

# Bewegingen van werknemers, van krimp- naar groeisectoren, en de impact van de COVID-19-crisis tijdens het tweede crisisjaar

Tim Goesaert, Tine Vandekerkhove, Ludo Struyven - HIVA - KU Leuven

## ABSTRACT

De krapte op de arbeidsmarkt is al langer zichtbaar dan vandaag. Toch speelt die zich vandaag af in een veranderende realiteit. Door de crisis, en de onzekerheid die ermee gepaard gaat, is de mobiliteit van werknemers op de Belgische en regionale arbeidsmarkten afgenomen. Minder mensen veranderden van job tijdens het tweede crisisjaar, waardoor de arbeidsmarktdynamiek hapert. Hoewel een lagere mobiliteit van werkenden kansen kan creëren voor niet-werkenden om aan te sluiten op de arbeidsmarkt, gebeurt dit voornamelijk weinig. De krapte uit zich zo niet enkel in een kwantitatief tekort, maar ook in een mismatch waarin vraag en aanbod niet afgestemd geraken op elkaar.

In dit artikel werpen we een diepgaande blik op de sectorale mobiliteit van werknemers op de Belgische arbeidsmarkt. De focus ligt op transitie tussen posities van werk (als loontrekkende) en niet-werk binnen groei- en krimpssectoren, en de link met zowel de sectorale krapte, als met het feit dat sectoren door de crisis nog steeds onder druk staan. We vergelijken de resultaten in 2020-2021 met de situatie voorafgaand aan het uitbreken van de COVID-19-crisis om inzicht te krijgen in hoe goed de Belgische sectoren van de crisis zijn hersteld, en in welke mate opnieuw de fluiditeit van voor de crisis wordt bereikt. We merken dat vooral de mobiliteit vanuit en naar de zwaar getroffen sectoren is teruggevallen, ook voor mensen die aansluiting zoeken op de arbeidsmarkt. De mobiliteit tussen aanverwante groeisectoren ligt wel beduidend hoger dan normaal.

De krapte op de Belgische en Vlaamse arbeidsmarkt is de voorbije decennia nog nooit zo groot geweest. Moeilijkheden om geschikt personeel te vinden was al voor de COVID-19-crisis één van de grootste zorgen van Vlaamse en Belgische werkgevers, en de crisis heeft hier duidelijk voor een extra impact gezorgd. Deze krapte kan op verschillende vlakken worden waargenomen: het aantal openstaande vacatures bereikt recordniveaus, het aantal knelpuntvacatures blijft toenemen, en zelfs het aandeel niet-werkenden neemt gestaag af. Hierdoor bereikt de spanningsratio, die de verhouding weergeeft tussen het aantal werkzoekenden zonder werk in bemiddeling en het aantal beschikbare vacatures, in maart 2022 zijn laagste punt van het afgelopen decennium.

Deze krapte is al langer zichtbaar dan vandaag. Ook in 2019 kampten heel wat ondernemingen met moeilijkheden om personeel te vinden. Toch is de situatie vandaag anders. Door de crisis is de mobiliteit van werknemers op de Belgische en regionale arbeidsmarkten immers afgenomen.

Minder loontrekkenden veranderden van job<sup>1</sup> tijdens het tweede crisisjaar (2020-2021), waardoor de arbeidsmarktdynamiek hapert. Wel trekt de uitzendsector opnieuw sterk aan vanaf het vierde kwartaal van 2020, waardoor de aanwervingen opwaarts worden gestuwd<sup>2</sup>.

Naast de buffers van tijdelijke werkloosheid en uitzendarbeid, temperen ook de grotere onzekerheid en terughoudendheid bij werkgevers (om mensen te laten gaan) en werknemers (om naar een andere werkgever over te stappen) de dynamiek op de arbeidsmarkt die hoort bij een heroplevende economie. Die wissels zijn een krachtige motor voor de invulling van vacatures. Zo blijkt uit eerder onderzoek dat voor verschillende sectoren tot meer dan de helft van alle aanwervingen slaat op werknemers die rechtstreeks van bij een vorige werkgever komen (Goesaert et al., 2019).

Het terugvallen van de mobiliteit op de arbeidsmarkt hoeft niet noodzakelijk te betekenen dat er meteen een grote krapte optreedt. Een daling van deze dynamiek kan immers ook kansen creëren voor niet-werkenden om aan te sluiten op de arbeidsmarkt. Niet iedereen in deze groep is echter klaar om over te stappen naar werk; door de lagere mobiliteit komen er bovendien minder instapjobs vrij. De krapte uit zich zo niet enkel in een kwantitatief tekort, maar ook in een mismatch waarin vraag en aanbod niet afgestemd geraken op elkaar doordat de vacatureketting wordt onderbroken. In deze context kan mobiliteit net nuttig zijn om werkenden naar een andere, meer geschikte job toe te leiden, bijvoorbeeld van krimpende naar groeiende sectoren. Het is vooral deze bron die beter benut kan worden om een deel van de personeelskrapte te lenigen. En het is tegelijk de daling van deze mobiliteit die de mismatch verder uitvergroet.

## Lagere mobiliteit op de Belgische en vooral Vlaamse arbeidsmarkt tijdens de COVID-19-crisis

Hoe sterk zijn de bewegingen op de Belgische en Vlaamse arbeidsmarkt afgezwakt als gevolg van de crisis? Om dit in beeld te brengen, maken we gebruik van de unieke Dynam-Reg dataset, ontwikkeld vanuit een samenwerking tussen RSZ en HIVA-KU Leuven en met regionale ondersteuning van IWEPS, BISA/IBSA en het Departement WSE<sup>3</sup>. Met Dynam werd een omvattende benadering ontwikkeld om de bewegingen onderliggend aan de netto-tewerkstelling op de Belgische en regionale arbeidsmarkten te ontleden, dit op basis van administratieve data van alle loontrekkenden in België. Voor deze bijdrage focussen we op dynamische gegevens over aanwervingen en exits bij ondernemingen, vanuit de positie van herkomst en bestemming van werknemers. De focus ligt op de *flows* van werknemers tussen jobs (binnen RSZ-plichtige ondernemingen) en (tussenvormende) vormen van inactiviteit of werkloosheid.

