

Arbeidsmarkttransities op basis van het loopbanenpanel: wat leren ons administratieve gegevens?

De Lathouwer, L., Bogaerts, K. & Dillen, H. (2006). *Transities op de arbeidsmarkt. Een oefening met administratieve panelgegevens*. Academia Press. (te verschijnen)

De ontsluiting van administratieve gegevens voor wetenschappelijk onderzoek biedt nieuwe mogelijkheden voor onderzoek en raakt ook meer en meer op kruisnelheid door het beschikbaar komen van steeds meer administratieve bronnen. Deze bijdrage is gebaseerd op een onderzoek waarin de horizonten worden verkend voor de analyse van transitie tussen en binnen de verschillende arbeidsmarktsegmenten (werkend – werkzoekend – niet beroepsactief).

Doelstelling van het onderzoek

Het project 'Opwaartse en neerwaartse mobiliteit in loopbanen van werkenden en werklozen' werd uitgeschreven door Federaal Wetenschapbeleid (looptijd: twee jaar) en uitgevoerd aan de Universiteit Antwerpen. Dit onderzoek beoogde vooreerst de uitbouw van een administratief paneldatabestand, dat toelaat de verschillende stromen op de arbeidsmarkt gedetailleerd te analyseren. Het databestand kreeg de naam 'Loopbanenpanel' mee. Omwille van tijdsbeperking blijven de analyses vooralsnog beschrijvend van aard. Het onderzoek brengt enerzijds globale mobiliteitsstromen in kaart. Anderzijds worden transitie van specifieke groepen geanalyseerd, met name loopbaanonderbrekers, vijftigplussers en werkenden met een activeringsuitkering van de RVA.

Databestand

Het 'loopbanenpanel' is gebaseerd op een representatieve clustersteekproef van gezinnen getrokken uit het rijksregister. Hierbij werd 3% van alle gezinnen weerhouden. Enkel gezinnen met minstens één gezinslid op beroepsactieve leeftijd (15-65 jaar) werden geselecteerd. Het 'loopbanenpanel' omvat 200 666 individuen, verspreid over 105 645 gezinnen. Deze steekproef werd gekoppeld aan het Datawarehouse Arbeidsmarkt (DwH-AM). Het 'loopbanenpanel' heeft twee belangrijke meerwaarden ten opzichte van het PMBA-bestand (Van Gils & Booghmans, 2004; Tielens, z.d.). Ten eerste werd de steekproef getrokken uit de volledige Belgische populatie, met inbegrip van de individuen die nog nooit aanwezig waren op de arbeidsmarkt. Het PMBA-bestand vertrekt daarentegen vanuit de DwH-AM-populatie.

Ons uitgangspunt heeft het voordeel dat nieuwe instromers op de arbeidsmarkt op een representatieve wijze worden vertegenwoordigd in de steekproef. Ten tweede is het bestand gebaseerd op gezinnen en de individuen binnen deze gezinnen. Naast de referentiepersoon is er informatie beschikbaar voor de partner, kinderen en andere inwonende gezinsleden. Het beschikken over gezinscontextinformatie is essentieel voor een beter begrip van arbeidsmarktgedrag en bijgevolg voor het gevoerde sociaal beleid.¹

De steekproef werd getrokken op 31/12/1999. Individuen werden gevolgd tot het vierde kwartaal van 2001. Tevens is er retrospectieve informatie beschikbaar sinds het tweede kwartaal van 1998. Dit betekent dat er transities kunnen geobserveerd worden gedurende zeven kwartalen vóór en acht kwartalen ná de steekproeftrekking.²

