aanwervingen vanuit de eigen afdeling afkomstig is. Hierna zijn deze aandelen per afdeling gesommeerd tot het overkoepelende NACE-niveau. Bijvoorbeeld: de sector bouw (NACE F) omvat de afdelingen 41, 42 en 43. De instroom vanuit de eigen sector is apart berekend voor elke afdeling en later gesommeerd om het aandeel voor de bouw als geheel te bekomen.

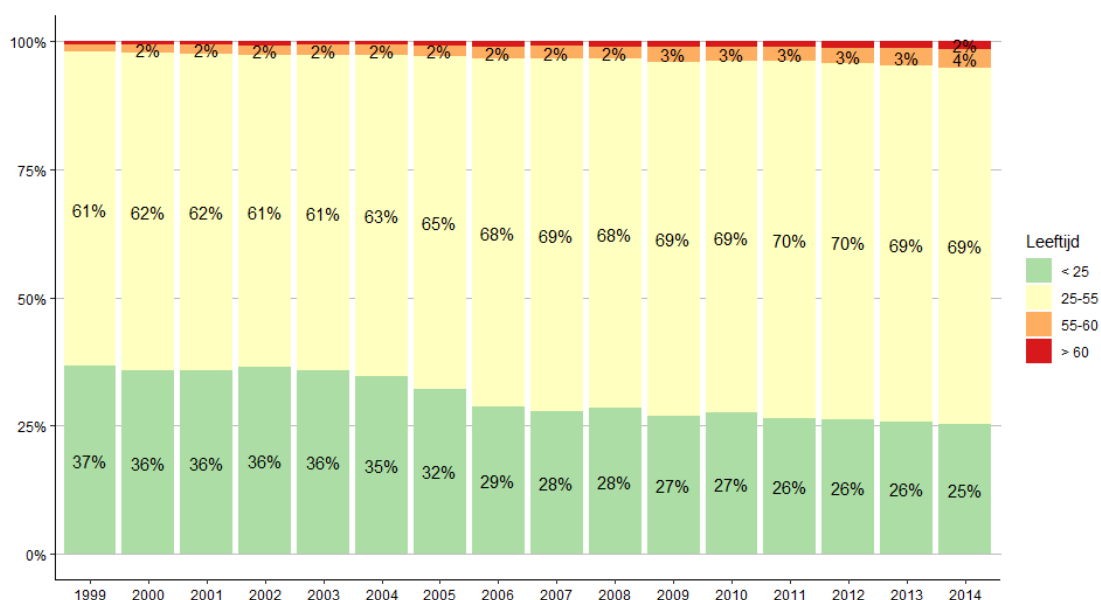
¹³ Hier enkel NACE C.

1.3 Naar leeftijd

We bekijken vervolgens de aanwervingen naar leeftijd van de werknemer. Figuur 1.6 en 1.7 vatten de bevindingen samen. Ongeveer 25% van de aanwervingen betreft jongeren onder de 25 jaar. Het grootste deel van de aanwervingen omvat de groep 25 tot 55-jarigen (67% in 2015). De 55 tot 60-jarigen en de groep 60-plussers vertegenwoordigen een beperkt belang in het totaal van alle aanwervingen. Er is hierbij wel een trend naar minder aanwervingen van jongeren, ten voordele van de middengroep (25 tot 55-jarigen), maar ook van de groep 55-plussers. Het belang van deze groep steeg van ongeveer 2% in 1999 tot 6% in 2015.

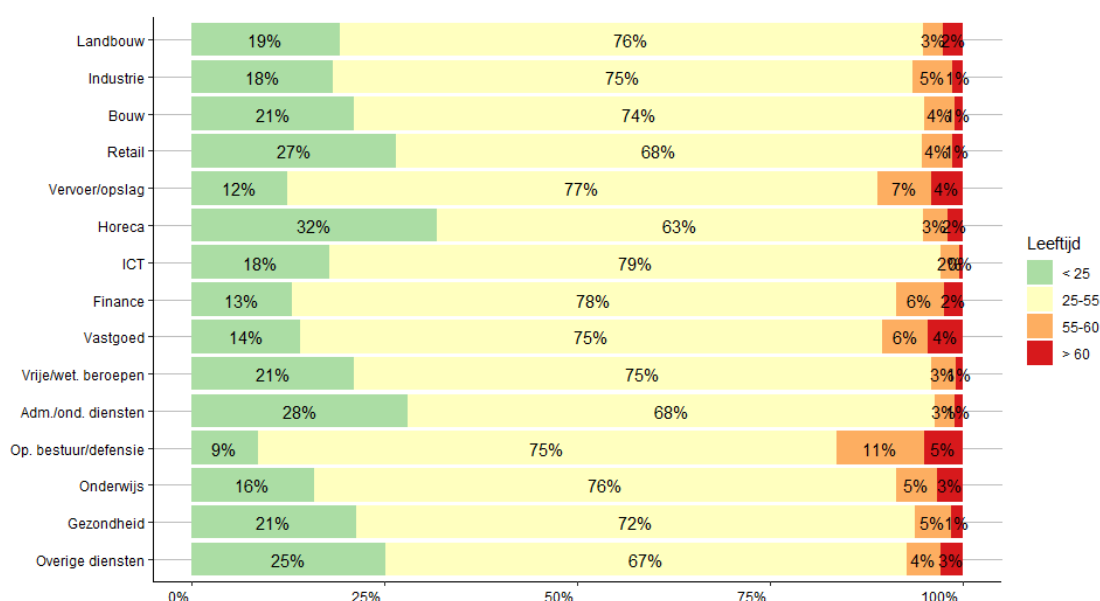
Daarnaast zijn er enkele sectorale verschillen. Kijkend naar de groep 55-plussers observeren we een bovengemiddeld aandeel in de sector openbaar bestuur en defensie (16%), de logistiek (11%), de financiële sector en het onderwijs (beide 8%). De administratieve en ondersteunende diensten (28%) en vooral de horeca (32%) zijn sectoren met een hoger aandeel jongere aanwervingen.

Figuur 1.6 Evolutie van de aanwervingen naar leeftijd (% 1999-2014)



Bron RSZ en KSZ; bewerking HIVA-KU Leuven

Figuur 1.7 Aanwervingen per sector naar leeftijd (nace1, %, 2015)



Bron RSZ en KSZ; bewerking HIVA-KU Leuven

1.4 Naar opleidingsniveau

Tabel 1.6 toont een eerste algemeen beeld van de aanwervingen in Vlaanderen in 2015 naar opleidingsniveau. We beschouwen hier de originele gegevens zoals beschikbaar in de databank van de KSZ¹⁴. Wel dient men de opmerking te maken dat deze gegevens nog vaak onvolledig zijn, zeker indien men verder terug gaat in de tijd of focust op de oudere leeftijdsgroepen. Zo registreert men wel het opleidingsniveau van elke nieuwe afgestudeerde (in Vlaanderen); minder recente gegevens zijn slechts beschikbaar indien die persoon als werkzoekende is ingeschreven bij de arbeidsbemiddelingsdiensten.

Tabel 1.6 Aanwervingen in Vlaanderen naar opleidingsniveau (% , 2015)

Aanwervingen naar opl. niveau	Laag	Midden	Hoog	Missing
2015, excl. missings	27,3%	44,9%	27,7%	
2015, incl. missings	20,4%	33,5%	20,7%	25,4%

Bron RSZ en KSZ; bewerking HIVA-KU Leuven

Tabel 1.6 geeft aan dat - indien we de ontbrekende waarden (25,4%) buiten beschouwing laten - iets minder dan de helft van de aanwervingen in Vlaanderen een middengeschoolde werknemer uitmaakt (45%). De groep laag- en hooggeschoolden worden relatief gezien even vaak aangeworven (+- 27%).

Het is evenwel belangrijk te wijzen op enkele sectorale verschillen. Zo heeft niet elke sector in gelijke mate nood aan typisch hoog- of laaggeschoolde werknemers. We willen in figuur 1.8 en 1.9 dan ook nagaan of er een bepaalde patroon valt af te leiden uit de aanwervingen per sector. De absolute cijfers van het aantal aanwervingen per sector geven we niet mee; hiervoor wordt naar bovenstaande figuren verwezen.

¹⁴ Dit bundelt de gegevens die beschikbaar zijn via AHOVOKS (Agentschap Hoger Onderwijs, Volwassenenonderwijs, Kwalificaties en Studietoelagen), ARES, VDAB, FOREM, ACTIRIS, ADG.

Figuur 1.8 Aanwervingen per sector naar opleidingsniveau, zonder (boven) en met (onder) missings (nace1, %, 2015)



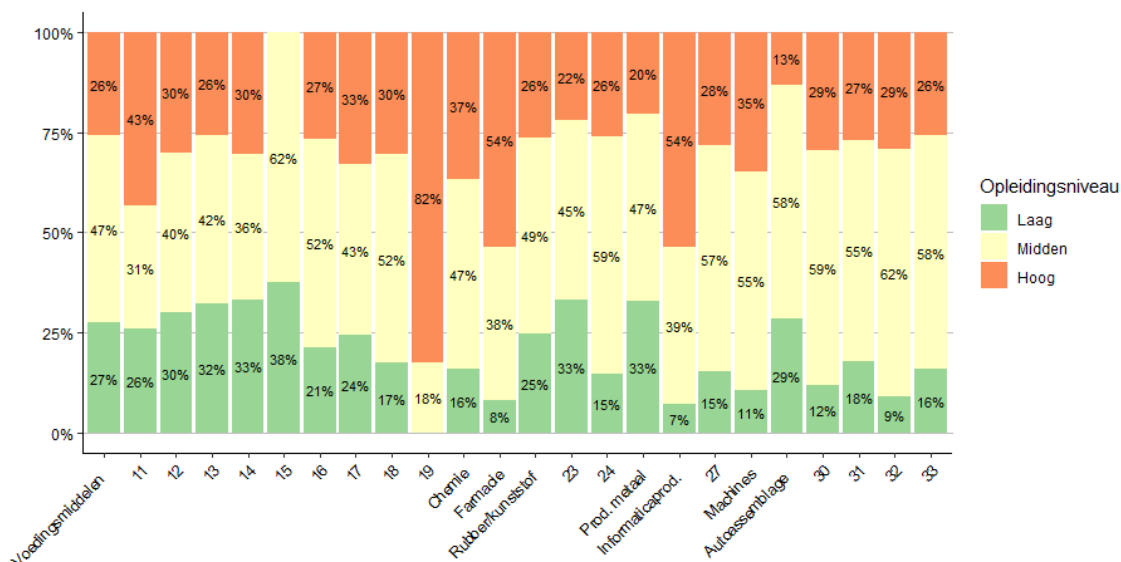
Bron RSZ en KSZ; bewerking HIVA-KU Leuven

Figuur 1.8 laat duidelijke verschillen zien in de aanwervingen per opleidingsniveau tussen sectoren. We bekijken hier de gegevens exclusief ontbrekende waarden¹⁵. Zo kennen enkele sectoren een uitgesproken voorkeur voor het middenopgeleide profiel, zie onder meer de bouw (51%) of de retailsector (53%). Meer dan de helft van de aangeworven werknemers valt hier in deze scholingsklasse. Sectoren als ICT (73%) of de financiële sector (69%) bieden erg specifieke jobs aan en trekken typisch gezien dan ook vooral hoogopgeleide werknemers aan; de laagopgeleide categorie is hier quasi onbestaande, met respectievelijk 4% en 5% van de aanwervingen. We zien deze laatste categorie verder vooral terugkomen in de landbouw (38%), de horeca (35%) en de administratieve en ondersteunende diensten met inbegrip van de uitzendsector (35%), waar meer dan 1 op 3 van de aangeworven werknemers laaggeschoold is. Bovendien zijn het, zoals we verder zien, eerder laagopgeleide werknemers die in deze kortlopende jobs belanden. De aanwervingen in de industrie tot slot vertonen een grote gelijkens met de verdeling op Vlaams niveau. De middencategorie is het belangrijkste (48%), maar ook laag- (24%) als hoogopgeleiden (28%) vinden - relatief gezien - in gelijke mate hun weg naar deze

¹⁵ De gegevens met inbegrip van de ontbrekende waarden leiden ons tot een belangrijke conclusie in verband met de opleidingsdata van de KSZ. Voor de meeste sectoren zijn immers 1 op 3 van alle gegevens niet ingevuld, al is dit voor twee sectoren beduidend meer. Ten eerste is er de landbouw, waar 65% van alle opleidingsgegevens ontbreken. Dit is sector met een groot verloop, veelal buitenlandse werkrachten en vaak kortdurende contracten. Het lijkt plausibel dat in deze sector niet voor elke werknemers juiste en gedetailleerde info kan verzameld worden. Ten tweede zien we dat in het openbaar bestuur en defensie 63% van de gegevens niet werden ingevuld. Hier speelt waarschijnlijk een leeftijdeffect. In deze sector zijn immers veel ouderen aan de slag, waarvoor de variabele opleidingsniveau nog vaak onvolledig is in de databestanden van de KSZ.

sector. Figuur 1.9 laat echter zien dat dit geaggregeerde industriële beeld heel wat subsectorale verschillen verbergt.

Figuur 1.9 Aanwervingen per subsector van de industrie naar opleidingsniveau (nace1, %, 2015)



Bron RSZ en KSZ; bewerking HIVA-KU Leuven

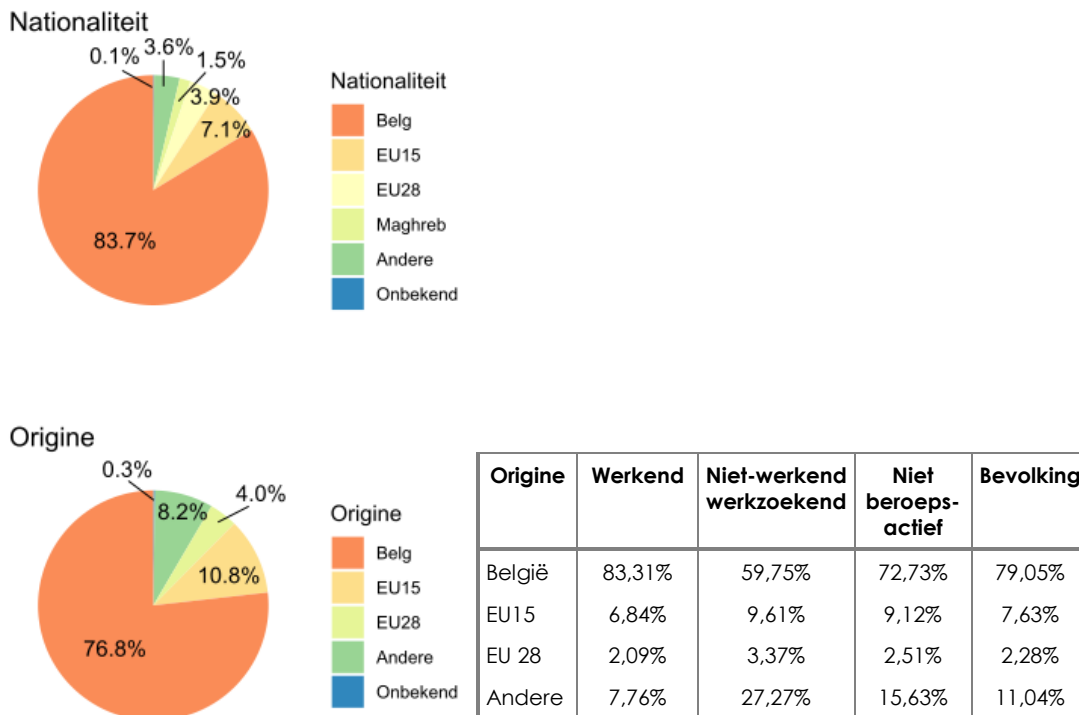
De figuur herhaalt de analyse naar opleidingsniveau, maar deze keer voor elke subsector van de industrie op een NACE 2-digit niveau, opnieuw exclusief de ontbrekende waarden¹⁶. We zien dat een groter aandeel laaggeschoolde werknemers terecht komt in de productie van metaal (33%) of de autoassemblage (29%), terwijl sectoren als de chemie (37%), de farmacie (54%) of de optische productie/elektronica (54%) vooral op zoek zijn naar hoogopgeleide medewerkers. Daarnaast vertonen de machine-industrie (55%) en opnieuw de autoassemblage (58%) een uitdrukkelijke voorkeur voor het middengeschoolde profiel. In die laatste sector worden dan ook bijna geen hoofdopgeleide werknemers aangeworven.

