

## Arbeidsmarktflits

### Doorstroom naar werk: opwaartse mobiliteit?

6 February 2009

Het Europese arbeidsmarktbeleid spoort al enkele jaren aan tot meer mobiliteit op de arbeidsmarkt. Ook in België en Vlaanderen groeit de aandacht voor arbeidsmobiliteit en haar veronderstelde positieve uitwerking op het functioneren van de arbeidsmarkt. Op basis van een nauwgezette inventaris van positieve en negatieve effecten (zie Sels, 2008) werd aangetoond dat arbeidsmobiliteit erg uiteenlopende effecten kan hebben op micro- (de individuele loopbaan), meso- (het bedrijf) en macroniveau (de arbeidsmarkt). Wel werden principes van 'beschermde' mobiliteit en het wegwerken van institutionele mobiliteitsdrempels naar voor geschoven als belangrijke instrumenten om de grenzen tussen insiders en outsiders op de arbeidsmarkt te verkleinen en de loopbaanlange inzetbaarheid te ondersteunen. Dit gedifferentieerd beeld van arbeidsmobiliteit moeten we ook zien te projecteren op de ken- en stuurgetallen die we hanteren. Het Steunpunt WSE heeft daarom een boordtabel 'arbeidsmobiliteit' ontwikkeld met een set van indicatoren die periodiek geactualiseerd en geëvalueerd kunnen worden en toelaten om evoluties in arbeidsmobiliteit op de Vlaamse arbeidsmarkt accuraat in kaart te brengen.

Een van de indicatoren is de doorstroom naar werk die we beschouwen als een vorm van opwaartse mobiliteit. Het gaat om outsiders die de arbeidsmarkt betreden. Globaal genomen was 12% van de niet-werkenden op 31 december 2005 een jaar later aan het werk. Iets meer dan een op de tien niet-werkenden (werkloos of niet-beroepsactief) was dus een jaar later doorgestroomd naar een job. De interpretatie en evaluatie van het doorstroompercentage worden sterk bepaald door het soort werk waarin men terecht komt. De jobkenmerken bepalen met andere woorden de sterkte van de opwaartse mobiliteit.

In wat volgt kijken we naar het profiel van de nieuwe job. Bij de intrede in werk ging de overgrote meerderheid (91,8%) aan de slag als loontrekkende, slechts een minderheid (8,2%) werd zelfstandige. Voor de doorstromers naar werk die in loonarbeid terechtkomen, kunnen we meer in detail de jobkenmerken onder de loep nemen. Als vergelijkingsgroep beschouwen we de werkenden op 31 december 2005 (de 'insiders'). Tabel 1 geeft ten eerste aan in welk arbeidsregime men terechtkomt bij de intrede in werk. Ongeveer de helft van de 163 685 personen die instroomden in loonarbeid kwam in een voltijdse betrekking terecht (48,9%). Eén op drie (32,2%) kwam in een deeltijdse job terecht en bijna één op vijf (18,9%) in een speciaal regime zoals uitzendarbeid of seizoensarbeid. In vergelijking met de verdeling naar arbeidsregime in de totale populatie loontrekkenden wordt er dus veel vaker gestart in een job met een uitzendcontract (18,9% bij intrede tegenover 2,8% in de totale populatie). Als we naar de transitie van het statuut van uitzendkracht naar een reguliere arbeidsovereenkomst kijken, dan stellen we wel vast dat de helft van de totale groep werknemers met een uitzendcontract op 31 december 2005 een jaar later de overstap naar een reguliere job gemaakt heeft.

Tabel 1. Jobkenmerken van de loontrekkenden bij intrede in werk en van de totale populatie loontrekkenden (15-64 jaar) (Vlaams Gewest; 31 december 2005 - 31 december 2006)\*

	Doorstromers naar werk		Totale populatie loontrekkenden (31/12 /2005)	
	N	%	N	%
<b>Arbeidsregime</b>				
Voltijds	79 982	48,9	1 472 201	69,0
Deeltijds	52 755	32,2	601 321	28,2
Speciaal**	30 948	18,9	60 722	2,8
Totaal	163 685	100,0	2 134 244	100,0
<b>Statuut</b>				
Arbeider	86 546	52,9	795 476	37,3
Bediende	74 544	45,5	996 250	46,7
Ambtenaar (statutair)	2 595	1,6	342 518	16,0
Totaal	163 685	100,0	2 134 244	100,0
<b>Sector</b>				
Primair	1 836	1,2	13 656	0,6
Secundair	26 807	17,4	532 931	25,0
Tertiair	89 562	58,2	820 943	38,5
Quartair	35 748	23,2	765 861	35,9
Totaal	153 953	100,0	2 133 391	100,0

Dagloonklasse				
< 80 euro/dag	85 484	52,9	438 474	21,0
80-125 euro/dag	67 072	41,5	1 013 525	48,6
>= 125 euro/dag	8 946	5,5	631 579	30,3
Totaal	161 502	100,0	2 083 578	100,0

\* De totalen komen niet voor elk kenmerk overeen. Dit komt omdat de onbekenden niet meegeteld worden in het totaal.