Om de fluiditeit van de arbeidsmarkt te meten maken we een onderscheid tussen *churning* enerzijds en werk-naar-werk transitie anderzijds<sup>4</sup>. Churning (of 'externe jobrotatie') verwijst naar de reallocatie van werknemers in relatie tot de hoeveelheid jobs. De churninggraad geeft het aandeel werknemers weer dat wijzigt van baan binnen het bestaande jobaanbod, dus zonder dat dit genoodzaakt wordt vanuit nieuw gecreëerde banen of banen die verdwijnen (Bulté & Struyven, 2014).

1 Mogelijk stapten er wel meer werknemers over naar een statuut als zelfstandige (in hoofdberoep), te bevestigen op basis van toekomstige gekoppelde data. Vooral voor de Vlaamse arbeidsmarkt zou dat het geval kunnen zijn (Vandekerkhove et al., 2022b).

2 Dit laatste is allicht een verklaring voor de afwijkende resultaten van de arbeidskrachtenenquête van Statbel. Zij rapporteren op basis van de survey over de beschouwde periode net een stijging van de jobveranderingen. Uitzendopdrachten bij eenzelfde uitzendbureau als werkgever worden door respondenten veelal als een verandering van job gerapporteerd. Ook interne mobiliteit zit vervat in de EAK-resultaten; deze is door de wijze van bevraging niet te onderscheiden van externe mobiliteit. Ook zelfstandige arbeid wordt mee in rekening gebracht. De toename in ondernemerschap in deze periode (Vandekerkhove et al., 2022b) is een andere, mogelijke factor voor de stijgende werk-naar-werk transitie binnen de EAK. Zie <https://statbel.fgov.be/nl/themas/werk-opleiding/arbeidsmarkt/transities-op-de-arbeidsmarkt>

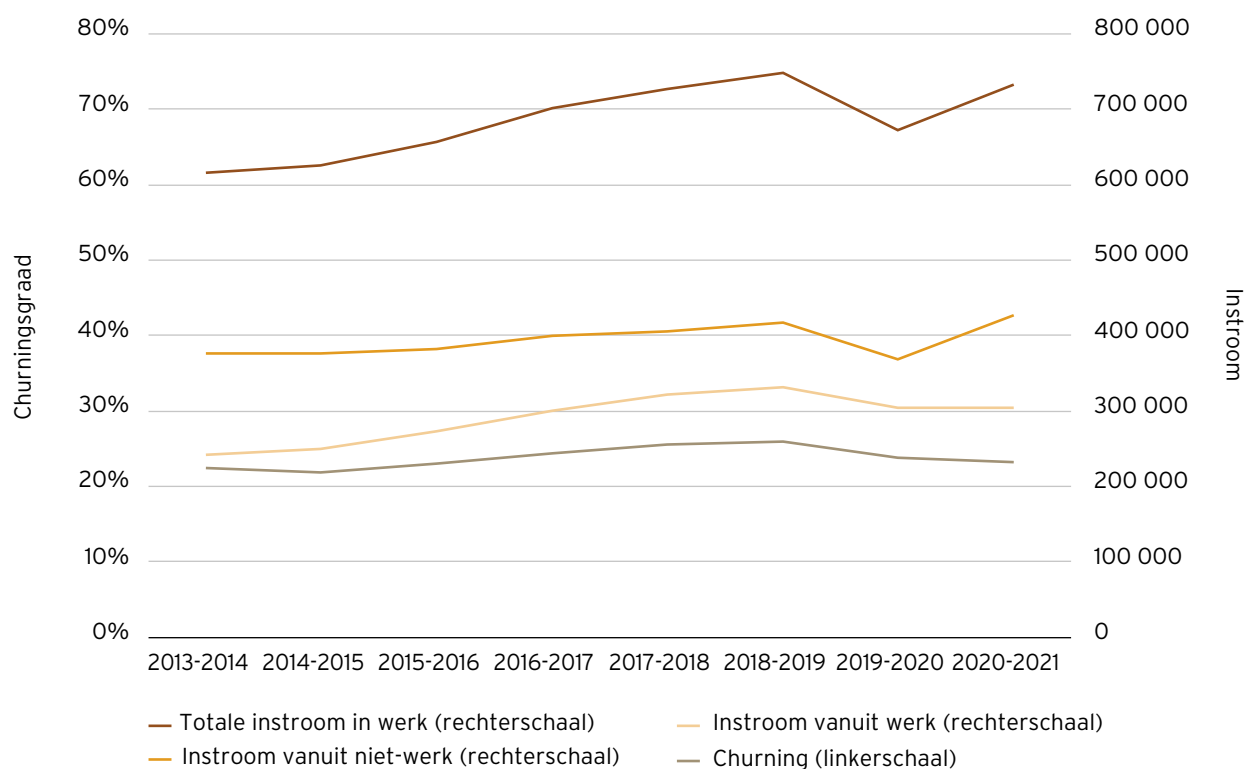
3 Zie [www.dynamstat.be](http://www.dynamstat.be) voor meer toelichting bij de Dynam-methodologie en de gerelateerde publicaties.

4 Voor beide indicatoren wordt via de in Dynam ontwikkelde worker flow-methode gecorrigeerd voor schijnbare werknemersdynamiek: een overschatting ten gevolge van juridische of administratieve veranderingen van de werkgever.

De churninggraad (uitgedrukt ten opzichte van de gemiddelde tewerkstelling) geldt als een maatstaf voor het vertrouwen bij werkgevers om nieuwe engagementen aan te gaan en bij werknemers om uit eigen beweging hun bestaande job te verlaten. Werknemers schuiven door tot in de baan waarin ze het meest productief zijn, waardoor er een vacatureketting ontstaat. In periodes van economisch herstel neemt churning toe, terwijl een economische crisis zorgt voor een daling. Met de werk-naar-werk transitie meten we het aantal werknemers dat jaar-op-jaar overstapt naar een job bij een andere werkgever, gemeten op de laatste dag van het tweede kwartaal. Afhankelijk van het gezichtspunt van 'vorige werkgever' of 'nieuwe werkgever', drukken we deze flows uit als 'uitstroom naar werk' (versus niet-werk<sup>5</sup>) en 'instroom vanuit werk'.