1.5 Nationaliteit en origine

Tot slot werpen we in dit deel een blik op de verdeling van de verschillende nationaliteiten en origines binnen de nieuwe aanwervingen in Vlaanderen, dit voor elke sector. In een eerste stap beschouwen we de samenstelling van de (beroeps)bevolking, om vervolgens na te gaan of de verschillende nationaliteiten en origines zoals die in de bevolking verdeeld zijn in gelijke mate voorkomen binnen de aanwervingen.

¹⁶ De sectoren in de industrie waar we het meeste ontbrekende waarden terugvinden, zijn de vervaardiging van tabaksproducten (afdeling 12, 52%) en de opmerkelijk ook de chemie (56%). De andere, grotere sectoren in de industrie hebben telkens tussen de 25 en de 45% niet ingevulde waarden.

Figuur 1.10 Aanwervingen naar nationaliteit en origine in Vlaanderen (links) en de verhouding van de verschillende origines binnen enkele socio-economische posities en de volledige bevolking (rechts) (% , 2015)



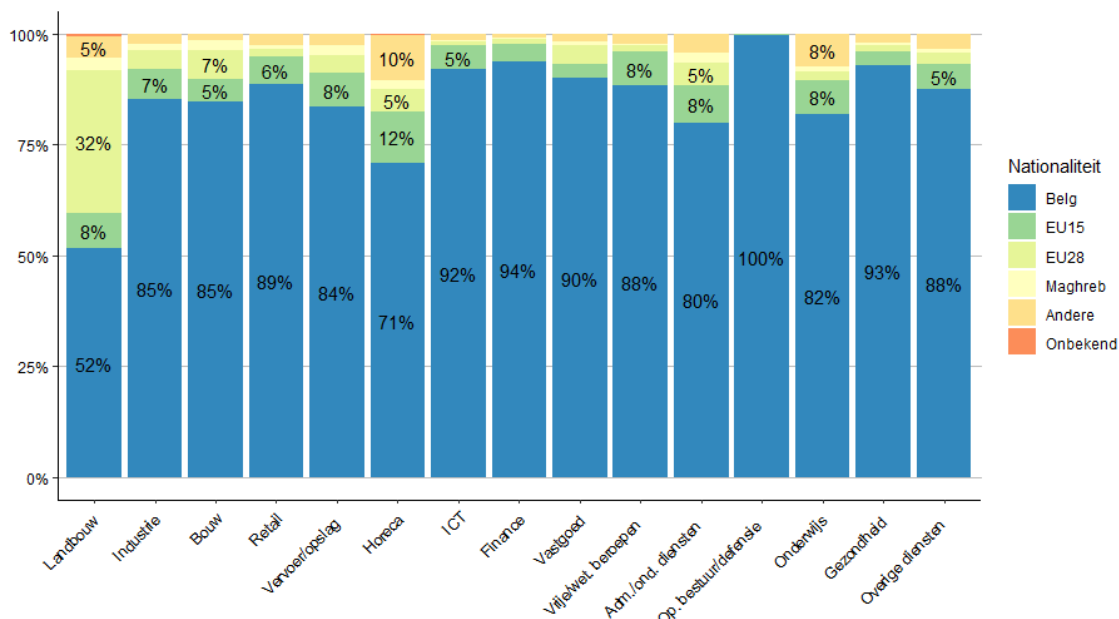
Bron RSZ en KSZ; bewerking HIVA-KU Leuven

Figuur 1.10 toont de algemene verdeling van de aanwervingen in 2015 naar nationaliteit en origine. Het merendeel van de aangeworven werknemers in Vlaanderen heeft de Belgische nationaliteit (84%). Daarnaast komt slechts 7% uit een EU15-land, 4% heeft een EU-28 nationaliteit en een kleine 2% is afkomstig uit de Maghreb-regio. De verdeling naar origine vertoont zoals verwacht wat meer variatie. Nog steeds 77% van de aanwervingen heeft de Belgische origine, maar vooral de groep met origine EU15 wordt belangrijker (11%). Personen met een EU28-origine (4%) komen in gelijke mate voor in de aanwervingen als diegene met de effectieve nationaliteit EU28.

Indien we verder kijken naar de verhoudingen van de verschillende origines binnen de beroepsbevolking (tabel rechts), dan zijn er in 2015 relatief gezien - over alle socio-economische posities heen - meer werknemers aangeworven met een vreemde origine (23%) dan relatief aanwezig in het totaal van de bevolking (21%). Ook voor personen met een EU15- of EU18-origine gaat dit op. De grootste afwijking zien we bij de personen met een *andere* origine (niet EU15, niet EU28); 11% van de volledige bevolking heeft een *andere* origine, binnen de socio-economische positie *niet-werkend werkzoekend* wordt dit zelfs 27%. Ondanks zijn omvang krijgt deze groep echter een te beperkte toegang tot de arbeidsmarkt (slechts 8% van de aanwervingen betreft deze categorie).

De algemene verdelingen naar origine en nationaliteit binnen de aanwervingen verhullen nog heel wat sectorale verschillen. We gaan voor beide variabelen enkel in op de verdeling binnen de sectoren op een NACE1-niveau.

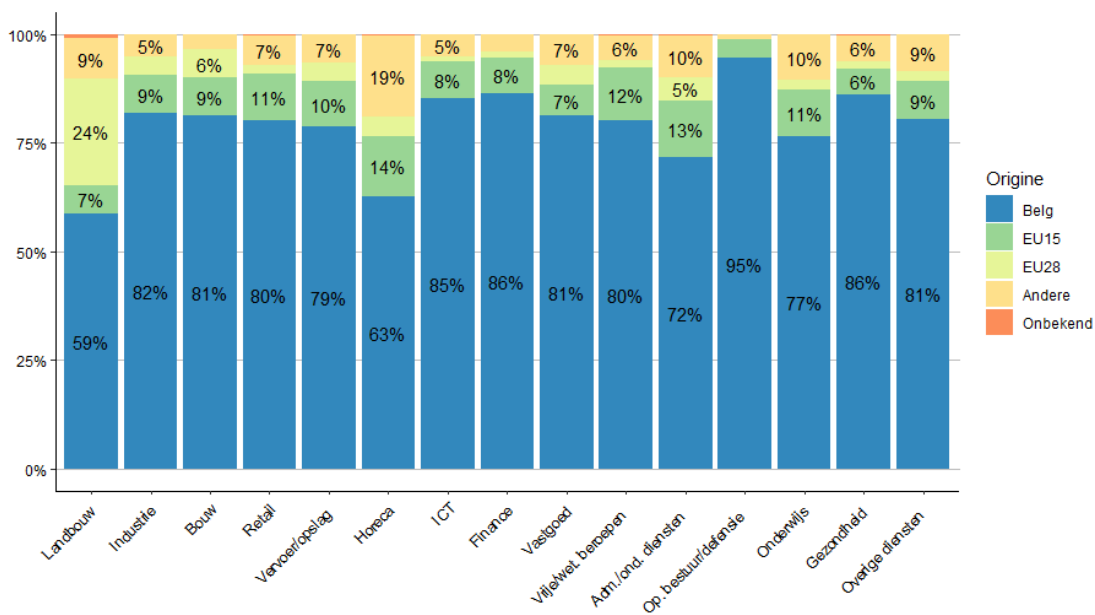
Figuur 1.11 Aanwervingen per sector naar nationaliteit (nace1, %, 2015)



Bron RSZ en KSZ; bewerking HIVA-KU Leuven

Wat opvalt in figuur 1.11 is dat in elke sector, met uitzondering van de landbouw (52%), de horeca (71%) en de administratieve en ondersteunende diensten incl. uitzendarbeid (80%), telkens meer dan 4 op 5 van de aanwervingen personen met de Belgische nationaliteit omvat. Binnen de sector openbaar bestuur en defensie werd in 2015 zelfs niemand met een vreemde nationaliteit aangeworven. Dat de landbouw, horeca en administratieve diensten gelden als uitzondering, is een opvallend resultaat. Deze sectoren omvatten namelijk in hoofdzaak kortlopende jobs, waaronder ook uitzendjobs (zie hiervoor het volgende hoofdstuk).

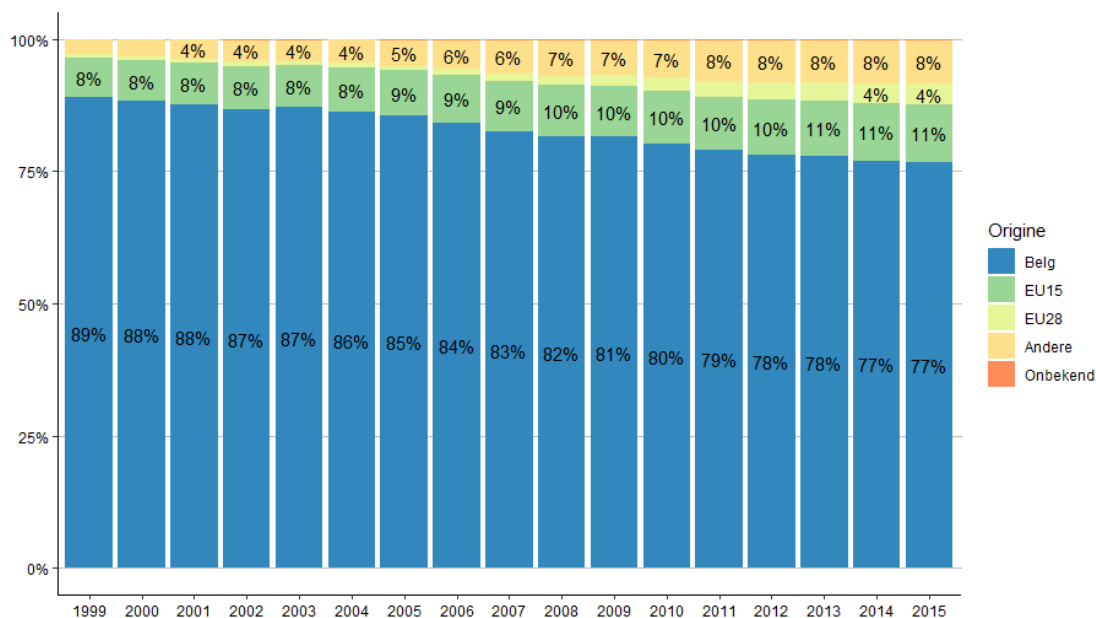
Figuur 1.12 Aanwervingen per sector naar origine (nace1, %, 2015)



Bron RSZ en KSZ; bewerking HIVA-KU Leuven

De aanwervingen naar origine per sector zijn weergegeven in figuur 1.12. Ze geven een gelijkaardig beeld als de verdeling naar de nationaliteit. Zo is gemiddeld 4 op 5 van de aanwervingen een persoon met de Belgische origine. Het zijn zoals verwacht opnieuw de landbouw (41%), horeca (37%) en de administratieve en ondersteunende diensten (28%) die het grootste aandeel werknemers met een vreemde origine aanwerven.

Figuur 1.13 Evolutie van de aanwervingen naar origine (% , 1999-2015)



Bron RSZ en KSZ; bewerking HIVA-KU Leuven

Tot slot willen we nagaan of er bepaalde trends vallen af te leiden uit de aanwervingen over een langere periode heen. In figuur 1.13 kan de evolutie van de aanwervingen naar origine worden afgelezen, en dit van 1999 tot en met 2015. Hoewel in 2015 (het volledige jaar) nog steeds ongeveer 3 op 4 van de nieuwe aanwervingen personen met de Belgische nationaliteit uitmaken, zien we hier toch een evolutie richting een meer diverse samenstelling. Immers, zowel diegene met een EU15- of EU28-achtergrond, evenals alle andere origines, kenden over 16 jaar tijd een sterk groeiend belang in het totale aantal aanwervingen. Het belang van de groep met een nog *andere* origine is over dit tijdsbestek zelfs meer dan verdubbeld. Als we dit echter in relatie plaatsen tot het voorgaande, zien we dat deze drie groepen meer dan gemiddeld in eerder kortlopende jobs binnen de sectoren landbouw, horeca en uitzend terecht komen.

1.6 Conclusie

We starten de analyse van de arbeidsmarktdynamiek met een gedetailleerde beschrijving van de aanwervingen in Vlaanderen, op kwartaalbasis, en bekijken enkele in deze context nog onderbelichte variabelen: socio-economische positie op het einde van het kwartaal voor de aanwerving, het opleidingsniveau, de nationaliteit en de origine, alsook de leeftijd van de werknemer.

Socio-economische positie

- Ongeveer 56% van de aanwervingen betreft transities van de ene job naar de andere; de instroom als werkzoekenden of vanuit inactiviteit is telkens 14%. 17% van de aanwervingen betreft de socio-economische positie *andere*. De evolutie over de tijd van deze aandelen is beperkt, maar er zijn wel grote sectorale verschillen.
- In de horeca of administratieve en ondersteunende diensten (waaronder de uitzendsector) is het aandeel aanwervingen van werkenden opmerkelijk lager (belang van 50% of minder); in vrijwel alle andere sectoren (met als uitschieters de industrie en openbaar bestuur) hebben de job-naar-job transities de bovenhand.
- Er zijn met andere woorden duidelijk instapsectoren met jobs waar (laagopgeleide) werkzoekenden kunnen starten. Werkzoekenden lijken echter ook via de uitzendsector de weg naar andere sectoren te vinden (waaronder de industrie).
- Intersectorale transities zijn niet voor alle sectoren een evidentie: in de publieke sector zijn meer dan 70% van de job-naar-job transities binnen de eigen sector. Ook de bouw (45%), de gezondheidszorg (47%) en het onderwijs (44%) beschouwen we als eerder gesloten sectoren; te vergelijken met de industrie (27%) of de financiële sector (28%).

Opleidingsniveau

- Iets minder dan de helft van de aanwervingen in Vlaanderen betreft middengeschoolde werknemers. De groep laag- en hooggeschoolden worden relatief gezien even vaak aangeworven (+ 27%). Over een periode van 10 jaar beschouwd zien we een beweging van minder laaggeschoolden naar meer hooggeschoolden, wat enigszins het beeld van de beroepsactieve bevolking reflecteert.
- Enkele sectoren hebben een uitgesproken voorkeur voor het middenopgeleide profiel, zie onder meer de bouw (51%) of de retailsector (53%). Hoogopgeleide profielen vinden we terug in sectoren als de ICT (73%) of de financiële sector (69%). Laagopgeleide profielen zien we vooral terugkomen in de landbouw (38%), de horeca (35%) en de administratieve en ondersteunende diensten met inbegrip van de uitzendsector (35%).

Nationaliteit en origine

- Het merendeel van de aangeworven werknemers in Vlaanderen heeft de Belgische nationaliteit (84%), 7% komt uit een EU15-land, 4% heeft een EU-28 nationaliteit en een kleine 2% is afkomstig uit de Maghreb-regio.
- 77% van de aanwervingen heeft de Belgische origine. De groep met origine EU15 wordt belangrijker (11%). Personen met een EU28-origine (4%) komen in gelijke mate voor in de aanwervingen als diegene met de effectieve nationaliteit EU28.
- Vergeleken met de verhoudingen van de verschillende origines binnen de beroepsbevolking observeren we de grootste afwijking bij de personen met een niet-EU origine: 11% van de volledige bevolking heeft een *andere* origine, binnen de socio-economische positie *niet-werkend werkzoekend* wordt dit zelfs 27%; terwijl deze categorie 8% van de aanwervingen omvat.
- Binnen de aanwervingen van de landbouw (41%), horeca (37%) en de administratieve en ondersteunende diensten (28%) observeren we het grootste aandeel werknemers met een vreemde origine.

2 | Jobduur

Waar in het vorige hoofdstuk de klemtoon lag op het profiel van de instroom, beschouwen we in dit deel de duur van elke nieuwe job. Dit aspect van de aanwervingen is binnen Vlaanderen onderbelicht, en ook internationaal is de literatuur beperkt. Hyatt & Spletzer (2017) brachten dit in kaart voor de Verenigde Staten door jobs die slechts één kwartaal duren te documenteren, de zogenaamde *single quarter jobs*. Zij observeren een afnemend belang van dit type jobs over de tijd.

