

# Zeer kortlopende jobs, een al dan niet vermeende trend op de Belgische arbeidsmarkt?

***Het is een open deur dat onze arbeidsmarkt drastisch aan het veranderen is, maar niet altijd in de verwachte richting. Neem de opkomst van allerlei flexibele werkvormen. Met de regelmaat van de klok duikt het beeld op van een hyperflexibele arbeidsmarkt, dat zich ook nestelt in onze kijk op werknemers in loondienst en op de toekomst van het vaste dienstverband. In deze bijdrage belichten we de al dan niet vermeende trend naar zeer kortlopende jobs, gedefinieerd als jobs met een duurtijd van maximaal een kwartaal of twee opeenvolgende kwartalen. We verwachten dat deze in belang toenemen terwijl de langdurende jobs afnemen. Bovendien verwachten we dat het groeiende aandeel zeer kortlopende jobs vooral is gesitueerd bij jongeren en lage looncategorieën in specifieke sectoren, wat het beeld versterkt van toenemende precarisering van de Belgische arbeidsmarkt. Worden deze verwachtingen ook bevestigd voor de aanwervingen bij bedrijven en organisaties in de voorbije twee decennia?***

Bij flexibilisering van de arbeidsmarkt gaat het onder meer over externe numerieke flexibilisering, met werknemers die tijdelijke arbeidscontracten aaneenrijgen of op een andere manier buiten de klassieke loondienst (bijvoorbeeld als zelfstandige of freelancer) hun diensten aanbieden. Dit wordt nu eens positief bekeken, dan weer negatief. Enerzijds past de trend in een economie die zich beter leent tot arbeid op projectbasis in plaats van een langdurende vaste tewerkstelling. Vaak wordt er a priori van uitgegaan dat de economie er wel bij vaart. Anderzijds worden flexibele

arbeidscontracten geassocieerd met minder loopbaankansen, minder opleidingskansen, minder betrokkenheid bij het bedrijf, minder welzijn en meer gezondheidsklachten. Ook het bedrijf is hiermee niet gebaat, omdat de productiviteit en innovatiekracht eronder kunnen lijden.

In het licht hiervan is het belangrijk om ons de vraag te stellen hoe deze flexibilisering evolueert en welke factoren er een rol in spelen. Deze bijdrage gaat dieper in op de zeer kortlopende jobs in loondienst op de Belgische arbeidsmarkt. Dit zijn jobs waarvan het begin en het einde binnen eenzelfde korte periode liggen, bijvoorbeeld een kwartaal of twee opeenvolgende kwartalen. We verwachten dat de jobs aan dit vola-

tiële uiteinde van de verdeling per saldo zullen toenemen. Meer kortlopende jobs passen in een 'flexibel schillenmodel' dat bedrijven de mogelijkheid biedt om beter in te spelen op pieken en dalen, en helpt kosten en risico's te reduceren als middel in de globale concurrentiestrijd (waarbij uiteraard ook andere vormen van flexibilisering worden ingezet, bijvoorbeeld inzake arbeidstijden). Ook de starre ontslagregeling (voor bedienden) kan de behoefte aan flexibele werkvormen doen toenemen. Daartegenover staat dat het net belangrijk kan zijn dat jobs een langere duurtijd hebben om individuele

investerings te laten renderen en om werknemers zich te laten ontplooiën.

## Focus op aanwervingen

---

Het voorkomen van zeer kortlopende jobs vormt het volatiele uiteinde in de verdeling van werknemers die maar terdege kan worden gemeten op basis van administratieve data. Voor deze bijdrage maken we gebruik van de unieke subset van werknemers op basis van gekoppelde werkgevers-werknemersgegevens bij de RSZ (Rijksdienst voor Sociale Zekerheid), het zogenaamde VIONA Leerstoel Arbeidsmarktdynamiek panel 1996-2015. Met Dynam en Dynam-Reg hebben we een omvattende benadering ontwikkeld om de bewegingen onderliggend aan de nettotewerkstelling op de Belgische en regionale arbeidsmarkten te ontleden (Goesaert & Struyven, 2016, 2017, 2018). Voor deze bijdrage focussen we op dynamische gegevens over aanwervingen en exits bij ondernemingen. De focus ligt niet op het type arbeidsovereenkomst (bepaalde of onbepaalde duur), het gaat dus om een contract-neutrale analyse. We observeren de duur van de tewerkstelling bij eenzelfde werkgever. Dit impliceert dat we in het geval van terbeschikkingstelling kijken naar de werkgever met wie een werknemer een dienstverband heeft gesloten, ook al kan het gaan om vele opeenvolgende korte dienstverbanden zoals in de uitzendsector.

Tot hiertoe is er in het kader van Dynam wel een duidelijk zicht op de jaarlijkse in- en uitstroom van werknemers, maar uitgebreid onderzoek naar de exacte duur van de tewerkstelling ontbreekt. Dit maakt dat we onvoldoende zicht hebben op de frequentie en het profiel van kort- en langlopende jobs. Welke bevolkingsgroepen zitten bovengemiddeld in zeer kortlopende jobs? In welke sectoren zien we meer zeer kortlopende functies? Hoe evolueren deze?

Er bestaat reeds onderzoek dat focust op loopbanen, hetzij op organisatorisch hetzij op individueel niveau. Deze studies maken meestal gebruik van enquête-onderzoek. Zo lichten Neefs en Herremans (2015) de gemiddelde jobanciënniteit op de Vlaamse arbeidsmarkt toe aan de hand van de EAK (Enquête naar de Arbeidskrachten) gegevens. Gemiddeld bleven werknemers in 2013 11,4 jaar bij

eenzelfde werkgever, ten opzichte van 11,2 jaar in 1992. Deze lichte stijging verbergt echter een daling van de jobanciënniteit bij de verschillende leeftijdsgroepen en wordt met andere woorden veroorzaakt door compositie-effecten. Er wordt echter geen bewijs gevonden voor een evolutie naar meer flexibele loopbanen, de daling in anciënniteit is eerder te wijten aan de opgeschoven intredeleeftijden. Deze EAK-gegevens bekijken jaar-op-jaar evoluties, en bieden geen informatie over jobs die slechts een of twee kwartalen lopen. Een ander recent bericht over onderzoek van hr-dienstverlener Acerta (Steel, 2018) brengt hierin meer detail. Volgens het krantenartikel zijn ongeveer tien procent van 44 000 recente contracten van onbepaalde duur na drie maanden al ontbonden en ongeveer een kwart van de contracten worden binnen het jaar stopgezet. Het initiatief hiervoor lag veelal bij de werknemer.