Het loopbanenpanel bevat informatie uit het rijksregister (geslacht, leeftijd in klassen, nationaliteit, regio, burgerlijke staat, aantal gezinsleden, gezinsnummer, relatie tot de referentiepersoon en datum overlijden) en afgeleide variabelen van het DwH-AM (onder andere huishoudtype, sociaaleconomische positie, tewerkstellingsstatus, jobmobiliteit, aantal jobs, percentage deeltijdarbeid, gelijkgestelde dagen). Deze informatie wordt aangevuld met gegevens die rechtstreeks afkomstig zijn van de parastatalen (RSZ, RSZPPO, RSVZ, RVA en RIZIV). Deze bronnen laten toe om werkenden, werkzoekende uitkeringsgerechtigde werklozen, niet-werkzoekende uitkeringsstatuten en invaliden te volgen. Door het voorlopig ontbreken van het pensioenkadaster, de POD Maatschappelijke Integratie en het IMA (Intermutualistisch Agentschap) is het vooralsnog niet mogelijk om gepensioneerden, leefloners en primair arbeidsongeschikten te identificeren. Deze groepen, samen met bijvoorbeeld

huismoeders en -vaders en studenten worden in het 'loopbanenpanel' ondergebracht bij de groep 'niet-beroepsactieven'. Recent werd het pensioenkadaster aangesloten op het DwH-AM, voor andere instanties is de aansluiting op termijn voorzien. Daardoor kan in de toekomst een meer volledig beeld van arbeidsmarktmobiliteit geschetst worden.

Arbeidsmarkttransities globaal in kaart gebracht

In tabel 1 wordt de mobiliteit op de arbeidsmarkt³ opgesplitst naar regio, geslacht en leeftijd. Belgen zijn gemiddeld gesproken weinig mobiel. Een op de tien Belgen op beroepsactieve leeftijd verandert van activiteit (werkend – werkzoekend – niet-beroepsactief) over de periode van een jaar. Dit is veel lager dan in andere landen. De Labour Force Survey geeft (op basis van surveygegevens en andere definities) voor België een arbeidsmarktmobiliteitsgraad van 8%, voor Denemarken 17% en voor het Verenigd Koninkrijk en Frankrijk 12%.

Slechts 6% van de werkenden is jobmobiel in België. In Denemarken is 18% van de werkenden jobmobiel en in Zweden 16% (Graversen, 2003). De

Tabel 1.

Mobiliteitsindicatoren, gemeten in % van de totale bevolking op beroepsactieve leeftijd, tussen het 4de kwartaal van 1999 en het 4de kwartaal van 2000, België

		Arbeidsmarktmobiliteit (%)	jobmobiliteit*
Naar regio	België	9,9	6,2
	Vlaanderen	9,3	6,73
	Wallonië	10,4	4,83
	Brussel	12,2	7,18
Naar geslacht	Man	9,6	6,2
	Vrouw	10,2	6,3
Naar leeftijd	15-24j	19,6	15,6
	25-34j	11,7	9,1
	35-44j	7,2	4,7
	45-65j	5,7	2,0
	50+	5,3	1,5

* in % van de werkenden tussen het 4de kwartaal 1999 en het 4de kwartaal 2000.

Bron: Loopbanenpanel (De Lathouwer & Bogaerts, 2006)

bevinding van een geringe mobiliteit op de Belgische/Vlaamse arbeidsmarkt wordt bevestigd door eerder onderzoek (bijvoorbeeld Van Gils & Booghmans, 2004; Tielens, z.d.).

We nemen verschillen waar tussen de drie gewesten. Het Brussels Hoofdstedelijk Gewest kent meer mobiliteit dan de andere gewesten. Vlamingen zijn jobmobielier dan Walen. Het databestand laat voorlopig niet toe om méér gedesaggregeerde regionale analyses te maken.

De verschillen tussen mannen en vrouwen wat betreft hun arbeidsmarktmobiliteitsgraad en jobmobiliteit blijven zeer beperkt. De mobiliteitsverschillen zijn het grootst naar leeftijd. Naarmate de leeftijd stijgt, daalt de mobiliteit op de arbeidsmarkt.