Het is echter even belangrijk om het waarom van dit type jobs te duiden, en dus van deze daling. Zo zou men kortlopende jobs kunnen beschouwen als een indicator van de kwaliteit en de mate van precariteit van de nieuwe job, bv. in het geval dat kortlopende jobs afgewisseld worden met periodes van werkloosheid. Maar, meer algemeen beschouwd, kan dit fenomeen verwijzen naar de werking van de arbeidsmarkt, en de mate van efficiëntie waarin werknemers en werkgevers elkaar vinden. Indien de kwaliteit van de match tussen beide partijen verbetert -de juiste man/vrouw voor de juiste job- zal dit tot minder verbrekingen leiden, en dus tot minder kortlopende jobs.

In deze sectie ligt de focus op het in beeld brengen van deze kortlopende jobs; en gaan we na in hoeverre deze afwijken van jobs met een langere duur. In welke mate zijn er elementen die wijzen op een meer precaire arbeidssituatie? We beschouwen de aanwervingen gedurende elk kwartaal van 2014, om vervolgens een onderscheid te kunnen maken tussen jobs die 1, 2, 3, 4 kwartalen of langer dan een jaar duren. In wat volgt zal de focus liggen op jobs die hooguit 1 kwartaal duren; maar ook jobs met een duur van twee kwartalen beschouwen we als kortlopend. Belangrijk om melden is dat we het niet hebben over een bepaalde contractvorm (bepaalde versus onbepaalde duur), maar wel over het effectieve verblijf bij een werkgever¹⁷.

2.1 Belang en evolutie kortlopende jobs

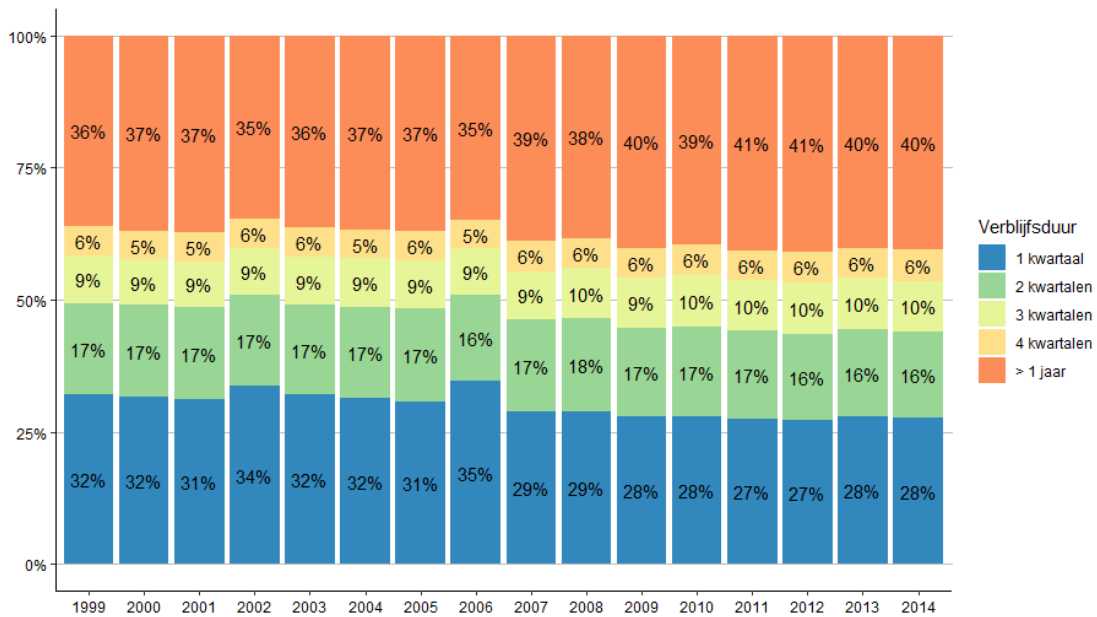
We starten deze analyse met een overzicht van de jobduur, waarbij ook de evolutie in beeld wordt gebracht. Figuur 2.1 vat dit samen. Voor alle aanwervingen tot 2014 geven we per jaar (alle kwartalen samengeteld) weer hoe lang de werknemer bij de werkgever is gebleven¹⁸. We maken hierbij het bovenvermelde onderscheid tussen kortlopende jobs (1 of 2 kwartalen) en jobs met een langere duur (duur van minstens een jaar). Gedurende de laatste jaren was iets meer dan één op vier jobs een job met een duur van maximaal één kwartaal; 16% van de nieuwe jobs duurde maximaal twee kwartalen. Ongeveer 44% van de aanwervingen worden na twee kwartalen dus stopgezet. Het belang van jobs met een duur van drie en vier kwartalen neemt vervolgens af; maar stijgt daarna weer: 4 op 10 van alle nieuwe jobs hebben een duur van meer dan een jaar¹⁹. We observeren met andere woorden twee pieken: jobs met enerzijds een korte duur (tot 2 kwartalen) en jobs met een duur van meer dan 1 jaar.

¹⁷ De evolutie in het aantal jobs van bepaalde duur geeft evenzeer een interessant beeld van de mate van flexibiliteit op de arbeidsmarkt; deze cijfers laten echter niet toe om opeenvolgende contracten van bepaalde duur voor eenzelfde werknemer te identificeren. De cijfers over de verblijfsduur bij een werkgever lijken dan ook meer de economische realiteit te reflecteren.

¹⁸ Zoals reeds aangegeven hebben we in deze oefening geen zicht op schijnbare starters en stopzettingen. Dit uit zich bij grotere ondernemingen in een plotse stijging van jobs met een langere duur: werknemers die in een nieuwe juridische entiteit starten, maar in feite hun bestaande contract hebben behouden en kan in deze jaren voor een lichte vertekening zorgen.

¹⁹ Tot 2014 kunnen we de jobs maar een jaar volgen, en dus geen verder onderscheid maken. Voor de aanwervingen tot 2013 gaat dit wel: ongeveer 30% van de aanwervingen met een langere duur hebben een duur van maximaal 2 jaar; 70% hebben een looptijd van meer dan twee jaar.

Figuur 2.1 Evolutie verblijfsduur bij werkgever van werknemers in Vlaanderen (% , 1999-2014)



Bron RSZ en KSZ; bewerking HIVA-KU Leuven

Het beeld voor de verschillende jaren toont een eerder stabiele evolutie, met een lichte trend naar minder kortlopende jobs. Het aandeel van jobs met een duur langer dan een jaar stijgt van een waarde tussen de 35 en 37% naar een waarde tussen 39 en 41%; de jobs met een duur van één en twee kwartalen vormen vervolgens het spiegelbeeld: in het begin van deze beschouwde periode hadden ongeveer 50% van alle aanwervingen een duur van maximaal 2 kwartalen; dit daalt tot ongeveer 44%. De reden voor deze daling wordt in wat volgt naderbij bekeken. Opnieuw zien we het beeld bevestigd dat een minderheid van de jobs een duurtijd heeft van 3 of 4 kwartalen.

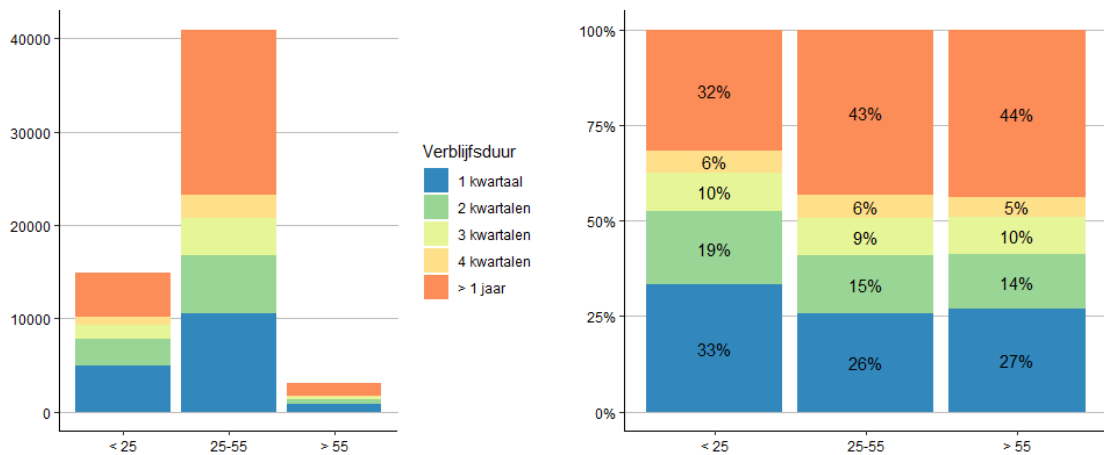
2.2 Profiel kortlopende jobs

Gezien het grote aandeel van kortlopende jobs in Vlaanderen en de weinige documentatie hierover, gaan we deze in meer detail verkennen. Wat zijn de karakteristieken van deze jobs, welke werknemers vinden we erin terug en wat drijft de neergaande trend? We gaan dit na met behulp van enkele belangrijke persoons- en jobkenmerken, met name socio-economische positie, opleidingsniveau, leeftijd, sector en loon.

2.2.1 Naar leeftijd

In een eerste stap bekijken we in welke mate de leeftijd van de werknemer gelinkt is met de gemiddelde verblijfsduur bij eenzelfde werkgever. Zijn het vooral jongeren die terechtkomen in een kortlopende job, of oudere werknemers, en zijn er andere opvallende trends? In wat volgt bekijken we de resultaten voor drie leeftijdscategorieën, in figuur b2.1 in de bijlage kan de figuur met meerdere leeftijdsklassen worden teruggevonden.

Figuur 2.2 Verblifsduur nieuwe jobs naar leeftijd in Vlaanderen (# & %, 2014)

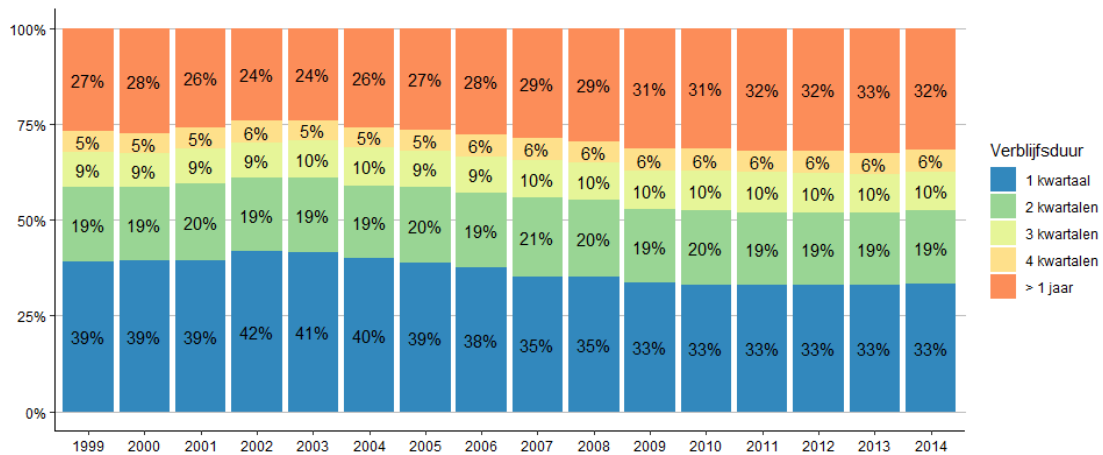


Bron RSZ en KSZ; bewerking HIVA-KU Leuven

Figuur 2.2 toont dat het in eerste instantie vooral jongeren (< 25 jaar) zijn die in jobs met een duurtijd van minder dan een kwartaal belanden. Zo zit 1 op 3 van deze jongeren in een kortlopende job, terwijl dit voor de andere werknemers (≥ 25 jaar) rond de 26-27% is. Ruimer bekeken duurt een nieuwe job van een jongere in ongeveer 70% van de gevallen niet langer dan een jaar, terwijl dit bij de 25-55-jarigen en 55+'ers iets meer dan de helft is. We vinden dus evidentie voor de idee dat de -eerste- job van jongeren, bij intrede op de arbeidsmarkt, van korte duur is.

Dit kan een element zijn om het dalende aandeel kortlopende jobs te verklaren. We verwijzen hiervoor naar figuur 1.7 in hoofdstuk 1, die de evolutie van de aanwervingen weergeeft naar leeftijd. Hieruit blijkt dat er mogelijk een compositie-effect speelt: er worden in de laatste tien jaar relatief gezien beduidend minder jongeren aangeworven ten opzichte van de groepen 25-55-jarigen en 55+'ers. Deze daling lijkt niet gedreven door een veranderende samenstelling van de beroepsactieve bevolking (figuur b2.2 in bijlage), maar kan te wijten zijn aan een latere intredeleeftijd van jongeren op de arbeidsmarkt. Gezien jongeren meer dan gemiddeld belanden in zeer kortlopende jobs, biedt dit een verklaring waarom de gemiddelde verblifsduur bij eenzelfde werkgever de laatste jaren licht gestegen is.

Figuur 2.3 Evolutie van de verblijfsduur bij eenzelfde werknemer bij werknemers jonger dan 25 jaar in Vlaanderen (% , 1999-2014)



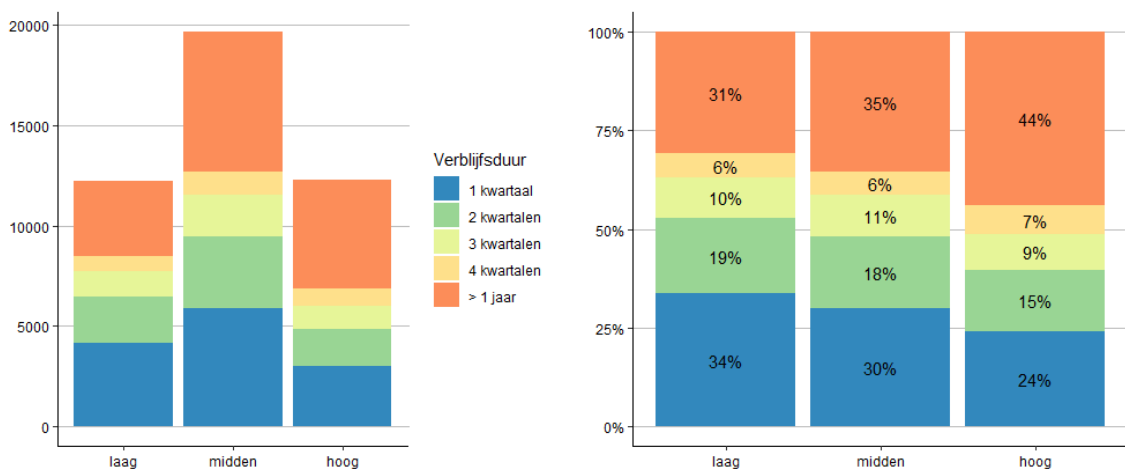
Bron RSZ en KSZ; bewerking HIVA-KU Leuven

Toch speelt niet enkel het compositie-effect. We zien in figuur 2.3 immers dat ook de verblijfsduur bij aanwervingen van jonge werknemers (<25 jaar) opwaarts geëvolueerd is over de jaren heen. In 1999 waren 39% van de aanwervingen (<25 jaar) kortlopend, in 2014 waren dit er nog 33%. Deze afname van zeer korte verblijfsduren bij jongeren moet verklaard worden door andere factoren, zoals onder meer het opleidingsniveau, of de sectorale compositie.

2.2.2 Naar opleidingsniveau

Deze sectie bespreekt het profiel van de kort- en langdurende jobs naar opleidingsniveau. We trachten hiermee zowel het type job als de kenmerken van de werknemer te captureren, al is het opleidingsniveau maar één element om de competenties of kwalificaties van individuen te meten. Denk bijvoorbeeld aan elders verworven competenties of werkervaring, wat zeker bij oudere werknemers een determinerende factor vormt.