Onderzoek dat zich specifiek richt op kortlopende jobs, met analyse op kwartaalbasis en dat gebruikmaakt van administratieve gegevens, blijft op dit moment schaars. Gestandaardiseerde enquêtes zoals EAK lenen zich minder goed, ofwel omdat zeer kortlopende jobs zich niet hebben voorgedaan in de bevroegde referentieperiode, ofwel omdat de respondent ze niet vermeldt (hetzelfde geldt overigens voor het voorkomen van twee jobs gecombineerd door eenzelfde werknemer).

Hyatt en Spletzer (2017) richten zich specifiek op de kortlopende jobs – werknemers die maximaal een kwartaal bij een werkgever blijven – in de VS. Ze gebruiken hiervoor administratieve bronnen aangevuld met surveygegevens, zodat zowel informatie over de werknemer als over de werkgever beschikbaar is. Ze observeren een daling in het aantal kortlopende jobs, gelijklopend met een algemene daling in de aanwervings- en uitstroomdynamiek<sup>1</sup> (Davis & Haltiwanger, 2014; Hyatt & Spletzer, 2013). Het resultaat kan verklaard worden door een verandering in de compositie van de werkende bevolking (meer of minder jongeren), door de sectorale mix of door veranderingen in het productieproces (nood aan meer kort- of langlopende jobs). In de studie wordt echter geen doorslaggevende factor gevonden. Deze kortlopende jobs spelen bijkomend een belangrijke rol op de arbeidsmarkt, meer bepaald in het matchingproces tussen onderneming en werkzoekende: bij een slechte match

is het in ieders belang de overeenkomst zo snel mogelijk op te zeggen. Veranderingen in het aantal kortlopende jobs kunnen dan ook wijzen op een verbetering of verslechtering van de kwaliteit van dit matchingproces (zie Bulté & Struyven, 2014a, 2014b).

## Methode

---

In deze bijdrage richten we ons ook op het onderscheid tussen kort- en langlopende jobs, waarbij de duur van de job in kwartalen wordt gemeten (de kleinste duur beschikbaar). We gaan hierbij uit van een koppeling van het persoons- en bedrijfsniveau. Gekoppelde werknemers-werkgeversdata laten toe om de invloed van zowel sector- en bedrijfskenmerken (waaronder bedrijfseconomische prestaties) als persoonskenmerken te onderzoeken. Dit werkgelegenheidsperspectief blijft vaak onderbelicht in het loopbaanonderzoek. Ook vanuit een beleidsperspectief is het relevant om de rol van de onderneming erbij te betrekken. Dit laat toe vragen te beantwoorden zoals: evolueren we in de richting van een kortere verblijfsduur in organisaties? Voor welke sectoren geldt dit? Welke factoren hebben hierop een invloed?

We baseren dit onderzoek op het representatief panel van RSZ-tewerkstelling, opgebouwd in het kader van de VIONA Leerstoel Arbeidsmarktdynamiek, en beschouwen hierbij alle sectoren (publieke en private sector, inclusief de uitzendsector).<sup>2</sup> We hebben zicht op 20% van alle werknemers over de periode 1996-2015, wat neerkomt op 1,5 miljoen unieke werknemers. De steekproef wordt per kwartaal gecorrigeerd voor de uitstroom en instroom van werknemers, zodat we elk kwartaal 20% van de werkende bevolking in beeld hebben. We houden elk kwartaal bij welke personen zijn ingestroomd bij welke werkgever. Vervolgens kijken we wanneer de werknemers opnieuw uitstromen: is dit op korte termijn (binnen het kwartaal, na twee, drie of vier kwartalen) of zijn het eerder langlopende jobs (vijf kwartalen of meer)? We gaan met andere woorden de frequentie van deze verschillende verblijfsduren na voor alle aanwervingen in de beschouwde periode. Aangezien we de job over een voldoende lange tijd willen observeren, richten we ons voor de meest recente cijfers op de aanwervingen die gebeurd zijn in 2014.<sup>3</sup>

## Tegen de verwachting in minder zeer kortlopende jobs

---

Figuur 1 toont hoe de verhouding van de verblijfsduur bij een werkgever over de periode 1996-2014 is geëvolueerd. We bekijken hierbij telkens de aanwervingen die tijdens het tweede kwartaal gebeurd zijn. Het aandeel van jobs met een duur van een of twee kwartalen bij eenzelfde werkgever is over deze periode licht afgenomen: van 44,6 % in 1996 naar 41,6% in 2014. Vanaf het jaar 2000 nam het belang van deze jobs echter toe tot 48,2% in 2004, om vanaf 2006 terug te dalen. Het aandeel van zeer kortlopende jobs van maximaal een kwartaal evolueert van 25,4% in 1996 naar 21,7% in 2014, een afname met 3,7 procentpunten. Deze afname gaat in tegen de verwachting. Immers, het aandeel van flexibele werkvormen in loondienst gemeten bij aanwerving blijkt gestaag in opmars, zo leerde onze recente Dynam-analyse van alle Belgische aanwervingen (Goesaert & Struyven, 2017). De evolutie van de langlopende jobs volgt het spiegelbeeld: 41,1% van de aanwervingen in het tweede kwartaal van 2014 duurt langer dan een jaar, ten opzichte van 39,3% in 1996. In 2002 lag dit aandeel het laagst met 35,8%. Slechts een beperkt deel van de nieuwe jobs duurt drie of vier kwartalen – ook dit is opmerkelijk.

De bevinding van een afnemend aandeel van zeer kortlopende jobs ligt in de lijn van wat is vastgesteld voor de Verenigde Staten, een arbeidsmarkt met andere instituties en kenmerken dan de Belgische. Dit suggereert dat naast instituties (die overigens niet drastisch zijn gewijzigd in de Belgische context) nog andere factoren een rol spelen. In wat volgt zullen we enkele elementen verkennen die deze daling kunnen helpen verklaren.