De belangrijkste bevinding in de Dynam Release 2021, die een halfjaarlijkse update biedt van de recentste Dynam-cijfers (periode 2020-2021 Q2), is dat de bruto aanwervingen dan wel stijgen, maar dat er nog geen herstel te zien is van de churninggraad en van de individuele werk-naar-werk transitie. Beide parameters geven een indicatie van de mobiliteit op de arbeidsmarkt, en zijn weergegeven in **FIGUUR 1**. De gegevens zijn gebaseerd op het tijdsvenster tot midden 2021 (tweede kwartaal), en weerspiegelen dus nog niet het ontluikend herstel op de arbeidsmarkt, met de uitzendsector als voorloper, vanaf het derde kwartaal. Merk op dat de instroom vanuit niet-werk een jaar na het uitbreken van de crisis wel opnieuw toeneemt en voor een groot deel verklaart waarom de aanwervingen opnieuw aantrekken in 2020-2021. Dat de instroom uit werk en de churning laag blijven, werkt de krapte deels in de hand. Werknemers blijven nog voorzichtig om van baan te wisselen en werkgevers vermijden op hun beurt ontslagen met behulp van tijdelijke werkloosheid en andere steunmaatregelen. Ook de structurele krapte die er al was pre-corona, vooral in bepaalde sectoren, maakt dat werkgevers hun uiterste best doen om profielen aan boord te houden<sup>6</sup>.

**FIGUUR 1** \ Evolutie van de totale instroom, de deelstromen vanuit werk en niet-werk (absoluut) en de churning (relatief) in België



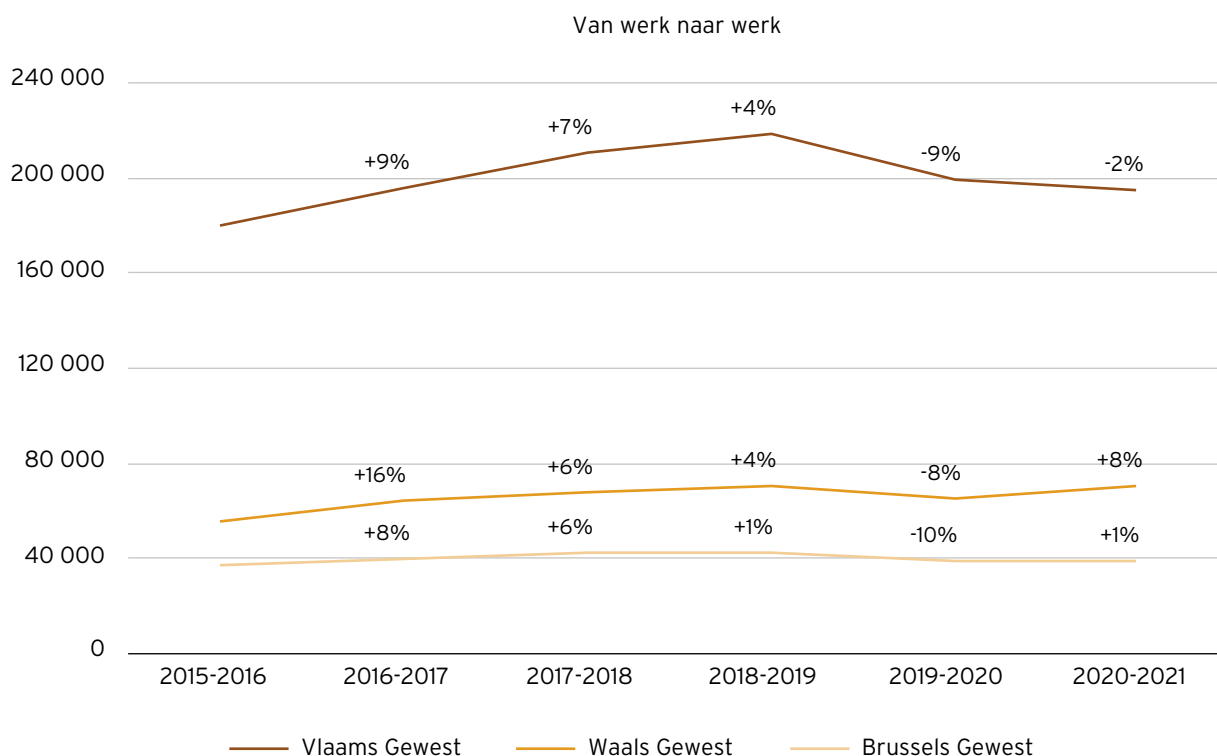
**Bron:** Dynam-dataset, Rijksdienst voor Sociale Zekerheid en HIVA-KU Leuven

5 Het is met de Dynam-data nog niet mogelijk om uit de transitie van werk naar niet-werk of zelfstandige arbeid enkel de mobiliteit naar zelfstandige arbeid te filteren. Binnenkort zullen we wel een meer gedetailleerd zicht hebben op de overstap tussen loontrekkende (binnen RSZ) en niet-loontrekkende (buiten RSZ) posities.  
 6 Voorlopig geven deze cijfers dus nog niet aan dat er meer vrijwillige transitie zijn door de krapte, van werknemers die nieuwe opportuniteiten op de arbeidsmarkt zien.