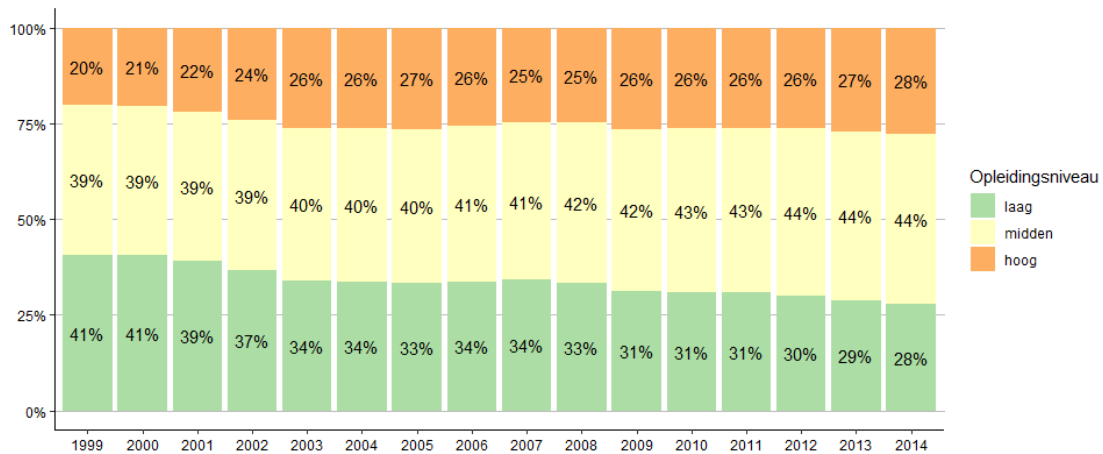
Figuur 2.4 Verblijfsduur nieuwe jobs naar opleidingsniveau (# & %, 2014)



Bron RSZ en KSZ; bewerking HIVA-KU Leuven

Uit figuur 2.4 valt een duidelijk patroon op te maken. De personen die laagopgeleid zijn hebben een grotere kans (34%) om in een kortlopende job met een duurtijd van 1 kwartaal te worden aangevraagd, dan zij met een hoog opleidingsniveau (24%). Als we ook de jobs met een duurtijd van twee kwartalen bij de kortlopende jobs rekenen, dan is het verschil tussen beide scholingsniveaus maar liefst 14 procentpunt. De middengediplomeerde werknemers zitten qua verblijfsduur ergens tussen de laag- en hoogopgeleiden in. Het opleidingsniveau lijkt dan ook sterk gecorreleerd met de jobduur.

Figuur 2.5 Evolutie van de verhouding van de aanwervingen in Vlaanderen naar opleidingsniveau (%), 1999-2014



Bron RSZ en KSZ; bewerking HIVA-KU Leuven

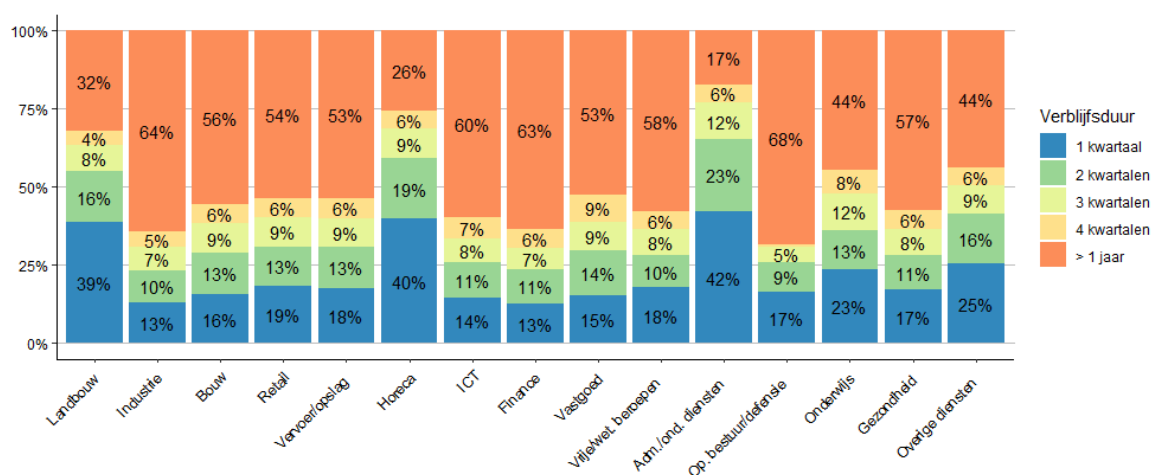
Als we een verdere blik werpen op de evolutie van de aanwervingen in Vlaanderen naar scholingsniveau (figuur 2.5), vinden we opnieuw een element dat de evolutie richting het kleinere aandeel kortlopende jobs mee helpt verklaren. Zoals verwacht treedt er tussen 1999 en 2014 een sterke daling op van het aandeel aanwervingen van laaggeschoolden, terwijl het belang van midden- maar vooral hooggeschoolde werknemers een sterk opwaartse evolutie kent. Dit heeft veel te maken met de ontwikkeling van onze arbeidsmarkt richting een diensten- en kenniseconomie, waarvoor in hoofdzaak hoogopgeleide werknemers nodig zijn, maar het is eveneens een belangrijk gevolg van verschuivingen in de demografie: ook de bevolking op beroepsactieve leeftijd volgt mee deze ontwikkeling (figuur b2.3 in bijlage). Het aandeel laagopgeleiden is sinds 1998 immers gedaald van 44% naar 26%, terwijl het aandeel hoogopgeleiden de meest opwaartse evolutie kent: van 22% naar 36%²⁰. Dit hogere aandeel hooggeschoolden (die vaker dan gemiddeld in langdurige jobs worden aangenomen) kan helpen verklaren waarom de gemiddelde verblijfsduur licht is gestegen de laatste jaren, ook binnen de verschillende leeftijdsgroepen.

2.2.3 Naar sector

Sterk gelinkt met het opleidingsniveau is de link tussen jobduur en de sector van aanwerving. De gemiddelde jobduur is namelijk niet voor elke sector gelijk. Zo maken de sectoren landbouw, horeca of uitzend typisch gezien vaker gebruik van kortlopende contracten, om voldoende flexibel pieken en dalen op te kunnen vangen; maar ook andere sectoren hebben vaak uitgesproken jobprofielen. In onderstaande figuur gaan we verder in op de verdeling van de jobduur per sector.

²⁰ De data rond aanwervingen naar opleidingsniveau omvatten enkel de gegevens van Vlaanderen, terwijl de gegevens van de LFS over de bevolking op beroepsactieve leeftijd voor heel België gelden. Als we ook de aanwervingen naar opleidingsniveau voor heel België bekijken, zien we dat ook hier het aandeel aanwervingen van hoogopgeleiden gestegen is (van 23% naar 32%), terwijl het aandeel aanwervingen van laagopgeleiden daalde (van 39% naar 26%).

Figuur 2.6 Verblifsduur nieuwe jobs naar sector in Vlaanderen (nace1, %, 2014)



Bron RSZ en KSZ; bewerking HIVA-KU Leuven

Figuur 2.6 geeft aan dat ongeveer 40% van de aanwervingen in de landbouw, de horeca en de administratieve en ondersteunende diensten een duur hebben van minder dan een kwartaal (respectievelijk 39%, 40% en 42%). Ook het aandeel kortlopende jobs van minder dan 2 kwartalen is voor deze sectoren duidelijk hoger (respectievelijk 16%, 19% en 23%). De administratieve en ondersteunende diensten omvatten onder meer de uitzendsector. Uitgezuiverd voor deze sector zien we 25% jobs met een duur van 1 kwartaal en 15% met een duur van twee kwartalen in de administratieve diensten; voor de uitzendsector wordt dit 45% en 25% (tabel 2.1). Andere sectoren worden dan weer gekenmerkt door een langere verblijfsduur; onder meer in de industrie (64%), de financiële sector (63%) en het openbaar bestuur (68%) duren de meeste jobs langer dan een jaar. Slechts een erg beperkt percentage van de jobs in deze sectoren is van kortlopende duur: 13%-17% heeft duur van maximaal 1 kwartaal.

Tabel 2.1 Verblifsduur nieuwe jobs in de dienstencheque-sector in Vlaanderen (% , 2014)

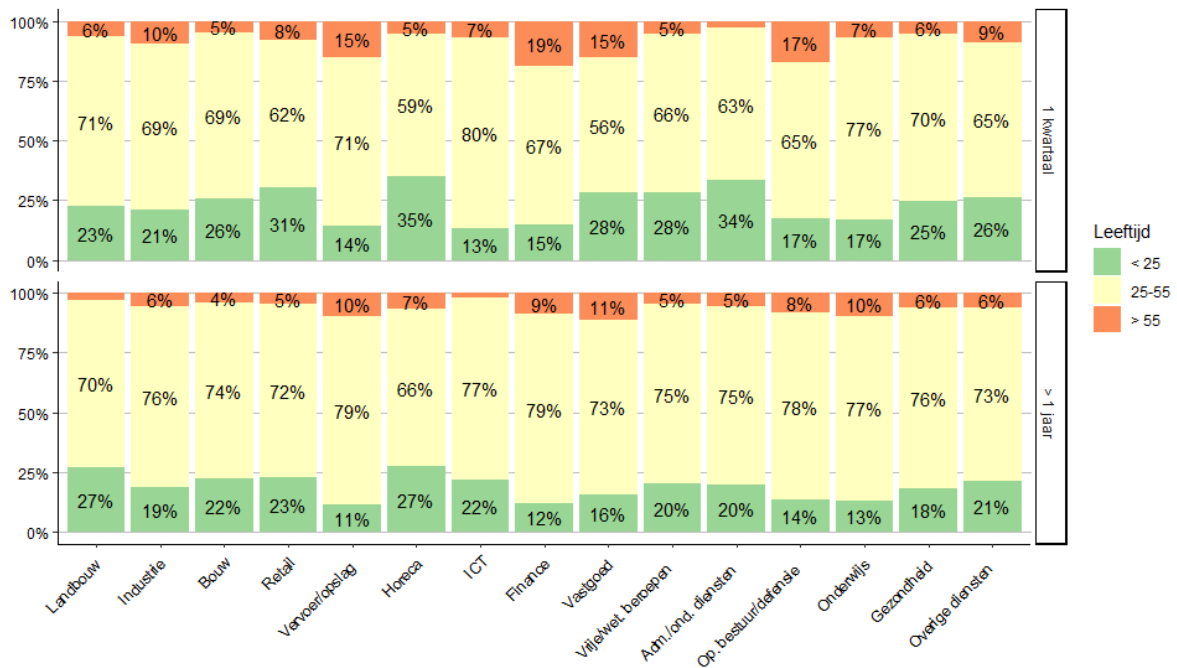
Sector bij aanwerving	Max 1Q	Max 2Q	Max 3Q	Max 4Q	Langer dan 4Q
Dienstencheque	23,3%	13,4%	8,2%	5,6%	49,5%
Uitzendsector	45,4%	24,6%	12,2%	6,0%	11,8%

Bron RSZ en KSZ; bewerking HIVA-KU Leuven

Opvallend is verder dat ook de sector van de dienstencheques eerder jobs van langere duur aanbiedt (tabel 2.1): de helft van alle aanwervingen in deze sector beslaan jobs van langer dan één jaar. We vermelden in de tabel nog een bijkomende subsector, de uitzendsector. Het beeld van NACE-sector N wordt in grote mate bepaald door deze activiteiten: 45% van de jobs in de uitzendsector duren maximaal 1 kwartaal; 25% duren twee kwartalen. Dit valt te vergelijken met respectievelijk 42% en 23% in sector N²¹. Opvallend, ongeveer 12% van de aanwervingen in de uitzendsector betreffen jobs met een duur langer dan 1 jaar.

²¹ Meer dan 70% van de aanwervingen in sector N omvatten aanwervingen in de uitzendsector, zie hiervoor www.dynamstat.be.

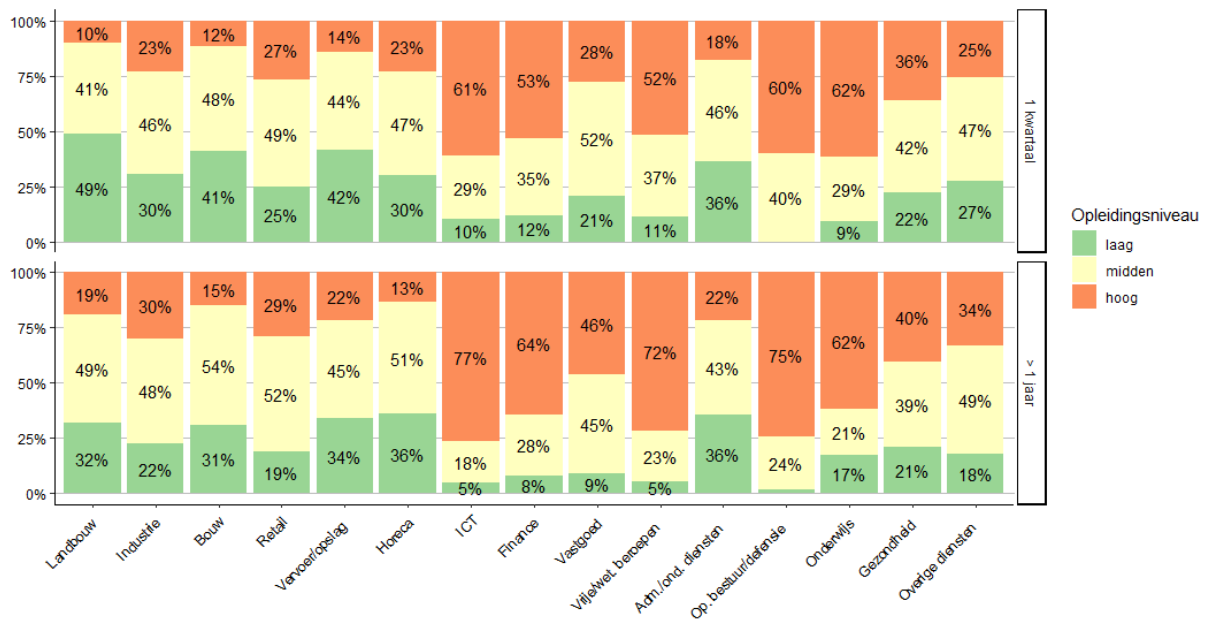
Figuur 2.7 Verdeling van sectoren naar leeftijd voor kort- en langlopende jobs (nace1, %, 2014)



Bron RSZ en KSZ; bewerking HIVA-KU Leuven

Figuur 2.7 geeft een dieper inzicht in wie de werknemers met een korte verblijfsduur (1 kwartaal, bovenaan) dan wel lange verblijfsduur (> 1 jaar, onderaan) per sector precies zijn. Ten eerste blijkt opnieuw dat, in elke sector (op de landbouw en ICT na), jongeren (< 25 jaar) beter vertegenwoordigd zijn in de jobs met korte dan in die met lange verblijfsduur. Als we terugkoppelen naar de resultaten uit figuur 2.6, zien we verder dat de kortlopende jobs in de horeca en in de administratieve en ondersteunende diensten meer dan gemiddeld door jongeren worden uitgeoefend, terwijl het aandeel 25-55-jarigen en 55+'ers in deze sectoren hoger is bij de jobs met een lange verblijfsduur.

Figuur 2.8 Verdeling van sectoren naar opleidingsniveau voor kort- en langlopende jobs (nace1, %, 2014)



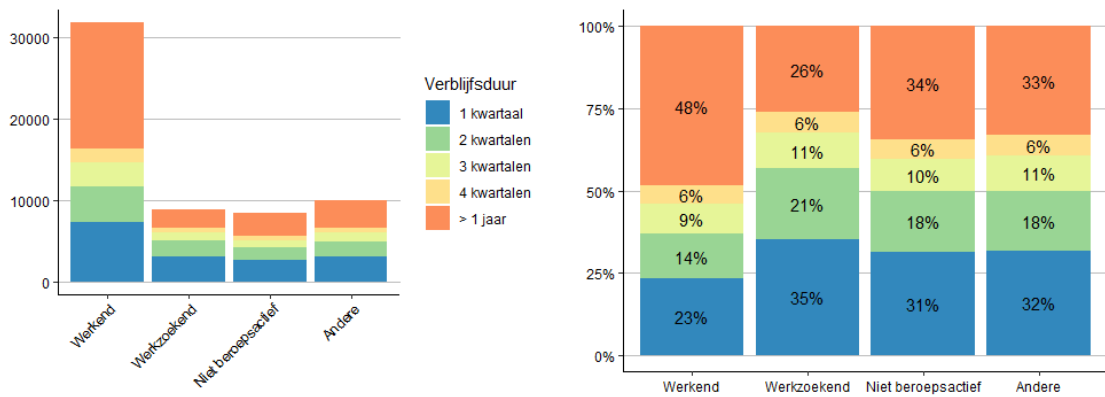
Bron RSZ en KSZ; bewerking HIVA-KU Leuven

De opsplitsing naar opleidingsniveau (figuur 2.8) toont dan weer een onverwacht resultaat. In vergelijking met de langlopende jobs in de horeca worden de kortlopende jobs in deze sector minder vaak door laaggeschoolde werknemers ingevuld. Integendeel, 23% van de aanwervingen in kortlopende jobs in de horeca betreft een hooggeschoolde werknemer, terwijl dit bij de langdurende jobs slechts 13% is. De andere sectoren (met uitzondering van enkele niet-commerciële diensten) laten het omgekeerde zien. De verschillen in het aandeel van elk opleidingsniveau bij kortlopende ten opzichte van langlopende jobs is tot slot veel groter dan de verschillen in aanwervingen per leeftijds categorie in beide categorieën. Als we de leeftijd naast het opleidingsniveau leggen, blijkt verder dat meer jongeren dan ouderen hooggeschoold zijn.