De arbeidsmarktmobiliteit in België rond het jaar 2000 kan in detail worden samengevat in figuur 1. De globale mobiliteitsgraad wordt er uitgesplitst naar startpositie op moment t en de uitstroombestemming op moment t+1. In de blokken wordt aangegeven hoeveel procent van de bevolking op beroepsactieve leeftijd tussen de twee momenten stabiel blijft in een bepaald segment. Een ruime helft blijft over de periode van een jaar aan het werk, 3% blijft werkzoekend en een op de drie begeeft zich niet actief op de arbeidsmarkt (al dan niet met een uitkering). De omvangrijkste stromen ontstaan tussen het niet-beroepsactieve en het werkende segment (2,7 en 3,5%). Verder zien we bewegingen die elkaar in evenwicht houden tussen

het werkende en het werkzoekende segment (1%) en tussen het werkzoekende en het niet-beroepsactieve segment (0,8%) en het niet-beroepsactieve segment (0,8%). Al deze stromen samen vormen de mobiliteitsgraad van 9,9%.

Het onderzoeksrapport analyseert de stromen uit figuur 1 verder in detail aan de hand van volgende drie deelvragen:

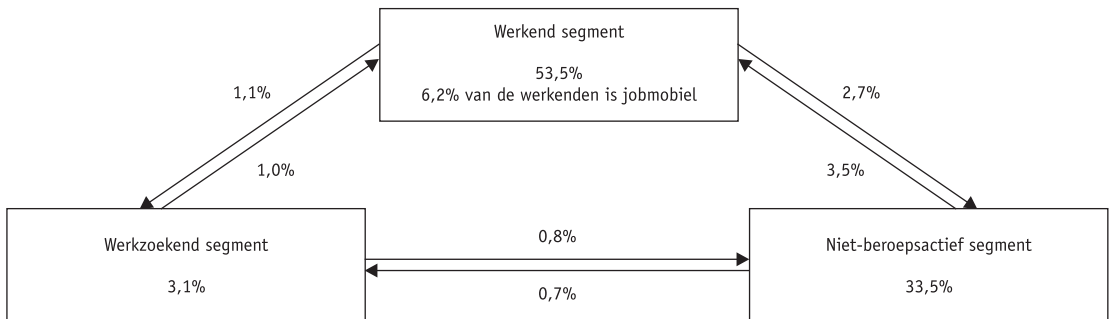
- WIE is mobiel? We gingen de persoons- en de gezinskenmerken na van de individuen die een bepaalde transitie maken. Hiervoor werd in de eerste plaats gebruik gemaakt van eenvoudige beschrijvende tabellen. Verder werden (logistische) regressies uitgevoerd met het oog op een beter inzicht in de samenhang tussen verschillende kenmerken. Verklarende analyses werden in deze fase van het onderzoek niet geëmbieerd.
- VAN WAAR komen 'de mobielen'? We gingen de startpositie na van de individuen die mobiel zijn.
- WAAR NAARTOE bewegen 'de mobielen'? We beschreven de kenmerken van de uitstroombestemming.

De analyses werden afzonderlijk voor mannen en vrouwen gemaakt.

Verdere analyses illustreren dat de richting en de omvang van de stromen sterk samenhangen met de leeftijd van de individuen. Leeftijd is niet alleen bepalend voor de omvang van de mobiliteit, maar hangt ook sterk samen met de positie die men bekleedt op de arbeidsmarkt en de levensfase waarin men zich bevindt.

Figuur 1.

Basisstroomschema 4de kwartaal 1999 – 4de kwartaal 2000.



Totaal = stabiel + mobiel = 100%

Bron: Loopbanenpanel (De Lathouwer & Bogaerts, 2006)

Kenmerken van arbeidsmarkttransities

Naast leeftijd beïnvloeden gender, gezinssituatie en nationaliteit in belangrijke mate transities. De omvang en de richting waarin deze kenmerken een transitie sturen, verschilt daarbij per transitie. Zo verschillen bijvoorbeeld de kenmerken die het herintreden van werkzoekenden bevorderen van de factoren die samenhangen met het (vervroegd) uittreden van werknemers uit de arbeidsmarkt.

