

Het meten van mobiliteit op de arbeidsmarkt

Mieke Booghmans
Wim Herremans
Jeroen Delmotte
Luc Sels
Steunpunt Werk en Sociale Economie

11-2008

WSE Report

Steunpunt Werk en Sociale Economie
Parkstraat 45 bus 5303 – 3000 Leuven
T:32(0)16 32 32 39 F:32(0)16 32 32 40
steunpuntwse@econ.kuleuven.be
www.steunpuntwse.be



Het meten van mobiliteit op de arbeidsmarkt

Mieke Booghmans
Wim Herremans
Jeroen Delmotte
Luc Sels

Een onderzoek in opdracht van de Vlaamse minister van Werk, Onderwijs en Vorming, in het kader van het VIONA-onderzoeksprogramma

<p>Deze publicatie kwam tot stand met steun van het Europees Sociaal Fonds. Het ESF stelt middelen ter beschikking voor initiatieven die bijdragen tot meer en betere jobs voor meer mensen.</p> <p>Ontdek de werking in Vlaanderen via www.esf-agentschap.be.</p> 	<p>Kernthema's ESF 2007-2013</p> <ul style="list-style-type: none"> Talenten activeren Arbeidskansen geven Ondernemen met mensen
<p>ESF investeert in jouw toekomst.</p>	 

Booghmans, Mieke, Herremans, Wim, Delmotte, Jeroen & Sels, Luc

Het meten van mobiliteit op de arbeidsmarkt

Mieke Booghmans, Wim Herremans, Jeroen Delmotte & Luc Sels – Leuven: Katholieke Universiteit Leuven. Steunpunt Werk en Sociale Economie / Leuven: Katholieke Universiteit Leuven. Faculteit Economie en Bedrijfswetenschappen, 2008, 32p.

ISBN-97 890-8873-025-2

Copyright (2008) Steunpunt Werk en Sociale Economie
Parkstraat 45 bus 5303 – B-3000 Leuven
T:32(0)16 32 32 39 - F:32(0)16 32 32 40
steunpuntwse@econ.kuleuven.be
www.steunpuntwse.be

K.U.Leuven
Faculteit Economie en Bedrijfswetenschappen
Naamsestraat 69 – B-3000 Leuven
T:32(0)16 32 66 12
info@econ.kuleuven.be
<http://www.econ.kuleuven.be/>

Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd 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 report may be reproduced in any form, by mimeograph, film or any other means, without permission in writing from the publisher.

Inhoudsopgave

Inhoudsopgave	III
Inleiding	1
1. Het belang van arbeidsmobiliteit.....	1
2. Boordtabel arbeidsmobiliteit	2
3. Socio-economische mobiliteit	5
3.1 Stromen op de arbeidsmarkt	5
3.2 De werkenden in detail	7
3.3 De niet-werkenden in detail	9
4. Uitstroom uit werk	14
4.1 Uitstroomgraad uit werk.....	14
4.2 Statuut bij uittrede uit werk	15
5. Doorstroom naar werk	17
5.1 Doorstroomgraad naar werk.....	17
5.2 Statuut vóór intrede in werk.....	18
5.3 Jobkenmerken bij intrede in werk.....	20
6. Transitie binnen het werkende segment van de arbeidsmarkt.....	22
6.1 Transitie tussen werkgevers.....	22
6.2 Transitie tussen werkende statuten.....	24
7. Arbeidsmobiliteit in Europees perspectief	25
7.1 Arbeidsmobiliteit in Europa.....	25
7.2 Doorstroom naar werk.....	27
7.3 Uitstroom uit werk.....	29
8. Basisbronnen boordtabel.....	31
Tot slot	32
Referenties.....	32

Inleiding

De boordtabel arbeidsmobiliteit wordt één van de bouwstenen van het geïntegreerd arbeidsmarkt-statistiekmodel voor Vlaanderen. Het is een verlengstuk van de Vlaamse arbeidsrekening die als raamwerk dient voor het integreren van arbeidsmarktstatistieken. Dit raamwerk bevat een intern consistente raming van kernvariabelen met betrekking tot arbeid en arbeidsmarkt. Het huidige schema van de arbeidsrekening behandelt enkel de statische 'stock'-gegevens van de Vlaamse arbeidsrekening. Het gaat met andere woorden om een statische weergave van de voornaamste componenten op de arbeidsmarkt (Herremans, 2007). De boordtabel arbeidsmobiliteit vult de statische weergave aan met stroomgegevens.

Dit rapport heeft als doel een eerste invulling te geven aan de belangrijkste indicatoren uit de boordtabel arbeidsmobiliteit. In een eerste paragraaf staan we even stil bij het belang van (meer) mobiliteit op de arbeidsmarkt. In de tweede paragraaf stellen we het conceptuele kader van de boordtabel arbeidsmobiliteit voor. In de derde paragraaf brengen we de mobiliteit op de Vlaamse arbeidsmarkt in kaart aan de hand van administratieve gegevens van het Datawarehouse Arbeidsmarkt & Sociale Bescherming. De laatste paragraaf zet Vlaanderen en België in een Europees perspectief, waarbij we gebruik maken van de gegevens uit de Europese Labour Force Survey.

1. Het belang van arbeidsmobiliteit

Het Europese arbeidsmarktbeleid spoort al enkele jaren aan tot meer mobiliteit op de arbeidsmarkt. Ook in België en Vlaanderen verwerft het bevorderen van arbeidsmobiliteit stilaan een plaats op de beleidsagenda. Men gaat er dan vanuit dat meer mobiliteit overwegend positieve uitkomsten heeft. Maar is dit wel altijd zo? Sels et al. wezen er al op dat in mobiliteitsonderzoek positieve, negatieve en vooral twijfelachtige resultaten mekaar afwisselen. Zij waarschuwen er voor om niet blindelings in te zetten op meer mobiliteit, maar de koers van *protected mobility* of beschermde mobiliteit te volgen. Meer mobiliteit lijkt positief en wenselijk, maar mag zich niet vertalen in een arbeidsmarkt gedomineerd door job- en inkomensonzekerheid. Daarom moet mobiliteit gepaard gaan met aandacht voor loopbaanlange inzetbaarheid en moet veel zorg besteed worden aan flankerende maatregelen gericht op preventie van ontslag (bijvoorbeeld opleidingsinspanningen, loopbaanmanagement, e.d.m.), proactieve heroriëntering in de loopbaan (bijvoorbeeld loopbaanbegeleiding) en activerende maatregelen, gericht op een snelle en succesvolle transitie tussen jobs (bijvoorbeeld outplacement, arbeidsbemiddeling) (Sels, Stynen, De Winne & Gilbert, 2008).

De uitgesproken aandacht voor flexicurity in het Europese werkgelegenheidsproces, sluit aan bij deze denkwijze. Men wil meer en betere jobs creëren door flexibiliteit en mobiliteit te stimuleren, maar dit met behoud van voldoende zekerheid. Meer flexibiliteit moet gepaard gaan met voldoende sociale bescherming, sociale cohesie en solidariteit. Mensen moeten voldoende zekerheid hebben om hun loopbaan te plannen door alle transities heen. Er moeten kansen geboden worden om nieuwe competenties te verwerven en er is sociale bescherming nodig wanneer tewerkstelling geen optie meer is (European Commission, 2007).

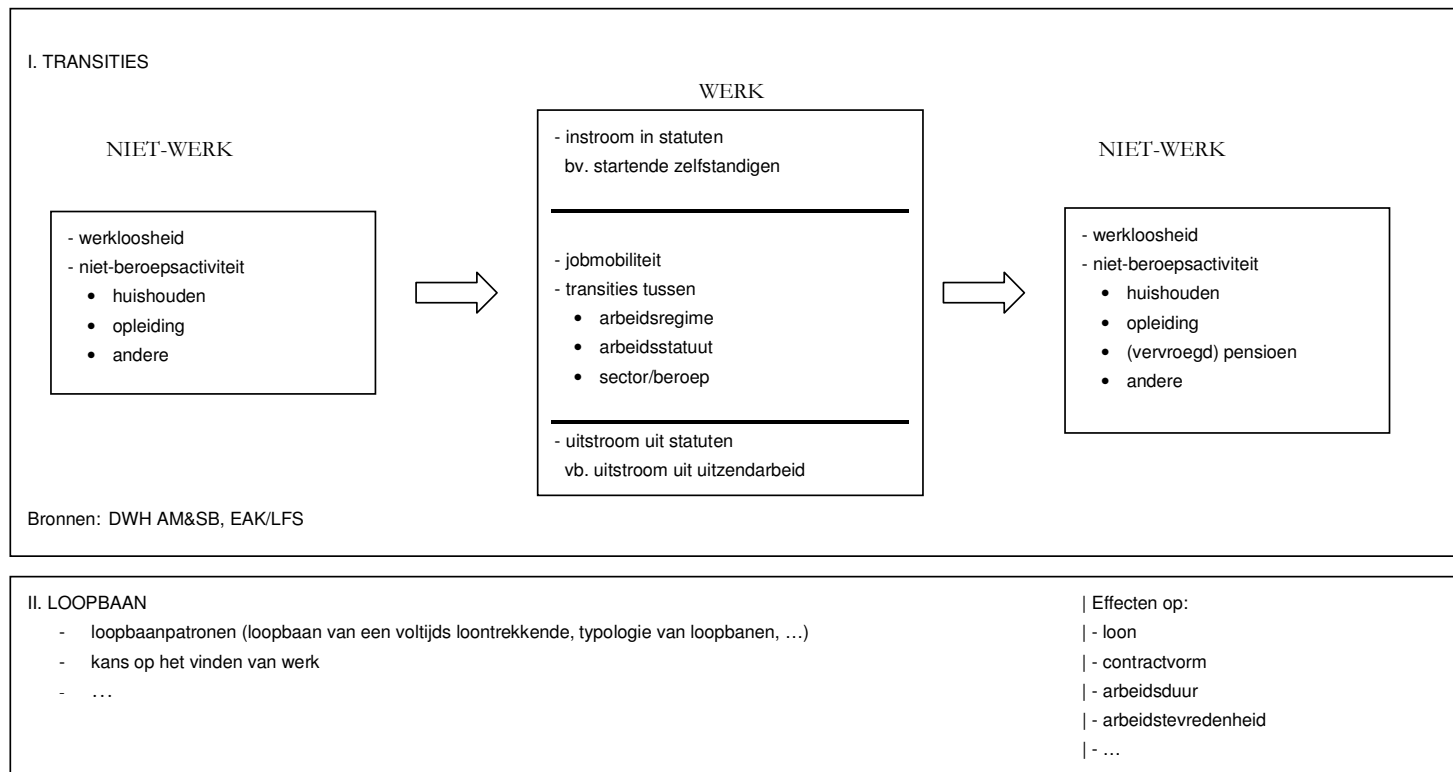
De theorie van de transitionele arbeidsmarkt (TLM) sluit eveneens aan bij dit principe. TLM probeert competitiviteit en sociale cohesie te combineren. Ook hier staat bijgevolg de combinatie van flexibiliteit én zekerheid centraal. Men gaat ervan uit dat in een context van een competitieve kenniseconomie, waar de vereiste kennis en vaardigheden sneller veranderen dan in een voornamelijk industriële economie, de nood aan flexibele arbeidskrachten stijgt. Transitionele arbeidsmarkten

faciliteren en promoten mobiliteit tussen verschillende arbeidsmarktstatuten. Het gaat dan om transitie tussen jobs, beroepen, werkgevers, arbeidsregimes (voltijds, deeltijds, vast, tijdelijk), tussen werkloosheid en werk, tussen werk en andere levenssferen (cf. loopbaanonderbreking), tussen opleiding en werk en tussen werk en pensioen. Maar die transitie brengen ook externe en interne sociale risico's met zich mee. Daarom wordt er binnen de structuur van TLM ook veel belang gehecht aan 'social risk management' (de Gier & van den Berg, 2005).

2. Boordtabel arbeidsmobiliteit

Om de relevante indicatoren rond mobiliteit en transitie een plaats te geven in een analytisch kader werd door het Steunpunt WSE de boordtabel arbeidsmobiliteit ontwikkeld (schema 1). Dit is een conceptueel kader dat vorm geeft aan de verschillende aspecten van mobiliteit. We gaan hierbij uit van een ruime definitie van arbeidsmobiliteit. We proberen een plaats te geven aan de omvang en soort van de transitie, maar ook aan de richting en de redenen en motieven voor een transitie. Ook de korte- en langetermijnvisies op het meten van mobiliteit komen aan bod.

Schema 1. Analyse kader boordtabel mobiliteit



← Formatted: Bullets and Numbering

Deel I: Transitie

De boordtabel bestaat uit twee delen. In een eerste deel vatten we de jaar-op-jaar-transities, waarbij het werkende segment van de arbeidsmarkt een centrale plaats krijgt. Het wordt ingevuld met indicatoren die periodiek geactualiseerd kunnen worden. We integreren hierbij vier basisstromen: de doorstroom naar werk, de uitstroom uit werk, de stromen binnen werkende statuten en de transitie tussen niet-werkende posities.