2.2.4 Naar socio-economische positie voor aanwerving

In deze sectie willen we nagaan of het voor een werkzoekende in gelijke mate eenvoudig is om een (kwaliteitsvolle) job van langere duur te vinden als voor een werknemer die verandert van job (een job-naar-job transitie).

Figuur 2.9 Verblifsduur nieuwe jobs naar socio-economische positie kwartaal voordien in Vlaanderen (# & %, 2014)



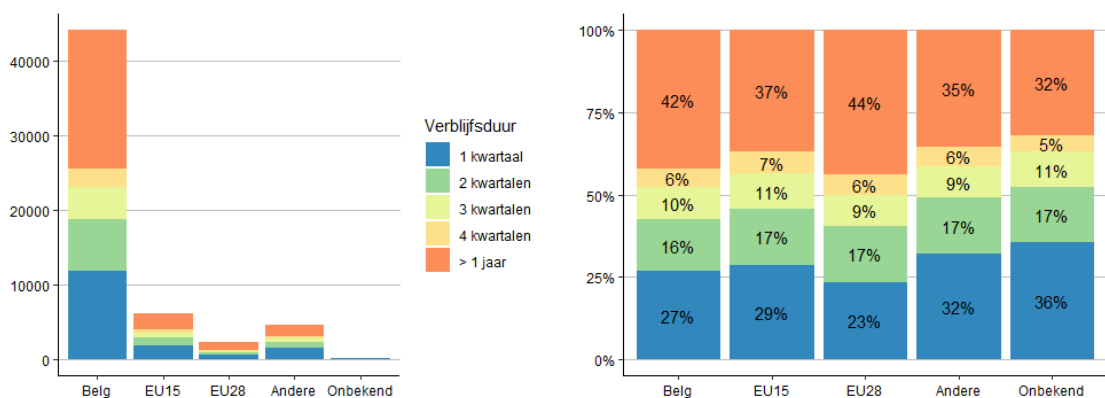
Bron RSZ en KSZ; bewerking HIVA-KU Leuven

Zoals figuur 2.9 laat zien, komen net minder dan de helft van de werknemers (48%) die een job-naar-job transitie doormaken, terecht in een nieuwe job met een duurtijd van meer dan één jaar. Dat is opvallend meer dan zij die uit de werkloosheid komen; hier vindt slechts 26% een job van een langere duurtijd, 35% belandt verder in een kortlopende job met een duurtijd van minder dan 1 kwartaal. Kortlopende jobs worden relatief gezien dus vaker dan gemiddeld ingevuld door werknemers die in het kwartaal voor hun aanwerving werkzoekend waren. In het volgende hoofdstuk zullen we vervolgens nagaan hoe de positie van deze werklozen evolueert over een langere periode van drie jaar.

2.2.5 Naar origine

De volgende sectie onderzoekt de relatie tussen de origine van werknemers en hun jobduur. De vraag rest of personen met een vreemde origine in gelijke mate worden aangeworven in jobs met een langere duurtijd als werknemers met de Belgische origine. Dit gaan we na in figuur 2.10.

Figuur 2.10 Verblifsduur nieuwe jobs naar origine in Vlaanderen (# & %, 2014)



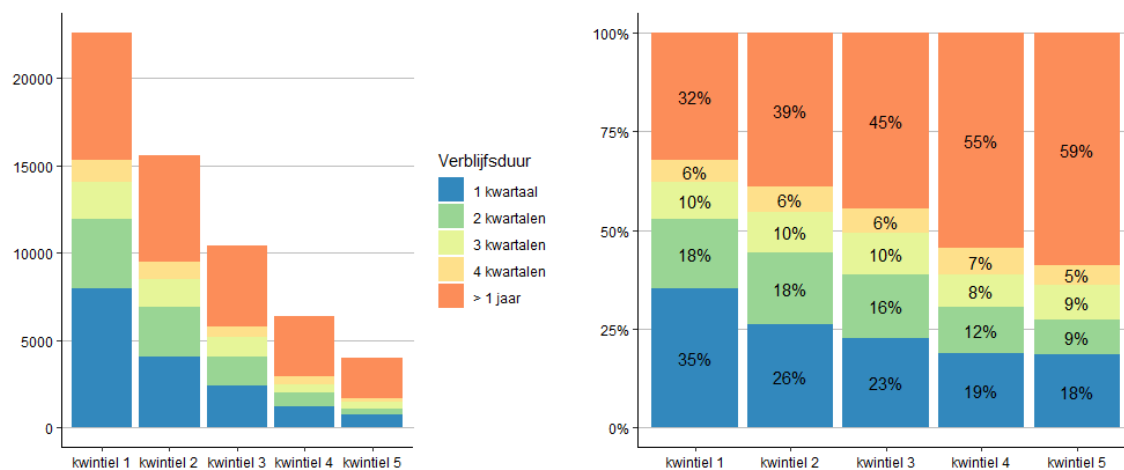
Bron RSZ en KSZ; bewerking HIVA-KU Leuven

De resultaten in figuur 2.10 zijn niet eenduidig. Zo zien we dat personen met de Belgische origine in 27% van de gevallen worden aangeworven in een erg kortlopende job met een duurtijd van maximaal 1 kwartaal. Dit aandeel stijgt over de verschillende origines; hoe verder het land van origine, hoe groter het aandeel dat in de kortlopende jobs belandt. Al is er één uitzondering; personen met een EU28-origine hebben een nog lagere kans (23%) dan zij met de Belgische origine (27%) om in een erg kortlopende job te worden aangeworven. Hetzelfde zien we bij de jobs met een langere duurtijd. Opnieuw belandt een groter aandeel van de Belgen in dit soort jobs (42%) en zien we een dalend aandeel per ‘oplopende’ origine. Het grootste aandeel aanwervingen in de langlopende jobs zien we echter in de groep personen met een EU28-origine (44%). Dit aandeel ligt opnieuw hoger dan in de groep werknemers met Belgische origine. De linkerfiguur geeft aan dat personen met de EU28-origine een erg kleine groep vormen in het totaal.

2.2.6 Naar loonkwintiel

We bekijken tot slot de relatie tussen de jobduur en het loon van werknemers. Dit geeft bijkomende informatie over de correlatie tussen precariteit en jobduur. Hiertoe definiëren we elk kwartaal vijf loonkwintielen, en kennen we vervolgens de nieuwe jobs toe aan deze indeling. Figuur 2.11 vat de resultaten samen.

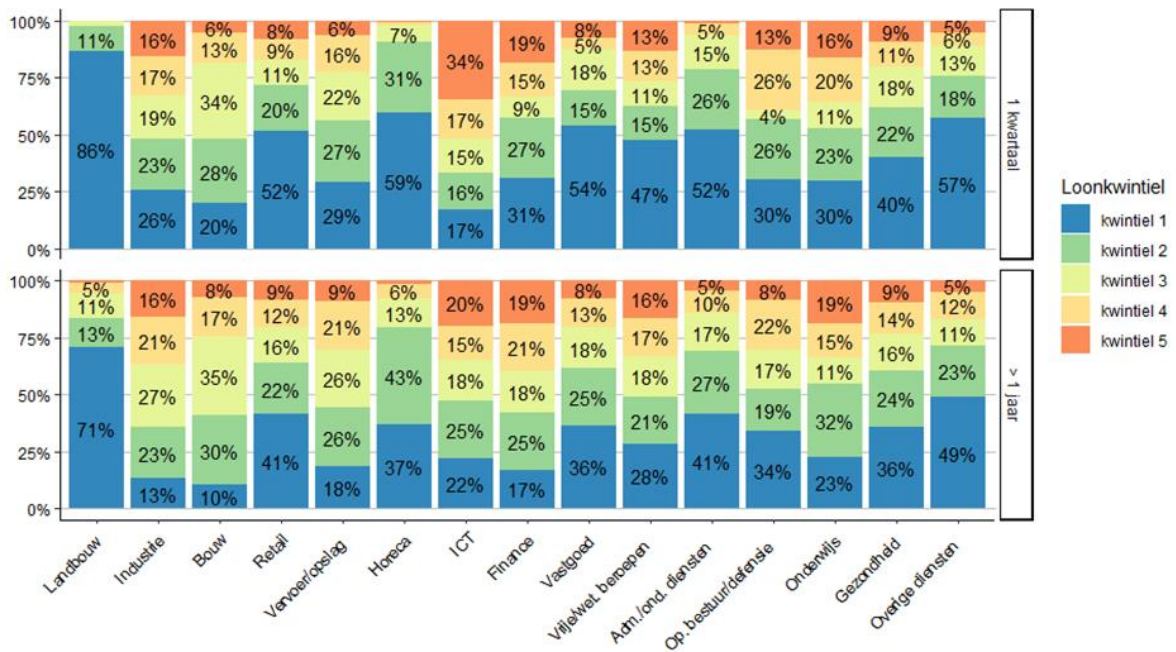
Figuur 2.11 Verblifsduur nieuwe jobs naar loonkwintiel in Vlaanderen (# & %, 2014)



Bron RSZ en KSZ; bewerking HIVA-KU Leuven

Kortlopende jobs komen vooral bij de laagste loonkwintielen voor: 35% van de jobs duurt hier niet langer dan één kwartaal, 53% (dus meer dan de helft) van de jobs duren maximaal twee kwartalen. Verder daalt het aandeel kortlopende jobs gradueel in de daaropvolgende loonkwintielen. Zo zien we dat in het tweede kwintiel nog 1 op 4 van de jobs kortlopend is, terwijl dat in kwintiel drie, vier en vijf respectievelijk 23%, 19% en 18% wordt. In dit laatste loonkwintiel heeft bovendien 59% van de jobs een duurtijd van meer dan vijf kwartalen.

Figuur 2.12 Verdeling van sectoren naar loonkwintiel voor kort- en langlopende jobs (nace1, %, 2014)



Bron RSZ en KSZ; bewerking HIVA-KU Leuven

Figuur 2.12 verkent de sectorale dimensie en kijkt hiervoor het aandeel werknemers in de verschillende loonkwintielen per sector voor zeer kortlopende versus langlopende jobs. Zoals verwacht zien we dat, voor elke sector, het aandeel werknemers in het laagste loonkwintiel hoger is in de kortlopende dan wel de meer langlopende jobs. Het grootste verschil zien we in de horeca, waar 59% van alle kortlopende jobs in het eerste loonkwintiel zit, terwijl dit bij de jobs met een duurtijd van meer dan een jaar 37% is. Toch verdwijnt dit verschil -tussen kort- en langlopende jobs - als we ook het tweede loonkwintiel mee in de analyse betrekken.

Opvallend is verder het beeld voor het hoogste loonkwintiel. In enkele sectoren is dit kwintiel immers sterker vertegenwoordigd in de jobs met een korte duurtijd dan in die met een lange duur, in andere sectoren is er dan weer weinig verschil. Een sterk voorbeeld is de ICT, waar ‘slechts’ 20% van de langer durende jobs in het vijfde loonkwintiel zit, terwijl dat bij de kortlopende jobs opmerkelijk hoger ligt met 34%.

2.3 Conclusie

Ongeveer 40% van de jobs hebben een duur van maximaal 2 kwartalen; 40% van de aanwervingen betreft jobs met een duur van meer dan een jaar (70% hiervan hebben een duur van meer dan 2 jaar). Een onderzoek naar de kenmerken van deze jobs en het profiel van de werknemers leert volgende zaken:

- Het zijn vooral jongeren (< 25 jaar) die in jobs met een duurtijd van minder dan een kwartaal belanden. Zo zit 1 op 3 van deze jongeren in een kortlopende job, terwijl dit voor de andere werknemers (\geq 25 jaar) rond de 26-27% is.
- Laagopgeleide profielen hebben een grotere kans (34%) om in een kortlopende job met een duurtijd van 1 kwartaal te worden aangeworven dan zij met een hoog opleidingsniveau (24%). Als we ook de jobs met een duurtijd van twee kwartalen bij de kortlopende jobs rekenen, dan is het verschil tussen beide scholingsniveaus maar liefst 14 procentpunt.
- Ongeveer 40% van de aanwervingen in de landbouw, de horeca en de administratieve en ondersteunende diensten hebben een duur van minder dan een kwartaal; voor de uitzendsector wordt dit 45%. Andere sectoren worden dan weer gekenmerkt door een langere verblijfsduur; onder meer in de industrie (64%), de financiële sector (63%) en het openbaar bestuur (68%) duren de meeste jobs langer dan een jaar.
- Kortlopende jobs worden relatief gezien vaker ingevuld door werknemers die in het kwartaal voor hun aanwerving werkzoekend waren: ongeveer de helft van de werknemers (48%) die een job-naar-job transitie doormaken komen terecht in een nieuwe job met een duurtijd van meer dan één jaar; bij de personen die uit de werkloosheid komen vindt slechts 26% een job van een langere duurtijd.
- Hoe verder het land van origine, hoe groter het aandeel dat in de kortlopende jobs belandt. Enkel werknemers met een EU28-origine hebben een nog lagere kans (23%) dan zij met de Belgische origine (27%) om in een kortlopende job te worden aangeworven.
- Kortlopende jobs komen vooral bij de laagste loonkwintielen voor: 35% van de jobs duurt hier niet langer dan één kwartaal, 53% (dus meer dan de helft) van de jobs duren maximaal twee kwartalen.

3 | Evolutie na aanwervingen

In deze sectie hernemen we de analyse van de transitiebewegingen, maar beschouwen we deze nu over een langere periode. Voor de aanwervingen in het laatste kwartaal van 2012 bekijken we wat de socio-economische positie is na één kwartaal (het eerste kwartaal van 2013) en, vervolgens, drie jaar na de aanwerving (het laatste kwartaal van 2015). Dit laat ons toe om na te gaan welke werknemers na één kwartaal nog steeds actief zijn en actief blijven, of welke werknemers vanuit de positie van werkzoekende of inactiviteit opnieuw instromen in een onderneming. We beschouwen hier louter de kans om al dan niet tewerkgesteld te zijn; we gaan niet na of de werknemer bij dezelfde werkgever blijft, of wat de tussenliggende posities zijn (bv. switch van inactiviteit naar werkend, en opnieuw naar inactiviteit)²².

3.1 Transitiebewegingen na aanwerving

Tabel 3.1 Transitiebewegingen na instroom per socio-economische positie in België (%; 2013.1-2015.4)

2013Q1	% 2013Q1	2015Q4						Totaal
		Werkend	Werkzoekend	Niet beroepsactief	Kinderbijslag	Leefloon/ Financiële hulp	Overige	
Werkend	75,90%	81,90%	6,10%	4,30%	0,30%	0,40%	6,90%	100,00%
Werkzoekend	9,20%	50,40%	27,50%	9,50%	0,10%	1,70%	10,80%	100,00%
Niet beroepsactief	2,50%	39,30%	10,10%	41,40%	0,10%	1,30%	7,80%	100,00%
Kinderbijslag	2,90%	60,80%	9,00%	2,20%	15,50%	1,60%	10,80%	100,00%
Leefloon/ Financiële hulp	0,90%	37,00%	17,00%	7,60%	0,40%	23,60%	14,50%	100,00%
Overige	8,60%	40,80%	7,50%	3,90%	0,30%	2,50%	45,00%	100,00%*

Bron RSZ en KSZ; bewerking HIVA-KU Leuven

De eerste kolom in tabel 3.1 toont de positie van elk individu één kwartaal na de instroom. 75,9% van alle aangeworven werknemers zijn na 1 kwartaal nog steeds actief, wat overeenkomt met de verhoudingen die in het vorige hoofdstuk werden bekomen. Van deze werknemers die een job met een duur van maximaal één kwartaal hadden is 9,2% (opnieuw) werkzoekend, 2,5% is niet beroepsactief; 2,9% zijn niet actief en vallen onder het systeem van kinderbijslag. Een minderheid valt na 1 kwartaal terug op leefloon of financiële hulp (0,9% van alle aanwervingen). 8,6% valt in de restcategorie. De volgende 6 kolommen tonen vervolgens de mogelijke posities 3 jaar na de instroom. Zo zien we binnen de groep werkenden dat de grote meerderheid (82%) na 3 jaar nog steeds actief is. Van de werknemers die na 1 kwartaal werkzoekend werden heeft 50% na 3 jaar opnieuw een job. Ruim een derde is werkzoekend of niet-beroepsactief. De groep niet-beroepsactieven is 1 kwartaal na de aanwerving eerder beperkt. De kans om na 3 jaar opnieuw actief te zijn is duidelijk groter voor de werknemers die eerder recht hadden op kinderbijslag: 60,8% ten opzichte van 39,3% voor de groep niet-

²² Deze analyse is gebaseerd op de aanwervingen in de drie gewesten.

beroepsactieven. Voor deze laatste groep is de kans om na 3 jaar niet-beroepsactief te zijn meer dan 40%. De werknemers die na 1 kwartaal tot de restcategorie *andere* behoren hebben drie jaar na de aanwervingen 45% kans om in deze categorie te blijven.

