

Het meten van mobiliteit op de arbeidsmarkt

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 het vorige Over.Werknummer 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 macro-niveau (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 (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. In dit artikel presenteren we enkele van de belangrijkste parameters.

Socio-economische mobiliteit

Pleidooien voor arbeidsmobiliteit zien er een belangrijk instrument in om de kloof tussen insiders en outsiders te verkleinen en op die manier de langdurige werkloosheid te verkleinen. Een hoge gemiddelde anciënniteit, gecombineerd met een geringe arbeidsmobiliteit, betekent immers dat zij die werk hebben, langdurig bij dezelfde werkgever blijven. Voor outsiders impliceert die grote stabiliteit van de werkgelegenheid dat hun kansen op integratie afnemen. Het resultaat is een hogere langdurige werkloosheid en meer fricties in de aansluiting tussen vraag en aanbod. Zelfs al wordt een geringe externe mobiliteit gecompenseerd door een hogere bedrijfsinterne mobiliteit, dan nog betekent dit dat de beschikbare vacatures eerst onder de insiders worden herverdeeld. Dit vertaalt zich in minder externe vacatures, en bijgevolg ook in minder tornooien op de arbeidsmarkt waarin werkzoekenden en niet-beroepsactieven hun kans kunnen gaan. Dit kan zich op zijn beurt weer vertalen in minder mobiliteit tussen werk en werkloosheid en dus in een oplopende langdurige werkloosheid voor een (beperkte) groep van outsiders (Sels, 2008)

Pleidooien in verband met arbeidsmobiliteit allude- ren dus frequent aan het onderscheid tussen werk, werkloosheid en inactiviteit, en aan de stromen tus- sen deze drie arbeidsmarktposities. In de boordta- bel vatten we deze stromen als vormen van *socio- economische mobiliteit*. We verdelen de bevolking op arbeidsleeftijd (15-64 jaar) in drie socio-econo- mische posities (de werkenden, de werklozen en de niet-beroepsactieven) en we gaan na welke perso- nen in de periode van een jaar van positie verande- ren. We maken gebruik van de administratieve ge- gevens van het Datawarehouse Arbeidsmarkt & So- ciale Bescherming bij de Kruispuntbank Sociale Ze- kerheid.

De *werkenden* zijn alle personen met een job als loontrekkende of zelfstandige. Zij verrichten betaalde arbeid en staan als het ware met beide voeten in de arbeidsmarkt. De *werklozen* zijn de niet-werken- de werkzoekenden met een werkloosheidsuitke- ring van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening (RVA). Zij bieden zich aan op de arbeidsmarkt en zijn beschikbaar voor een job. In deze groep omvat- ten 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-be-*

roepsactieven, tot slot, zijn de personen die geen be- taalde arbeid verrichten noch uitkeringsgerechtigd werkloos zijn. Het betreft personen die op het mo- ment van de registratie – tijdelijk of definitief – niet beschikbaar zijn voor de arbeidsmarkt (onder ande- re huisvrouwen, loopbaanonderbrekers, vrijgestel- de werklozen, gepensioneerden), alsook de school- verlaters in wachttijd.

Tabel 1 toont de stromen tussen de drie socio-econo- mische posities in de periode 2005-2006. De perso- nen die tussen 31 december 2005 en 31 december 2006 van positie veranderden, zijn in het vet aange- duid.

In 2005 waren er in totaal bijna 2,55 miljoen wer- kenden tussen 15 en 64 jaar. Van deze groep wer- kenden zijn er een jaar later nog steeds 2,40 miljoen werkend, 35 406 personen werden werkloos en 108 648 personen verlieten (tijdelijk) de arbeids- markt 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 heeft (94,3%).

De werklozen zijn daarentegen veel minder stand- vastig: van de 164 548 werklozen in 2005 zijn er een jaar later 91 364 nog steeds werkloos. Dat is iets meer dan de helft (55,5%). Bovendien is 17,1% niet-beroepsactief geworden. Opmerkelijk is voor- al dat slechts iets meer dan een op de vier werklo- zen (27,4%) een jaar later een job gevonden heeft.