De eerste basisstroom is de doorstroom naar werk. Het gaat om de doorstroom naar werk vanuit verschillende niet-werkende statuten zoals werkloosheid, loopbaanonderbreking en huishoudelijke activiteit, alsook om de toetreding van schoolverlaters tot het werkende segment van de arbeidsmarkt. De stroom van niet-werk naar werk kunnen we overwegend beschouwen als een vorm van opwaartse mobiliteit. Met Muffels & Luijkx (2008) veronderstellen we dat als iemand van werkloosheid of van niet-beroepsactiviteit doorstroomt naar werk, de zekerheid van die persoon verhoogt en hij/zij dus een opwaartse transitie heeft gemaakt.

Als tweede basisstroom beschouwen we de uitstroom uit werk. Hier vinden we indicatoren die de transitie van werk naar een niet-werkend statuut in kaart brengen. We denken hier niet alleen aan uitstroom naar pensioen, ook transitie van werk naar werkloosheid, loopbaanonderbreking, huishouden, opleiding, ... komen aan bod. Muffels en Luijkx (2008) typeren transitie van werk naar werkloosheid of niet-beroepsactiviteit als vormen van neerwaartse mobiliteit. We willen echter opmerken dat een stroom van werk naar bijvoorbeeld een opleiding ook stimulerend kan zijn voor de inzetbaarheid op langere termijn. Zo ook kan de transitie van werk naar loopbaanonderbreking positief zijn omdat ze een betere combinatie toelaat tussen werk en gezin. Met andere woorden, deze stroom hoeft niet noodzakelijk negatief of neerwaarts gericht te zijn.

Het blok 'werk' staat centraal in de boordtabel en er wordt ook veel aandacht besteed aan transitie binnen werkende statuten (derde basisstroom). Hierbij gaat het in eerste instantie om jobmobiliteit, maar ook transitie tussen verschillende arbeidsregimes (voltijds/deeltijds), arbeidsstatuten (loontrekkend/zelfstandig) en sectoren krijgen hier een plaats.

Tot slot krijgen ook de stromen tussen verschillende niet-werkende statuten een plaats (vierde basisstroom). Een transitie tussen werkloosheid en niet-beroepsactiviteit wordt bijvoorbeeld ook als mobiliteit beschouwd. Deze transitie kunnen ook hun belang hebben. Zo kan de stroom van werkloosheid naar een opleiding (vrijgestelde werkloosheid) de toekomstige kansen op het vinden van werk verhogen.

Deel II: Loopbaan

Jaar-op-jaar-transities zijn één deel van het verhaal, maar mobiliteit kan ook bekeken worden vanuit een meer longitudinaal oogpunt. In het tweede deel van de boordtabel mobiliteit, het deel 'loopbaan', willen we deze langetermijnindicatoren opnemen. Het gaat hier dan bijvoorbeeld om een analyse van loopbaanpatronen. Hoe verloopt de loopbaan van iemand die start als voltijds loontrekkende? Welke werkzoekenden blijven voor lange tijd werkloos, welke stromen door naar werk en hebben kans op duurzaam werk? Hoeveel slaagkans heeft iemand die een zelfstandige activiteit start? In welke posities komen diegenen terecht die falen in ondernemerschap? Gaan ze als loontrekkende aan de slag, worden ze werkloos? Aansluitend is het interessant om te kijken naar effecten van bepaalde keuzes in de loopbaan op het latere loon, op de latere arbeidsvoorwaarden, enzovoort.

Over de korte- en langetermijneffecten van mobiliteit werd gerapporteerd in de themakatern van het tweede nummer van Over.werk 2008. In dit rapport beperken we ons tot de analyses op basis van de jaar-op-jaar transities. Ten eerste brengen we de arbeidsmobiliteit in Vlaanderen in kaart aan de hand van administratieve gegevens van het Datawarehouse Arbeidsmarkt & Sociale Bescherming bij de Kruispuntbank Sociale Zekerheid. We geven zowel een beeld van de omvang als van de richting van mobiliteit en laten de belangrijkste mobiliteitsindicatoren aan bod komen. We bespreken achtereenvolgens de socio-economische mobiliteit, de uitstroom uit werk, de doorstroom naar werk en de transities binnen werk. Tot slot plaatsen we Vlaanderen en België in een Europees perspectief, waarbij we gebruik maken van de gegevens uit de Europese Labour Force Survey.

3. Socio-economische mobiliteit

Om de socio-economische mobiliteit in kaart te brengen, verdelen we de bevolking op arbeidsleeftijd (15-64 jaar) in drie socio-economische posities (de werkenden, de werklozen en de niet-beroepsactieven) en gaan we na welke personen in de periode van een jaar van positie veranderen.

De *werkenden* zijn alle personen met een job als loontrekkende of zelfstandige. Zij verrichten betaalde arbeid en staan als het ware met beide voeten op de arbeidsmarkt. De *werklozen* zijn de niet-werkende werkzoekenden met een werkloosheidsuitkering van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening (RVA). Zij bieden zich aan op de arbeidsmarkt en zijn beschikbaar voor een job. In deze groep omvatten we ook de werkzoekende schoolverlaters die hun wachttijd reeds doorlopen hebben en recht hebben op een wachttuitkering. De werkzoekende schoolverlaters die nog geen uitkering krijgen, zijn in de gehanteerde bron echter niet terug te vinden als werkzoekenden.¹ Het gaat om jongeren die zich aanbieden op de arbeidsmarkt, maar nog geen recht hebben op een werkloosheidsuitkering omdat ze eerst een wachttijd moeten doorlopen. De *niet-beroepsactieven*, tot slot, zijn de personen die geen betaalde arbeid verrichten noch uitkeringsgerechtigd werkloos zijn. Het betreft personen die op het moment van de registratie – tijdelijk of definitief - niet beschikbaar zijn voor de arbeidsmarkt (o.a. huisvrouwen, loopbaanonderbrekers, vrijgestelde werklozen, gepensioneerden), alsook de schoolverlaters in wachttijd.

3.1 Stromen op de arbeidsmarkt

Tabel 1 toont de stromen tussen de drie socio-economische posities in de periode 2005-2006. De personen die tussen 31 december 2005 en 31 december 2006 van positie veranderden, zijn in het vet aangeduid.

1 In de nabije toekomst is er wel een integratie in het Datawarehouse AM&SB voorzien van deze schoolverlaters in wachttijd, in het kader van een Agora-project van het Federaal Wetenschapsbeleid.

Tabel 1. Stromen op de arbeidsmarkt: bevolking op arbeidsleeftijd (15-64 jaar) (Vlaams Gewest, 31 december 2005 - 31 december 2006)

Socio-economische positie op 31 december 2005	Socio-economische positie op 31 december 2006			
	Werkend	Werkloos	Niet-beroepsactief	Totaal
N				
Werkend	2 401 697	35 406	108 648	2 545 751
Werkloos	45 113	91 364	28 071	164 548
Niet-beroepsactief	133 219	20 925	1 165 492	1 319 636
Totaal	2 580 029	147 695	1 302 211	4 029 935
%				
Werkend	94,3	1,4	4,3	100
Werkloos	27,4	55,5	17,1	100
Niet-beroepsactief	10,1	1,6	88,3	100

* De werklozen zijn de niet-werkende werkzoekenden met een werkloosheidsuitkering van de RVA

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

In 2005 waren er in totaal bijna 2,55 miljoen werkenden tussen 15 en 64 jaar. Van deze groep werkenden waren er een jaar later nog steeds 2,40 miljoen werkend, 35 406 personen werden werkloos en 108 648 personen verlieten (tijdelijk) de arbeidsmarkt en werden niet-beroepsactief. We kunnen dus stellen dat de overgrote meerderheid van de werkenden in 2005 ook het daaropvolgende jaar nog steeds een job had (94,3%).

De groep werklozen daarentegen is veel minder standvastig. Van de 164 548 werklozen in 2005 waren er een jaar later 91 364 nog steeds werkloos. Dat is iets meer dan de helft (55,5%). De anderen hadden een job gevonden (27,4%) of zijn niet-beroepsactief geworden (17,1%). Van de 1,32 miljoen niet-beroepsactieven tot slot, bleef de meerderheid ook in 2006 niet-beroepsactief (88,3%). Toch was ook 10,1% van de niet-beroepsactieven een jaar later aan de slag en was een kleine groep van 1,2% doorgestroomd naar de (vergoede) werkloosheid.

In omvang zijn de grootste stromen deze tussen het werkende en het niet-beroepsactieve segment, in beide richtingen. Bij de stroom van het niet-beroepsactieve segment naar werk gaat het vooral om jonge schoolverlaters die toetreden tot de arbeidsmarkt. In de omgekeerde richting gaat het eerder om ouderen die de arbeidsmarkt verlaten. Daarna komen, in dalende volgorde van omvang, de stromen van werkloosheid naar werk en van werk naar werkloosheid. De stromen tussen vergoede werkloosheid en niet-beroepsactiviteit zijn ten slotte het kleinst in omvang. Tellen we alle personen op die tussen 31 december 2005 en 31 december 2006 socio-economisch mobiel zijn geweest dan komen we op een totaal van 371 382 personen. Zetten we deze personen in verhouding tot de totale bevolking op arbeidsleeftijd, dan bekomen we de socio-economische mobiliteitsgraad (tabel 2).

Tabel 2. Socio-economische mobiliteitsgraad naar geslacht en leeftijd (15-64 jaar) (Vlaams Gewest, 31 december 2005 - 31 december 2006)

	Socio-economische mobiliteitsgraad	
	N	%
Totaal	371 382	9,2
Geslacht		
Vrouw	192 668	9,7
Man	178 714	8,8
Leeftijd		
15-24 jaar	126 052	17,4
25-49 jaar	181 398	8,3
50-64 jaar	63 932	5,7

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

Deze socio-economische mobiliteitsgraad drukt met andere woorden het aandeel van de totale bevolking op arbeidsleeftijd uit dat tussen 31 december 2005 en 31 december 2006 van socio-economische positie veranderde. Het gaat om de som van volgende stromen:

- van werk naar werkloos
- van werkloos naar werk
- van werk naar niet-beroepsactief
- van niet-beroepsactief naar werk
- van werkloos naar niet-beroepsactief
- van niet-beroepsactief naar werkloos

Tabel 2 geeft aan dat 9,2% van de totale bevolking op arbeidsleeftijd in Vlaanderen van socio-economische positie veranderd is tussen 31 december 2005 en 31 december 2006. Naar geslacht waren de globale mobiliteitsverschillen eerder beperkt, al was de arbeidsmobiliteit iets hoger bij vrouwen dan bij mannen. Bij de vrouwen had 9,7% een jaar later in een andere socio-economische positie, bij de mannen was dat 8,8%. Naar leeftijd zien we dat vijftigplussers het minst mobiel waren (5,7%). Jongeren daarentegen waren veel mobieler (17,4%). Een verklaring is dat jongeren hun intrede maken op de arbeidsmarkt en ook vaker terechtkomen in tijdelijke contracten. Jongeren kenmerken zich bovendien door een minder stabiel loopbaanpatroon. Het begin van de loopbaan is immers een woelige periode met heel wat transitie tussen werk, werkloosheid en niet-beroepsactiviteit. In omvang was de socio-economische mobiliteit het grootst bij de 25- tot 49-jarigen (184 398 personen). In wat volgt bekijken we de stromen tussen werk, werkloosheid en niet-beroepsactiviteit meer in detail.

3.2 De werkenden in detail

De stromen op de arbeidsmarkt kunnen we meer in detail bekijken door de drie socio-economische posities verder op te splitsen. We maken hiervoor gebruik van de statuten die beschikbaar zijn in het Datawarehouse AM&SB. In tabel 3 bekijken we de werkenden meer in detail. We splitsen de werkenden op naar de voltijds en deeltijds loontrekkenden, de loontrekkenden in een speciaal regime (o.a. uitzendarbeid en seizoensarbeid) en de zelfstandigen.