## Ook jongeren evolueren naar minder zeer kortlopende jobs

---

Een eerste verklarend element is de leeftijd van de werknemers. Er is veel evidentie dat de eerste job waarin jongeren na afstuderen hun intrede doen op de arbeidsmarkt, van korte duur is. Zoals blijkt uit tabel 1 hebben jongere werknemers (onder de 25 jaar) vaker een kortlopende job: iets meer dan een kwart van de jobs duren niet langer dan een kwartaal, terwijl dit voor de andere werknemers 20% is. Ruimer bekeken duren 64,3% van de jobs

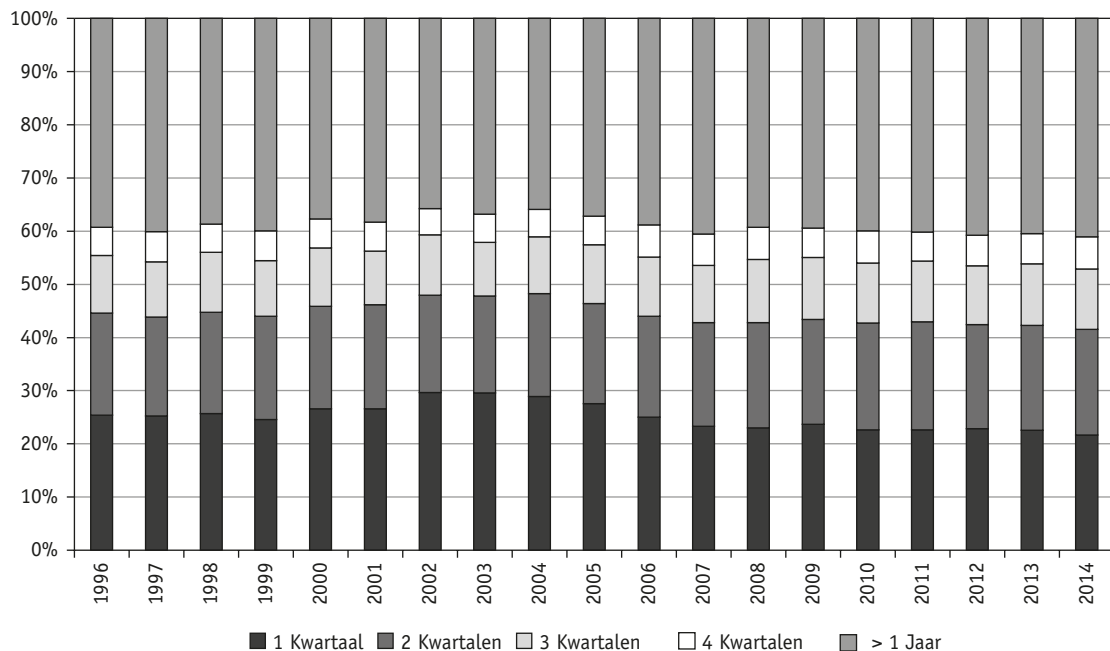
bij jongeren niet langer dan een jaar, terwijl dit bij de categorieën 25- tot 54-jarigen en ouder dan 54 respectievelijk 51,8% en 47,5% is. Opnieuw valt op dat de meeste jobs ofwel zeer kortlopend (een tot twee kwartalen) ofwel langlopend (meer dan een jaar) zijn. Een minderheid van de jobs duurt drie

of vier kwartalen. Het verschil tussen mannen en vrouwen is in deze eerder beperkt.

Figuur 2 geeft aan dat de evolutie gedreven kan worden door een compositie-effect: er werden de laatste jaren in verhouding minder jongeren

**Figuur 1.**

Evolutie verblijfsduur in job (België; 1996-2014)



**Bron:** HIVA-KU Leuven, panel dataset VIONA Leerstoel Arbeidsmarktdynamiek, 1996-2015

**Tabel 1.**

Verblijfsduur nieuwe jobs naar leeftijd (België; 2014)

Leeftijd bij aanwerving		1 kwartaal	2 kwartalen	3 kwartalen	4 kwartalen	> 1 jaar
< 25 jaar	Totaal	25,7%	20,8%	11,3%	6,4%	35,7%
	Man	26,3%	21,3%	11,5%	6,4%	34,6%
	Vrouw	25,1%	20,2%	11,2%	6,5%	37,0%
25-54 jaar	Totaal	19,3%	16,6%	9,8%	6,0%	48,2%
	Man	20,3%	17,3%	10,0%	6,1%	46,4%
	Vrouw	18,1%	15,9%	9,6%	6,0%	50,4%
> 54 jaar	Totaal	19,8%	13,5%	9,0%	5,2%	52,5%
	Man	18,9%	13,3%	8,6%	5,3%	53,9%
	Vrouw	21,5%	13,9%	9,5%	5,0%	50,0%

**Bron:** HIVA-KU Leuven, panel dataset VIONA Leerstoel Arbeidsmarktdynamiek, 1996-2015

aangeworven ten opzichte van de groep 25- tot 54-jarigen. Dit kan verklaren waarom de gemiddelde verblijfsduur de laatste jaren licht gestegen is. Kijken we echter specifiek naar de evolutie van de verblijfsduur voor de aanwervingen in de jongste leeftijdsgroep (figuur 3) dan observeren we ook hier een daling van het belang van de kortlopende jobs: in 1996 waren 33,0% van de aanwervingen in het tweede kwartaal jobs met een duur van een kwartaal, in 2003 volgt er een lichte piek, met een belang van 43,4%, in 2014 bedraagt dit aandeel nog 25,7%. Ook bij de jongeren merken we dus een gevoelige afname van zeer korte verblijfsduren bij eenzelfde werkgever. Mogelijk kan het toenemende aandeel van hoger opgeleiden hieraan ten grondslag liggen. Bij hooggekwalificeerde