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

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

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

De Hoge Raad voor de Werkgelegenheid (2006) wees er al op dat België tot de groep van landen behoort waar de transitie naar werk het minst frequent voorkomt, met weliswaar nog beduidend lagere kansen voor Wallonië dan voor Vlaanderen. Dit is precies de insider/outsider-barrière waar we eerder aan refereerden.

Van de 1,32 miljoen niet-beroepactieven tot slot, blijft de meerderheid ook in 2006 niet-beroepsactief (88,3%). Toch heeft ook 10,1% een job gevonden en is een kleine groep van 1,2% doorgestroomd naar de (vergoede) werkloosheid.

In omvang zijn de grootste stromen die 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 vooral 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 of 9,2% van de bevolking op arbeidsleeftijd.

Mobiliteitsindicatoren

We presenteren hier mobiliteitsindicatoren die de omvang en richting van mobiliteit kunnen uitdrukken en die het mogelijk maken om verschillende groepen op de arbeidsmarkt te vergelijken. Tabel 2 geeft de socio-economische mobiliteit, de uitstroom uit werk, de doorstroom naar werk en de jobmobiliteit in Vlaanderen naar geslacht en leeftijd.

De *socio-economische mobiliteit* drukt 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 zijn de verschillen eerder beperkt, al is de socio-economische mobiliteit iets hoger bij vrouwen dan bij mannen. Terwijl 9,7% van de vrouwen een jaar later in een andere socio-economische positie zit, geldt dit voor 8,8% van de mannen. Naar leeftijd zien we dat vijftigplussers het minst mobiel zijn (5,7%). Bij de jongeren ligt de socio-economische mobiliteit daarentegen beduidend hoger (17,4%). Het loopbaanpatroon van jongeren is doorgaans minder stabiel. Het begin van de loopbaan is immers een woelige periode met vooral veel transities tussen werk en werkloosheid.

De *uitstroom uit werk* refereert aan de personen die op 31 december 2005 *wel* aan het werk waren en op 31 december 2006 *niet* aan het werk waren, ten opzichte van alle werkenden op 31 december 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. In totaal stroomde in Vlaanderen 5,7% van alle werkenden uit naar een niet-werkende positie in de periode 2005-2006. We zien dat het 'risico' om van een werkende naar een niet-werkende positie te stromen groter is bij de vrouwen dan bij de mannen. Van alle vrouwen met een job in 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 situeren zich daar tussen (8,3%). De hoge uitstroomgraad bij jongeren is eveneens toe te schrijven aan de lange zoektocht die ze vaak doorlopen alvorens een passende betrekking te vinden. Ze zijn ook vaker in tijdelijke contracten aangesteld, wat de kans vergroot dat ze tijdelijk zonder werk vallen. Dat de ouderen relatief hoog scoren hoeft ook niet te verwonderen. Zij bevinden zich op het einde van de loopbaan en zetten al 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. Of anders gezegd, bij hen is de kans om aan het werk te blijven het grootst.

Met de *doorstroom naar werk* verwijzen we naar de personen die op 31 december 2005 *niet* aan het werk en op 31 december 2006 *wel* aan het werk waren, ten opzichte van alle niet-werkenden op 31 december 2005. Globaal genomen was 12% van de niet-werkenden in 2005 een jaar later aan het werk. We kunnen dus stellen dat iets meer dan een op de tien niet-werkenden – werkloos of niet-beroepsactief – op een jaar tijd doorstroomt naar een job. We zien dat de kans om vanuit een niet-werkende positie in een job terecht te komen kleiner is voor vrouwen (10,9%) dan voor mannen (13,6%). De kans om door te stromen naar werk over een periode van een jaar is leeftijdsgebonden. Van de niet-werkende jongeren is 17,5% een jaar later aan het werk. Bij de 25-tot 49-jarigen is de kans om door te stromen naar werk zelfs nog iets groter (19,4%). Bij de oudste leeftijdsgroep is 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.

Jobmobiliteit meten we aan de hand van de verandering van (juridische) werkgever.² De jobmobiliteitsgraad meet het aandeel werknemers dat in de loop van 2006 van werkgever veranderde, ten opzichte van alle personen die van 31 december 2005 tot 31 december 2006 ononderbroken als werknemer aan de slag waren (behalve in uitzendarbeid).