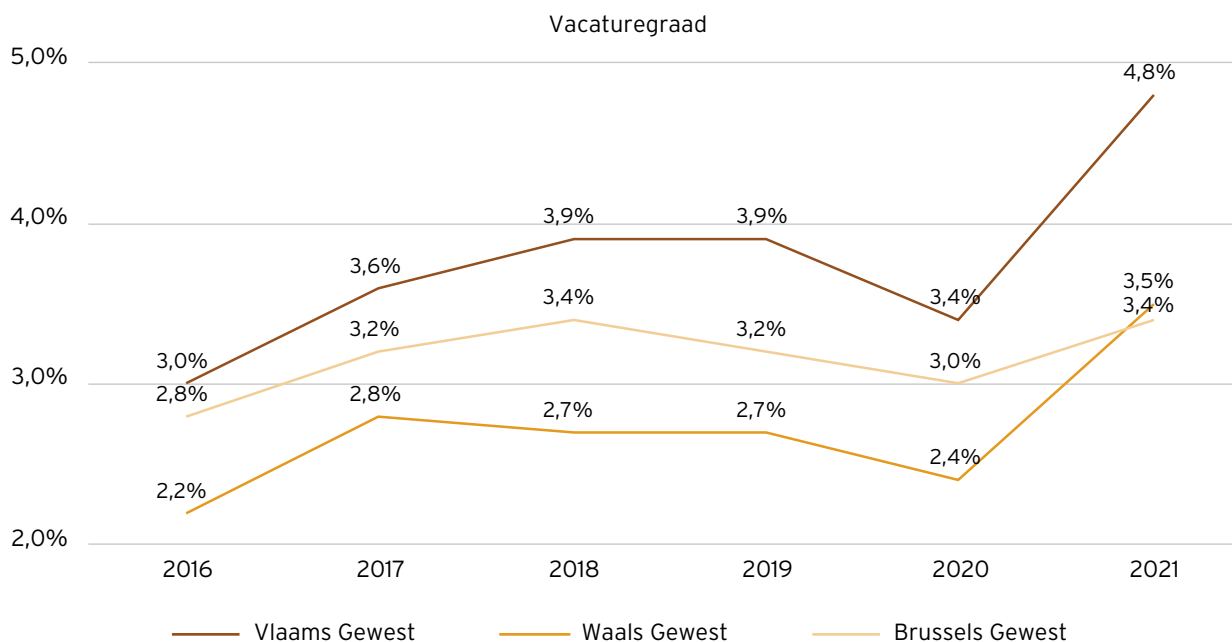
**FIGUUR 2** toont een opdeling van de werk-naar-werk mobiliteit naar tewerkstellingsplaats. De cijfers voor 2020-2021 zijn gebaseerd op een extrapolatie van de stromen naar hoofdzetel en bieden een eerste indicatie van de richting en de omvang van deze evoluties (zie Goesaert et al., 2022). Vooral in Vlaanderen lijkt de mobiliteit verminderd (bovenaan in **FIGUUR 2**). Zo daalde in het Vlaamse Gewest de stroom van werk-naar-werk transitie met 9% tijdens het eerste COVID-19-jaar, en schatten we een verdere afname van de mobiliteit met een extra 2% een jaar nadien<sup>7</sup>. In de andere gewesten schijnen deze werk-naar-werk transitie vanaf 2020-2021 al een eerste heropleving te vertonen. Op de Brusselse arbeidsmarkt verwachten we 1% meer transitie van job naar job, in het Waalse Gewest gaan we uit van 8% meer bewegingen ten opzichte van het voorgaande jaar.

Deze evolutie is bovendien sterk gelinkt aan de vacaturegraad in elke regio, die het aantal openstaande vacatures per 1000 bestaande jobs weergeeft. Deze vacaturegraad bereikt een absolute piek in het Vlaamse Gewest in 2021, met een stijging van 1,4 procentpunt in vergelijking met het jaar voordien. Ook in de andere gewesten steeg deze vacaturegraad in 2021, al is de toename in het Brusselse Gewest minder uitgesproken. Hoewel er geen onmiddellijke één-op-één link te leggen is tussen beide grootheden, kan de grote krapte in het Vlaamse Gewest verder een invloed ondervinden van de daling van de mobiliteit op de arbeidsmarkt. In wat volgt gaan we dieper in op deze transitie en gaan we na in welke sectoren de dynamiek het meest werd beïnvloed.

**FIGUUR 2** \ Evolutie van transitie van werk-naar-werk en de vacaturegraad per gewest



<sup>7</sup> Mogelijk wordt dit getemperd door een verhoogde dynamiek van startende ondernemingen en de overstap naar zelfstandige in hoofdberoep (Vandekerhove et al., 2022b).

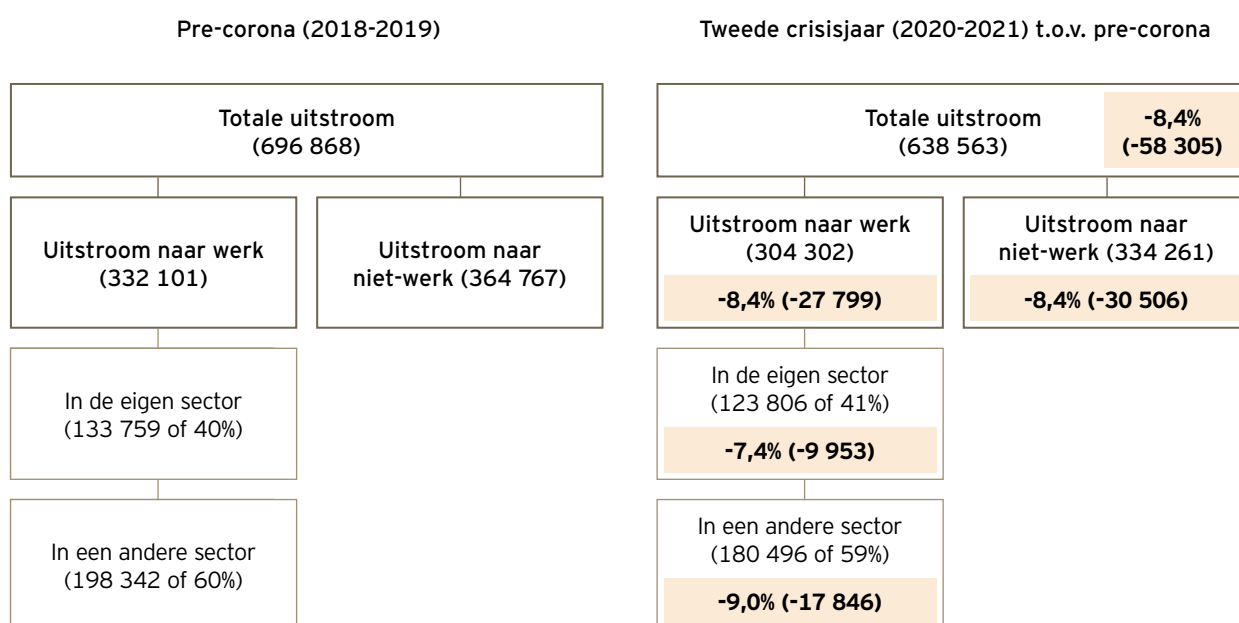


Bron: Dynam-dataset, Rijksdienst voor Sociale Zekerheid en HIVA-KU Leuven en Statbel

## Waar neemt de mobiliteit af?

De COVID-19-crisis heeft de mobiliteit van werknemers duidelijk door elkaar geschud (FIGUUR 3). Ook op de Belgische arbeidsmarkt als geheel valt de uitstroom terug met -8,4% in vergelijking met pre-corona. Ondanks de crisis worden geen grote uitstroombewegingen van werknemers uit hun job richting een andere job (binnen de eigen of een andere sector) waargenomen; eerder integendeel. Tegelijk stromen in het tweede jaar van de crisis ook minder werknemers uit richting niet-werk, waar deze stroom tijdens het eerste jaar crisis net enorm was toegenomen. Ook langs de instroomkant zien we dit: meer mensen vinden vanuit niet-werk opnieuw de aansluiting met de arbeidsmarkt.