Tabel 3. Stromen op de arbeidsmarkt in detail: de werkende bevolking op arbeidsleeftijd (15-64 jaar) (Vlaams Gewest, 31 december 2005 - 31 december 2006)

Socio-economische positie 2005	Socio-economische positie 2006											Totaal
	Voltdijs loontrek-kend	Deeltijs loontrek-kend	Loontrek-kend spe-ciaal regime	Zelf-standig	(Uitkerings-gerechtigd) werkloos	Loopbaan-onderbre-king/tijdskrediet	Vrijstelling van inschrijving als werkzoekende	leefloon/finan-ciële hulp	(Brug) pen-sioen	Recht-gevend kind	Ander	
Voltdijs loontrekkend	89,7	4,1	0,7	0,8	1,2	0,3	0,2	0,0	1,2	0,1	1,7	1 472 201
Deeltijs loontrekkend	8,0	83,0	0,8	0,8	1,7	0,6	0,2	0,1	1,5	0,8	2,4	100,0
Loontrekkend spe-ciaal regime	39,0	8,6	24,3	1,3	8,5	0,0	1,3	0,9	0,7	5,0	10,5	601 321
Zelfstandig	1,9	1,0	0,2	93,4	0,4	0,0	0,1	0,1	0,8	0,0	2,1	100,0
												60 722
												100,0
												410 818
												100,0

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

Zoals bleek uit tabel 1 zijn de werkenden een redelijk standvastige groep: 94,3% was een jaar later nog steeds aan het werk. Opvallend is dat ook de zelfstandigen een grote stabiliteit laten optekenen: 93,4% was een jaar later nog steeds zelfstandig. Slechts 1,9% van de zelfstandigen stapte over op een voltijds loontrekkend statuut en 1% was een jaar later deeltijds loontrekkend. Daarnaast stroomde 2,1% van de zelfstandigen door naar een 'ander' statuut. In deze categorie verzamelen we de personen voor wie we het statuut niet nader kunnen specificeren. Deze onbekenden omvatten onder meer studenten, schoolverlaters en werklozen in wachttijd die nog niet uitkeringsgerechtigd waren. Daarnaast vallen ook arbeidsongeschikten en huisvrouwen en -mannen onder de categorie 'ander'.

Ook bij de voltijds en deeltijds loontrekkenden blijft de overgrote meerderheid in hetzelfde statuut aan het werk. Van de 1,47 miljoen voltijds loontrekkenden was 89,7% een jaar later nog steeds als voltijds loontrekkende aan de slag. We zien wel dat 4,1% de overgang maakte naar een deeltijds loontrekkende job. Bij de deeltijds loontrekkenden bleef 83% in hetzelfde statuut aan het werk. Toch maakte ook 8% de overstap naar een voltijds loontrekkende job. De stromen van voltijds en deeltijds loontrekkenden naar de niet-werkende posities bleven beperkt in omvang.

De werkenden tonen relatief weinig mobiliteit en zeker weinig stromen naar niet-werkende posities. Een uitzondering hierop vormen de loontrekkenden die tewerkgesteld zijn in een speciaal regime. Het gaat om personen die als uitzendkracht aan het werk zijn of seizoensarbeid verrichten.² Deze, in absolute aantallen kleinere groep, vertoont veel meer mobiliteit. We zien in de eerste plaats veel mobiliteit naar de andere werkende statuten. Gezien de 'tijdelijke' aard van dit statuut is dit een verwacht resultaat. Van de loontrekkenden die in 2005 in een speciaal statuut werkten, was in 2006 nog slechts een vierde in een speciaal statuut terug te vinden; 39% stroomde door naar een voltijdse job in loonverband en 8,6% naar een deeltijdse job in loonverband. Dit is het enige werkende statuut waar ook de stromen naar niet-werkende statuten relatief omvangrijk zijn. Van de loontrekkenden in een speciaal regime, kwam 8,5% een jaar later terecht in de (vergoede) werkloosheid. We zien ook een kleine stroom (5%) naar het statuut van rechtgevend kind op kinderbijslag. Hierbij gaat het onder meer om personen die zowel in 2005 als 2006 rechtgevend kind voor kinderbijslag waren, maar in 2005 (toevallig) een studentenjob hadden. Met andere woorden, het zijn studenten die op 31 december 2005 werkten in een studentenjob en dus als werkende geregistreerd werden in het Datawarehouse. Op 31 december 2006 waren ze niet meer aan het werk en werden ze dus geregistreerd als rechtgevend kind voor kinderbijslag. Tenslotte kwam 10,5% van de loontrekkenden in een speciaal regime in een 'ander' statuut terecht. Het kan hier bijvoorbeeld gaan om de schoolverlaters in wachttijd. Een schoolverlater die even een tijdelijke job uitvoert, heeft nadien niet altijd recht op een wachttuitkering van de RVA. Deze jongeren vinden we terug in de groep die de overstap maakt naar een 'ander' statuut.

3.3 De niet-werkenden in detail

In tabel 4 delen we de niet-werkenden verder op naar een aantal statuten zoals gekend in het Datawarehouse AM&SB. Het gaat om de uitkeringsgerechtigde werklozen, loopbaanonderbrekers of personen in tijdscrediet, personen met een vrijstelling van inschrijving als werkzoe-

² Meer bepaald heeft het prestatietype speciaal betrekking enerzijds op arbeid bij tussenpozen, dit is tijdelijke arbeid en interimarbeid in toepassing van de bepalingen op tijdelijk werk, de interimarbeid en de terbeschikkingstelling van personeel en op de arbeid verricht door thuisarbeiders. Anderzijds bevat dit arbeidsregime seizoenarbeid, waaronder de korte arbeidsperiodes begrepen worden ten gevolge van de seizoensgebonden aard van het werk of de noodzaak van de onderneming om een beroep te doen op versterking voor bepaalde perioden van het jaar.

kende, personen met een leefloon of financiële hulp, (brug)gepensioneerden, rechtgevende kinderen voor kinderbijslag en 'andere'.

Tabel 4. Stromen op de arbeidsmarkt in detail: de niet-werkende bevolking op arbeidsleeftijd (15-64 jaar) (Vlaams Gewest, 31 december 2005 - 31 december 2006)

Socio-economische positie 2005	Socio-economische positie 2006											Totaal
	Voltdijs loontrek-kend	Deeltijs loontrek-kend	Loontrek-kend spe-ciaal regime	Zelf-standig	(Uitkerings-gerechtigd) werkloos	Vrijstelling van inschrijving als werkzoekende	Loopbaan-onderbre-king/tijdskrediet	leefloon/f inan-ciële hulp	(Brug) pen-sioen	Recht-gevend kind	Ander	
(Uitkeringsgerech-tigd) werkloos	12,1	8,8	4,9	1,6	55,5	5,2	0,0	0,4	0,5	0,1	10,9	164 486 100,0
Loopbaanonder-breking/tijdskrediet	14,6	21,4	0,6	1,9	2,1	0,4	47,4	0,0	4,5	0,0	7,2	15 435 100,0
Vrijstelling van inschrijving als werk-zoekende	5,4	2,6	1,2	0,3	4,6	75,6	0,0	0,1	6,7	0,0	3,5	87 739 100,0
Leefloon/financiële hulp	10,9	4,1	3,5	0,6	2,2	0,2	0,0	58,2	0,7	1,1	18,4	27 155 100,0
(Brug)pensioen	0,1	0,5	0,2	0,2	0,0	0,0	0,0	0,0	97,9	0,0	1,1	225 662 100,0
Rechtgevend kind voor kinderbijslag	6,6	3,7	3,1	0,7	0,7	0,2	0,0	0,4	0,0	80,9	3,8	385 026 100,0
Ander	4,2	2,8	1,5	1,4	2,3	0,4	0,0	0,8	1,0	0,9	84,7	578 590 100,0

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

De uitkeringsgerechtigde werklozen zijn de niet-werkende werkzoekenden met een werkloosheidsuitkering van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening (RVA). Zij bieden zich aan op de arbeidsmarkt en zijn beschikbaar voor een job. Zoals reeds eerder vermeld, omvatten we in deze groep ook de werkzoekende schoolverlaters die hun wachttijd reeds doorlopen hebben en recht hebben op een wachttuitkering. De schoolverlaters die nog geen uitkering krijgen, zijn in de gehanteerde bron niet geregistreerd als werkzoekende.³ In 2005 telde Vlaanderen 164 486 (uitkeringsgerechtigde) werklozen waarvan 55,5% ook in 2006 nog werkloos was. De doorstroom van uitkeringsgerechtigde werkloosheid naar werk blijkt in de meeste gevallen een doorstroom naar een reguliere tewerkstelling te zijn. Van de werklozen op 31 december 2005 had 12,1% een jaar later een voltijds loontrekkende betrekking gevonden en 8,8% kwam terecht in een deeltijds loontrekkende job. Slechts 4,9% was een jaar later tewerkgesteld als loontrekkende in een speciaal regime (o.a. uitzendarbeid en seizoensarbeid) en 1,6% was gestart als zelfstandige. De stroom van werkloosheid naar niet-beroepsactiviteit werd gevormd door werklozen die vrijgesteld worden van inschrijving als werkzoekende (5,2%), alsook door werklozen die in de categorie 'andere' terecht komen (10,9%), waaronder huisvrouwen en -mannen die zich (tijdelijk) terugtrekken uit de arbeidsmarkt.

De tweede niet-werkende groep zijn de werklozen die een vrijstelling hebben van inschrijving als werkzoekende. Het kan gaan om een vrijstelling omwille van opleiding, sociale of familiale moeilijkheden of langdurige werkloosheid bij ouderen. In 2005 ging het om 87 739 personen. Van deze groep bleef drie vierden in hetzelfde statuut (75,6%). Als de vrijstelling afloopt, komt er een kleine groep in de 'gewone' werkloosheid terecht (4,6% in 2006). Ongeveer 10% ging aan het werk als voltijds of deeltijds loontrekkende, als loontrekkende in een speciaal regime of als zelfstandige. De rest stroomt door naar de niet-beroepsactiviteit: ze bereiken de pensioenleeftijd (6,7%) of trekken zich (tijdelijk) terug uit de arbeidsmarkt (3,5%).

Personen die in 2005 een loopbaanonderbreking namen of in tijdskrediet waren, vormden in omvang een vrij kleine groep (15435 personen). Het gaat hier enkel om personen in volledige loopbaanonderbreking of voltijds tijdskrediet. Personen in een loopbaanonderbreking of tijdskrediet behouden via hun contract een link met de arbeidsmarkt en de periode van niet-beroepsactiviteit is beperkt in de tijd. Bijna de helft van de loopbaanonderbrekers (47,4%) zat een jaar later nog in hetzelfde statuut. Voor deze groep is de periode van loopbaanonderbreking nog niet afgelopen. De herintrede naar werk is de logische stroom na een periode van loopbaanonderbreking/tijdskrediet. Opmerkelijk is wel de grote doorstroom naar een deeltijds loontrekkende job. Van degenen die in 2005 in loopbaanonderbreking waren, keerde ruim een vijfde in 2006 terug in een deeltijds loontrekkende job. In deze oefening weten we niet in welk arbeidsregime men werkte voor de onderbreking. Maar eerder onderzoek wees uit dat vrouwen in een deeltijds loontrekkende job na hun loopbaanonderbreking bijna altijd deeltijds blijven werken. Maar ook heel wat voltijds loontrekkende vrouwen keren na hun loopbaanonderbreking terug in een deeltijdse job. Bij mannen komt dit minder voor, maar mannen maken zeer weinig gebruik van het systeem van loopbaanonderbreking/tijdskrediet (Booghmans, 2006). Van degenen die niet opnieuw aan het werk gingen, kwam 7,2% in de groep 'andere' terecht. Het kan gaan om personen die de onderbreking van de loopbaan willen verlengen, maar dan zonder gebruik te maken van het systeem van loopbaanonderbreking/tijdskrediet omdat hun recht op dit systeem uitgeput is. Het kan ook gaan om personen die de band met de arbeidsmarkt volledig verliezen. Een laatste 4,5% ging na de loopbaanonderbreking/tijdskrediet op (brug)pensioen.

3 In de nabije toekomst is er wel een integratie in het Datawarehouse AM&SB voorzien van deze schoolverlaters in wachttijd, in het kader van een Agora-project van het Federaal Wetenschapsbeleid.

Een volgende niet-beroepsactieve groep, relatief klein in omvang (27 155 personen), zijn de personen die op 31 december 2005 een leefloon ontvingen of financiële hulp kregen van het OCMW. Het leefloon wordt in principe voor onbepaalde duur toegekend. Het OCMW gaat ten minste een maal per jaar na of de situatie niet veranderd is (bijkomend inkomen, gaan samenwonen, ...) (POD Maatschappelijke Integratie, 2008). Van de 27 155 personen met een leefloon of financiële hulp in 2005 bevond 58,2% zich een jaar later nog steeds in hetzelfde statuut. Iets meer dan 18,4% kwam in het statuut 'andere' terecht. Dit betekent dat ze in een onbekend statuut terecht kwamen. Het kan gaan om jongeren die weer intrekken bij hun ouders, of personen die gaan samenwonen met een persoon die wel een inkomen heeft en zo hun recht op een leefloon/financiële hulp verliezen. Bijna een vijfde slaagde erin om een jaar later te integreren op de arbeidsmarkt als voltijds loontrekkende (10,9%), als deeltijds loontrekkende (4,1%), als loontrekkende in een speciaal regime (3,5%) en in heel beperkte mate als zelfstandige (0,6%).