De cijfers geven aan dat voor deze werknemers die één kwartaal na hun aanwerving nog steeds een job hebben, de kans om na drie jaar nog steeds werkend te zijn het hoogst is. Uiteraard omvat dit onder meer werknemers die een contract van onbepaalde duur hebben, en nog bij dezelfde werkgever actief zijn. Toch valt het contrast met de andere groepen op. Van deze werknemers die maximaal één kwartaal actief waren bij hun werkgever en vervolgens werkzoekend zijn, heeft *slechts* de helft na drie jaar opnieuw een job; ruim een kwart blijft werkzoekend. Bovendien heeft deze analyse een sterke sectorale dimensie. In wat volgt gaan we dieper in op de verschillende profielen in deze transitie-matrices.

3.2 Evolutie na aanwerving - analyse naar sector

Zoals reeds werd aangehaald verbergt bovenstaande analyse veel sectorale verschillen. Deze zitten voornamelijk in de verhouding tussen werkenden en niet-werkenden 1 kwartaal na de aanwerving; de arbeidsmarktuitkomsten na drie jaar voor de verschillende groepen zijn globaal beschouwd gelijkwaardig. Indien de werknemer na 1 kwartaal actief blijft, is de kans groot dat deze na 3 jaar nog steeds werkend is; wordt de werknemer na 1 kwartaal werkzoekend, dan heeft hij gemiddeld tot 50% kans om na 3 jaar opnieuw een job te hebben. In wat volgt zetten we enkele grote sectoren op een rij, elk met een uitgesproken profiel.

Wat de industriële sector betreft (NACE C, in tabel 3.2) is het percentage werknemers dat na 1 kwartaal actief is met 84,3% hoger dan gemiddeld, net zoals de kans om vervolgens - na 3 jaar - werkend te blijven. Slechts 6% van de werknemers is na 1 kwartaal werkzoekend; de kans echter om opnieuw - na drie jaar - werkend te zijn is met 40% dan weer lager dan het gemiddelde (50,4%, zie tabel 3.1). Een eerste contrast zien we met sector I, de horeca, in tabel 3.3. 63% van de werknemers is 1 kwartaal na de aanwerving nog steeds werkend; de overige zijn vaak werkzoekend (8%), zijn niet beroepsactief, of vallen onder kinderbijslag (10%) of vallen onder de nomenclatuurpositie overige. Opnieuw geldt dat voor de personen die na 1 kwartaal nog steeds werkend bleven de kans op een (andere) job hoog blijft. Voor de categorie werkzoekenden observeren we na 3 jaar dat een groot deel werkzoekend blijft (30%), niet beroepsactief is (17%) of onder de categorie *andere* valt (15%). Ook de grote groep werknemers die na 1 kwartaal in de nomenclatuurpositie *andere* vallen hebben een grote kans om na 3 jaar in deze groep te blijven (62%).

Zowel de financiële sector (NACE K, tabel 3.4) als de gezondheidszorg (NACE Q, tabel 3.6) worden op hun beurt weer gekenmerkt door een hoog percentage blijvers of werkenden, 1 kwartaal na de aanwerving. Opnieuw gaat dit voor deze werknemers gepaard met een hoge kans om werkend te blijven, drie jaar na de aanwerving. In de financiële sector is een minderheid na 1 kwartaal werkzoekend (3% versus 7,5% in de gezondheidszorg); beide groepen werknemers hebben wel ongeveer 50% kans om opnieuw werkend te zijn, 3 jaar na de aanwerving. Enkel in het onderwijs of de publieke sector worden hogere percentages opgetekend. Binnen de ondersteunende en administratieve diensten (NACE N, de sector waaronder ook de uitzendsector valt, in tabel 3.5) daalt het aandeel werknemers dat na 1 kwartaal nog actief is tot 61%. De werknemers in deze groep blijven echter een grote kans hebben om na 3 jaar nog steeds actief te zijn (81,4%). 15,7% van de werknemers is na 1 kwartaal werkzoekend, wat duidelijk bovengemiddeld is. 44,4% onder hen is na 3 jaar werkzoekend of niet actief; 10,5% heeft een ongekend statuut.

Tabel 3.2 Transitiebewegingen na instroom in de sector C (industrie; %, 2013.1-2015.4)

		2015Q4						
2013Q1	% 2013Q1	Werkend	Werkzoekend	Niet beroepsactief	Kinderbijslag	Leefloon/ Financiële hulp	Overige	Totaal
Werkend	84,3%	89,1%	3,1%	2,7%	0,1%	0,1%	5,0%	100%
Werkzoekend	6,0%	41,6%	38,4%	10,4%	0,0%	0,8%	8,8%	100%
Niet beroepsactief	3,3%	35,3%	4,4%	57,4%	0,0%	0,0%	2,9%	100%
Kinderbijslag	0,6%	33,3%	8,3%	0,0%	41,7%	0,0%	16,7%	100%
Leefloon/ Financiële hulp	0,2%	40,0%	20,0%	0,0%	0,0%	20,0%	20,0%	100%
Overige	5,6%	26,7%	7,8%	0,9%	0,9%	3,4%	60,3%	100%

Bron RSZ en KSZ; bewerking HIVA-KU Leuven

Tabel 3.3 Transitiebewegingen na instroom in de sector I (horeca; %, 2013.1-2015.4)

		2015Q4						
2013Q1	% 2013Q1	Werkend	Werkzoekend	Niet beroepsactief	Kinderbijslag	Leefloon/ Financiële hulp	Overige	Totaal
Werkend	63%	79%	7%	4%	0%	1%	9%	100%
Werkzoekend	8%	40%	29%	15%	1%	1%	13%	100%
Niet beroepsactief	3%	33%	11%	48%	0%	3%	5%	100%
Kinderbijslag	5%	41%	3%	2%	35%	0%	19%	100%
Leefloon/ Financiële hulp	2%	26%	12%	6%	0%	35%	21%	100%
Overige	19%	32%	3%	1%	0%	2%	62%	100%

Bron RSZ en KSZ; bewerking HIVA-KU Leuven

Tabel 3.4 Transitiebewegingen na instroom in de sector K (financiële sector; %, 2013.1-2015.4)

		2015Q4						
2013Q1	% 2013Q1	Werkend	Werkzoekend	Niet beroepsactief	Kinderbijslag	Leefloon/ Financiële hulp	Overige	Totaal
Werkend	89%	93%	2%	2%	0%	0%	3%	100%
Werkzoekend	3%	50%	38%	6%	0%	0%	6%	100%
Niet beroepsactief	2%	31%	8%	62%	0%	0%	0%	100%
Kinderbijslag	1%	67%	0%	0%	0%	0%	33%	100%
Overige	6%	41%	16%	9%	0%	0%	34%	100%

Bron RSZ en KSZ; bewerking HIVA-KU Leuven

Tabel 3.5 Transitiebewegingen na instroom in de sector N (administratieve en ondersteunende diensten; %, 2013.1-2015.4)

		2015Q4							
2013Q1	% 2013Q1	Werkend	Werkzoekend	Niet beroepsactief	Kinderbijslag	Leefloon/ Financiële hulp	Overige	Totaal	
Werkend	61,60%	81,40%	7,90%	3,70%	0,20%	0,50%	6,20%	100%	
Werkzoekend	15,70%	45,10%	31,40%	10,50%	0,40%	2,10%	10,50%	100%	
Niet beroepsactief	5,50%	38,80%	15,50%	35,80%	0,40%	1,50%	8,00%	100%	
Kinderbijslag	1,90%	48,90%	2,20%	1,60%	30,40%	1,10%	15,80%	100%	
Leefloon/ Financiële hulp									
Overige	13,60%	29,00%	8,00%	3,10%	0,50%	3,00%	56,50%	100%	

Bron RSZ en KSZ; bewerking HIVA-KU Leuven

Tabel 3.6 Transitiebewegingen na instroom in de sector Q (gezondheidszorg; %, 2013.1-2015.4)

		2015Q4							
2013Q1	% 2013Q1	Werkend	Werkzoekend	Niet beroepsactief	Kinderbijslag	Leefloon/ Financiële hulp	Overige	Totaal	
Werkend	83,10%	90,00%	3,40%	3,50%	0,10%	0,20%	2,90%	100%	
Werkzoekend	7,50%	49,80%	32,60%	11,20%	0,00%	1,40%	5,10%	100%	
Niet beroepsactief	4,20%	30,60%	9,90%	52,90%	0,00%	0,80%	5,80%	100%	
Kinderbijslag	0,50%	73,30%	0,00%	6,70%	20,00%	0,00%	0,00%	100%	
Leefloon/ Financiële hulp									
Overige	4,10%	33,90%	9,30%	4,20%	0,00%	2,50%	50,00%	100%	

Bron RSZ en KSZ; bewerking HIVA-KU Leuven

3.3 Evolutie na aanwerving - analyse naar onderwijsniveau

Deze sectie bekijkt de vooraf gedefinieerde transitiematrix naar het opleidingsniveau van de werknemers. Sommige sectoren hebben dan wel een uitgesproken opleidingsprofiel, toch vlakken de voorgaande analyses verschillen in transitieuitkomsten naar opleidingsniveau uit. Tabellen 3.7 tot 3.9 vatten de resultaten samen.

Tabel 3.7 Transitiebewegingen na instroom bij laagopgeleiden (% , 2013.1-2015.4)

		2015Q4							
2013Q1	% 2013Q1	Werkend	Werkzoekend	Niet beroepsactief	Kinderbijslag	Leefloon/ Financiële hulp	Overige	Totaal	
Werkend	64,50%	70,20%	12,80%	7,40%	0,20%	1,20%	8,10%	100%	
Werkzoekend	18,30%	45,30%	29,70%	11,10%	0,00%	2,30%	11,60%	100%	
Niet beroepsactief	3,70%	39,90%	16,50%	30,70%	0,00%	3,20%	9,60%	100%	
Kinderbijslag	1,40%	37,00%	27,20%	7,40%	4,90%	3,70%	19,80%	100%	
Leefloon/ Financiële hulp	2,40%	29,20%	15,30%	9,00%	0,00%	28,50%	18,10%	100%	
Overige	9,70%	40,50%	13,60%	6,60%	0,20%	6,60%	32,50%	100%	

Bron RSZ en KSZ; bewerking HIVA-KU Leuven

Voor laagopgeleiden is het aandeel werkenden na aanwerving opvallend laag: slechts een 65% van de aangeworven werknemers heeft na 1 kwartaal nog steeds een job (ten opzichte van 75,9% gemiddeld). Het is verder vooral de categorie *werkzoekend*, één kwartaal na de aanwerving die voor laagopgeleiden bovengemiddeld is. Bijna 1 op 5 laagopgeleiden valt na een job van korte duur opnieuw in de werkloosheid. De groep die na een kwartaal terug op kinderbijslag valt, is met 1,4%, dan weer klein; we zagen hierboven immers al dat jongeren slechts een kleine groep uitmaken binnen het totale aantal laagopgeleiden.

Niet enkel na één kwartaal, maar ook na drie jaar blijkt de groep werkenden heel beperkt. Immers, slechts 70% van de werknemers die na 1 kwartaal nog steeds werkend waren zijn na drie jaar ook nog aan de slag; 13% is alsnog in de werkloosheid beland. Daarnaast zijn ook 3 op 10 werkzoekenden nog steeds werkzoekend na drie jaar. 45% heeft opnieuw een job gevonden.

Tabel 3.8 Transitiebewegingen na instroom bij middenopgeleiden in België (% , 2013.1-2015.4)

		2015Q4							
2013Q1	% 2013Q1	Werkend	Werkzoekend	Niet beroepsactief	Kinderbijslag	Leefloon/ Financiële hulp	Overige	Totaal	
Werkend	72,90%	80,10%	8,10%	5,10%	0,70%	0,30%	5,70%	100%	
Werkzoekend	12,70%	54,40%	24,50%	8,90%	0,30%	1,80%	10,20%	100%	
Niet beroepsactief	2,70%	50,60%	11,60%	29,00%	0,40%	0,80%	7,50%	100%	
Kinderbijslag	4,60%	57,10%	11,80%	3,40%	16,60%	1,70%	9,40%	100%	
Leefloon/ Financiële hulp	0,60%	48,20%	23,20%	8,90%	1,80%	8,90%	8,90%	100%	
Overige	6,50%	55,20%	9,10%	5,80%	0,90%	3,40%	25,60%	100%	

Bron RSZ en KSZ; bewerking HIVA-KU Leuven

Het beeld voor de middenopgeleiden geeft reeds een ander beeld. Ongeveer 73% van de aangeworven werknemers is na één kwartaal nog steeds werkend, 13% is werkzoekend. Deze percentages liggen vrij dicht bij de gemiddelde verdeling, al is de groep werkzoekenden hier een stuk groter (gemiddeld 9,2% is werkzoekend na één kwartaal tewerkstelling). Ook de groep die op kinderbijslag terugvalt is met 4,6% groter dan gemiddeld.

Als we drie jaar verder kijken zien we ook daar weinig verschil met het gemiddelde beeld. Van de groep werkenden na één kwartaal is nog steeds 80% aan de slag, 8% werd werkloos. Bij de werkzoekenden ligt het aandeel dat terug een job heeft na drie jaar met 54% vrij hoog. Dit ten koste van de kleinere groep die nog steeds werkloos is (24,5%).

Tabel 3.9 Transitiebewegingen na instroom bij hoogopgeleiden in België (% , 2013.1-2015.4)

		2015Q4							
2013Q1	% 2013Q1	Werkend	Werkzoekend	Niet beroepsactief	Kinderbijslag	Leefloon/ Financiële hulp	Overige	Totaal	
Werkend	79,00%	86,60%	5,70%	2,00%	0,10%	0,20%	5,40%	100%	
Werkzoekend	6,90%	52,90%	29,20%	7,40%	0,00%	0,20%	10,30%	100%	
Niet beroepsactief	1,20%	55,00%	10,00%	21,30%	0,00%	1,30%	12,50%	100%	
Kinderbijslag	4,70%	76,70%	3,10%	0,00%	9,80%	0,30%	10,10%	100%	
Leefloon/ Financiële hulp	0,60%	53,50%	14,00%	7,00%	0,00%	14,00%	11,60%	100%	
Overige	7,70%	59,70%	9,00%	2,10%	0,20%	0,40%	28,60%	100%	

Bron RSZ en KSZ; bewerking HIVA-KU Leuven

De hoogopgeleide werknemers blijken de beste positie op de arbeidsmarkt in te nemen. 79% van de aangeworven hoogopgeleide werknemers in Vlaanderen is na één kwartaal nog steeds werkend. Dit aandeel blijft wel lager dan wat we bijvoorbeeld in de sector maatschappelijke dienstverlening zagen. De groep werkzoekenden, één kwartaal na de aanwerving, is met 7% dan weer lager dan gemiddeld in Vlaanderen (9,2%), terwijl de groep werknemers die terugvallen op kinderbijslag (4,7%) bijna dubbel zo groot is. In de groep hoogopgeleiden zijn dan ook relatief gezien meer jongeren vertegenwoordigd.