De financiële verantwoordelijkheid voor kinderen heeft een invloed op de arbeidsmarktpositie, maar deze invloed verschilt sterk tussen mannen en vrouwen. Mannen met kinderen maken minder de transitie van werkend naar werkzoekend en blijven vaker aan het werk dan mannen zonder kinderen. Vrouwelijke eenoudergezinnen maken in vergelijking met vrouwen in andere gezinssituaties een grotere kans om werkzoekend te worden of om te balanceren tussen werkloosheid en inactiviteit. Oudere werkende mannen met een werkende partner blijven eerder aan het werk dan mannen waarvan de partner werkzoekend of niet-beroepsactief is. In het geval van brugpensioenen stellen we vast dat 57% van de bruggepensioneerden geen werkende partner meer heeft vergeleken met 38% bij de vijftigplussers die aan het werk blijven. Om deze beschrijvende vaststellingen te verklaren zijn determinantenmodellen nodig die gebaseerd zijn op theoretisch onderbouwde wetenschappelijke inzichten.

Niet enkel persoonlijke of gezinskenmerken beïnvloeden het al dan niet maken van transities. Ook job- en werkgeverskenmerken spelen een rol. We observeren verschillen tussen stabiele versus minder stabiele jobs. Zo blijken arbeiders veel makkelijker hun job te verliezen dan bedienden. Het jobverlies van statutairen in de publieke sector is logischerwijze quasi onbestaand. Wie deeltijds werkt of in een speciaal arbeidsregime aan de slag is (onder andere interimarbeid), is minder zeker van zijn tewerkstelling. Dit zijn echter ook de jobs waarin we vaak de (her)intreders terugvinden. Starters en herintreders verdienen gemiddeld minder dan de modale werknemer. Voor een deel is dit toe te schrijven aan de anciënniteitsopbouw van de lonen (stijgende lonen bij een toenemende anciënniteit). Maar voor deel hangt dit eveneens samen

met de kenmerken van de jobs zelf waarin starters en herintreders terecht komen. Zo zijn starters en herintreders meer terug te vinden in sectoren met lagere lonen (kleinhandel, horeca, maatschappelijke dienstverlening en selectie van personeel (onder andere interimsector)) en werken zij ook meer deeltijds. Deze bevindingen suggereren het bestaan van een duale arbeidsmarkt, waarbij enerzijds insiders beschikken over 'betere' banen (het primaire segment) en anderzijds outsiders met meer werkonzekerheid en lagere lonen hebben te kampen. Dit secundaire segment biedt weliswaar instroommogelijkheden voor nieuwkomers op de arbeidsmarkt, maar verder onderzoek zal moeten uitwijzen of en voor welke groepen er opwaartse mobiliteit bestaat naar 'betere' banen.

Jobmobiliteit, waarbij een werknemer een andere job gaat uitoefenen zonder intermediaire periode van werkloosheid, is een specifieke transitievorm die vooral door jonge werknemers wordt gemaakt. Naast leeftijd bepalen ook jobkenmerken de kans op jobmobiliteit. Zo komt er in de profit-diensten-sector méér jobmobiliteit voor. In de publieke sector zien we daarentegen veel minder jobmobiliteit. Dit kan een indicatie zijn van een sterke interne arbeidsmarkt met interne mobiliteitskansen (binnen dezelfde organisatie) en/of van stabielere arbeidscontracten (bijvoorbeeld contracten van onbepaalde duur). Alleszins lijkt het erop dat bij jobmobiliteit de oude job wordt ingeruild voor een beter en stabiel alternatief. De arbeidstijd neemt toe (veel transities van een deeltijdse naar een voltijdse job) en de daglonen maken meestal een opwaartse beweging.