De volgende niet-werkende groep zijn de personen in volledig (brug)pensioen. In 2005 telde Vlaanderen 225 662 voltijds conventioneel bruggepensioneerden en gepensioneerden zonder werk. Het zal niemand verbazen dat 97,9% van de (brug)gepensioneerden in 2006 in hetzelfde statuut bleef. Tellen we alle stromen naar werkende posities op, dan blijkt dat 1% onder hen terugstroomde naar werk. In het Datawarehouse krijgt werk voorrang op pensioen. Dit betekent dat een gepensioneerde die een kleine bijverdienste heeft als werkende beschouwd wordt. De stroom van (brug)pensioen naar werk omvat dan ook gepensioneerden die na een tijdje besluiten om wat bij te klussen en zo hun pensioeninkomen aan te vullen met een beperkt inkomen uit arbeid.

Komen we bij de rechtgevende kinderen voor kinderbijslag. In 2005 ging het om 385 026 jongeren die recht gaven op kinderbijslag, een redelijk omvangrijke groep dus. De overgrote meerderheid van deze groep bleef stabiel (80,9%). Dit valt ook te verwachten. Zolang een kind jonger is dan 18 jaar, heeft hij/zij onvoorwaardelijk recht op kinderbijslag. Een kind tussen 18 en 25 jaar blijft een rechtgevend kind voor kinderbijslag zolang hij/zij onderwijs of opleiding volgt en zolang hij/zij maar beperkt werkt of maar een klein inkomen heeft uit werk of een sociale uitkering (Rijksdienst voor Kinderbijslag voor Werknemers, 2008). In de indeling naar socio-economische posities van het Datawarehouse krijgt het feit dat men werkt voorrang op het feit dat men een kind is dat recht geeft op kinderbijslag. rechtgevend kind op kinderbijslag. Met andere woorden, een rechtgevend kind dat beperkt werkt, wordt in het Datawarehouse beschouwd als werkende. Van de rechtgevende kinderen in 2005 (ouder dan 15 jaar) gingen 54 289 personen (14,1%) een jaar later aan de slag als werkende. Hier gaat het dus om jonge schoolverlaters die doorstromen naar een job. Ook zal hier het mechanisme van de (toevallige) studentenjobs spelen. Deze jongeren zijn rechtgevend kind voor kinderbijslag zowel op 31 december 2005 als op 31 december 2006, maar omdat ze in 2006 (toevallig) een studentenjob uitoefenden, worden ze op dat moment geregistreerd als werkende in het Datawarehouse. De jongeren die de kaap van 25 jaar oversteken en nog geen job hebben, moeten eerst een wachttijd doorlopen voor ze recht hebben op een werkloosheidsuitkering en komen in het statuut 'andere' terecht (3,8%).

Het laatste niet-beroepsactieve statuut dat we in detail bekijken, is de moeilijk definieerbare groep 'andere'. In deze categorie verzamelen we de personen waarvoor we het statuut niet nader kunnen specificeren. Deze onbekenden omvatten onder meer studenten, schoolverlaters en werklozen in wachttijd die nog niet uitkeringsgerechtigd waren. Daarnaast vallen ook arbeidsongeschikten en huisvrouwen en -mannen onder de categorie 'ander'. In 2005 zaten 578 590 personen in dit statuut. Het gaat om een redelijk stabiele groep: 84,7% bleef in 2006 in hetzelfde 'onbekende' statuut. Ongeveer 10% stroomt door naar werk. Het kan hier onder meer gaan om schoolverlaters die een job vinden of huisvrouwen die (opnieuw) aan de slag gaan. We zien tenslotte dat 2,3% van de personen in een 'ander' statuut doorstroomt naar de

uitkeringsgerechtigde werkloosheid. Hier gaat het onder andere om jongeren die na het doorlopen van de wachttijd recht krijgen op een uitkering.

4. Uitstroom uit werk

De socio-economische mobiliteit gaf ons een beeld van de omvang van mobiliteit tussen de verschillende segmenten op de arbeidsmarkt. In deze paragraaf gaan we dieper in op de richting van mobiliteit en bekijken de stroom van werk naar niet-werk. We maken hiervoor gebruik van een uitstroomgraad uit werk.

4.1 Uitstroomgraad uit werk

De uitstroomgraad uit werk drukt de personen uit die op 31 december 2005 *we* aan het werk waren en op 31 december 2006 *niet* aan het werk waren, ten opzichte van alle werkenden op 31 december 2005. Dit kan als volgt schematisch uitgedrukt worden:

$$\text{Uitstroom uit werk} = \frac{\text{Werkend op 31 dec. 2005 EN niet-werkend op 31 dec. 2006}}{\text{Werkend op 31 dec. 2005}}$$

Sommige personen verliezen hun job en worden werkloos, anderen zeggen zelf hun job op om voor de kinderen te zorgen en nog anderen worden arbeidsongeschikt of gaan met (brug)pensioen. Al deze personen verlaten het werkende segment van de arbeidsmarkt.

Tabel 5. Uitstroom uit werk naar geslacht en leeftijd (15-64 jaar) (Vlaams Gewest, 31 december 2005 – 31 december 2006)

	Uitstroom uit werk	
	N	%
Totaal	144 054	5,7
Geslacht		
Vrouw	70 892	6,3
Man	73 162	5,1
Leeftijd		
15-24 jaar	29 785	12,6
25-49 jaar	68 592	3,9
50-64 jaar	45 677	8,3

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

In totaal stroomden in Vlaanderen 144 054 personen van werk naar niet-werk tussen 31 december 2005 en 31 december 2006. Met andere woorden, 5,7% van alle werkenden stroomde uit naar een niet-werkende positie. We zien dat het 'risico' om van een werkende positie naar een niet-werkende positie te stromen relatief groter is bij de vrouwen dan bij de mannen. Van alle vrouwen met een job op 31 december 2005 was 6,3% een jaar later niet meer werkend, bij de mannen was dat 5,1%. Naar leeftijd is het verschil nog groter. Het risico om van werk naar niet-werk te stromen was bij jongeren (12,6%) drie keer hoger dan bij de 25- tot 49-jarigen (3,9%). De ouderen situeerden zich daar tussen (8,3%). De jongeren die uitstroomden uit werk vormden in omvang echter de kleinste groep. De hoge uitstroomgraad bij jongeren heeft te maken met het feit dat heel wat jongeren eerst nog een zoektocht doorlopen alvorens een passende betrekking te vinden en dat ze vaker in tijdelijke contracten werken. De kans is dan ook groot dat ze tijdelijk zonder werk vallen. Dat de ouderen relatief

hoog scoorden hoeft evenmin te verwonderen. Zij bevinden zich op het einde van de loopbaan en zetten vanzelfsprekend vaker de stap naar een definitieve uittrede uit de arbeidsmarkt. De 25-tot 49-jarigen daarentegen zijn het stevigst verankerd in het werkende segment van de arbeidsmarkt.

4.2 Statuut bij uittrede uit werk

De uitstroomgraad uit werk geeft enkel een idee van de richting van de arbeidsmobiliteit. De juiste interpretatie en evaluatie van de uitstroom uit werk worden echter vooral bepaald door het statuut waar men naar uitstroomt.

Tabel 6 geeft informatie over het statuut waar de uitstromers uit werk in terecht komen. Tussen 31 december 2005 en 31 december 2006 waren er in Vlaanderen 144 054 personen die de overstap maakten van werk naar niet-werk. We zien dat het voor ruim een vijfde van deze personen ging om een uitstroom van werk naar voltijds (brug)pensioen. Hier kunnen we dus spreken van natuurlijke uitstroom. Daarnaast werd 24,6% werkloos, 5,2% nam een voltijdse loopbaanonderbreking of tijdskrediet op, 3,4% stroomde door naar het statuut van vrijgestelde van inschrijving als werkzoekende en 1,4% kwam in het stelsel van leefloon/financiële hulp terecht. Ten slotte is er nog een grote groep die in 'andere statuten' terechtkwam (45,2%). In deze categorie verzamelen we de personen waarvoor we het statuut niet nader kunnen specificeren. Deze categorie omvat onder meer de huisvrouwen en -mannen, maar ook de arbeidsongeschikten en de werklozen in wachttijd die nog niet uitkeringsgerechtigd zijn.

Bij een vergelijking naar geslacht springen twee uitstroomstatuten in het oog. Vrouwen stroomden veel meer dan mannen door naar loopbaanonderbreking/tijdskrediet: 8,7% van de vrouwen tegenover 1,8% van de mannen. Mannen stroomden dan weer vaker uit naar een (brug)pensioen: 27,2% van de mannen tegenover 13,7% van de vrouwen. Dit laatste is onder meer te verklaren doordat het conventioneel brugpensioen voornamelijk toegepast wordt in industriële sectoren waar vooral mannen aan de slag zijn. Ook het feit dat de werkzaamheid bij vrouwelijke vijftigplussers nog steeds een stuk lager is speelt hier uiteraard een rol. Voor de andere categorieën waren de verschillen tussen vrouwen en mannen beperkter.

Tabel 6. Statuut bij uittrede uit werk naar geslacht en leeftijd (15-64 jaar) (Vlaams Gewest, 31 december 2005 - 31 december 2006)

	Totaal		Werkloos	Volledige loopbaanonderbreking/ Voltijds tijdskrediet	Vrijgesteld van inschrijving als werkzoekende	Leefloon/ financiële hulp	Voltijds (Brug)pensioen	Rechtgevend kind	Andere
	(N)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)
Totaal	144 054	100	24,6	5,2	3,4	1,4	20,6	6,2	38,6
Geslacht									
Man	73 162	100	22,8	1,8	3,3	1,6	27,2	5,0	38,3
Vrouw	70 892	100	26,4	8,7	3,5	1,2	13,7	7,5	38,9
Leeftijd									
15-24 jaar	29 785	100	25,8	2,0	4,6	2,0	0,0	30,0	35,5
25-49 jaar	68 592	100	34,3	8,8	3,7	1,7	1,8	0,0	49,6
50-64 jaar	45 677	100	9,1	1,9	2,3	0,4	62,1	0,1	24,0

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

Naar leeftijd zijn de verschillen groter. Eerst en vooral stroomden jongeren (15-24 jaar) meer dan gemiddeld door van werk naar het statuut van rechtgevend kind (30%). Zoals al in tabel 2 werd vermeld, gaat het hier onder andere om studenten die weliswaar rechtgevend kind waren op 31 december 2005, maar op dat moment als jobstudent geregistreerd werden in het Datawarehouse AM&SB. Op 31 december 2006 hadden ze geen (studenten)job en werden ze opnieuw geregistreerd als rechtgevend kind voor kinderbijslag. Daarnaast waren de jongeren oververtegenwoordigd in de stroom naar een leefloon/financiële hulp, al ging het ook bij hen om een zeer beperkte groep (2% tegenover een gemiddelde van 1,4%). Voor de personen tussen 25 en 49 jaar valt op dat een groot aandeel uitstromers uit werk in de werkloosheid terecht kwam (34,3% tegenover 24,6% gemiddeld). Daarnaast blijkt dat 8,8% van de uitstromers in de leeftijdscategorie 25 tot 49 jaar doorstroomde naar een loopbaanonderbreking/tijdskrediet (tegenover gemiddeld 5,2%). Zoals reeds vermeld, bestaat deze groep voornamelijk uit vrouwen. Het zijn dan ook vooral vrouwen uit de zogenaamde 'drukke' leeftijd die gebruik maken van het wettelijk stelsel om hun loopbaan te onderbreken. Wanneer we naar de vijftigplussers kijken, kunnen we vaststellen dat een groot aandeel van de uitstromers een (brug)pensioen opnam (62,1%).

5. Doorstroom naar werk

De vorige paragraaf behandelde de uitstroom uit werk. In deze paragraaf gaan we dieper in op de stroom van niet-werk naar werk of anders gezegd, de doorstroom naar werk.

5.1 Doorstroomgraad naar werk

Met de doorstroomgraad naar werk drukken we de personen uit die op 31 december 2005 *niet* aan het werk waren en op 31 december 2006 *wel* aan het werk waren, ten opzichte van alle niet-werkenden op 31 december 2005. Schematisch uitgedrukt, krijgen we het volgende:

$$\text{Doorstroom naar werk} = \frac{\text{Niet-werkend op 31 dec. 2005 EN werkend op 31 dec. 2006}}{\text{Niet-werkend op 31 dec. 2005}}$$

Globaal genomen was 12% (178 332 personen) van de niet-werkenden op 31 december 2005 een jaar later aan het werk (tabel 7). We zien dat de kans om vanuit een niet-werkende positie in een job terecht te komen relatief kleiner was voor vrouwen (10,9%) dan voor mannen (13,6%). In absolute aantallen ging het bij de vrouwen echter om een grotere groep dan bij de mannen (93 636 vrouwen ten opzichte van 84 696 mannen).