Tabel 2 geeft aan dat 6% van alle loontrekkenden in het Vlaams Gewest in de periode 2005-2006 van werkgever veranderde. Het verschil tussen vrouwen en mannen is eerder beperkt: 5,7% van de loontrekkende vrouwen veranderde van werkgever, tegenover 6,3% van de mannen. De jobmobiliteit is sterk leeftijdsgebonden. Relatief gezien zijn het vooral jongeren die van job veranderen. Bijna een op de zes jongeren (14,8%) is jobmobiel. Naarmate de leeftijd stijgt, neemt de jobmobiliteit af. Bij de loontrekkenden van vijftig jaar en ouder is nog slechts 1,9% jobmobiel.

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 'hypermobile' 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.

Tabel 2.

Mobiliteitsindicatoren naar geslacht en leeftijd (15-64 jaar) (Vlaams Gewest, 2005-2006)

(%)	Socio-economische mobiliteit	Uitstroom uit werk	Doorstroom naar werk	Jobmobiliteit (loontrekkenden)
Totaal	9,2	5,7	12,0	6,0
Geslacht				
Vrouw	9,7	6,3	10,9	5,7
Man	8,8	5,1	13,6	6,3
Leeftijd				
15-24 jaar	17,4	12,6	17,5	14,8
25-49 jaar	8,3	3,9	19,4	6,1
50-64 jaar	5,7	8,3	1,9	1,9

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

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 geven hier de relatie tussen de doorstroom naar werk en de gemiddelde jobanciënniteit.

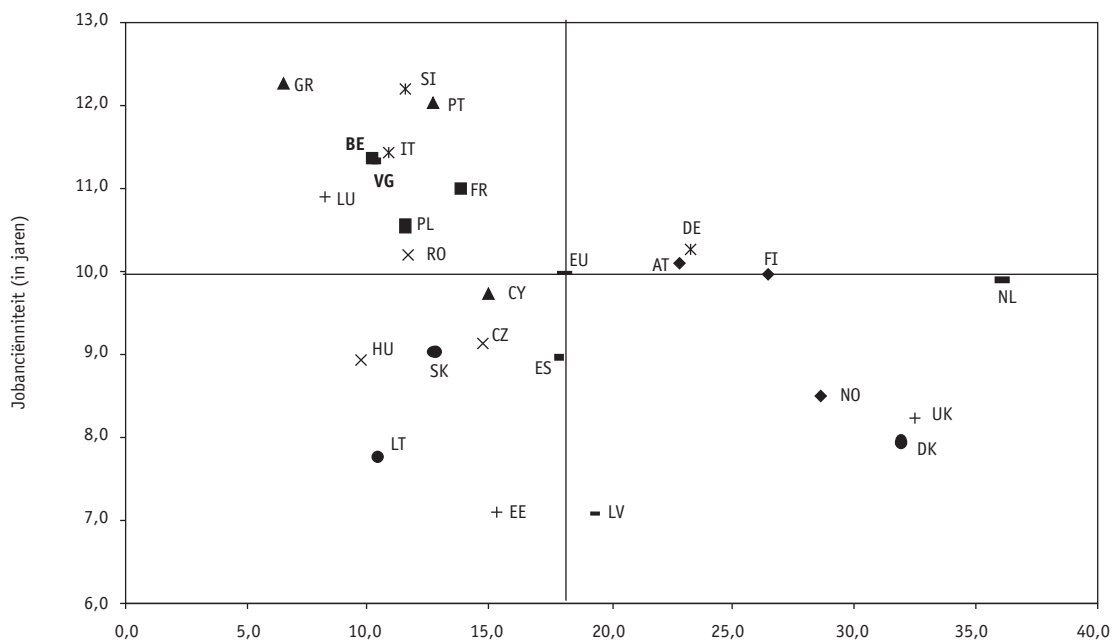
De doorstroom naar werk drukt de verhouding uit van de personen die in 2005 niet aan het werk waren en in 2006 wel aan het werk waren, op het totaal aantal niet-werkenden (werklozen en niet-beroepsactieven) op arbeidsleeftijd in 2005. Om deze graad in een Europees perspectief te zetten, maken we gebruik van de Labour Force Survey (LFS) en van de internationaal geldende definities van de Internationale Arbeidsorganisatie (ILO). 'Werkenden' zijn de personen die in de referentie-

week 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; en de 'niet-beroepsactieven' zijn dan personen die niet tot de werkenden noch tot de werklozen behoren.