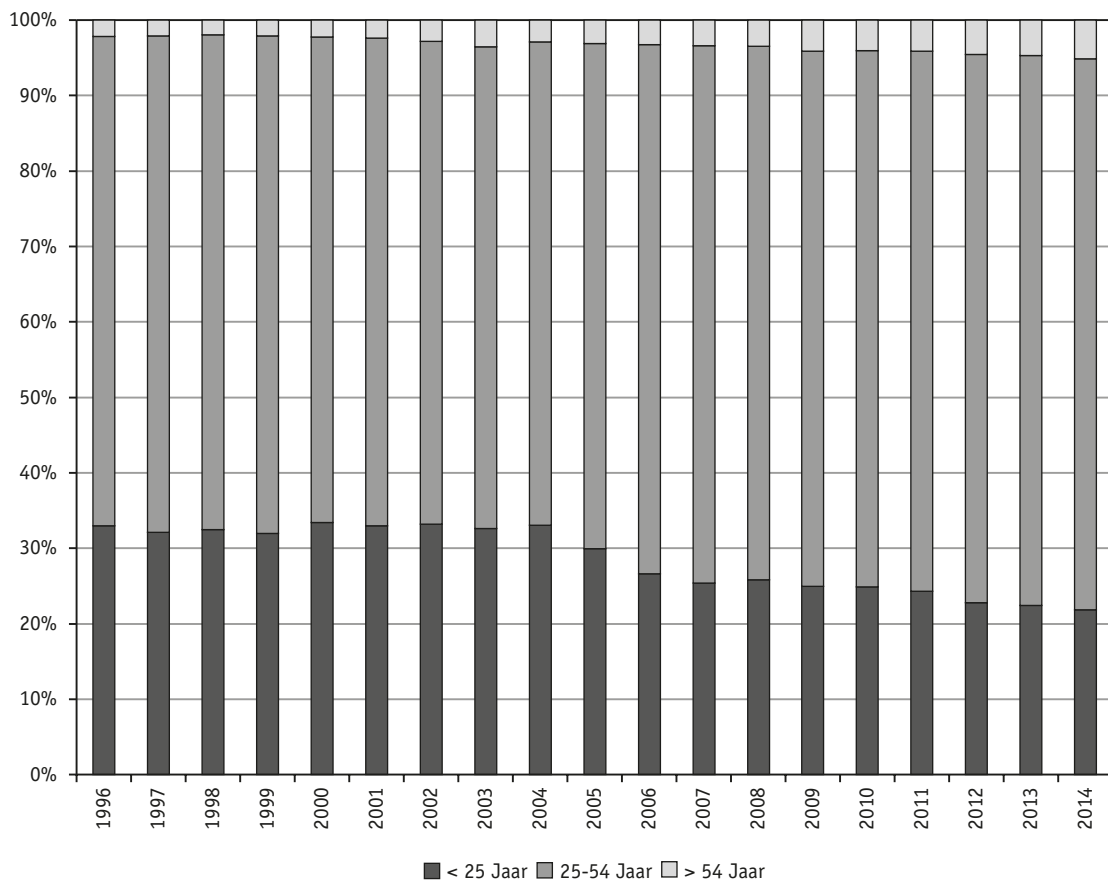
jobs veronderstellen we een langere verblijfsduur bij een werkgever in vergelijking met laaggekwalificeerde jobs.

## Ook deeltijders evolueren naar minder zeer kortlopende jobs

Tabel 2 kijkt in welke mate de jobduur afhangt van de arbeidsprestatie. We maken hierbij een onderscheid tussen voltijdse, deeltijdse en speciale prestaties. Deze laatste categorie omvat alle activiteiten die kortlopend zijn of een onregelmatige duur hebben, zoals uitzendwerk, seizoensarbeid of gelegenheidsarbeid in de horeca. Het hoeft niet te verbazen dat in deze laatste categorie ruim 68,3% van de jobs een

**Figuur 2.**

Verhouding van de aanwervingen naar leeftijd (België; 1996-2014)



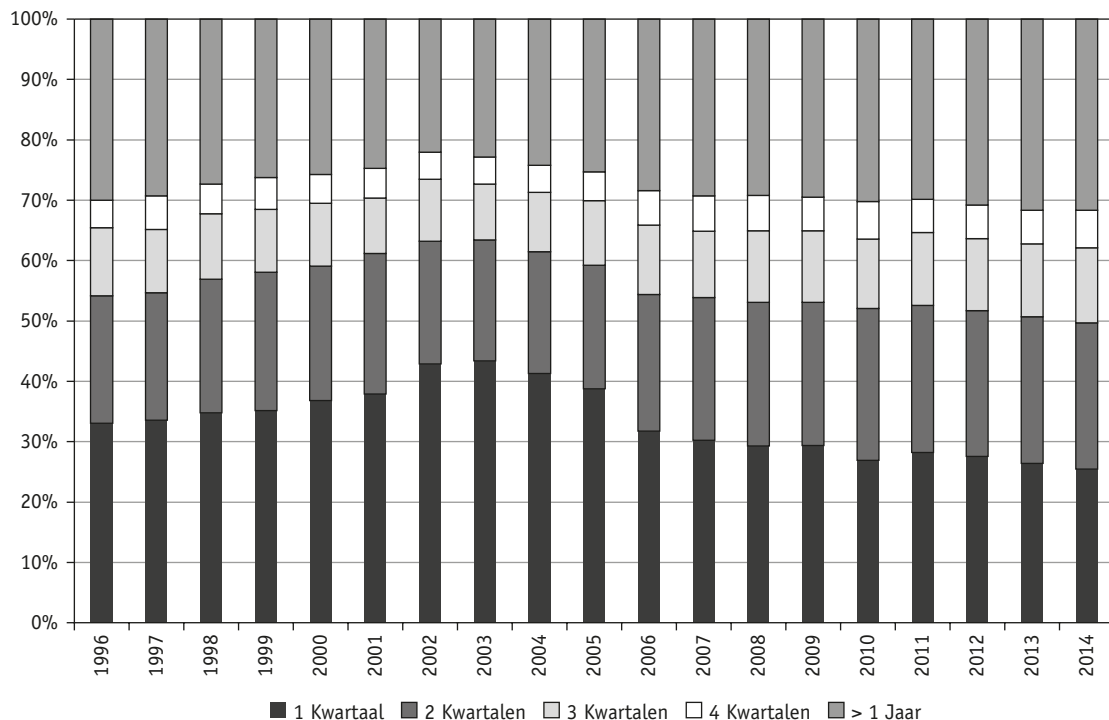
**Bron:** HIVA-KU Leuven, panel dataset VIONA Leerstoel Arbeidsmarktdynamiek, 1996-2015

of twee kwartalen duurt, slechts 11,7% van de werknemers in deze categorie blijven langer dan een jaar bij eenzelfde werkgever.<sup>4</sup> Voltijdse prestaties zijn doorgaans langlopende jobs: 64,7% van deze overeenkomsten duren langer dan een jaar, 10,7% van

de contracten worden na een kwartaal ontbonden.<sup>5</sup> De deeltijdse contracten hebben al een meer tijdelijk karakter: 52,4% van de jobs duren langer dan een jaar, 15,9% van de jobs hebben een maximumduur van 1 kwartaal. Voor deze contracten lijkt het

**Figuur 3.**

Evolutie verblijfsduur in job bij werknemers jonger dan 25 jaar (België; 1996-2014)