In dit kort artikel gaan we niet in op de resultaten met betrekking tot transities van deelgroepen (zie hoger). Hiervoor verwijzen we naar het volledige onderzoeksrapport.

Conclusies en beleidsoverwegingen

De ontsluiting van administratieve databanken via de Kruispuntbank Sociale Zekerheid biedt in België een grote troef voor wetenschappelijk onderzoek. Dit wordt ook aangetoond door andere landen, zoals Zweden, die op dit terrein een voorsprong hebben. De uitbouw van het 'loopbanenpaneel' situeert zich binnen deze algemene trend. Het

voordeel van administratieve gegevens is hun kosteneffectiviteit. Met relatief goedkope middelen kunnen zeer grootschalige databestanden worden tot stand gebracht, die in vergelijking met veel duurder en in omvang beperktere enquêtes een grotere betrouwbaarheid verschaffen van de onderzoeksresultaten.

Bij de opzet van het 'loopbanenpanel' werd uitgegaan van (1) representativiteit met inbegrip van nieuwkomers op de arbeidsmarkt (vandaar een steekproef uit het rijksregister en niet uit het DwH-AM); (2) opname van diverse sociale statuten zoals loopbaanonderbrekers, oudere werklozen, vrijstellingen omwille van sociale, familiale en studieredenen, gesubsidieerde tewerkstellingsstatuten, ... Dit biedt in de toekomst perspectief voor impactstudies van beleidsarrangementen op het arbeidsmarktgedrag; (3) gedetailleerde informatie over de gezinscontext van individuen. Dit heeft als voordeel dat de gezinscontext kan meegenomen worden in verklarende analyses van arbeidsmarktgedrag. Bovendien kunnen vanuit het individuele bestand gezinnen worden geconstrueerd, waardoor er naast individuele analyses ook analyses kunnen worden uitgevoerd met het gezin als analyse-eenheid.

De uitkomst van dit onderzoek bestaat in de eerste plaats uit de opbouw van een administratief panel-databestand. De analyses bleven voorlopig beperkt tot descriptieve transitieanalyses.

Met het oog op een verdere uitbouw van het loopbanenpanel in de toekomst, worden in het onderzoeksrapport een aantal aanbevelingen gedaan inzake de toekomst van administratieve gegevens voor wetenschappelijk onderzoek:

- Beschikbare variabelen zoals leeftijd, loon- en uitkeringsbedragen zouden als *continue* variabelen moeten beschikbaar worden gesteld, weliswaar met respect voor de bescherming van de privacy. Dit vergroot de vrijheid van de wetenschapper ten aanzien van de keuze van verantwoordende analysetechnieken (die dikwijls met continue variabelen werken).
- Een procedure zou moeten worden uitgewerkt zodat aangemaakte panel-databestanden kunnen worden geactualiseerd zonder steeds een volledig nieuwe data-aanvraag te moeten indienen. Een panel begint immers maar pas te renderen

wanneer het over een langere periode kan worden voortgezet. Dit is een noodzakelijke voorwaarde voor de studie van opwaartse en neerwaartse mobiliteit.

- Onderwijs- en opleidingsgegevens ontbreken momenteel in het DwH-AM en bijgevolg ook in het loopbanenpanel. Met het oog op longitudinaal onderzoek van transitie op de arbeidsmarkt is het ontsluiten van onderwijs- en opleidingsgegevens een prioriteit. De auteurs van dit onderzoek werken in het kader van een ander onderzoek (het Micro-census project) mee aan het proces van het ontsluiten van onderwijs en opleidingsgegevens.
- Uitbreiding met ontbrekende sociale uitkeringen (pensioenen, primaire arbeidsongeschiktheid, leeflonen, ...), wat momenteel wordt voorzien in het DwH-AM, is noodzakelijk. Daarnaast blijven er in het DwH-AM nog verschillende uitkeringen onzichtbaar zoals bijvoorbeeld de terbeschikkingstelling in het onderwijs, aanvullende uitkeringen via sectorale regelingen bij bijvoorbeeld brugpensioenen, enzovoort.
- Op termijn levert een koppeling aan fiscale statistieken de mogelijkheid om inzicht te krijgen in gezinsinkomens.
- Het rijksregister biedt de mogelijkheid om de *etnische afkomst* te achterhalen, mits een aantal koppelingen met informatie uit het verleden. Vandaag beschikt men administratief slechts over nationaliteit, terwijl etnische afkomst een betere indicator is voor de verklaring van arbeidsmarkttransities.