FIGUUR 3 \ Uitstroombewegingen pre-corona en tijdens het tweede crisisjaar op de Belgische arbeidsmarkt



Bron: Dynam-dataset, Rijksdienst voor Sociale Zekerheid en HIVA-KU Leuven en Statbel

In tegenstelling tot eerdere recessies, zoals de financiële crisis in 2008, toen veelal industriesectoren en de bouw zwaar werden getroffen, vond de grootste impact – alsook de scherpste daling van de werkgelegenheid – tijdens de COVID-19-crisis plaats in de dienstensectoren (zoals horeca, kunst- en amusementsector en groot- en detailhandel). We bekijken in de volgende twee paragrafen in welke mate de dynamiek anders evolueerde in de verschillende sectoren.

### Werknemersstromen bekeken vanuit de sector van herkomst en richting de sector van bestemming

Met de Dynam-Reg cijfers kunnen de werk-naar-werk stromen vanuit verschillende invalshoeken in kaart worden gebracht. Bij de uitstroom van werknemers hebben we zicht op de sector van deze exit, en kunnen we nagaan naar welke bestemming deze personen vervolgens trekken; net zoals we van nieuwe werknemers weten in welke sector de aanwerving plaatsvond en welke activiteit de werknemer eerder uitoefende. Ook de in- en uitstroom vanuit of richting niet-werk (als loontrekkende) kunnen we hierbij opvolgen, waarbij vooral de combinatie van de hierboven vermelde stromen interessant is. Dit beeld geeft weer welke sectoren al dan niet getroffen werden door een verlaagde mobiliteit en in welke mate werknemers naar een nieuwe job konden bewegen. We geven deze cijfers weer in **TABEL 1** (uitstroom) en **TABEL 2** (instroom) hieronder.

**TABEL 1** \ Uitstroom per sector naar type bestemming (werk/niet-werk)

Sector	Uitstroom richting werk			Uitstroom richting niet-werk		
	2018-2019	2020-2021	VERSCHIL	2018-2019	2020-2021	VERSCHIL
A. Landbouw	2 256	2 879	27,6%	10 851	12 529	15,5%
BCDE. Industrie	28 190	26 184	-7,1%	30 062	30 913	2,8%
F. Bouw	20 693	20 329	-1,8%	17 552	18 516	5,5%
G. Retail	46 714	43 070	-7,8%	43 190	42 026	-2,7%
H. Vervoer en opslag	15 919	15 008	-5,7%	16 578	16 517	-0,4%
<b>I. Horeca</b>	19 957	15 809	<b>-20,8%</b>	32 213	24 027	<b>-25,4%</b>
J. ICT	9 566	9 559	-0,1%	7 352	6 561	-10,8%
<b>K. Finance</b>	7 299	6 095	<b>-16,5%</b>	7 163	6 233	<b>-13,0%</b>
L. Vastgoed	1 668	1 815	8,8%	2 025	2 113	4,3%
M. Vrije en wetenschappelijke beroepen	17 525	18 606	6,2%	13 087	12 384	-5,4%
<b>N. Administratieve en ondersteunende diensten</b>	95 134	80 090	<b>-15,8%</b>	73 185	57 947	<b>-20,8%</b>
O. Openbaar bestuur/defensie	17 359	16 113	-7,2%	35 261	31 906	-9,5%
P. Onderwijs	9 469	9 161	-3,3%	27 343	24 459	-10,5%
Q. Gezondheid	30 616	30 608	0,0%	33 325	34 319	3,0%
RSTU. Overige diensten	9 736	8 976	<b>-7,8%</b>	15 580	13 811	-11,4%
<b>Totaal</b>	<b>332 101</b>	<b>304 302</b>	<b>-8,4%</b>	<b>364 767</b>	<b>334 261</b>	<b>-8,4%</b>

**Bron:** Dynam-dataset, Rijksdienst voor Sociale Zekerheid en HIVA-KU Leuven en Statbel

**TABEL 2 \** Aanwervingen per sector naar type oorsprong (werk/niet-werk)

Sector	Instroom vanuit werk			Instroom vanuit niet-werk		
	2018-2019	2020-2021	VERSCHIL	2018-2019	2020-2021	VERSCHIL
A. Landbouw	1 870	2 312	23,6%	11 347	10 757	-5,2%
BCDE. Industrie	38 259	34 686	-9,3%	24 021	24 979	4,0%
F. Bouw	22 330	22 851	2,3%	18 059	18 963	5,0%
G. Retail	48 397	44 358	-8,3%	45 402	46 521	2,5%
H. Vervoer en opslag	21 394	19 288	-9,8%	16 638	16 562	-0,5%
<b>I. Horeca</b>	17 751	11 150	<b>-37,2%</b>	39 696	33 164	<b>-16,5%</b>
J. ICT	10 460	10 516	0,5%	10 196	10 312	1,1%
<b>K. Finance</b>	8 467	7 035	<b>-16,9%</b>	5 277	4 772	<b>-9,6%</b>
L. Vastgoed	2 201	2 196	-0,2%	1 979	2 160	9,1%
M. Vrije en wet. beroepen	19 275	18 491	-4,1%	18 002	18 062	0,3%
<b>N. Administratieve en ondersteunende diensten</b>	68 820	58 570	<b>-14,9%</b>	102 946	111 032	7,9%
O. Openbaar bestuur/defensie	20 936	21 159	1,1%	32 063	34 300	7,0%
P. Onderwijs	10 093	10 888	7,9%	30 883	35 707	15,6%
Q. Gezondheid	31 942	32 637	2,2%	43 637	43 698	0,1%
RSTU. Overige diensten	9 906	8 165	<b>-17,6%</b>	16 828	16 464	<b>-2,2%</b>
<b>Totaal</b>	<b>332 101</b>	<b>304 302</b>	<b>-8,4%</b>	<b>416 974</b>	<b>427 453</b>	<b>2,5%</b>