Tabel 7. Doorstroom naar werk naar geslacht en leeftijd (15-64 jaar) (Vlaams Gewest, 31 december 2005 – 31 december 2006)

	Doorstroom naar werk	
	N	%
Totaal	178 332	12,0
Geslacht		
Vrouw	93 636	10,9
Man	84 696	13,6
Leeftijd		
15-24 jaar	85 312	17,5
25-49 jaar	82 196	19,4
50-64 jaar	10 824	1,9

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

De kans om door te stromen naar werk tussen de twee beschouwde momenten is leeftijdsgebonden. Bij de niet-werkende jongeren was 17,5% een jaar later aan het werk. Bij de 25-tot 49-jarigen was de kans om door te stromen naar werk zelfs nog iets groter (19,4%). In omvang was de groep doorstromers naar werk bij de jongeren het grootst (85 312 jongeren ten opzichte van 82 196 25-49-jarigen). Bij de oudste leeftijdsgroep was de doorstroom naar werk daarentegen bijzonder laag (1,9%). Dat komt omdat niet-werkende vijftigplussers vaak definitief de arbeidsmarkt hebben verlaten, onder andere in het kader van een (brug)pensioen.

5.2 Statuut vóór intrede in werk

De juiste interpretatie en evaluatie van de doorstroom naar werk wordt sterk bepaald door het statuut waar men vandaan komt en het soort werk waarin men terecht komt. We bespreken hier eerst het statuut voor intrede in werk.

Tabel 8 geeft informatie over het statuut van waaruit de personen doorstromen naar werk. Van de 178 332 personen die in 2005 niet werkten en in 2006 wel aan het werk waren, kwam 25,3% uit de vergoede werkloosheid, 4,7% was vrijgesteld van inschrijving als werkzoekende, 3,3% keerde terug uit loopbaanonderbreking/tijdscrediet, 2,9% kwam uit het stelsel van leefloon/financiële hulp en 1,2% uit het (brug)pensioen. Ten slotte is er nog een grote groep die in werk instroomde vanuit 'andere statuten' (62,6%). In deze categorie verzamelen we de personen waarvoor we het statuut van oorsprong niet nader kunnen specificeren. Vrouwen stroomden meer dan mannen door vanuit loopbaanonderbreking/tijdscrediet: 5,4% van de vrouwen die aan het werk gingen, keerde terug uit een loopbaanonderbreking, tegenover 1% bij de mannen. Dit is logisch aangezien vooral vrouwen de loopbaan onderbreken.

Tabel 8. Statuut vóór intrede in werk naar geslacht en leeftijd (15-64 jaar) (Vlaams Gewest, 31 december 2005 - 31 december 2006)

	Totaal		Werkloos (%)	Volledige loopbaanonderbreking/ Voltijds tijdskrediet (%)	Vrijgesteld van inschrijving als werkzoekende (%)	Leefloon/ financiële hulp (%)	Voltijds (Brug)pensioen (%)	Rechtgevend kind (%)	Andere (%)
	(N)	(%)							
Totaal	178 332	100	25,3	3,3	4,7	2,9	1,2	30,5	32,1
Geslacht									
Man	84 696	100	25,3	1,0	4,9	3,5	1,4	31,5	32,4
Vrouw	93 636	100	25,3	5,4	4,5	2,4	1,0	29,5	31,9
Leeftijd									
15-24 jaar	85 312	100	11,3	0,3	2,8	1,9	0,0	63,5	20,1
25-49 jaar	82 196	100	39,6	6,2	6,5	3,9	0,8	0,2	42,8
50-64 jaar	10 824	100	26,5	5,2	5,9	3,4	13,0	0,0	46,0

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

Naar leeftijd zijn de verschillen groter. Bij de jongeren stroomde een groot aandeel door naar werk vanuit de categorie 'rechtgevend kind voor kinderbijslag'. We vinden hier de schoolverlaters terug die hun intrede doen op de arbeidsmarkt en voor wie het recht op kinderbijslag op die manier beëindigd wordt. Maar er zijn allicht ook jongeren die zowel in 2005 als 2006 rechtgevend kind waren, maar in 2006 toevallig een studentenjob deden en dus in het Datawarehouse als werkend geregistreerd werden. Bij de 25- tot 49-jarigen die aan het werk gingen, springen twee statuten in het oog. Ten eerste is het aandeel personen dat uit de werkloosheid kwam in deze leeftijdsklasse relatief hoog (39,6%). Ten tweede is de groep die terugkeerde uit loopbaanonderbreking/tijdscrediet (6,2%) bij de 25- tot 49-jarigen ook groter dan gemiddeld. Bij de vijftigplussers die doorstroomden naar werk kunnen we vaststellen dat er naast herintrede vanuit werkloosheid, ook heel wat instroom uit een pensioenstelsel was (13%). Het gaat hier voornamelijk om gepensioneerden die terug aan het werk gaan door bij te klussen en op die manier een (beperkt) inkomen verwerven bovenop hun pensioen.

5.3 Jobkenmerken bij intrede in werk

We weten nu uit welk statuut nieuwe werkenden instromen. In wat volgt kijken we naar het profiel van hun nieuwe job. Tabel 9 geeft aan in welk beroepsstatuut men terecht kwam bij de intrede in werk. De overgrote meerderheid (91,8%) ging aan de slag als loontrekkende, slechts een minderheid (8,2%) werd zelfstandige. In vergelijking met de verdeling tussen loontrekkenden (83,9%) en zelfstandigen (16,1%) in de totale populatie werkenden op 31 december 2005 zien we dus een beduidend kleiner aandeel zelfstandigen bij de intreders in werk. Eerder onderzoek wees uit dat degenen die de stap zetten naar zelfstandige arbeid vaak voordien al betaalde arbeid verrichtten, zij het in een ander statuut. De transitie naar zelfstandige arbeid wordt met andere woorden ook vaak gemaakt vanuit een loontrekkend statuut (Sels, Booghmans & De Winne, 2008). Naar geslacht zijn de verschillen eerder beperkt. Uit de tabel kunnen we aflezen dat mannen na een periode van niet-werk iets vaker als zelfstandige aan het werk gingen dan vrouwen (8,6% tegenover 7,8%). Ook in de totale populatie werkende mannen en vrouwen op 31 december 2005 zien we dat mannen iets vaker als zelfstandige aan de slag waren dan vrouwen.

Tabel 9. Arbeidsstatuut bij intrede in werk naar geslacht (15-64 jaar) (Vlaams Gewest, 31 december 2005 – 31 december 2006)

	Man		Vrouw		Totaal		Populatie (31/12/2005)		
	N	%	N	%	N	%	Man %	Vrouw %	Totaal %
Loontrekkend	77 417	91,4	86 359	92,2	163 776	91,8	81,5	86,8	83,9
Zelfstandig	7 279	8,6	7 277	7,8	14 556	8,2	18,5	13,2	16,1
Totaal	84 696	100,0	93 636	100,0	178 332	100,0	100,0	100,0	100,0

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

Voor de doorstromers naar werk die in een loontrekkende job terechtkomen, kunnen we meer in detail de jobkenmerken onder de loep nemen. Tabel 10 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 een loontrekkende job 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 werkenden wordt er dus veel vaker gestart in een job met een uitzendcontract, wat vooral ten koste gaat van de intrede in een voltijds loontrekkende job. Dit zien we zowel bij mannen

als vrouwen. Daarnaast kwamen vrouwen na een periode van niet-werk veel vaker dan mannen terecht in een deeltijdse job (48,3% bij de vrouwen tegenover 14,3% bij de mannen). Dit is een te verwachten resultaat aangezien vrouwen globaal genomen veel vaker deeltijds aan de slag zijn dan mannen (49,5% bij de vrouwen tegenover 10,2% bij de mannen). Bij de mannen kwam het fenomeen van (her)intrede via deeltijdarbeid veel minder voor. In vergelijking met vrouwen kwamen mannen dan weer meer terecht in een voltijdse job (64,2%) en in een speciaal regime (21,5%).

Bij de intrede in werk als loontrekkende 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 komt dan ook niet veel voor. Voordat 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). Vrouwen hadden meer kans om terecht te komen in een job met een bediendestatuut (56,6%) dan mannen (33,2%). Mannen begonnen vaker een (nieuwe) job in het statuut van arbeider (65,3% tegenover 41,8% bij de vrouwen).

Tabel 10. Jobkenmerken van de loontrekkenden bij intrede in werk naar geslacht (15-64 jaar) (Vlaams Gewest, 31 december 2005 - 31 december 2006)*

	Man		Vrouw		Totaal		Populatie (31/12/2005)		
	N	%	N	%	N	%	Man %	Vrouw %	Totaal %
Arbeidsregime									
Voltijds	49 660	64,2	30 322	35,1	79 982	48,9	86,9	47,7	69,0
Deeltijds	11 073	14,3	41 682	48,3	52 755	32,2	10,2	49,5	28,2
Speciaal	16 669	21,5	14 279	16,5	30 948	18,9	2,9	2,8	2,8
Totaal	77 402	100,0	86 283	100,0	163 685	100,0	100,0	100,0	100,0
Statuut									
Arbeider	50 513	65,3	36 033	41,8	86 546	52,9	47,5	25,1	37,3
Bediende	25 704	33,2	48 840	56,6	74 544	45,5	36,7	58,6	46,7
Ambtenaar (statutair)	1 185	1,5	1 410	1,6	2 595	1,6	15,8	16,3	16,0
Totaal	77 402	100,0	86 283	100,0	163 685	100,0	100,0	100,0	100,0
Dagloonklasse									
<80	33 345	43,6	52 139	61,3	85 484	52,9	13,9	29,6	21,0
80-125	37 941	49,6	29 131	34,3	67 072	41,5	51,0	45,8	48,6
>=125	5 226	6,8	3 720	4,4	8 946	5,5	35,1	24,7	30,3
Totaal	76 512	100,0	84 990	100,0	161 502	100,0	100,0	100,0	100,0
Sector									
Primair	1 229	1,7	607	0,8	1 836	1,2	0,8	0,4	0,6
Secundair	20 669	27,9	6 138	7,7	26 807	17,4	36,6	11,2	25,0
Tertiair	42 234	57,0	47 328	59,2	89 562	58,2	39,4	37,4	38,5
Quartaire	9 942	13,4	25 806	32,3	35 748	23,2	23,2	51,0	35,9
Totaal	74 074	100,0	79 879	100,0	153 953	100,0	100,0	100,0	100,0

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

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

Een volgend 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 werkenden op 31 december 2005 minder dan 80 euro bruto per dag. Een groot deel van de instromers in werk zijn dan ook jongeren die hun eerste job starten, vaak in een uitzendcontract. Slechts 5,5% kwam na een periode van niet-werk in de hoogste dagloonklasse terecht (125 euro of meer). Terwijl 30,3% van de totale populatie werkenden zich in deze dagloonklasse bevond in 2005. Naar geslacht zijn de verschillen erg groot. Meer dan zes op tien (61,3%) vrouwen die (her)intraden in een loontrekkende job kwam in de laagste dagloonklasse terecht. Bij de mannen was dat slechts iets meer dan vier op tien (43,6%). Vrouwen komen dus na een periode van niet-werk meer dan mannen in de laagste dagloonklasse terecht. Bij de hoogste dagloonklasse stellen we de omgekeerde relatie vast. Het aandeel niet-werkende vrouwen dat doorstroomde naar een job met een brutoloon van minstens 125 euro per dag is lager dan bij de mannen (4,4% bij de vrouwen tegenover 6,8% bij de mannen). Deze verhoudingen tussen mannen en vrouwen vinden we eveneens terug in de totale populatie werkenden.

Tabel 10 geeft nog een laatste jobkenmerk weer, namelijk de sector waarin men als loontrekkende aan het werk gaat. De meeste personen die doorstroomden naar een loontrekkende job kwamen terecht in de tertiaire sector (vooral de commerciële dienstensector) (58,2%). Dat is meer dan er gemiddeld tewerkgesteld zijn in de tertiaire sector (38,5%). Deze grote instroom in de tertiaire sector wordt vooral veroorzaakt door de grote instroom in de uitzendsector. De oververtegenwoordiging van de instroom in de tertiaire sector veroorzaakt een kleinere instroom in de secundaire en quartaire sector. Een klein kwart van de 'nieuwe' loontrekkenden kwam in de quartaire sector (vooral niet-commerciële dienstensector) terecht. De instroom in de quartaire sector is ondervertegenwoordigd in vergelijking met de globale tewerkstelling in deze sector (35,9%). Daarnaast werd 17,4% van de loontrekkenden na een periode van niet-werk tewerkgesteld in de secundaire sector (o.a. industrie of bouwsector). Ook deze sector is dus ondervertegenwoordigd bij de instromers. De sterke instroom in tertiaire sectoren zoals groot- en kleinhandel en onroerende goederen, verhuur en diensten aan bedrijven vinden we zowel bij mannen als bij vrouwen. De verschillen tussen mannen en vrouwen situeren zich vooral in de secundaire en quartaire sector. Vrouwen startten vaker een job in de quartaire sector dan mannen (32,3% tegenover 13,4%). De quartaire sectoren zoals onderwijs, maatschappelijke hulpverlening en ziekenhuizen zijn ook de meer typisch vrouwelijke sectoren. Mannen kwamen bij (her)intrede dan weer vaker terecht in een job in de secundaire sector (27,9%). Mannen zijn globaal genomen ook vaker dan vrouwen aan het werk in de industrie of bouw.