\*\* O.a. uitzendarbeid en seizoensarbeid.

**Bron: Datawarehouse AM&SB bij de KSZ (Bewerking Steunpunt WSE)**

Bij de intrede in loonarbeid startte 52,9% in het statuut van arbeider, 45,5% kwam in een bediendestatuut terecht en slechts 1,6% stroomde door naar werk in het statuut van statutair ambtenaar. Dit is veel minder dan gemiddeld in de populatie werkenden (16,0%). De rechtstreekse instroom in het statuut van statutair ambtenaar is dan ook uitzonderlijk. Vooraleer men statutair ambtenaar wordt, doorloopt men meestal eerst een periode als contractueel ambtenaar. Uit een studie van de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid voor de Provinciale en Plaatselijke Overheidsdiensten (RSZPPO) blijkt bovendien dat er steeds minder vastbenoemden zijn (en steeds meer contractuelen) en dat zowat 40% van de huidige vastbenoemden binnen tien jaar met pensioen zal gaan. Niet elke statutaire werknemer die met pensioen gaat, wordt door een vastbenoemde vervangen, terwijl alle bijkomende aanwervingen contractuele tewerkstellingen zijn (RSZPPO, 2004).

De tabel geeft ook aan in welke sector men als loon- of weddetrekkende aan het werk gaat. De meeste personen die doorstroomden naar een loontrekkende job kwamen terecht in de tertiaire sector (o.a. handel en diensten aan bedrijven) (58,2%). Dat is meer dan er gemiddeld tewerkgesteld zijn in de tertiaire sector (38,5%). Deze oververtegenwoordiging ligt in lijn met de vaststelling dat het een groeiend segment van de arbeidsmarkt betreft. Ook de grote instroom in de uitzendsector stuwt het aandeel omhoog. De jobs uit de uitzendsector worden bij de tertiaire sector gerekend, hoewel het wellicht vaak om jobs in de industrie gaat. Een klein kwart van de 'nieuwe' loontrekkenden kwam in de quartaire sector (o.a. publieke diensten, onderwijs en social profit) terecht. De instroom in de quartaire sector is ondervertegenwoordigd in vergelijking met de globale tewerkstelling in deze sector (35,9%). De quartaire sector kent dan ook relatief stabiele loopbanen. Bovendien was in die periode de instroom, zeker bij overheid en gezondheidszorg, aan strikte diplomavereisten gekoppeld, wat de doorstroom naar werk vanuit de werkloosheid en inactiviteit moeilijk maakt. Verder is uitzendarbeid in heel wat takken van de overheidssector strikt gereguleerd, wat ook de doorstroom naar werk neerwaarts drukt. Daarnaast werd 17,4% van de loontrekkenden na een periode van niet-werk tewerkgesteld in de secundaire sector (o.a. industrie en bouw), tegenover 25% bij de totale populatie van loontrekkenden.

Een laatste jobkenmerk is de dagloonklasse van de nieuwe job. Meer dan de helft van de ruim 160 000 niet-werkende personen die doorstroomden naar een loontrekkende job kwam in de laagste dagloonklasse terecht (52,9%) en verdiende minder dan 80 euro bruto per dag. Dit is een sterke oververtegenwoordiging in vergelijking met de totale populatie werkenden in 2005. Globaal genomen verdiende slechts 21% van de totale populatie werkenden minder dan 80 euro bruto per dag. Een groot deel van de instromers in werk zijn dan ook jongeren die hun eerste job starten. Slechts 5,5% kwam na een periode van niet-werk in de hoogste dagloonklasse terecht (125 euro of meer).

Deze mobiliteitsindicatoren gelden voor de periode 2005-2006. Sindsdien is de economische context sterk veranderd. De vraag is dan ook in hoeverre het doorstroompercentage van niet-werk naar werk en de jobkenmerken van de nieuwe job geldig zijn in tijden van economische crisis. We zouden kunnen verwachten dat er globaal genomen minder doorstroom is van niet-werk naar werk en dat de jobkenmerken van de nieuwe job minder gunstig zijn. Met andere woorden: minder ruimte voor (sterke) opwaartse mobiliteit. Met een volgende update van deze boordtabel arbeidsmobiliteit zullen we hierover uitsluitsel geven.

Meer over de Boordtabel Arbeidsmobiliteit kan u lezen in het WSE-rapport '[Het meten van mobiliteit op de arbeidsmarkt](#)'.

## Referenties

Rijksdienst voor Sociale Zekerheid van de Provinciale en Plaatselijke Overheidsdiensten . 2004. Contractuele en statutaire tewerkstelling: evolutie in de lokale sector 1995-2004. Volledige onderzoeksresultaten.

Sels, L. 2008. Arbeidsmobiliteit, vaart de arbeidsmarkt er wel bij? Over.Werk, Tijdschrift van het Steunpunt Werk en Sociale Economie, 18 (2).