Bron: HIVA-KU Leuven, panel dataset VIONA Leerstoel Arbeidsmarktdynamiek, 1996-2015

**Tabel 2.**

Verblijfsduur nieuwe jobs naar prestatietype (België; 2014)

Arbeidsprestatie bij aanwerving		1 kwartaal	2 kwartalen	3 kwartalen	4 kwartalen	> 1 jaar
Voltijds	Totaal	10,7%	11,1%	7,8%	5,6%	64,7%
	Man	10,2%	11,0%	7,6%	5,6%	65,6%
	Vrouw	11,6%	11,3%	8,2%	5,7%	63,1%
Deeltijds	Totaal	15,9%	15,4%	9,8%	6,4%	52,4%
	Man	18,9%	17,3%	10,9%	6,5%	46,3%
	Vrouw	14,6%	14,7%	9,4%	6,4%	54,9%
Speciaal	Totaal	40,0%	28,3%	13,7%	6,3%	11,7%
	Man	39,3%	28,3%	13,8%	6,6%	12,0%
	Vrouw	41,2%	28,3%	13,5%	5,9%	11,1%

Bron: HIVA-KU Leuven, panel dataset VIONA Leerstoel Arbeidsmarktdynamiek, 1996-2015

verschil tussen mannen en vrouwen meer uitgesproken: 18,9% van de mannelijke werknemers blijven maximaal een kwartaal in dezelfde, tijdelijke job en 46,3% meer dan een jaar. Voor vrouwelijke werknemers wordt dit respectievelijk 14,6% en 54,9%.

In figuur 4 bekijken we vervolgens hoe de verschillende prestatietypes binnen de aanwervingen zijn geëvolueerd.<sup>6</sup> Het belang van voltijdse jobs is over de beschouwde periode met ongeveer 10 procentpunten gedaald, van 48,8% tot 39,3% in 2014. Opvallend is wel dat binnen elke prestatie categorie het belang van de zeer kortlopende jobs is gedaald. Figuur 5 vat dit samen voor de deeltijdse arbeidsprestaties: 45,6% van de deeltijdse aanwervingen in 1996 duurden maximaal twee kwartalen, in 2014 was dit aandeel gedaald tot 33,2%. Ongeveer de helft van de aanwervingen zijn voor een duur van langer dan een jaar, in het begin van de beschouwde periode was dit aandeel 40%. Het belang van de speciale categorie – uitzendjobs, kortlopende en onregelmatige jobs – nam de laatste jaren ook toe: in 1996 hadden

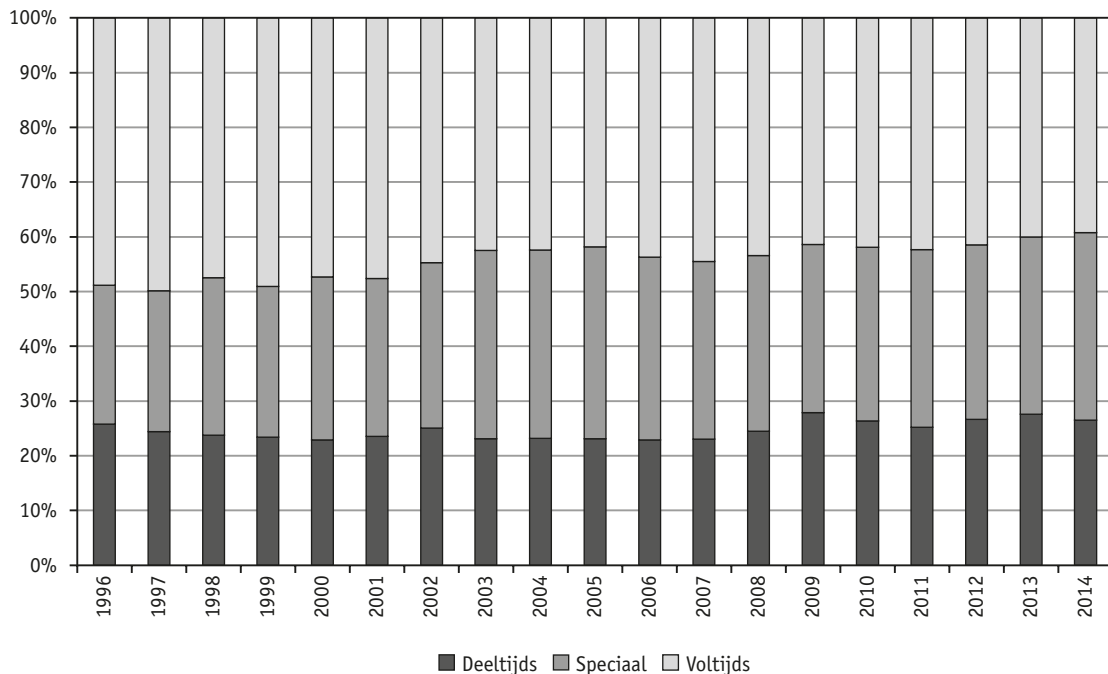
25,4% van de nieuwe aanwervingen een speciaal karakter, in 2014 34,3%. Vanaf 2003 observeren we een piek van dit type prestaties (35,1% in 2005), waarna het belang vervolgens af- en weer toenam. Het relatief hoge aandeel van zeer kortlopende jobs vanaf de periode 2002-2003 uit figuur 1 valt samen met een hoog aandeel onregelmatige arbeidsprestaties en een hoger aandeel jongeren in de aanwervingen (figuur 2); de laatste jaren zijn er relatief gezien meer oudere werknemers aangeworven.