Een aantal belangrijke gegevens zullen hoe dan ook niet, of zeer moeilijk, via administratieve weg verzameld kunnen worden. Het verzamelen van gegevens via enquêtes blijft daarom onontbeerlijk. Idealiter worden administratieve gegevens en enquêtegegevens aan elkaar gekoppeld. Uiteraard is bij zulk een koppeling de bescherming van de privacy cruciaal.

Lieve De Lathouwer

Kristel Bogaerts

*Centrum Voor Sociaal Beleid Herman Deleeck
Universiteit Antwerpen*

Noten

1. Deze informatie was nog niet beschikbaar in het Datawarehouse Arbeidsmarkt op het tijdstip dat het PMBA-panel getrokken werd.
2. Met het loopbanenpanel werd de basis gelegd van een essentieel instrument voor loopbanenanalyses. Een duurtijd van vijftien kwartalen blijft momenteel weliswaar beperkt als panelopzet. De onderzoekers hebben daarom een permanente update van dit instrument voor ogen. Enkel een lange duurperspectief laat immers toe om wetenschappelijk verantwoorde duuranalyses te realiseren, met een representatief beeld van (voleindigde) perioden van werk, werkloosheid en werkonderbreking.
3. De arbeidsmarktmobiliteitsgraad geeft weer welk percentage van individuen op beroepsactieve leeftijd in een bepaalde periode een verandering van segment (werkend – werkzoekend – niet-beroepsactief) doormaakt. De jobmobiliteitsgraad geeft het aantal personen weer dat van job (werkgever) veranderd is in een bepaald tijdvak als percentage van het aantal personen dat tewerkgesteld is op beide momenten. We meten hiermee geen interne functiewijzigingen of overplaatsingen tussen lokale bedrijfs-eenheden.

Bibliografie

- European Commission (2004). *Employment in Europe*. Brussels.
- Forrier, A., Heylen, V., Vandenbrande, T., Bollens, J. & Sels, L. (2004). *Arbeidsloopbanen in kaart. Onderzoek op de PSBH-databank*. Leuven: K.U. Leuven. Hoger instituut voor de Arbeid.
- Graversen, E.K. (2003). *Knowledge Circulation imbedded in Job Mobility Indicators – Nordic experience based on register Data*. Analyseinstitut for Forskning Aarhus. Working papers 2003/2.
- Schmid, G. (2000). Transitional Labour Markets. A new European Employment Strategy. In B. Marin, D. Meulders & D. Snower (Eds.), *Innovative Employment Initiatives*, pp. 223-253. Aldershot: Ashgate.
- Sociaal-Economische Raad (2001). *Levensloopbanen: gevolgen van veranderende arbeidspatronen. Rapport Commissie sociaal-economische deskundigen*. Den Haag.
- Tielens, M. (z.d.). *Mobiliteit op de arbeidsmarkt: wat, wie, waarom, hoe en hoeveel?* DWTC-Programma Sociale Cohesie. Deelproject: Arbeidsmarktmobiliteit: ontwikkeling van een meetinstrument.
- Van Gils, S. & Booghmans, M. (2004). *Mobiliteit op de arbeidsmarkt meetbaar maken. De mogelijkheden van het Datawarehouse Arbeidsmarkt en het PMBA-bestand: enkele illustraties*. Leuven: WAV-rapport.