6. Transitie binnen het werkende segment van de arbeidsmarkt

In de boordtabel arbeidsmobiliteit stellen we 'werk' centraal. In deze paragraaf besteden we aandacht aan transitie binnen werkende statuten. Hierbij gaat het in eerste instantie om transitie tussen werkgevers, maar ook transitie tussen verschillende arbeidsregimes (voltijds/deeltijds), arbeidsstatuten (loontrekkend/zelfstandig), sectoren, ... krijgen hier een plaats.

6.1 Transitie tussen werkgevers

Om transitie tussen werkgevers te meten doen we een beroep op het Datawarehouse AM&SB. Binnen het Datawarehouse AM&SB kunnen we de verandering van (juridische) werkgever meten. Als een werknemer bij dezelfde werkgever van job of functie verandert, wordt deze werknemer niet

als jobmobiel beschouwd. We meten de personen die in de loop van 2006 van werkgever veranderden, ten opzichte van alle personen die van 31 december 2005 tot 31 december 2006 ononderbroken (op kwartaalbasis) als werknemer aan de slag waren (behalve in een speciaal regime).

Tabel 11. Transitie tussen werkgevers naar geslacht en leeftijd (15-64 jaar) (Vlaams Gewest, 31 december 2005 – 31 december 2006)

	Transities tussen werkgevers	
	N	%
Totaal	112 654	6,0
Geslacht		
Vrouw	48 124	5,7
Man	64 530	6,3
Leeftijd		
15-24 jaar	22 835	14,8
25-49 jaar	82 754	6,1
50-64 jaar	7 065	1,9

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

Tabel 11 geeft aan dat 6% (112 654 personen) van alle loontrekkenden in het Vlaams Gewest in de periode 2005-2006 van werkgever veranderde. Geslacht heeft weinig invloed op dit mobiliteitsgedrag. Het verschil tussen vrouwen en mannen is eerder beperkt: 5,7% van de loontrekkende vrouwen veranderde van werkgever, tegenover 6,3% bij de mannen. In omvang is er wel een groot verschil tussen mannen en vrouwen. 64 530 loontrekkende mannen tegenover 48 124 loontrekkende vrouwen veranderden in de periode 2005-2006 van werkgever. Transitie tussen werkgevers zijn sterk leeftijdsgebonden. Relatief gezien zijn het vooral jongeren die van werkgever veranderen. Bijna een op de zes jongeren (14,8%) veranderde van werkgever. Naarmate de leeftijd stijgt, nemen de transitie tussen werkgevers af. Bij de 25- tot 49-jarigen maakte 6,1% van de loontrekkenden een transitie tussen werkgevers. In omvang gaat het wel om de grootste groep (82 754 personen). Bij de loontrekkenden van vijftig jaar en ouder veranderde nog slechts 1,9% van werkgever. De hoge graad van transitie tussen werkgevers bij jongeren hoeft niet te verwonderen. Jongeren zoeken nog uit wat hun ideale job is en bovendien worden ze vaker tewerkgesteld met een tijdelijk contract waardoor ze gemakkelijker bij een andere werkgever terechtkomen. Bovendien stijgt ook het loon met de anciënniteit waardoor het financiële risico verbonden aan het veranderen van werkgever aanzienlijk hoger ligt voor ouderen.

Blijft ook hier de vraag of de graad van jobmobiliteit, namelijk het veranderen van werkgever, aangemoedigd moet worden. Sels (2008) stelt potentieel positieve effecten vast op macroniveau. Op het niveau van de individuele loopbanen zijn de conclusies heel wat genuanceerder. Uit de impactanalyse op dit 'micro'-niveau concluderen Stynen & Sels (2008) dat jobmobiliteit overwegend op korte termijn gepaard gaat met minder gunstige (objectieve) arbeidsvoorwaarden: minder loon, minder opleidings- en promotiekansen. Dit is vooral zo in latere loopbaanfasen, en ook voor zogenaamd 'hypermobiele' werknemers. Ondanks een overwegend eerder negatieve impact op een aantal arbeidsvoorwaarden, gaat jobmobiliteit echter vaak gepaard met een meer optimistische inschatting van het loopbaanperspectief. Met name vrijwillige mobiliteit lijkt gepaard te gaan met meer welzijn op en buiten het werk. Externe mobiliteit lijkt bovendien ook, ongeacht het motief, het aantal burn-outklachten te reduceren.

6.2 Transitie tussen werkende statuten

In tabel 12 bekijken we enkele meer specifieke transitie. Het gaat om transitie tussen arbeidsstatuten (loontrekkend versus zelfstandig), transitie tussen arbeidsregimes (voltijds versus deeltijds), transitie tussen sectoren (industrie versus diensten), transitie tussen regulier en uitzendwerk en transitie tussen arbeiders en bedienden. Voor een aantal van deze specifieke transitie betekent het niet automatisch dat er ook een verandering van werkgever plaatsvond (bv. transitie van voltijds naar deeltijds werk). Vaak zullen deze transitie echter wel gepaard gaan met een verandering van werkgever waardoor ze ook reeds deel uitmaken van de transitie tussen werkgevers zoals hierboven gemeten.

Van de loontrekkenden op 31 december 2005 stroomden er 17 237 of 0,8% een jaar later door naar het statuut van zelfstandige. We zien dat er relatief minder vrouwen (0,6%) waren dan mannen (1%) die hun loontrekkende job inruilden voor een zelfstandig statuut. In de tegengestelde richting zien we dat er bijna 13 000 zelfstandigen overstapten naar een loontrekkende job. Het ging om 3,1% van de zelfstandigen in 2005. In deze richting zijn de vrouwen (relatief) iets sterker vertegenwoordigd dan de mannen: 3,8% van de vrouwen met een zelfstandige job schakelde over naar een loontrekkende job, tegenover 2,8% bij de mannen.

Tabel 12. Transitie tussen werkende statuten naar geslacht (15-64 jaar) (Vlaams Gewest, 31 december 2005 – 31 december 2006)

	Man		Vrouw		Totaal	
	N	%	N	%	N	%
Van loontrekkend naar zelfstandig	11 406	1,0	5 831	0,6	17 237	0,8
Van zelfstandig naar loontrekkend	7 343	2,8	5 577	3,8	12 920	3,1
Van voltijds naar deeltijds	20 450	2,0	40 022	8,6	60 472	4,1
Van deeltijds naar voltijds	14 415	12,2	33 723	7,0	48 138	8,0
Van secundaire sectoren naar dienstensectoren	14 049	3,3	6 261	5,7	20 310	3,8
Van dienstensectoren naar secundaire sectoren	16 402	2,3	6 477	0,8	22 879	1,4
Van regulier naar uitzendwerk	8 296	0,8	6 447	0,8	14 743	0,8
Van uitzend naar regulier werk	14 912	51,5	10 573	48,0	25 485	50,0
Van arbeider naar bediende	9 398	1,7	7 977	3,2	17 375	2,2
Van bediende naar arbeider	4 413	1,0	5 614	1,0	10 027	1,0

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

Op 31 december 2006 waren 60 472 of 4,1% van de voltijds loontrekkenden doorgestroomd naar een deeltijdse job. De kans om van een voltijdse naar een deeltijdse job over te stappen was bij vrouwen heel wat groter (8,6%) dan bij mannen (2%). In de tegengestelde richting zien we dat er iets meer dan 48 000 deeltijds loontrekkenden overstapten naar een voltijdse job. Het ging om 8% van de deeltijdse werknemers in 2005, 7% bij de vrouwen en 12,2% bij de mannen. Eerder zagen we al dat er zeer weinig mannen zijn die deeltijds werken. Hier blijkt bovendien dat als ze een deeltijdse job hebben, zij vaker dan vrouwen overstappen naar een voltijdse job.

Tussen 31 december 2005 en 31 december 2006 maakte 3,8% van de werknemers tewerkgesteld in de secundaire sector de transitie naar een job in de dienstensector. Slechts 1,4% maakte de

omgekeerde beweging. In absolute aantallen uitgedrukt, waren beide stromen ongeveer even groot. Vrouwen maakten vaker de overstap van de secundaire naar de dienstensector. Van de vrouwen uit de industrie of bouwsector schakelde 5,7% over naar een job in de diensten, terwijl de omgekeerde transitie relatief minder vaak voorkwam. Uit tabel 10 bleek dat vrouwen slechts in beperkte mate tewerkgesteld zijn in de secundaire sector (11,2%). Ook mannen maakten vaker de transitie van industrie naar diensten dan omgekeerd, maar het verschil is minder groot.

Tussen 31 december 2005 en 31 december 2006 hebben 14 743 personen de transitie gemaakt van een regulier statuut naar een uitzendstatuut, wat neerkomt op 0,8% van de werknemers in een regulier statuut op 31 december 2005. Dit geldt in gelijke mate voor mannen en vrouwen. Onder een regulier statuut begrijpen we alle andere *loontrekkende* arbeidsstatuten. Wanneer we naar de omgekeerde transitie kijken (van het statuut als uitzendkracht naar het regulier statuut), kunnen we vaststellen dat 25 485 personen de transitie maakten van een statuut van uitzendkracht naar een regulier statuut. In verhouding tot de totale groep werknemers met een uitzendcontract op 31 december 2005, maakte 50% de overstap naar een reguliere job. Dit percentage ligt in lijn met de resultaten van een studie van Idea Consult (Peeters & Van Pelt, 2007). Zij hielden een telefonische enquête in december 2006 bij uitzendkrachten die minstens 1 uitzendopdracht als arbeider of bediende verrichtten in de laatste 3 kwartalen van 2005. Zij concludeerden dat, ten opzichte van alle uitzendkrachten in 2005 in Vlaanderen, 57,4% vast werk gevonden had. Uitzendarbeid blijkt dus vaak een springplank naar regulier werk te zijn. Meer mannen dan vrouwen schakelden van een job als uitzendkracht over op een regulier statuut. Bij de vrouwen ging het om 48% van de werknemers met een uitzendcontract, bij de mannen om 51,5%.

Ten slotte toont tabel 12 de transitie tussen de statuten van arbeider en bediende. Van alle werknemers die eind 2005 een arbeidersstatuut hadden, maakten 17 375 personen of 2,2% de transitie naar het statuut van bediende. Vrouwen schakelden relatief vaker over van het arbeiders- naar het bediendestatuuut dan mannen (3,2% ten opzichte van 1,7%). De omgekeerde beweging van bediende naar arbeider kwam minder vaak voor: slechts 1% van de bedienden maakte de overstap naar een arbeidersstatuut. Hier zien we geen verschillen tussen mannen en vrouwen.

7. Arbeidsmobiliteit in Europees perspectief

Op basis van de data beschikbaar in de Labour Force Survey (LFS) kunnen we de Belgische en Vlaamse mobiliteitsindicatoren vergelijken met het Europese gemiddelde en met de andere Europese landen. We laten ook hier de verschillende aspecten van arbeidsmobiliteit aan bod komen. In paragraaf 7.1 geven we een globaal beeld van de arbeidsmobiliteit in Europa aan de hand van de socio-economische mobiliteit. In paragraaf 7.2 geven we een richting aan de mobiliteit. Zo bekijken we de opwaartse mobiliteit door de doorstroom naar werk in kaart te brengen in combinatie met de gemiddelde jobanciënniteit. Daarnaast brengen we de neerwaartse mobiliteit in kaart door te kijken naar de uitstroom uit werk en de reden van de uitstroom.