Als tweede indicator berekenen we de gemiddelde jobanciënniteit, eveneens op basis van de LFS. We peilen hierbij voor alle werknemers naar het jaar waarin de huidige job begon en bepalen aan de hand hiervan hoe lang ze hun huidige job uitvoeren, uitgedrukt in jaren. Een hoge jobanciënniteit kan wijzen op een weinig mobiele arbeidsmarkt, een gemiddeld lage jobanciënniteit op veel transitities op de arbeidsmarkt. Anciënniteit en mobiliteit hebben echter geen eenduidige relatie. De gemiddelde anciënniteit van een arbeidsmarkt is immers

Figuur 1.

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



Bron: LFS (Bewerking Steunpunt WSE)

ook afhankelijk van de leeftjidsverdeling van de beroepsbevolking. Een eerder jonge beroepsbevolking zal automatisch 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.

Europa vertoont veel variantie wat doorstroom naar werk betreft. Gemiddeld in Europa maakt 18,1% van de niet-werkenden in 2005 de transitie naar werk in 2006. De gemiddelde jobanciënniteit voor werknemers in Europa bedroeg tien 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 1 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 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 is minder dan gemiddeld in Europa (18,1%). Tegelijkertijd is 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 is de doorstroom van niet-werk naar werk laag omdat een groot deel van deze jongeren nog volop aan de studies bezig is. Ook de ouderen hebben een lagere door-

stroom van niet-werk naar werk. Dit is gemiddeld in Europa zo, maar vooral in België en Vlaanderen liggen de doorstroomgraden 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 relatief weinig doorstroom van niet-werkenden naar werk in vergelijking met gemiddeld in Europa. In België en vooral Vlaanderen hebben de 25- tot 49-jarigen wel een hogere werkzaamheidsgraad dan gemiddeld in Europa: 80,2% in België en 85,8% in Vlaanderen tegenover 78,8% in Europa. Er zijn dus gewoonweg minder 25- tot 49-jarigen die kunnen doorstromen 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 wat betreft 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 en in de Scandinavische landen en Nederland zien we meer doorstroom naar werk in combinatie met een lage jobanciënniteit. Denemarken bijvoorbeeld heeft een eerder lage gemiddelde jobanciënniteit van acht jaar in combinatie met een hoge doorstroom naar werk (31,9%). De Deense 'gouden driehoek' is een typisch voorbeeld van verregaande flexibiliteit en focus op mobiliteit, 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, Stynen, De Winne & Gilbert, 2008).

Tot slot

Met de boordtabel mobiliteit op de arbeidsmarkt wil het Steunpunt WSE een set van indicatoren opbouwen rond arbeidsmobiliteit die periodiek geactualiseerd en geëvalueerd kan worden. Dit artikel bood een eerste overzicht van enkele belangrijke parameters. Het analytisch kader en de verdere uit-

werking van de boordtabel arbeidsmobiliteit zullen gepubliceerd worden in een WSE-rapport.

*Anne-Marie Booghmans
Luc Sels
Wim Herremans
Steunpunt WSE*

Noten

1. In de nabije toekomst is er wel een integratie in het Data-warehouse AM&SB voorzien van deze schoolverlaters in wachttijd, in het kader van een Agora-project van het Federaal Wetenschapsbeleid.
2. Als een werknemer bij dezelfde werkgever van job of functie verandert, wordt deze werknemer niet als jobmobiel beschouwd.

Bibliografie

- Sels, L. 2008. Arbeidsmobiliteit, vaart de arbeidsmarkt er wel bij? *Over.Werk, Tijdschrift van het Steunpunt Werk en Sociale Economie*, 18 (2): 41-53.
- Sels, L., Stynen, D., De Winne, S. & Gilbert, C. 2008. *Beschermde mobiliteit of beschermen tegen mobiliteit? Recepten voor een (te?) stabiele arbeidsmarkt*. WSE report 2008. Leuven: Steunpunt WSE.