**Bron:** Dynam-dataset, Rijksdienst voor Sociale Zekerheid en HIVA-KU Leuven en Statbel

In vergelijking met pre-corona zit de grootste daling van de uitstroom in 2020-2021 (**TABEL 1**), zowel richting werk als niet-werk, in de horeca, de administratieve en ondersteunende diensten (met onder meer de uitzendsector) en de financiële sector. Ook in de overige diensten (met onder meer de evenementen, sport en recreatie) zien we minder uitstroom van personeel. Vanuit deze sectoren stappen na een jaar crisis zo'n 8% (sector RSTU) tot maar liefst 21% (sector I) minder werknemers over naar een andere job. Het betreffen, uitgezonderd de financiële sector (die al langer krimpt, vooral onder invloed van de digitalisering), veelal de zwaar getroffen sectoren van de COVID-19-crisis<sup>8</sup>. Dit zijn typisch sectoren waar in normale tijden veel mobiliteit wordt opgetekend van werknemers, in en uit jobs en in en uit inactiviteit of werkloosheid. Dat heeft veel te maken met het type jobs dat wordt aangeboden in deze sectoren, klassiek omschreven als instapjobs (Vandekerkhove et al., 2020). De daling van de uitstroom richting werk is hier dan ook een weinig positieve evolutie: wanneer werknemers vanuit deze (instap)sectoren andere horizonten opzoeken, opent dat kansen voor (kwetsbare) werkzoekenden, om op een eenvoudige manier opnieuw aansluiting te vinden op de arbeidsmarkt. Dat deze mobiliteit stagneert, heeft dus meteen ook grote nadelen voor werkzoekenden en niet-werkenden die op zoek zijn naar een (eerste) job.

Deze evolutie kan verder ook (deels) gelinkt worden aan wat er gebeurt in de industrie, retail en logistiek. In deze sectoren zien we minder uitstroom van werk-naar-werk, en vooral ook de instroom vanuit werk is teruggevallen (dit voor een deel vanuit de hierboven genoemde sectoren). Dat terwijl zeker voor de industrie en logistiek een hoog aandeel van de aanwervingen gebeurt vanuit de werkende positie, en vaak nog van mensen komend vanuit de eigen sector (Goesaert et al., 2019). In deze sectoren zijn met andere woorden veel bewegingen weggevallen die vroeger wel tot aanwervingen zouden leiden, en wordt de impact op de krapte extra voelbaar. Tegelijk staan deze sectoren ook nog deels onder druk, bijvoorbeeld door het tekort aan grondstoffen en verstoorde aanvoerlijnen.

<sup>8</sup> Het betreft hier voornamelijk sectoren waar het gebruik van tijdelijke werkloosheid hoog lag, of waar de aanwervingen scherp afnamen.

Tegelijk zien we dat vanuit de vier genoemde zwaar getroffen of (tijdelijke) krimp-sectoren (de horeca, de financiële sector, administratieve en ondersteunende diensten en overige diensten) ook de instroom vanuit werk sterk afneemt (**TABEL 2**). Niet alleen vertrekken minder mensen uit deze sectoren (richting werk maar ook richting niet-werk), ook vinden weinig mensen die hun job verlaten hun weg naar dit soort sectoren. In de horeca, de financiële dienstverlening en overige diensten speelt hier bovendien nog de extra evolutie dat ook personen vanuit niet-werk nog weinig instromen in deze sectoren. Met andere woorden, hoewel er in deze sectoren openstaande vacatures zijn, vinden noch personen met een job, noch personen zonder job, eenvoudig hun weg naar dit soort jobs. Richting de uitzendsector vinden wel beduidend meer mensen hun weg vanuit niet-werk dan pre-corona. De uitzendsector kende dan ook al vanaf het vierde kwartaal van 2020 een sterke heropleving (Vandekerkhove et al., 2022a), en vangt dankzij haar flexibele rol nu zelfs een deel van de personeelstekorten op.

Langs de andere kant van het spectrum prijken sectoren als de bouw en de grote quartaire sectoren van het onderwijs, de gezondheidszorg, het openbaar bestuur/defensie. Hier is de mobiliteit van werknemers veelal toegenomen in vergelijking met pre-corona, zeker wat betreft de instroom richting deze sectoren. Zo vinden zowel werknemers met een job dit aantrekkelijke sectoren om naar over te stappen, alsook personen die een job zoeken vanuit de inactiviteit of werkloosheid vinden hier eenvoudiger hun plek dan pre-corona. Deze hogere instroomcijfers betekenen niet dat deze sectoren niet te kampen krijgen met tekorten. De spanningsratio blijft in een sector als de bouw bijvoorbeeld enorm hoog. De gestegen instroom kan duidelijk nog niet compenseren voor de enorme stijging van het aantal vacatures (met bijna de helft tussen 2019 en 2020).