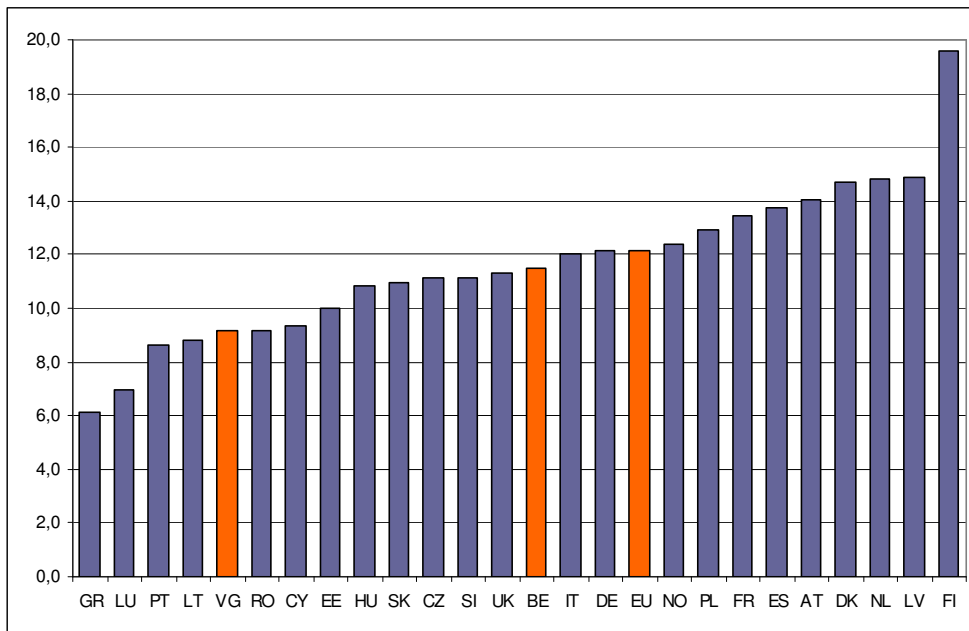
7.1 Arbeidsmobiliteit in Europa

Om een globaal beeld te krijgen van de mobiliteit op de Europese arbeidsmarkt, berekenen we eerst en vooral de socio-economische mobiliteit voor alle Europese landen. Om deze graad in een Europees perspectief te zetten, maken we gebruik van de Labour Force Survey (LFS) en van de internationaal geldende definities van de Internationale Arbeidsorganisatie (ILO). We delen de bevolking op in drie socio-economische posities: werkend, werkloos en niet-beroepsactief. 'Werkenden' zijn de personen die in de referentieweek minstens één uur betaalde arbeid verricht

hebben. 'Werklozen' zijn niet-werkenden die actief naar werk hebben gezocht in een referentieperiode van vier weken en binnen de twee weken een nieuwe job kunnen beginnen, en niet-werkenden die een job hebben gevonden die binnen de drie maanden begint. De 'niet-beroepsactieven' zijn personen die niet tot de werkenden noch tot de werklozen behoren.

Concreet meten we dus de socio-economische positie in een referentieweek in 2006. Deze referentieweek verschilt van persoon tot persoon. De LFS is namelijk een continue enquête gespreid over het hele jaar, met de bedoeling seizoensverschijnselen en andere trends trimestrieel te kunnen opvolgen. Om de situatie van een jaar voordien te kennen, maken we gebruik van de retrospectieve vraag die peilt naar de socio-economische situatie van een jaar voor de enquête. Voor elke persoon wordt dus de situatie van een referentieweek in 2006 vergeleken met de situatie een jaar voordien. Om de socio-economische mobiliteit te meten, nemen we het aandeel van degenen die in de periode van een jaar van positie veranderd zijn, op de totale bevolking op arbeidsleeftijd.

Figuur 1. Socio-economische mobiliteit (Europese landen en Vlaams gewest; 2005-2006)



Bron: LFS (Bewerking Steunpunt WSE)

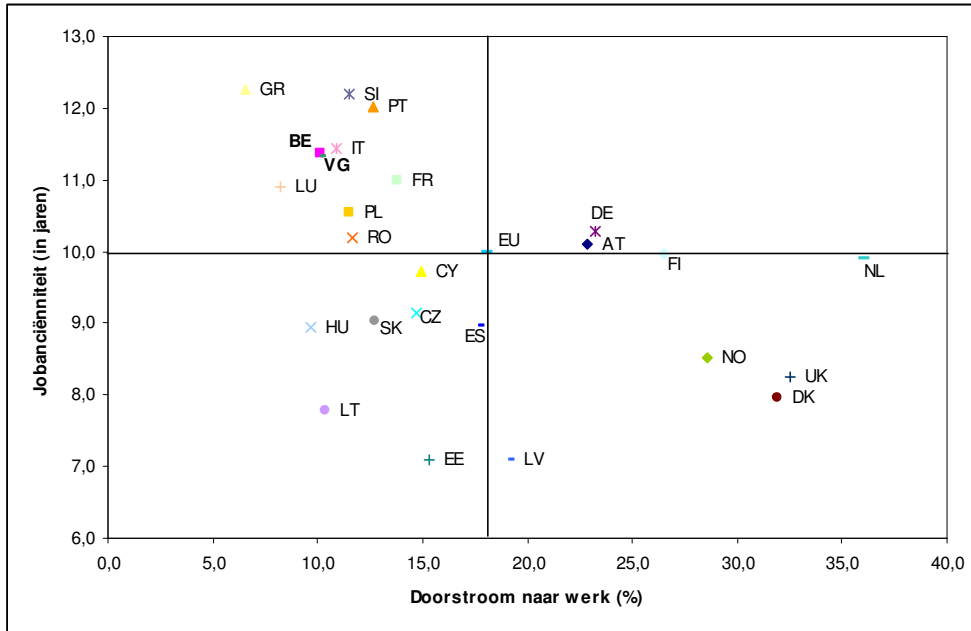
Tussen 2005 en 2006 veranderde in Europa gemiddeld 12,2% van de totale bevolking op arbeidsleeftijd van socio-economische positie (figuur 1). België kende met een socio-economische mobiliteit van 11,5% iets minder mobiliteit dan gemiddeld in Europa (12,2%). Het Vlaams Gewest week sterker af van het Europese gemiddelde en werd met 9,1% gekenmerkt door een relatief lage socio-economische mobiliteit. We zien meer mobiliteit in de Scandinavische landen en Nederland, terwijl de Zuid-Europese landen, zoals Griekenland en Portugal, eerder gekenmerkt werden door een geringe doorstroom tussen de segmenten 'werkend', 'werkloos' en 'niet-beroepsactief' tussen 2005 en 2006.

Eerder onderzoek wees uit dat de institutionele spelregels van de verschillende Europese landen een belangrijke factor zijn in de verklaring van de verschillen in omvang van arbeidsmobiliteit (Sels, 2008). Stel dat een combinatie van allerlei beperkingen op tijdelijke contracten, een restrictief ontslagrecht en een sterk aan anciënniteit gekoppelde loonvorming in voege zijn. In zulk regime zal de socio-economische mobiliteit vermoedelijk lager liggen, gezien trouw aan de werkgever door de strakke anciënniteitskoppeling beloond wordt en ontslag voor de werkgever een dure optie is. Wanneer op die manier stabiliteit in het segment van de werkenden (de 'insiders') wordt gestimuleerd, dan betekent dit meteen dat er minder intredkansen zijn voor de werklozen en niet-beroepsactieven (de 'outsiders'). Een globaal laag niveau van socio-economische mobiliteit is dan het resultaat.

7.2 Doorstroom naar werk

Figuur 2 toont de combinatie van de doorstroom naar werk met de gemiddelde jobanciënniteit in Vlaanderen en Europa. De doorstroom naar werk drukt de verhouding uit van de personen die in 2005 niet aan het werk waren en een jaar later wel aan het werk waren, op het totaal aantal niet-werkenden (werklozen en niet-beroepsactieven) op arbeidsleeftijd in 2005. Als tweede indicator berekenen we de gemiddelde jobanciënniteit. We peilen hierbij voor alle werknemers naar het jaar waarin de huidige job begon en bepalen aan de hand hiervan hoe lang ze hun job in 2006 uitvoerden, uitgedrukt in jaren. Een hoge jobanciënniteit kan wijzen op een weinig mobiele arbeidsmarkt, een gemiddeld lage jobanciënniteit op veel transitie op de arbeidsmarkt. Anciënniteit en mobiliteit hebben echter geen eenduidige relatie. De gemiddelde anciënniteit van een arbeidsmarkt is immers ook afhankelijk van de leeftjidsverdeling van de beroepsbevolking. Een eerder jonge beroepsbevolking zal ook een eerder lage jobanciënniteit kennen, zonder dat dit hoeft te wijzen op meer mobiliteit. In figuur 1 zetten we beide indicatoren samen en we verwachten dat een gemiddeld hoge jobanciënniteit gepaard gaat met een eerder lage doorstroom naar werk.

Figuur 2. Doorstroom naar werk en jobanciënniteit bij werknemers (Europese landen en Vlaams gewest; 2005-2006)



Bron: LFS (Bewerking Steunpunt WSE)

Europa vertoont veel verscheidenheid op het vlak van de doorstroom naar werk. Gemiddeld in Europa maakte 18,1% van de niet-werkenden in 2005 de transitie naar werk in 2006. De gemiddelde jobanciënniteit voor werknemers in Europa bedroeg 10 jaar in 2006. De assen kruisen elkaar in deze Europese gemiddelden. Als we uitgaan van de hypothese dat een hoge jobanciënniteit gepaard gaat met een lage doorstroom naar werk en omgekeerd, dan verwachten we dat het gros van de landen zich ofwel in het vak linksboven bevindt, ofwel in het vak rechtsonder.

In figuur 2 zien we dat een relatief sterke doorstroom naar werk steeds gepaard gaat met een lage tot gemiddelde graad van jobanciënniteit. Een relatief hoge jobanciënniteit gaat bijna altijd gepaard gaat met een relatief lage doorstroom naar werk. Sels (2008) gaf eerder al aan dat deze combinatie een indicatie is van een gebetonneerde arbeidsmarkt met een sterke kloof tussen *insiders* en *outsiders* op de arbeidsmarkt. Zij die werk hebben, blijven langdurig bij dezelfde werkgever. Voor *outsiders* impliceert die grote stabiliteit van de werkgelegenheid dat hun kansen op integratie afnemen. België en Vlaanderen situeren zich in het vak linksboven. In 2006 was 10,1% van de niet-werkenden doorgestroomd naar een job. Dat was minder dan gemiddeld in Europa (18,1%). Tegelijkertijd was de gemiddelde jobanciënniteit voor werknemers met 11,4 jaar in België en 11,3 jaar in Vlaanderen hoger dan gemiddeld in Europa (10 jaar).

In vergelijking met de andere Europese landen vertonen België en Vlaanderen dus een relatief lage doorstroom naar werk van de bevolking tussen 15 en 64 jaar. Een analyse naar leeftijd leert ons dat de doorstroomgraden sterk variëren naar leeftijd. Bij de jongeren (15-24 jaar) is de doorstroom van niet-werk naar werk laag omdat een groot deel van deze jongeren nog volop met de studies bezig is. Ook de ouderen (50-64 jaar) hebben een lagere doorstroom van niet-werk naar werk. Dit is gemiddeld in Europa zo, maar vooral in België en Vlaanderen liggen de doorstroom-

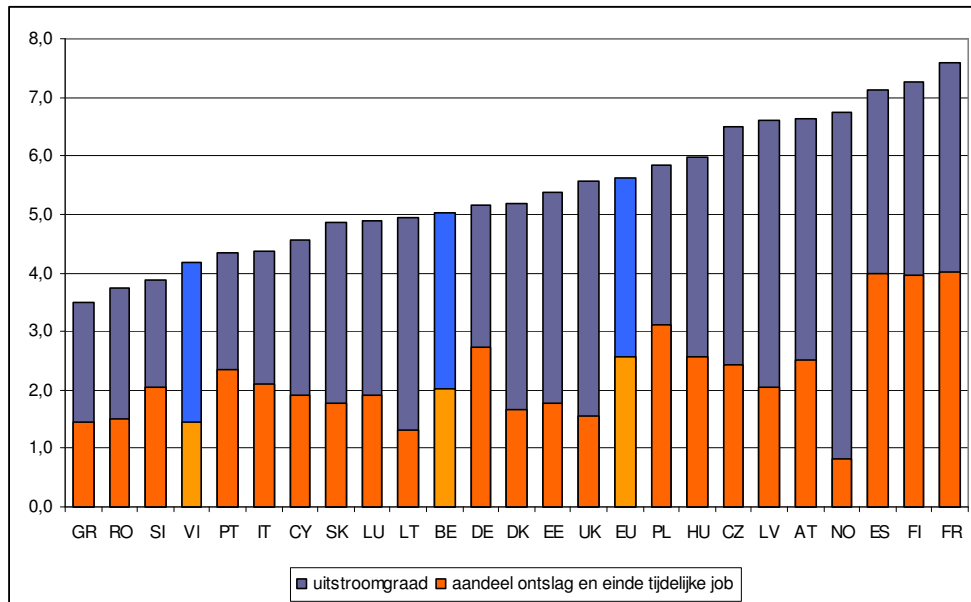
graden in deze groepen laag. Dit kan deels de lage doorstroomgraden in België en Vlaanderen verklaren. Hierbij komt nog dat België en vooral Vlaanderen een hoger aandeel jongeren en ouderen hebben in de bevolking op arbeidsleeftijd, waardoor het effect op de algemene doorstroomgraad nog vergroot. Toch zien we ook bij de 25- tot 49-jarigen een, in vergelijking met het Europese gemiddelde, relatief geringe doorstroom van niet-werken naar werk.