## Volatiele tewerkstelling is ook een sectoraal fenomeen

De gemiddelde jobduur is niet voor alle sectoren gelijk. Tabel 3 vat enkele sectoren samen: onder meer in de industrie (69,2%), de financiële sector en het openbaar bestuur (beiden 75,5%) duren de meeste jobs vijf kwartalen of meer. Minder dan 10% van de jobs in deze sectoren duren maximaal een kwartaal. Andere sectoren hebben dan weer

**Figuur 4.**

Verhouding van de aanwervingen naar prestatietype (België; 1996-2014)



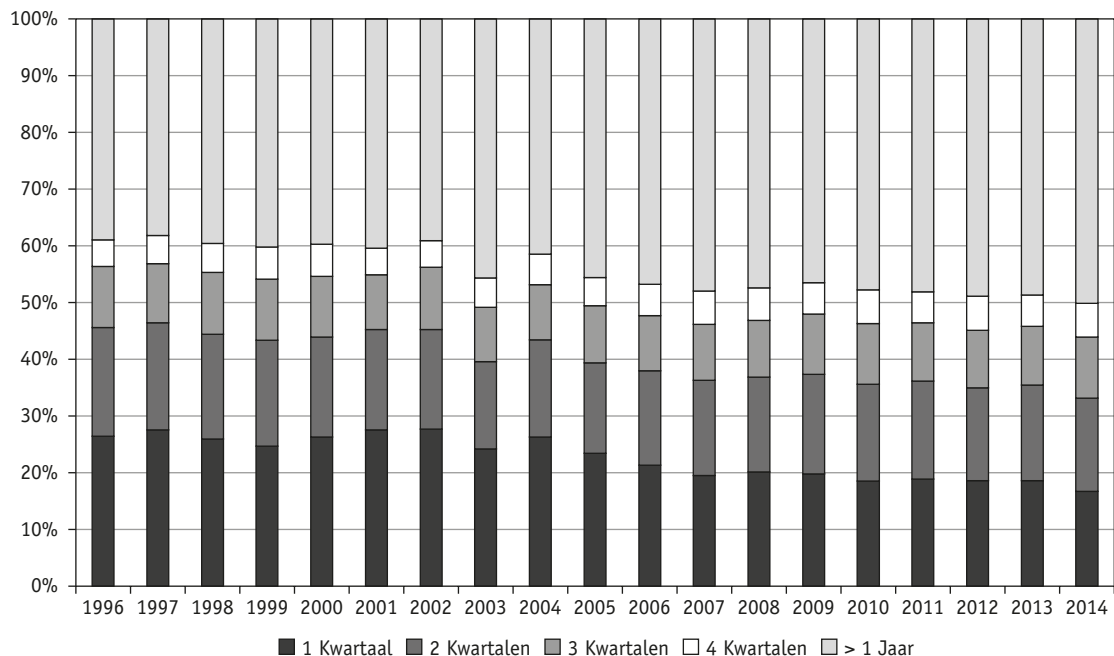
**Bron:** HIVA-KU Leuven, panel dataset VIONA Leerstoel Arbeidsmarktdynamiek, 1996-2015

een hoger aandeel kortlopende jobs. Kijkend naar aanwervingen met een maximale duur van twee kwartalen vallen onder meer de horeca (51,1%) op, alsook diensten in verband met gebouwen (35,7%), onderwijs (27,3%), werknemers die onder

het stelsel van de dienstencheques vallen (28,3%) en de bouwsector (27,6%). De resultaten voor de uitzendsector (63,8% van de aanwervingen) lopen gelijk met deze voor de speciale arbeidsprestaties uit tabel 2.

**Figuur 5.**

Evolutie verblijfsduur bij deeltijdse jobs (België; 1996-2014)



**Bron:** HIVA-KU Leuven, panel dataset VIONA Leerstoel Arbeidsmarktdynamiek, 1996-2015

**Tabel 3.**

Verblijfsduur nieuwe jobs naar sector (België; 2014)

Activiteit bij aanwerving	1 kwartaal	2 kwartalen	3 kwartalen	4 kwartalen	> 1 jaar
Industrie (NACE C)	8,8%	9,1%	7,9%	5,0%	69,2%
Bouw (NACE F)	12,5%	15,1%	9,1%	7,0%	56,4%
Handel (NACE G)	10,5%	12,2%	8,7%	6,4%	62,1%
Horeca (NACE I)	29,8%	21,3%	10,8%	6,6%	31,5%
Financiële activiteiten (NACE K)	5,4%	7,6%	5,9%	5,6%	75,5%
Openbaar bestuur (NACE O)	8,7%	7,9%	5,1%	2,8%	75,5%
Onderwijs (NACE P)	14,5%	12,8%	9,4%	5,7%	57,4%
Gezondheidszorg (NACE Q)	11,5%	11,4%	8,5%	6,5%	62,1%
Uitzendsector	37,8%	26,0%	15,3%	7,5%	13,5%
Dienstencheques (pc 322.01)	12,7%	15,6%	8,5%	6,3%	56,9%
Diensten ivm gebouwen (NACE 81)	16,4%	19,3%	9,3%	6,3%	48,7%

**Bron:** HIVA-KU Leuven, panel dataset VIONA Leerstoel Arbeidsmarktdynamiek, 1996-2015



## Zeer kortlopende jobs bij de laagste lonen

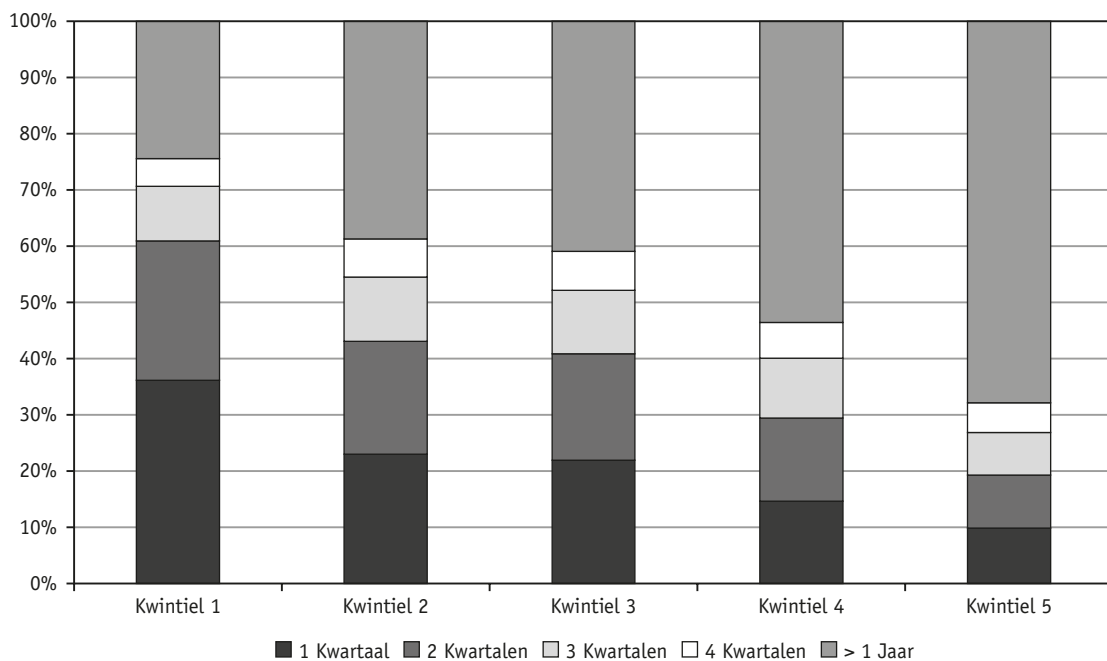
We bekijken tot slot de relatie tussen de jobduur en het loon van de werknemer. Hiertoe splitsen we de nieuwe jobs voor elk kwartaal op in loonkwintielen. De zeer kortlopende jobs zitten voornamelijk bij de laagste loonkwintielen: 36,1% van de jobs in het eerste loonkwintiel duren niet langer dan een kwartaal, 60,9% van de aanwervingen duren maximaal twee kwartalen. In de daaropvolgende kwintielen daalt dit aandeel tot respectievelijk 43%, 40,8%, 29,4% en 19,2%. Wat de jobs van vijf kwartalen of meer betreft, zien we het spiegelbeeld: in het hoogste loonkwintiel duren tot 67,9% van de jobs bij eenzelfde werkgever meer dan een jaar. In het eerste, laagste, loonkwintiel gaat het slechts over 24,4%. Het laagste loonkwintiel omvat bovendien niet enkel de jongste leeftijdscategorieën: 36,2% van de aangeworven personen in dit loonkwintiel is jonger dan 25 jaar.