### Veranderen van werk in de eigen of een andere sector?

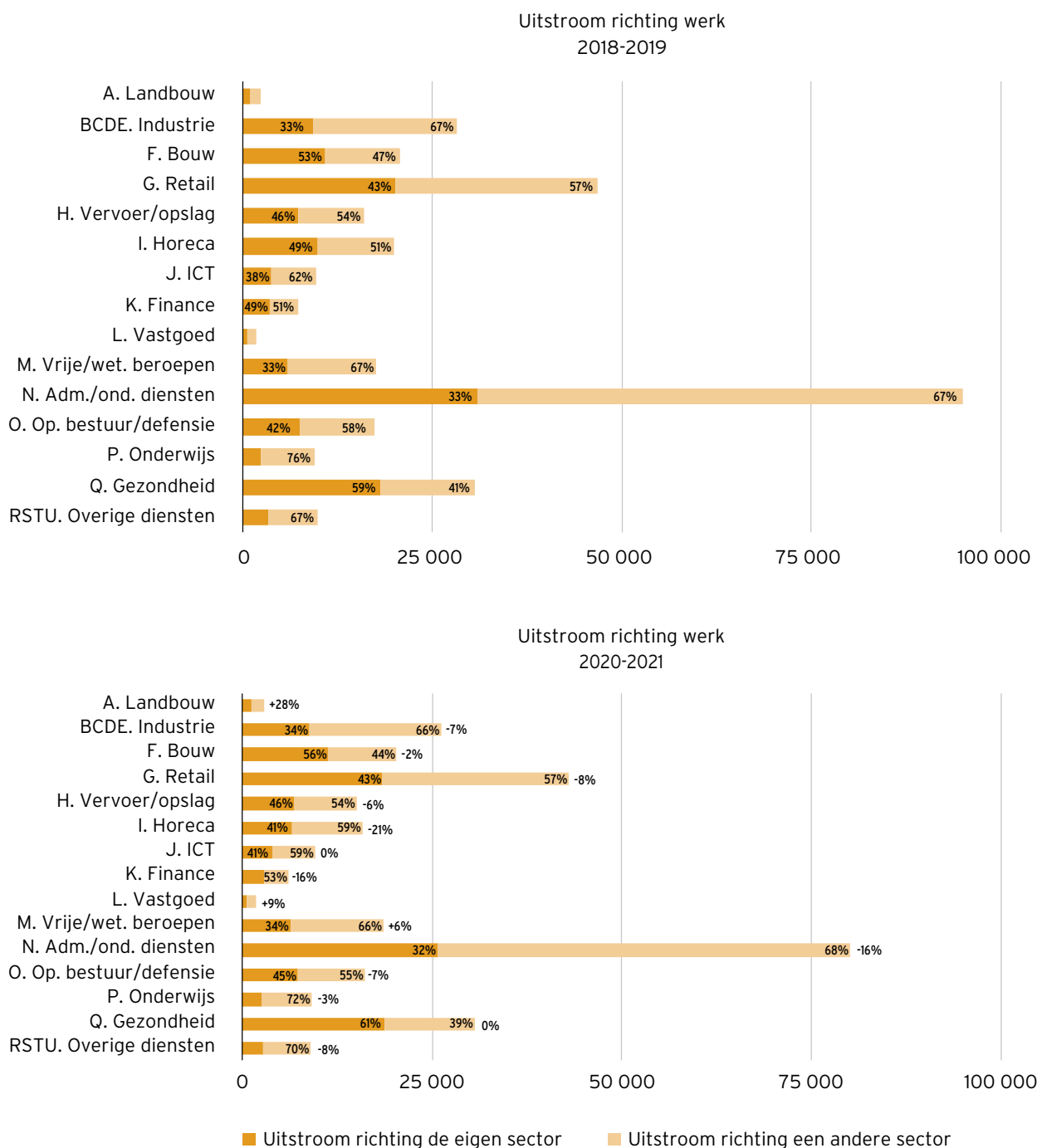
Als we de totaliteit van werknemers die veranderen van job opdelen in zij die in de eigen sector blijven of zij die richting een andere sector trekken, kunnen we nagaan hoe de mobiliteit over de grenzen van sectoren heen geëvolueerd is. Zoals aangegeven in **FIGUUR 3**, is gemiddeld 60 procent van de job-naar-job transitie een overstap naar een andere sector. **FIGUUR 4** geeft een dieper beeld van de verhouding pre-corona en tijdens het tweede jaar van de COVID-19-crisis, en ook van de evolutie ten opzichte van pre-corona. De vijftien hoofdsectoren op de Belgische arbeidsmarkt komen in **FIGUUR 4** aan bod.

In enkele sectoren zien we opvallende wijzigingen van de verhoudingen. Zo is in de horeca de totale uitstroom richting een werkende positie met 21% teruggevallen, waarbij vooral de uitstroom richting de eigen sector klappen kent (van een belang van 49% naar 41% van de uitstroom richting werk in dezelfde sector). In normale tijden stappen heel wat werknemers van het ene flexibele contract in het andere in de horeca, waardoor de uitstroom richting de eigen sector relatief hoog ligt. Door de zware impact van de crisis op de horecasector veranderen beduidend minder mensen van job binnen de horeca zelf. Wel trekken absoluut gezien, in vergelijking met pre-corona, meer ex-horecawerknemers richting de bouw (+31%), de industrie (+20%) en de handel (+5%), en relatief gezien komen daar ook de grote quartaire sectoren bij. Het is niet zeker of deze mensen nog terugkeren naar de sector, aangezien ze de overstap maakten naar een minder flexibele job met mogelijk ook betere arbeidsvoorwaarden.

Ook in de financiële sector zien we dit; minder mensen stromen vanuit de sector uit richting een andere job in de financiële dienstverlening. Enkele werknemers trekken weg richting sectoren als de bouw (+15%) en het openbaar bestuur en defensie (+6%), al blijven deze aantallen laag. De sector is al langer aan het krimpen, en mogelijk trekken werknemers hier al dan niet vrijwillig uit weg. Tot slot verlaten ook meer werknemers de overige diensten (met onder meer de evenementensector), een sector die nog zwaar te lijden heeft onder de crisis. Deze werknemers trekken absoluut gezien vaker dan pre-corona weg richting de grote quartaire sectoren (openbaar bestuur en defensie +11%, onderwijs en gezondheidszorg +10%). In normale tijden stapt ook zo'n 5 procent van de werknemers in de overige diensten over naar een job in de horeca. Die aantallen zijn tijdens het tweede crisisjaar zo goed als gehalveerd.



**FIGUUR 4** \ Verandering van de uitstroom vanuit de sector van herkomst richting werk in de eigen of een andere sector



**Bron:** Dynam-dataset, Rijksdienst voor Sociale Zekerheid en HIVA-KU Leuven

We kunnen hieruit concluderen dat werknemers in 2020-2021 vanuit de zwaar getroffen sectoren deels overstapten naar meer stabiele of nog groeiende sectoren. Wel merken we op dat deze job-naar-job mobiliteit in vergelijking met normale tijden nog relatief laag blijft. Tegelijk verkoos een deel van de werknemers om zich niet te laten om- of bijscholen om aan de slag te gaan in een groeisector. Uit Nederlands onderzoek blijkt dat het vooral om kwetsbare groepen gaat, met veelal een lager opleidingsniveau (Diris et al., 2022). Al is er ook bij andere groepen nog een te lage bereidheid of mogelijkheid tot scholing.

Verder zien we in een sector als de bouw méér overstappen richting werk in de eigen sector dan pre-corona (+4%). Dit gaat vooral ten koste van de uitstroom richting uitzendwerk (-20%) en vervoer en opslag (-11%). Ook in de grote quartaire sectoren van het onderwijs (+13%) en de gezondheidszorg (+4%) zien we dit. Er stromen minder werknemers uit richting jobs in onder andere de vervoer en opslag (-14% tot zelfs -23%), handel (-15% tot -18%), de overige diensten (-9%) en de administratieve en ondersteunende diensten (-10% tot -21%, met voor het onderwijs ook minder uitstroom richting de uitzendsector). Merk op dat het net deze eerstgenoemde sectoren zijn waar de mobiliteit ten opzichte van pre-corona alweer deels is hernomen, en waar ook meer personen vanuit niet-werk hun plek vinden. De mobiliteit richting deze groeisectoren situeert zich met andere woorden voornamelijk bij aanverwante sectoren (of vanuit-niet werk). Tegelijk vertrekken vanuit deze sectoren beduidend minder werknemers richting de (tijdelijke) krimpsectoren.