De omgekeerde relatie van een lage jobanciënniteit in combinatie met een hoge doorstroom naar werk is iets minder eenduidig in figuur 1. Landen met een lage jobanciënniteit tonen meer variatie in de doorstroom naar werk. We zien dat de Oost-Europese landen, zoals Slowakije, Hongarije en Litouwen, eerder gekenmerkt worden door een combinatie van een lage jobanciënniteit en een lage doorstroom naar werk. In de Scandinavische landen en Nederland zien we meer doorstroom naar werk in combinatie met een lage jobanciënniteit. Denemarken bijvoorbeeld had in 2006 een eerder lage gemiddelde jobanciënniteit van 8 jaar in combinatie met een hoge doorstroom naar werk (31,9%). De Deense 'gouden driehoek' is een typisch voorbeeld van een model dat verregaande flexibiliteit en focus op mobiliteit combineert met inkomenszekerheid. De gouden driehoek bestaat uit enerzijds een relatief soepele bescherming tegen ontslag, een genereus sociaal vangnet voor werklozen en een intensief activeringsbeleid (Sels, 2008).

7.3 Uitstroom uit werk

In vergelijking met de grote variatie in doorstroom naar werk, liggen de scores voor uitstroom uit werk in Europa veel dicht bij elkaar (figuur 3). Griekenland heeft ook hier de laagste graad: 3,5% van de werkenden in 2005 waren in 2006 niet meer aan het werk. Frankrijk heeft met 7,6% de hoogste uitstroomgraad uit werk.

Figuur 3. Uitstroom uit werk⁴ en aandeel uitstroom omwille van ontslag of einde tijdelijke job (Europese landen en Vlaams Gewest; 2005-2006)



* Nederland is niet opgenomen in deze figuur omdat de gegevens niet betrouwbaar zijn.

Bron: LFS (Bewerking Steunpunt WSE)

De gemiddelde Europese uitstroomgraad tussen 2005 en 2006 was 5,6%. België en Vlaanderen hadden een iets lagere uitstroomgraad: respectievelijk 5% en 4,2%. Wanneer we de uitstroom uit werk beschouwen als neerwaartse mobiliteit, dan kan men geneigd zijn om deze score vooral positief te evalueren. Maar ook deze lage scores kunnen een geringe rotatie op de arbeidsmarkt en bijgevolg een vrij strakke insider-outsider kloof indiceren. Veel is ook afhankelijk van de reden waarom de uitstromers hun job verlaten hebben. Figuur 3 toont eveneens het aandeel uitstromers dat hun job verliet omwille van ontslag of afschaffing van de betrekking of omwille van het aflopen van een contract van bepaalde duur. Deze redenen kunnen we beschouwen als onvrijwillige vormen van uitstroom.

Gemiddeld in Europa was de uitstroom voor bijna de helft toe te schrijven aan de gedefinieerde vormen van onvrijwillig verloop: 49,3% van de uitstromers zei hun vorige job verlaten te hebben omwille van ontslag of afschaffing van de betrekking of omwille van het einde van een tijdelijk contract. België mat een iets kleiner aandeel van deze onvrijwillige uitstroom (44,6%) en vooral Vlaanderen telde in vergelijking met Europa een laag aandeel uitstroom omwille van ontslag, afschaffing van de betrekking of einde van een tijdelijk contract (38,8%). We moeten hier wel rekening houden met het feit dat niet alle vormen van onvrijwillige uitstroom gemeten worden. We beperken ons hier in de definitie van onvrijwillige uitstroom tot de vermelde redenen omdat we slechts een beperkt detail hebben in de Europese vragenlijst. In België en Vlaanderen is bijvoor-

4 De uitstroom uit werk wordt berekend voor de 15-plussers. We maken hier dus geen afbakening op 64 jaar.

beeld de uitstroom ten gevolge van brugpensioen omwille van economische redenen ook een belangrijke vorm van onvrijwillige uitstroom, maar die kan niet internationaal vergeleken worden.

Interessant zijn ook de scores voor de landen met een globaal hoog niveau van arbeidsmobiliteit: de Scandinavische landen en het Verenigd Koninkrijk. De meeste van deze landen vertoonden een opvallend laag aandeel 'onvrijwillige' uitstroom. Een mobiele arbeidsmarkt wordt dus niet steeds gekenmerkt door onzekere jobs of gedwongen ontslagen. Mobiliteit en zekerheid kunnen dus wel degelijk hand in hand gaan.

8. Basisbronnen boordtabel

Om de indicatoren inzake arbeidsmobiliteit te becijferen, hebben we in dit rapport een beroep gedaan op twee bronnen. Een eerste bron is het Datawarehouse Arbeidsmarkt en Sociale Bescherming bij de Kruispuntbank Sociale Zekerheid (DWH AM&SB). De bedoeling van het Datawarehouse is een administratieve databank te creëren waarin sociaal-economische gegevens van verschillende socialezekerheidsinstellingen permanent worden gekoppeld om de gegevens beter toegankelijk te maken voor wetenschappelijk onderzoek. Het Datawarehouse AM & SB bevat informatie over alle personen die gekend zijn bij een van de deelnemende socialezekerheidsinstellingen, aangevuld met alle gezinsleden van deze personen. Momenteel dekt het Datawarehouse meer dan 97% van de Belgische bevolking.

De basis voor de koppeling van gegevens in het Datawarehouse AM & SB is het 'identificatienummer sociale zekerheid', een uniek identificatienummer waarover alle personen die bekend zijn bij de Belgische socialezekerheidsinstellingen beschikken. Aan dit nummer wordt een code toegekend, zodat personen anoniem in het Datawarehouse terechtkomen. Het individu is dus de belangrijkste statistische eenheid. Over dit individu zijn in het Datawarehouse persoonskenmerken beschikbaar, de gezinssamenstelling, informatie over de geleverde arbeidsprestaties en over het RVA-statuut, gegevens over de kinderbijslag, het pensioen of de uitkering wegens invaliditeit. Op basis van deze informatie kan een gedetailleerde verdeling van de populatie in het Datawarehouse naar socio-economische positie worden opgemaakt. Afhankelijk van de positie op of naast de arbeidsmarkt wordt de populatie ingedeeld naar werkend, werkzoekend, niet-beroepsactief of onbekend. Het Datawarehouse AM & SB heeft een trimestriële opbouw: het merendeel van de sociaal-economische informatie wordt vier keer per jaar geactualiseerd en is beschikbaar voor de laatste dag van elk kwartaal. De demografische gegevens uit het Rijksregister worden een keer per jaar aangepast. De gegevens in het Datawarehouse zijn beschikbaar op kwartaalbasis sinds het tweede kwartaal van 1998. Op dit moment kunnen gegevens aangevraagd worden tot en met het vierde kwartaal van 2006. Dit maakt deze bron interessant voor de recente jaar-op-jaar-transities (of kwartaal-op-kwartaal-transities), maar ook voor het opvolgen van loopbanen over een langere termijn.

De tweede bron is de Labour Force Survey (LFS). De LFS wordt door Eurostat beheerd en beschikbaar gesteld en is een van de weinige bronnen die op een geharmoniseerde manier data verzamelt in alle Europese lidstaten. De bedoeling hiervan is om internationaal vergelijkbare cijfers te verzamelen op basis van uniforme definities en dezelfde vraagstellingen. In België wordt de Enquête naar Arbeidskrachten (EAK) uitgevoerd door de Algemene Directie Statistiek en Economische Informatie van de Federale Overheidsdienst Economie, het vroegere Nationaal Instituut voor de Statistiek (NIS). De EAK is een sociaal-economische kwartaalenquête bij 48 000 huishouden. De EAK en bij uitbreiding de LFS behoren tot de weinige langlopende enquêtes en zijn het gebruiksvriendelijke bronnen die bovendien relatief snel beschikbaar zijn.

Van *alle respondenten* is de demografische achtergrond gekend via de LFS: geslacht, leeftijd, burgerlijke stand, nationaliteit en de samenstelling van het huishouden. Van iedere respondent is, ook geweten of hij werkend, werkloos of niet-beroepsactief is volgens de ILO-definitie. Naast deze 'objectieve' indeling is er een variabele die de subjectieve inschatting van het eigen statuut weergeeft: iedere respondent kan zelf aangeven welk statuut het beste bij zijn of haar situatie past. Deze subjectieve inschatting geeft meer detail over de objectieve indeling tussen werkend, werkloos en niet-beroepsactief. Daarnaast verkrijgen we eveneens informatie over de eventuele mobiliteit tussen verschillende arbeidsmarktposities van de respondenten. Dit kan gemeten worden op basis van retrospectieve vragen over de arbeidsmarktsituatie van een jaar voordien. Zo kan jaar-op-jaar-mobiliteit gemeten worden. Bovendien is ook meer informatie beschikbaar over de vorige arbeidssituatie, zoals bijvoorbeeld de reden van beëindiging van de vorige betrekking.

Tot slot

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. In de themakatern over arbeidsmobiliteit in de vorige Over.Werk hebben we echter duidelijk gemaakt dat een ongenueanceerd pleidooi voor meer mobiliteit en minder honkvastheid meer risico's dan kansen inhoudt. Op basis van een nauwgezette inventaris van positieve en negatieve effecten (voor een samenvatting, 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.

In dezelfde themakatern werd het 'meetbaar maken van mobiliteit' naar voor geschoven als een erg belangrijke uitdaging voor arbeidsmarktmonitoring. Geaggregeerde statistieken over mobiliteit verhullen erg belangrijke verschillen naar type, richting en motief van arbeidsmobiliteit (zie Stynen & Sels, 2008). Zodra we erkennen dat deze verschillende vormen van mobiliteit erg uiteenlopende effecten kunnen hebben op objectief en subjectief loopbaansucces en op de prestaties van bedrijven, dan moeten we dit gedifferentieerd beeld ook zien te projecteren op de ken- en stuurgetallen die we hanteren. Op dit vlak is nog erg veel werk aan de winkel. Het is immers een domein van monitoring dat aan erg veel databeperkingen onderhevig is. Daarom heeft het Steunpunt WSE zich voorgenomen om een boordtabel 'arbeidsmobiliteit' te ontwikkelen en, naarmate de beschikbare arbeidsmarktdata meer verfijnd worden, ook verder te optimaliseren. Deze boordtabel is een set van indicatoren rond arbeidsmobiliteit die periodiek geactualiseerd en geëvalueerd kunnen worden en toelaten om evoluties in arbeidsmobiliteit op de Vlaamse arbeidsmarkt accuraat in kaart te brengen.

Referenties

Booghmans, M. 2006. Profiel van de onderbroken loopbaan. Leuven: eindrapport Steunpunt WAV.

De Gier, E. & Van den Berg, A. 2005. Making Transitions Pay! Towards a European Employment Insurance Strategy (EELS). SISWO: Cahiers Sociale Wetenschappen en Beleid.

European Commission 2007. Towards Common Principles of Flexicurity: More and better jobs through flexibility and security. *Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions, adopted on 27 June 2007*. European Communities.

Herremans, W. 2007. Concept Vlaamse Arbeidsrekening. Leuven: WSE report.

Muffels, R. & Luijkx, R. 2008. Labour market mobility and employment security of male employees in Europe: 'trade-off' or 'flexicurity', <http://wes.sagepub.com/cgi/content/abstract/22/2/221>

Peeters, A. & Van Pelt, A. 2007. Uitzendkrachten in 2006: profiel- en tewerkstellingskenmerken. Brussel, Idea Consult.

POD Maatschappelijke Integratie 2008. Recht op maatschappelijke integratie (terugbetalingen). http://www.mi-is.be/themes/integration/MI/index_nl.htm.

Rijksdienst voor Kinderbijslag voor Werknemers 2008. Wie heeft recht op kinderbijslag? <http://www.rkw.be/Nl/0to25/who.php>.

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

Schmid, G. 1998. Transitional Labour Markets: A New European Employment Strategy. Discussion Paper FS I 98 -206 Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung.

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

Sels, L., Booghmans, M. & De Winne, S. 2008. Hoezo, Vlaanderen niet ondernemend? Loopbanen van ondernemers in Europees vergelijkend perspectief. Leuven: Katholieke Universiteit Leuven. Steunpunt Werk en Sociale Economie / Leuven: Katholieke Universiteit Leuven. Faculteit Economie en Bedrijfswetenschappen.

Sels, L., Stynen, D., De Winne, S. & Gilbert, C. 2008. Beschermd mobiliteit of beschermen tegen mobiliteit? Recepten voor een (te?) stabiele arbeidsmarkt. Leuven.