Deze zeer kortlopende en minder goed betaalde jobs zitten voor een deel in de uitzendsector. Zo

vallen 30,4% van de jobs met een duur van een kwartaal in het laagste loonkwintiel onder NACE sector 78, dit omvat de terbeschikkingstelling van personeel (waaronder uitzendarbeid). Ook de landbouwsector is in dit kwintiel vertegenwoordigd (27,7%). De overige aanwervingen zitten verspreid over verschillende sectoren, zoals de detailhandel (7,8%), eet-en drinkgelegenheden (8,8%) en diensten in verband met gebouwen (1,6%).<sup>7</sup> De kortlopende jobs in het hoogste loonkwintiel zitten in hoofdzaak bij de terbeschikkingstelling van personeel (waaronder opnieuw uitzendarbeid, 29,5%), de gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening (14,1%) en het onderwijs (9,6%).

Voor de laagste lonen is het belang van de zeer kortlopende jobs – hier met een duur van maximaal twee kwartalen – over de beschouwde periode eerder toegenomen, van 61,7% in 1996 naar 65,7% in 2014 (zie figuur 7). Wel observeren we, nog altijd in het laagste loonkwintiel, eerst een toenemend en daarna een afnemend belang van de jobs met een duurtijd van maximaal een kwartaal, met opnieuw

**Figuur 6.**  
Verblijfsduur nieuwe jobs naar loonkwintiel (België; 2014)



**Bron:** HIVA-KU Leuven, panel dataset VIONA Leerstoel Arbeidsmarktdynamiek, 1996-2015

een piek in 2003, gecombineerd met een toenemend belang van jobs met een looptijd van twee kwartalen gedurende het laatste decennium. De daling van het aantal jobs met een duur van een kwartaal wordt met andere woorden gecompenseerd door een stijging van het aantal jobs met een looptijd tussen een en twee kwartalen.

## Besluit

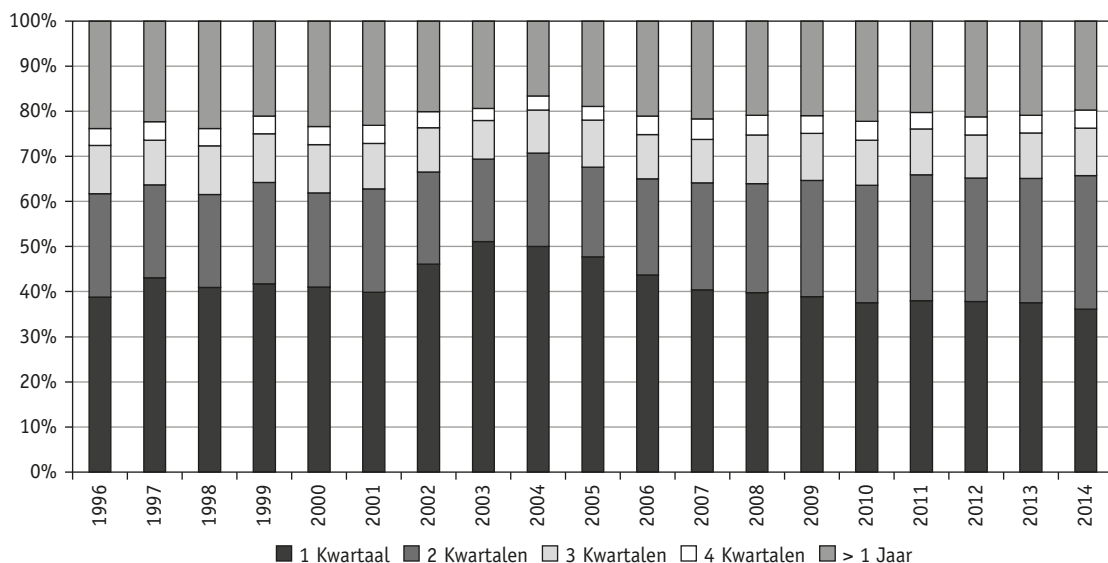
Voor analyses rond arbeidsmarktdynamiek, loopbanen en jobtransities vormen kortlopende jobs een interessante case. Het zijn jobs die omwille van hun vluchtige aard moeilijk gemeten kunnen worden en veelal buiten de scope van analyses vallen. Toch kunnen ze interessante elementen signaleren, over de aard en kwaliteit van jobcreatie, over het matching-proces, over de mate waarin deze jobs een opstap zijn naar meer langlopende jobs, maar ook over de precariteit van sectoren of van jobs bij bepaalde bevolkingsgroepen. In deze bijdrage brengen we op basis van administratieve gegevens dit type jobs voor het eerst op een arbeidsmarktbrede schaal in kaart voor de Belgische arbeidsmarkt.