## Conclusie

In deze bijdrage ontleden we, voor het eerst in ons land, de omvang en de sectorale en gewestelijke verschillen van werknemersbewegingen, alsook de impact van de COVID-19-crisis op de werknemersreallocatie. De analyse is gebaseerd op Dynam-gecorrigeerde data van de werknemerspopulatie bij de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (RSZ), en omvat de jaar-op-jaar veranderingen tot en met het tweede kwartaal 2021. In de jaar-op-jaar periode 2020-2021 zijn er 304 302 werknemersbewegingen naar andere werk (als loontrekkende), 28 000 minder dan pre-corona (-8,4%). Daarnaast is er een grote stroom van werknemers naar niet-werk, die in absolute termen daalde, maar relatief gezien ongewijzigd bleef in vergelijking met pre-corona.

De sterk gedaalde werk-naar-werk transitie van werknemers tijdens de COVID-19-crisis op de Belgische en vooral ook Vlaamse arbeidsmarkt bemoeilijkt een optimale allocatie op de arbeidsmarkt, met mogelijk onderbenutting van werknemers en productiviteitsverlies tot gevolg. Bovendien bemoeilijkt minder mobiliteit de toegang tot jobs voor niet-werkenden. Zo blijkt het aandeel langdurig werklozen, een belangrijk en moeilijk aan te pakken beleidsdomein, af te nemen met het stijgen van de mobiliteitsgraad (Dekker, 2018). Algemeen zorgt een voldoende hoog niveau van arbeidsmobiliteit voor een betere match tussen vraag en aanbod, waarbij personeelstekorten in groeisectoren worden tegengegaan, en tegelijk de uitstroom richting werkloosheid vanuit krimpsectoren wordt voorkomen.

Ongeveer 60 procent van de werk-naar-werk transitie betekende een overstap naar een andere sector, waarbij er meer mobiliteit optreedt van (tijdelijke) krimp- naar groeisectoren. Wel merken we op dat deze mobiliteit in vergelijking met normale tijden nog relatief laag blijft. Vooral in de horeca, de financiële sector, de overige diensten (met onder meer de evenementensector) en administratieve en ondersteunende diensten zien we een daling van de mobiliteit, die ook doorsijpelt richting industrie, retail en logistiek. Minder personen vinden hun weg naar deze eerstgenoemde sectoren, noch vanuit werk, noch vanuit niet-werk, ondanks het hoge aantal openstaande vacatures. En niet alleen trekken werknemers vanuit deze sectoren weg naar jobs buiten de sector, tegelijk verkoos een deel van de werknemers om zich niet te laten om- of bijscholen om aan de slag te gaan in een groeisector (Diris et al., 2022). In de groeisectoren daarentegen, zoals de bouw en de grotere quartaire sectoren, zien we weer meer mobiliteit, zowel vanuit werk als vanuit niet-werk. Werknemers die vanuit deze sectoren overstappen richting werk, doen dat meer dan vroeger richting werk in de eigen sector. Zo situeert de mobiliteit richting deze groeiende sectoren zich voornamelijk bij aanverwante sectoren.

Vandaag zijn alle ogen gericht op de krapte. Het mag duidelijk zijn dat krapte, mobiliteit en mismatch niet los van elkaar gezien kunnen worden, en dat ook werk-naar-werk mobiliteit een belangrijke rol kan spelen in het oplossen hiervan. De verschillende sectoren in België laten alvast een contrasterend beeld zien. Het zal dan ook belangrijk zijn tegelijk het loopbaan- en opleidingsbeleid voldoende te differentiëren al naargelang de sector, én de mobiliteit tussen sectoren verder te faciliteren, ook opwaarts, richting jobs met perspectief.

## BIBLIOGRAFIE

- Bulté, S., & Struyven, L. (2014). *Churning als nieuwe indicator voor de efficiëntie van matches op de arbeidsmarkt: literatuurstudie en analyse voor de Belgische arbeidsmarkt in de periode 2006-2012* (DynaM working paper, 2014(1)). Leuven: HIVA - KU Leuven.
- De Vos, A., Jacobs, S., & Verbruggen, M. (2021). Career transitions and employability. *Journal of Vocational Behavior*, 126, 103475.
- Dekker, F. (2018). *Arbeidsmobiliteit in Nederland. Probleem of oplossing*. Amsterdam: De Burcht/ Regioplan.
- Diris, R., van Doorn, L., & van Vliet, O. (2022). Weinig mobiliteit tussen krimp- en groeisectoren tijdens coronacrisis. *Economisch Statistische Berichten*, 107(4805), 42-45. Geraadpleegd van <https://hdl.handle.net/1887/3247920>
- Goesaert, T., Vandekerkhove, T., & Struyven, L. (2019). *Transities op de arbeidsmarkt en dynamiek van loopbanen. Een ruimere analyse op basis van longitudinale steekproefdata (1996-2015)*. Leuven: HIVA - KU Leuven.
- Goesaert, T., Huysmans, K., Vandekerkhove, T., Vets, P., & Struyven, L. (2022). *Arbeidsmarktdynamiek tijdens de derde coronagolf* (Dynam-Reg Release, 2021-Q2).
- Struyven, L. (2018). Arbeidsmobiliteit als stoelendans. *Sociologie Magazine*, 26(4), 6-8.
- Vandekerkhove, T., Goesaert, T., & Struyven, L. (2022a). *Een nooit geziene crisis, wat nu? Deelrapport 1: Inzet van instrumenten door werkgevers ter aanpassing van het arbeidsvolume op de Belgische arbeidsmarkt* (VIONA-studie). Leuven: HIVA - KU Leuven.
- Vandekerkhove, T., Goesaert, T., & Struyven, L. (2022b). *Dynamiekmonitor voor de Vlaamse arbeidsmarkt. Stroom van werknemers, jobs en werkgevers tijdens de Covid-crisis*. Leuven: HIVA - KU Leuven.
- Vandekerkhove, T., Struyven, L., Goesaert, T., & Vets, P. (2020). *Hotspots van tijdelijke werkloosheid, hotspots van arbeidsmarktdynamiek? Sectorale impact, omvang en profiel van tijdelijke werkloosheid in de eerste maanden van de coronacrisis* (Dynam-Reg paper). Leuven: HIVA - KU Leuven.