Na drie jaar blijkt 86,6% van de voorheen werkenden (na één kwartaal) nog steeds een job uit te oefenen; 5,7% werd werkzoekend. Wat voor de groep *werkzoekenden* opvalt na drie jaar, is dat zowel het aandeel dat werkend is geworden, als het aandeel dat werkzoekend bleef, hoger ligt dan gemiddeld. Ruim de helft van de werkzoekenden vond immers een job, 1 op 3 bleef werkloos. In deze categorie zijn verder vooral de personen die na drie jaar niet beroepsactief zijn (7,4%) als diegene die op leefloon terugvielen (0,2%) zeer beperkt. Van de jongeren die na één kwartaal op kinderbijslag zaten, is bij de hoogopgeleiden na 3 jaar 77% aan de slag, een erg hoog percentage. Slechts 3% is werkloos. De kansen voor hoogopgeleide jongeren op de arbeidsmarkt zijn in die zin erg gunstig.

3.4 Conclusie

We hernemen in dit hoofdstuk de analyse van de transitiebewegingen, maar beschouwen deze nu over een langere periode. We bekijken wat de socio-economische positie is na één kwartaal en, vervolgens, drie jaar na de aanwerving.

- Voor deze werknemers die één kwartaal na hun aanwerving nog steeds een job hebben is de kans om na drie jaar nog steeds werkend te zijn het hoogst (76%). Van deze werknemers die maximaal één kwartaal actief waren bij hun werkgever en vervolgens werkzoekend zijn, heeft *slechts* de helft na drie jaar opnieuw een job; ruim een kwart blijft werkzoekend.
- Dit verbergt enkele sectorale verschillen. Wat de industriële sector betreft is het percentage werknemers dat na 1 kwartaal actief is met 84,3% hoger dan gemiddeld, net zoals de kans om vervolgens –na 3 jaar- werkend te blijven; in de horeca gaat het over 63% van de werknemers die 1 kwartaal na de aanwerving nog steeds werkend zijn; voor de categorie werkzoekenden die uitstromen in de horeca observeren we na 3 jaar dat een groot deel werkzoekend blijft (30%), niet beroepsactief is (17%) of onder de categorie *andere* valt (15%).
- Voor laagopgeleiden is het aandeel werkenden na aanwerving laag: 65% van de aangeworven werknemers heeft na 1 kwartaal nog steeds een job. Vooral de groep werkzoekenden, 1 kwartaal na de aanwerving, is voor laagopgeleiden bovengemiddeld: bijna 1 op 5 laagopgeleiden valt na een job van korte duur opnieuw in de werkloosheid.

4 | Analyse van transitiebewegingen

Dit laatste hoofdstuk bekijkt de verschillende transitiemogelijkheden in meer detail. Het vertrekpunt zijn de beschrijvende analyses van de voorgaande hoofdstukken. Deze statistieken tonen het belang van opleiding, origine of socio-economische positie in het ruimere verhaal van jobtransities, maar houden geen rekening met de gelijktijdige invloed van alle andere kenmerken. Om hieraan tegemoet te komen herneemt dit hoofdstuk deze analyse, deze keer met een multinomiale logistische regressie-analyse. We onderzoeken hierin de kans op de verschillende transitiemogelijkheden en -uitkomsten voor een selectie van variabelen (o.a. nationaliteit, origine, opleidingsniveau, ...), controlerend voor diverse werknemers- en jobkenmerken. Het totaal aantal transitiebewegingen in deze regressieanalyse en de verdeling van de verschillende onafhankelijke variabelen worden in bijlage 3 verder geduid²³.

4.1 Analyse van de verschillende transitiemogelijkheden

Een eerste analyse spitst zich toe op de verschillende arbeidsmarktposities die een werknemer na een aanwerving kan betrekken, dit drie jaar na zijn/haar aanwerving. We onderscheiden hierin 5 posities, die alle mogelijke bewegingen op de arbeidsmarkt capteren:

- blijvend bij de werkgever;
- opwaartse jobmobiliteit;
- neerwaartse mobiliteit;
- niet-werkend of niet beroepsactief;²⁴
- job-mobiel met behoud brutoloon.

De werknemer kan na drie jaar tijd nog steeds bij de werkgever zijn waar hij gestart is. Daarnaast identificeren we nog opwaartse, neerwaartse of neutrale jobmobiliteit, waarbij de werknemer naar een andere werkgever stapt, al dan niet met verbetering van zijn loon. Tot slot kan de werknemer na deze periode werkzoekend of niet beroepsactief zijn. We definiëren een verbetering of verslechtering van het brutoloon als een toe- of afname van het brutoloon over drie jaar met 100 euro. In een volgende sectie gaan we dieper in op deze opwaartse of neerwaartse mobiliteit; in deze analyse wensen we echter de waarschijnlijkheid van de verschillende posities na te gaan, naar onder meer onderwijsniveau, socio-economische positie, nationaliteit. We controleren hierbij voor geslacht, leeftijd, het loon, de woonplaats, de sector, het statuut, het arbeidsregime en de grootte van de onderneming.

$$\begin{aligned} \text{Kans op } y = & \text{ geslacht} + \text{leeftijd} + \text{loon} + \text{gewest} + \text{nomenclatuur } t - 1 \\ & + \text{origine/nationaliteit} + \text{nace1} + \text{onderwijsniveau} + \text{statuut} \\ & + \text{prestatietype} + \text{dimensie} \end{aligned}$$

Voor elke variabele wordt de kans dat een bepaalde positie zich voordoet geschat. Tabellen 4.1 tot 4.4 vatten de resultaten samen.

²³ Het gaat hier over de gemiddelde omvang op kwartaalbasis van de in- en uitstroom in de steekproef van 10% van alle loontrekkenden; waarvan het Vlaams Gewest de tewerkstellingsplaats is.

²⁴ *Niet-werkend* omvat ook de transitie naar de positie *andere*. Het definiëren van een aparte uitkomst voor deze categorie verandert de conclusies echter niet.

Tabel 4.1 Mobiliteit van werknemers naar opleidingsniveau in België, gecontroleerd voor andere kenmerken (% , jaren)

Opleidingsniveau	Blijf	Opwaartse mobiliteit	Neerwaartse mobiliteit		Neutrale mobiliteit
			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%

Bron RSZ en KSZ; bewerking HIVA-KU Leuven

Zo is bij de aanwerving van hoogopgeleide werknemers (tabel 4.1) de kans groter dat de werknemer na 3 jaar bij de onderneming blijft of een transitie kent naar een andere werkgever, met hoger loon (respectievelijk 29 en 32,2%). Voor laagopgeleide werknemers is deze kans lager (22,7 en 22,8%). Deze groep werknemers heeft een grotere kans op een neerwaartse mobiliteit na 3 jaar, in het bijzonder in de uitkomst *niet meer werkend* (35,6%). De categorie van middenopgeleiden plaatst zich hier-tussen. We zien met andere woorden een bevestiging van de correlatie tussen opleidingsniveau en transitiemogelijkheden, ditmaal gecorrigeerd voor verschillende socio-economische kenmerken en de karakteristieken van de job.

Tabel 4.2 Mobiliteit van werknemers naar socio-economische positie in België in het kwartaal voor aanwerving, gecontroleerd voor andere kenmerken (% , jaren)

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

Bron RSZ en KSZ; bewerking HIVA-KU Leuven

Uit de vorige secties bleek reeds dat de instroomposities duidelijk verschillen van sector tot sector; en dat de socio-economische positie van een werknemer voor zijn of haar aanwerving gecorreleerd is met de jobduur. We verkennen dit laatste verband verder door de verschillende transitiemogelijkheden na instroom voor de verschillende nomenclatuurposities in het kwartaal voor de aanwerving in beeld te brengen (tabel 4.2). Vinden we -controlerend voor onder meer de sector van de nieuwe job- andere transitieuitkomsten voor werkzoekenden dan voor werkenden? De resultaten geven aan dat personen die instromen, nadat ze het vorige kwartaal ook reeds werkten, de hoogste kans hebben om na 3 jaar te blijven in een onderneming (28,5%) of om een opwaartse transitie mee te maken (30,1%). De kans om werkloos te zijn na 3 jaar is voor deze groep werknemers het kleinst (23%). Vergelijken we dit laatste met deze werknemers die in het voorgaande kwartaal nog werkzoekend waren dan gaat het over 37% kans om opnieuw, na een periode van 3 jaar, werkloos of inactief te zijn. Voor de (eerder beperkte groep van) werknemers die instromen vanuit een leefloon of financiële hulp is deze kans echter het hoogst (45,3%). Dit zijn opvallende verschillen in transitieuitkomsten.

Toekomstig onderzoek moet uitwijzen in welke mate de duur van de werkloosheid verder bepalend is voor deze resultaten.

Tabel 4.3 Mobiliteit van werknemers naar nationaliteit van de werknemer in België, gecontroleerd voor andere kenmerken (% , jaren)

Nationaliteit	Blijf	Opwaartse mobiliteit	Neerwaartse mobiliteit		Neutraal
			Lager brutoloon	Werkloos/niet actief	
Belg	25,8%	27,2%	11,0%	29,5%	6,5%
EU15	23,8%	22,8%	9,8%	37,3%	6,2%
EU28	26,3%	25,6%	10,8%	31,6%	5,7%
Andere	28,3%	25,4%	11,4%	28,6%	6,4%
Onbekend	27,3%	26,2%	11,9%	29,5%	5,1%
Maghreb	27,9%	24,1%	11,8%	29,6%	6,6%

Bron RSZ en KSZ; bewerking HIVA-KU Leuven

Tabel 4.4 Mobiliteit van werknemers naar origine van de werknemer in België, gecontroleerd voor andere kenmerken (% , jaren)

Origine	Blijf	Opwaartse mobiliteit	Neerwaartse mobiliteit		Neutraal
			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%

Bron RSZ en KSZ; bewerking HIVA-KU Leuven

Tot slot bekijken we de nationaliteit (tabel 4.3) en de origine (tabel 4.4) van de werknemer. Controlerend voor de verschillende job- en persoonskenmerken zijn deze verschillen eerder beperkt. Werknemers met de Belgische nationaliteit hebben een iets grotere kans om na drie jaar een opwaartse mobiliteit door te maken dan andere nationaliteiten. Werknemers uit de EU15 hebben op hun beurt meer kans om drie jaar na hun instroom niet beroepsactief of werkzoekend te zijn. De kans op opwaartse mobiliteit voor werknemers met de Belgische origine en origine uit de EU15 landen is gelijkaardig. Deze neemt geleidelijk af voor andere, niet EU15 landen; de kans om werkloos of inactief te zijn is dan weer het laagst voor werknemers met de Belgische origine. Deze analyse werd herhaald voor werknemers met de Belgische nationaliteit, om na te gaan of de resultaten beïnvloed worden door buitenlandse werknemers die na verloop van tijd terug naar hun thuisland keren (wat als neerwaartse mobiliteit zou gelden). Ook dit lijkt de resultaten niet te beïnvloeden: hoewel de percentages in de categorie *werkloos/niet actief* enkele procentpunt lager liggen, blijven de verschillen behouden.

Enkele bijkomende controles werden uitgevoerd. We beschouwden in bovenstaande analyses alle leeftijden. Hoewel we controleren voor de leeftijd van de werknemer is het mogelijk dat de transitiebewegingen van oudere werknemers (naar pensioen/inactiviteit) de resultaten beïnvloeden. Indien we de aanwervingen beperken tot alle werknemers jonger dan 46 jaar dan blijven de resultaten echter gelden. Een tweede controle betreft een analyse zonder de uitzendsector. Het betreft namelijk een groot aantal aanwervingen met een erg uitgesproken karakter (kortlopend, jongeren). Ook zonder de inclusie van de uitzendsector blijven bovenstaande resultaten algemeen gelden.

4.2 Kans op opwaartse of neerwaartse jobmobiliteit

Een tweede analyse gaat dieper in op de jobmobiliteit. Waar de eerste analyse de instroom als uitgangspunt neemt, en de kans op de verschillende posities na drie jaar, staat hier de uitstroom bij een werkgever centraal. Voor de groep werknemers waarvan de arbeidsovereenkomst wordt opgezegd of stopt, gaan we na wat hun status is één jaar later. Hier onderscheiden we vier posities:

- neutrale transitie (andere werkgever, gelijkaardig loon);
- opwaartse jobmobiliteit;
- neerwaartse mobiliteit;
- niet werkend of niet actief.

We controleren voor dezelfde variabelen als in de voorgaande analyse. Aangezien we de uitstroom bij een onderneming opvolgen, wordt de socio-economische positie in het vorige kwartaal niet opgenomen wegens niet relevant. Wel controleren we voor de jobduur bij de werkgever, voor het stopzetten van de arbeidsovereenkomst. Was de werknemer 1, 2, 3, 4 of meer kwartalen actief bij de werkgever? De regressievergelijking wordt hiermee:

$$\text{Kans op } y = \text{geslacht} + \text{leeftijd} + \text{loon} + \text{gewest} + \text{jobduur} + \text{origine} + \text{nace1} \\ + \text{onderwijsniveau} + \text{statuut} + \text{prestatietype} + \text{dimensie}$$

Tabel 4.5 Jobmobiliteit van werknemers na uitstroom naar opleidingsniveau van de werknemer in België, gecontroleerd voor andere kenmerken (% , jaren)

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%

Bron RSZ en KSZ; bewerking HIVA-KU Leuven

Tabel 4.5 toont deze uitkomsten naar opleidingsniveau. Werknemers met een laag opleidingsniveau die uit een onderneming uitstromen, hebben ongeveer 50% kans om na een periode van één jaar werkloos of niet beroepsactief te zijn. Voor hoogopgeleide werknemers valt dit terug tot 38%. Deze hebben dan weer een hogere kans om zich na de uitstroom te verbeteren: 29,3% kent een opwaartse jobmobiliteit ten opzichte van 19% bij de laagopgeleide werknemers. De groep middenopgeleide werknemers valt hier opnieuw tussenin. De kans op een neutrale jobmobiliteit is voor de drie opleidingsniveaus gelijkaardig. Dit bevestigt het beeld dat de uitkomsten van - vrijwillige en onvrijwillige - transitiebewegingen niet gelijk zijn over de verschillende opleidingsniveaus.

Tabel 4.6 Jobmobiliteit van werknemers na uitstroom naar jobduur in België, gecontroleerd voor andere kenmerken (%; jaren)

Jobduur	Neutrale mobiliteit	Opwaartse mobiliteit	Neerwaartse mobiliteit	
			Lager brutoloon	Werkloos/niet actief
1 kwartaal	8,1%	23,1%	22,9%	45,8%
2 kwartalen	9,4%	23,2%	25,0%	42,5%
3 kwartalen	9,3%	23,7%	26,0%	41,0%
4 kwartalen	10,1%	23,5%	26,4%	40,0%
> 4 kwartalen	10,8%	22,6%	25,0%	41,7%

Bron RSZ en KSZ; bewerking HIVA-KU Leuven

Tabel 4.6 richt zich vervolgens op de jobduur: is er een verschil in de transitie scenario's indien de werknemer voor een kortere periode bij de vorige werkgever was? De kans op opwaartse jobmobiliteit, neerwaartse (met een verlies aan loon) en neutrale mobiliteit is weliswaar gelijkaardig over de verschillende categorieën. De kans om werkloos of niet beroepsactief te zijn is dan weer groter indien de werknemer maar 1 kwartaal actief was (45,8%) en neemt af met de jobduur. Hoewel het verschil niet zeer uitgesproken is blijft dit een opmerkelijk resultaat, aangezien we reeds controleren voor opleidingsniveau en sector. Ook indien we ons beperken tot de aanwervingen van werknemers jonger dan 46 jaar - en met de Belgische nationaliteit - blijft het verschil tussen de hoogste en laagste categorie van jobduur ongeveer 5 procentpunt. Ook zonder de uitzendsector blijft er een verschil in deze uitkomst bestaan, maar deze wordt minder uitgesproken (40% kans bij een jobduur van minstens 5 kwartalen vs. 43% voor een jobduur van 1 en 2 kwartalen).