Tegen de algemene verwachting in neemt het aandeel van de jobs die slechts maximaal een kwartaal duren, binnen het totaal aantal aanwervingen af met 3,7 procentpunten over een periode van bijna 20 jaar. Dit aandeel kent in 2003 wel een piek van bijna 30%, waarna het belang begint te dalen. Verschillende, soms tegenwerkende, factoren treden hierbij onderliggend op. Er worden over deze periode, relatief gezien, minder jongeren (onder de 25 jaar) aangenomen, werknemers die we vaker in zeer kortlopende jobs vinden. Toch zien we ook binnen deze leeftijdsgroep een evolutie naar minder jobs van zeer korte duur.

Ook het prestatietype speelt een rol: voltijdse jobs hebben gemiddeld een langere duur dan deeltijdse jobs en jobs met een onregelmatig karakter. Zo valt de piek in zeer kortlopende jobs in 2003 samen met zowel een relatief hoog aandeel jongeren onder de aanwervingen en meer kortlopende en onregelmatige prestaties. We observeren de laatste jaren opnieuw een toename van deze deeltijdse en speciale arbeidsprestaties bij de nieuwe aanwervingen. Toch stellen we ook vast dat werknemers in deeltijdse prestaties de laatste jaren gemiddeld langer in hun job bleven.

**Figuur 7.**

Evolutie verblijfsduur in job bij het laagste loonwintiel (België; 1996-2014)



**Bron:** HIVA-KU Leuven, panel dataset VIONA Leerstoel Arbeidsmarktdynamiek, 1996-2015

Doorheen deze analyse loopt de sectorale samenstelling van de aanwervingen: jobs in de industrie, de openbare besturen en de financiële sector kennen typisch een langere duur. Jobs in onder meer de uitzendsector, de landbouw, de handel, ondersteunende diensten en de horeca worden dan weer gekenmerkt door een zeer korte verblijfsduur bij eenzelfde werkgever. De opdeling naar loon toont alvast dat precariteit een aandachtspunt is: meer dan 60% van de jobs in het laagste loonkwintiel hebben een duur van maximaal twee kwartalen ten opzichte van 20% in het hoogste loonkwintiel.

In deze bijdrage rezen een aantal mogelijke verklaringen voor het fenomeen van licht afnemende volatiliteit in de loontrekkende tewerkstelling op de Belgische arbeidsmarkt. Het gewicht van deze en andere verklaringen op basis van formele decompositie wordt momenteel gemeten in het lopend onderzoek voor de VIONA Leerstoel Arbeidsmarktdynamiek.

Tim Goesaert

Ludo Struyven

Onderzoeksgroep Onderwijs en Arbeidsmarkt, HIVA KU Leuven

## Noten

1. Zij meten deze frequentie ten opzichte van het totaal aantal jobs in elk kwartaal. Het belang van dit type jobs nam af van 11,4% in 1996 tot 6,0% in 2012.
2. De cijfers in deze bijdrage zijn onder voorbehoud. We voorzien nog een bijkomende koppeling met KSZ-gegevens, waardoor de resultaten licht kunnen afwijken. We behouden in deze dataset alle jobs met een positief bruto dagloon, alsook het aantal gewerkte dagen. Vanaf 2003 is het brutoloon op kwartaalbasis voor de seizoenarbeiders en werknemers in de landbouw immers niet beschikbaar.
3. We gebruiken in deze bijdrage de begrippen job, baan, tewerkstelling en aanwerving als synoniemen.
4. Dit kan een werknemer zijn die meer dan een jaar bij eenzelfde uitzendkantoor is ingeschreven.
5. Dit vertoont overeenkomsten met de Acerta-studie (Steel, 2018), waar tot 10% van de contracten van onbepaalde duur na een kwartaal wordt ontbonden.
6. We hanteren hierbij de indeling die door de RSZ wordt opgesteld. De categorie 'speciaal regime' omvat alle arbeidsprestaties die niet aan een regime van x aantal uren per week kunnen worden verbonden. Ook uitzendwerkers

vallen onder deze categorie. Daarnaast telt deze categorie ook seizoenarbeiders en gelegenheidswerkers (in de horeca en land- en tuinbouw).

7. Indien we de oefening herhalen zonder de uitzend- of de landbouwsector vinden we een gelijkaardig resultaat: ongeveer 42% van de aanwervingen in het laagste loonkwintiel hebben een duur van maximaal 2 kwartalen, ten opzichte van 13% in het hoogste loonkwintiel.

## Bibliografie

- Bulté, S., & Struyven, L. (2014a). *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 1/2014). Leuven: HIVA-KU Leuven.
- Bulté, S., & Struyven, L. (2014b). Churning op de Belgische arbeidsmarkt: als niet de jobcreatie aan de basis ligt van werknemersbewegingen. *Over.werk. Tijdschrift van het Steunpunt WSE*, 24(3), 98-107. Leuven: Steunpunt Werk en Sociale Economie / Uitgeverij Acco.
- Davis, S.J., & Haltiwanger, J. (2014). *Labor Market Fluidity and Economic Performance* (NBER Working Paper 20479). Cambridge: National Bureau Of Economic Research.
- Goesaert, T., & Struyven, L. (2018). *Arbeidsmarktdynamiek in en tussen de Belgische gewesten en provincies. Jaarlijkse bewegingen van jobs en werknemers op basis van de periode 2014 tot 2016*. Leuven: HIVA-KU Leuven.
- Goesaert, T., & Struyven, L. (2017). *Voltijds, deeltijds of als flexwerker bij een nieuwe werkgever. Trends in de aanwervingsdynamiek op de Belgische arbeidsmarkt*. Leuven: HIVA-KU Leuven.
- Goesaert, T., & Struyven, L. (2016). *Sectorale en regionale dynamiek van de Belgische arbeidsmarkt: nieuwe inzichten op basis van de DynaM release 2015*. Leuven: HIVA-KU Leuven.
- Hyatt, H.R., & Spletzer, J. (2017). The Recent Decline of Single Quarter Jobs. *IZA Journal of Labor Economics*, 46(1), 166-176.
- Hyatt, H.R., & Spletzer, J. (2013). The Recent Decline in Employment Dynamics. *IZA Journal of Labor Economics*, 2(1), 5.
- Neefs, B., & Herremans, W. (2015). Een baan voor het leven? Over jobanciënniteit en arbeidsmobiliteit op de Vlaamse arbeidsmarkt. *Over.Werk. Tijdschrift van het Steunpunt WSE*, 25(2), 136-145. Leuven: Steunpunt Werk en Sociale Economie / Uitgeverij Acco.
- Steel, T. (2018, april 24). Kwart werknemers houdt job nog geen jaar vol. *De Tijd*, p. 3.