Tabel 4.7 Jobmobiliteit van werknemers na uitstroom naar nationaliteit van de werknemer in België, gecontroleerd voor andere kenmerken (%; jaren)

Nationaliteit	Neutrale mobiliteit	Opwaartse mobiliteit	Neerwaartse mobiliteit	
			Lager brutoloon	Werkloos/niet actief
Belg	9,4%	23,4%	24,9%	42,3%
EU15	8,3%	19,8%	20,9%	50,9%
EU28	10,1%	21,5%	22,7%	45,7%
Andere	10,4%	21,0%	25,0%	43,6%
Onbekend	9,5%	26,6%	23,3%	40,6%
Maghreb	10,1%	20,1%	24,3%	45,4%

Bron RSZ en KSZ; bewerking HIVA-KU Leuven

Tabel 4.8 Jobmobiliteit van werknemers na uitstroom naar origine van de werknemer in België, gecontroleerd voor andere kenmerken (% , jaren)

Origine	Neutrale mobiliteit	Opwaartse mobiliteit	Neerwaartse mobiliteit	
			Lager brutoloon	Werkloos/ niet actief
Belg	10,0%	24,3%	25,8%	40,0%
Niet teruggevonden	8,0%	20,4%	21,4%	50,2%
EU15	9,4%	22,3%	23,6%	44,7%
EU28	8,4%	22,0%	22,8%	46,9%
Andere	8,3%	19,2%	22,3%	50,3%
Onbekende vreemde origine	7,6%	22,0%	22,2%	48,3%

Bron RSZ en KSZ; bewerking HIVA-KU Leuven

Tot slot kijken we naar de nationaliteit (tabel 4.7) en origine (tabel 4.8) van de werknemer. Zowel de uitgestroomde werknemers met de Belgische nationaliteit (23,4%) als zij met de Belgische origine (24,3%) hebben een iets grotere kans op opwaartse mobiliteit dan de andere groepen. Verder valt op dat maar liefst 50,9% van de uitgestroomde werknemers met een EU15-nationaliteit 1 jaar na de uitstroom werkloos of inactief is. Dit percentage ligt 8 procentpunten hoger dan werknemers met de Belgische nationaliteit en blijft behouden indien we controleren voor een uitstroom naar de nomenclatuurpositie *andere*. Globaal beschouwd blijven de verschillen tussen de categorieën beperkt, al hebben werknemers met een buitenlandse (niet-EU) origine of nationaliteit meer kans om inactief of werkloos te zijn, 1 jaar na de uitstroom.

4.3 Conclusie

In het laatste hoofdstuk wordt de analyse van de transitiebewegingen hernomen. Aan de hand van een multinomiale logistische regressieanalyse gaan we de kans na op de verschillende transitiemogelijkheden en -uitkomsten, bij in- en uitstroom, voor een selectie van variabelen (o.a. nationaliteit, origine, opleidingsniveau, ...), controlerend voor diverse werknemers- en jobkenmerken.

- Hoogopgeleide werknemers hebben een grotere kans om 3 jaar na de aanwerving bij de onderneming te blijven of om een opwaartse transitie te hebben (respectievelijk 29% en 32,2%). Voor laagopgeleide werknemers is deze kans lager (22,7% en 22,8%). Deze groep werknemers heeft een grotere kans op een neerwaartse mobiliteit na 3 jaar, in het bijzonder om niet meer werkend te zijn (35,6%) en heeft bij uitstroom ongeveer 50% kans om na een periode van een jaar werkloos of niet beroepsactief te zijn.
- Personen die instromen vanuit een werkende positie hebben de hoogste kans hebben om na 3 jaar in een onderneming te blijven (28,5%) of om een opwaartse transitie mee te maken (30,1%). De kans om werkloos te zijn na 3 jaar is voor deze groep werknemers het kleinst (23%). Vergelijken we dit laatste met deze werknemers die in het voorgaande kwartaal nog werkzoekend waren, dan gaat het over 37% kans om opnieuw, na een periode van 3 jaar, werkloos of inactief te zijn.
- De kans op opwaartse mobiliteit voor werknemers met de Belgische origine en origine uit de EU15 landen is gelijkaardig. Deze neemt geleidelijk af voor andere, niet EU15 landen; de kans om werkloos of inactief te zijn is dan weer het laagst voor werknemers met de Belgische origine. Werknemers met een buitenlandse (niet-EU) origine of nationaliteit hebben ook meer kans om inactief of werkloos te zijn, 1 jaar na de uitstroom.

- BIJLAGEN -

bijlage 1 Bijlage bij hoofdstuk 1

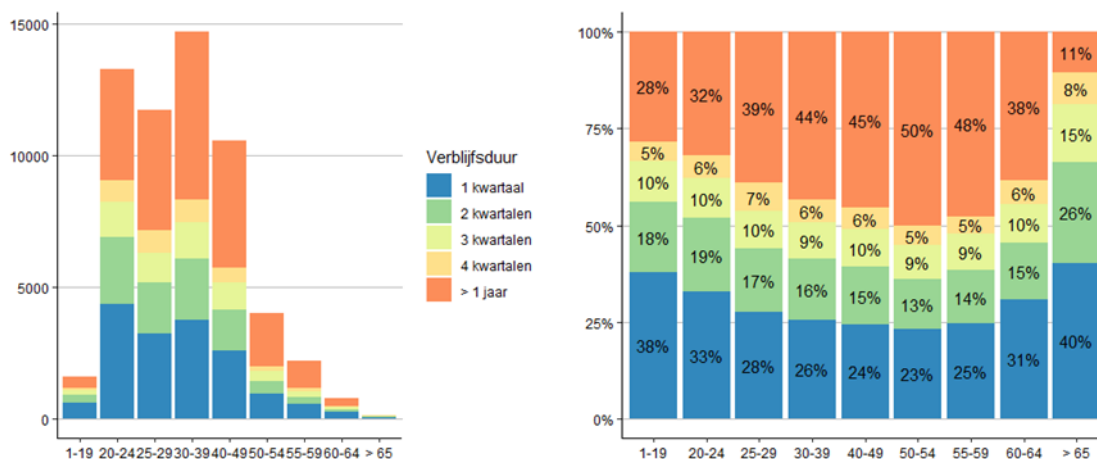
Tabel b1.1 Aanwervingen naar socio-economische positie per sector (nace1, # & %, 2015)

Nomenclatuur positie	Werkend	Werkzoekend	Niet beroepsactief			Andere
			Leefloon/ financiële hulp	Kinderbijslag	Andere niet beroepsactief	
Landbouw	64%	4%	1%	3%	2%	27%
Industrie	78%	5%	0%	3%	3%	10%
Bouw	63%	10%	0%	5%	6%	16%
Retail	64%	9%	1%	7%	5%	13%
Vervoer/ opslag	74%	7%	1%	2%	5%	10%
Horeca	50%	9%	2%	10%	4%	26%
ICT	64%	5%	0%	10%	5%	15%
Finance	72%	7%	0%	5%	5%	11%
Vastgoed	62%	12%	1%	2%	7%	16%
Vrije/wet. Beroepen	58%	9%	0%	11%	4%	17%
Adm./ond. Diensten	40%	23%	2%	9%	5%	23%
Op. bestuur/ defensie	91%	2%	0%	2%	3%	2%
Onderwijs	61%	8%	1%	9%	4%	17%
Gezondheid	63%	10%	1%	9%	8%	8%
Overige diensten	60%	10%	1%	8%	5%	15%
Totaal	56%	13%	1%	8%	5%	17%

Bron RSZ en KSZ; bewerking HIVA-KU Leuven

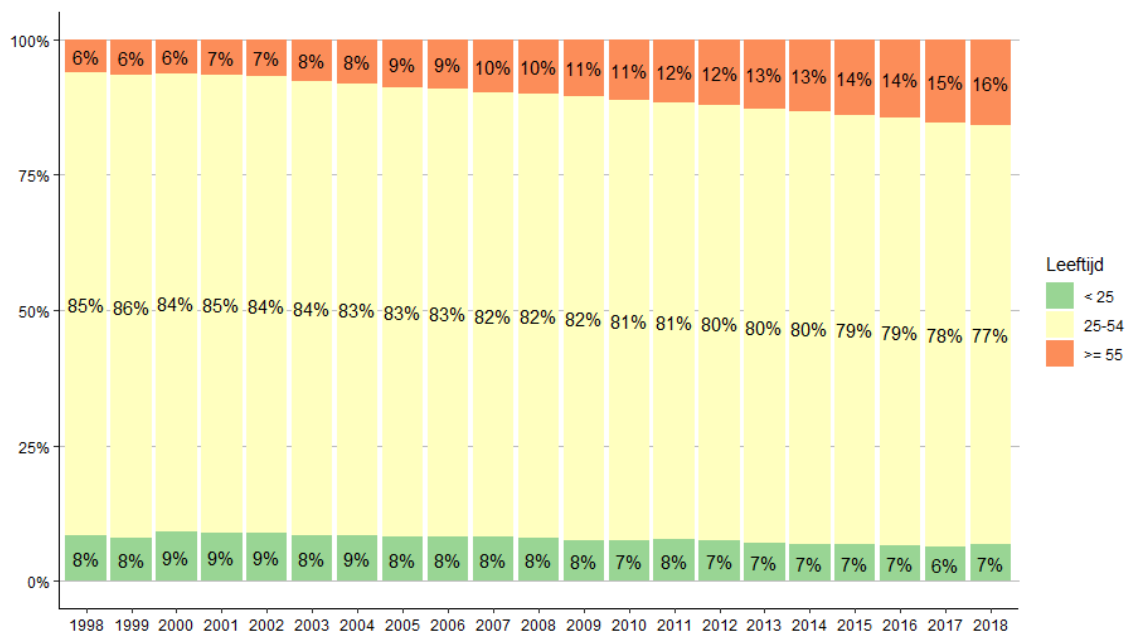
bijlage 2 Bijlage bij hoofdstuk 2

Figuur b2.1 Verblifsduur nieuwe job naar leeftijd in Vlaanderen (# & %, 2014)



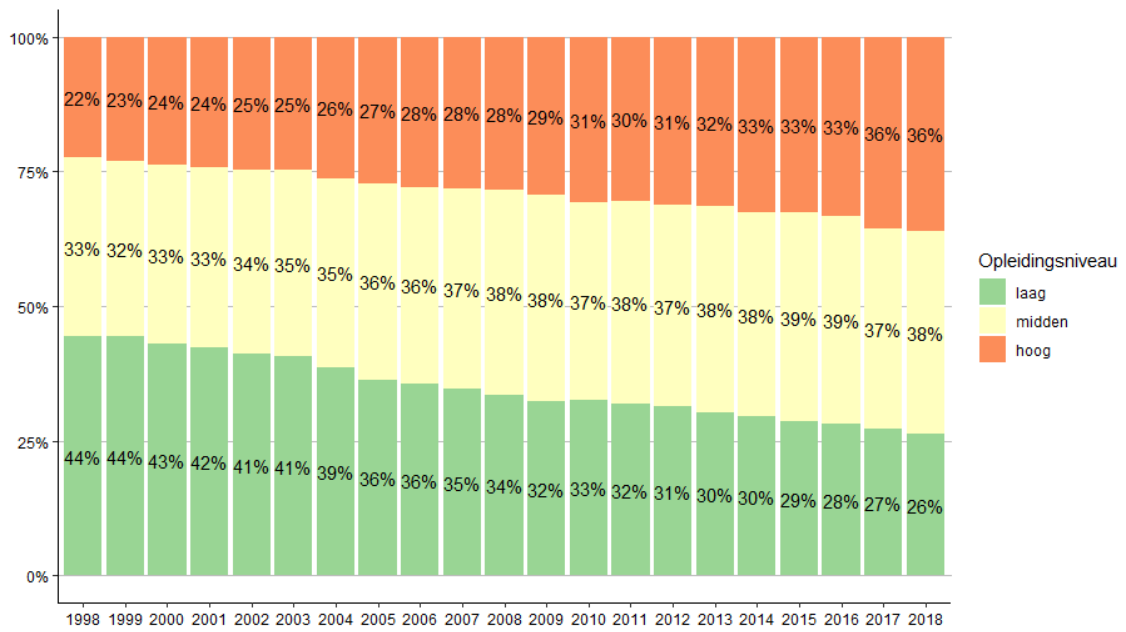
Bron RSZ en KSZ; bewerking HIVA-KU Leuven

Figuur b2.2 Evolutie van de bevolking op beroepsactieve leeftijd naar leeftijdscategorie in België (% , 1998-2018)



Bron LFS (+ eigen bewerking)

Figuur b2.3 Evolutie van de bevolking op beroepsactieve leeftijd naar opleidingsniveau in België (% , 1998-2018)



Bron LFS (+ eigen bewerking)

bijlage 3 Bijlage bij hoofdstuk 4

Tabel b3.1 Gemiddeld aantal transities per kwartaal in regressieanalyse (instroom VG, periode 2010-2012) en verdeling variabelen

Gem. instroom per kwartaal		14360		
<i>Onderwijsniveau</i>			<i>Nationaliteit</i>	
Laag	30,8%		Belg	85,1%
Midden	43,3%		EU 15	6,6%
Hoog	26,0%		EU 28	2,7%
			Andere	3,7%
<i>Vorige positie</i>			Onbekend	0,1%
Werkend	54,4%		Maghreb	1,9%
Niet-Werkend	13,8%			
Niet-beroepsactief	5,1%		<i>Origine</i>	
Kinderbijslag	8,3%		Belg	66,5%
Leefloon/financiële hulp	1,3%		Niet teruggevonden	12,5%
Andere	17,1%		EU 15	10,2%
			EU 28	3,0%
			Andere	7,6%
			Onbekende vreemde origine	0,3%

Bron RSZ en KSZ; bewerking HIVA-KU Leuven

Tabel b3.2 Gemiddeld aantal transitiefies per kwartaal in regressieanalyse (uitstroom VG, periode 2012-2014) en verdeling variabelen

Gem. uitstroom per kwartaal		11372		
<i>Onderwijsniveau</i>			<i>Nationaliteit</i>	
Laag	31,5%		Belg	85,0%
Midden	44,4%		EU 15	6,9%
Hoog	24,1%		EU 28	3,0%
			Andere	3,4%
<i>Duur vorige job</i>			Onbekend	0,1%
1 kwartaal	28,9%		Maghreb	1,7%
2 kwartalen	17,4%			
3 kwartalen	9,8%		<i>Origine</i>	
4 kwartalen	5,9%		Belg	65,0%
> 4 kwartalen	38,0%		Niet teruggevonden	13,3%
			EU 15	10,6%
			EU 28	3,1%
			Andere	7,8%
			Onbekende vreemde origine	0,2%

Bron RSZ en KSZ; bewerking HIVA-KU Leuven

Referenties

Goesaert, T., & Struyven, L. (2018). Zeer kortlopende jobs, een al dan niet vermeende trend op de Belgische arbeidsmarkt. *Over.werk. Tijdschrift van het Steunpunt WSE*, 28 (1), 145-155.

Goesaert, T., Vandekerhove, T., Vets, P., & Struyven, L. (2018). Arbeidsmarktdynamiek in België en in de Gewesten. Dynam Release. HIVA-KU Leuven, Leuven.

Hyatt, H. R. & Spletzer, J. R. (2017). The recent decline of single quarter jobs. *Labour Economics*, Elsevier, vol. 46(C), pages 166-176.

Schmid, G. (2017). Transitional Labour Markets: Theoretical Foundations and Policy Strategies, in: Palgrave Macmillan (ed.), *The New Palgrave Dictionary of Economics*, pp. 1- 15.

Schmid, G. & Gazier, B. (eds.) (2002). *The Dynamics of Full Employment. Social Integration Through Transitional Labour Markets*, Cheltenham, UK und Northampton, MA, USA 2002, Edward Elgar.

Struyven, L. (2018). Arbeidsmobiliteit als stoelendans. *Sociologie Magazine*, 26 (4), 6-8.

Struyven, L. (2019). Beleid van activering en bevordering van transitie op de arbeidsmarkt: nieuwe variaties op oude thema's. *Over.werk. Tijdschrift van het Steunpunt WSE*, 29 (1), 108-114.

Struyven, L. (2019). Langer doorwerken in een dynamische arbeidsmarkt. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 35 (4).

Struyven, L., Bulté, S., & Coomans, S. (2014). De tweede dip van de crisis op de Belgische arbeidsmarkt ondermijnt de jobcreatie als nooit tevoren. *Dynam Working Paper*. HIVA-KU Leuven, Leuven.

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

Vansteenkiste, S., Sourbron, M., Scholiers, B., Van Onacker, E., De Graeve, P., & De Smet, R. (2019). Een inclusieve benadering van het arbeidspotentieel van de Vlaamse bevolking op basis van enquête- en administratieve data (Werk. Rapport 2019 nr.1). Leuven: Steunpunt Werk.