

Vijf inzichten van Dynam-onderzoek die onze kijk op de arbeidsmarkt veranderden

Ludo Struyven - KU Leuven & HIVA

ABSTRACT

Ons land is rijk aan statistieken over de arbeidsmarkt. Hoe informatief gangbare statistieken ook zijn, de onderliggende stromen van werknemers, banen en werkgevers blijven verborgen. Vanuit een dynamisch perspectief op de arbeidsmarkt komen er jaarlijks veel meer nieuwe banen en aanwervingen in beeld dan vermoed. Om die verborgen dynamiek in kaart te brengen, is in 2010 door HIVA KU Leuven in samenwerking met RSZ een nieuwe methode ontwikkeld, die de naam 'Dynam' meekreeg. De Dynam-methode vertrekt van werknemersstromen om te corrigeren voor schijnbare veranderingen in de tewerkstelling bij splitsingen, overnames, fusies of administratieve wijzigingen (de zogenoemde worker flow-methode). De correctie is van belang om overschattingen in de tewerkstellingsdynamiek te vermijden. Een tweede vernieuwing van Dynam is het gebruik van de ruwe RSZ-data waarop de correctiemethode wordt toegepast: data die de volledige populatie loontrekkenden omvatten, met aan de bron gekoppelde gegevens van werknemers en werkgevers en recent ook met gegevens van de kruispuntbank KSZ. Last but not least staat Dynam(-Reg) voor een samenwerkingsverband met RSZ en de gewestelijke overheden IWEPS, BISA en het Departement WSE. Het project groeide uit tot een unieke cijferbron over de dynamiek van en op de arbeidsmarkt. In deze bijdrage presenteren we vijf centrale bevindingen uit het jarenlange onderzoek op de Dynam-cijferreeksen, inzichten die onze kijk op de arbeidsmarkt hebben veranderd.

Dynam staat al bijna vijftien jaar lang synoniem voor dynamiek van de arbeidsmarkt. Om dat te vieren, vond op 12 september 2024 het tweede Dynam-Reg Colloquium plaats en verscheen er een lijvig themanummer van het Belgisch Tijdschrift voor Sociale zekerheid, met vijftien bijdragen over dynamiek, loopbaantransities en flexibilisering (onder redactie van Struyven & Goesaert, 2024). Bepaalde bijdragen zijn gebaseerd op de analyse van cijferreeksen die in het kader van Dynam zijn opgebouwd en die te raadplegen zijn op de projectwebsite (www.dynamstat.be). Daarnaast heeft Dynam geleid tot een resem onderzoeksbevindingen, waaruit we hier vijf hoogtepunten presenteren: vijf inzichten die onze kijk op de arbeidsmarkt hebben veranderd. Voorafgaand lichten we Dynam als interfederaal platform beknopt toe.

Dynam als interfederaal platform

Om de dynamische dimensie van de arbeidsmarkt in ons land in kaart te brengen, is in 2010 Dynam gecreëerd, een samenwerking tussen HIVA en RSZ, en met ondersteuning van de Federgon-Leerstool. In 2014 is de samenwerking uitgebreid met de Waalse, Brusselse en Vlaamse entiteiten IWEPS, BISA en het Departement Werk en Sociale Economie. De arbeidsmarktdynamiek zoals gedefinieerd in Dynam vertrekt van werknemersstromen, gecorrigeerd voor schijnbare veranderingen in de tewerkstelling bij splitsingen, overnames, fusies of administratieve wijzigingen. De correctie is van belang om overschattingen in de tewerkstellingsdynamiek te vermijden.

De gecorrigeerde Dynam-data omvatten de volledige populatie loontrekkenden in ons land. Deze data bevatten gegevens van werknemers én werkgevers, die gekoppeld zijn aan de bron (*linked employer-employee data*).

Het Dynam-project groeide over een periode van bijna vijftien jaar uit tot een unieke cijferbron over de dynamiek van en op de Belgische arbeidsmarkt, zowel op federaal en gewestelijk als op het subregionale niveau van provincies en kleinere regio's (in Vlaanderen *referentieregio's*, in Wallonië *bassins d'emploi*). Dynam als interfederaal platform fungeert als draaischijf voor het ontwikkelen, produceren en publiceren van statistieken over de arbeidsmarktdynamiek, wetenschappelijk ondersteund door het onderzoeksteam bij HIVA-KU Leuven. In 2018 werd geïnvesteerd in een nieuwe website (www.dynamstat.be), die volledig in twee talen toegankelijk is. Steeds meer gebruikers (overheidsinstanties, sociale partners, werkgeversfederaties, ...) vinden hun weg naar de Dynam-Reg-cijfers, vaak ook met in een tweede beweging een vraag naar diepere analyses op maat (evolutie in- en uitstroomdynamiek, profiel werknemers, herkomst van nieuwe werknemers, verblijfsduur in nieuwe job, ...). De jaar-op-jaar gegevens worden tweemaal per jaar geüpdatet (foto's op het eind van het tweede kwartaal en van het vierde kwartaal). Dynam wordt bovendien veelvuldig gebruikt door beleidsinstanties, voor monitoring en voor onderzoeksdoeleinden. Ook in wetenschappelijke kringen groeit het belang van gedocumenteerde en gecorrigeerde administratieve data over meerdere meetpunten. Met het Departement WSE werd het initiatief genomen voor verdiepend onderzoek naar trends in de vraag- en aanbodveranderingen voor de Vlaamse arbeidsmarkt, in de vorm van de VIONA-Leerstool 'Loopbaantransities en Arbeidsmarktdynamiek' (Goesaert et al., 2019a; Huysmans et al., 2024a).

Het luik dat momenteel het verst is ontwikkeld, is de dynamiek van aanwervingen en exits van werknemers (inclusief profielkenmerken van job en werknemer), en positieveranderingen tussen opeenvolgende jaren (bewegingen tussen sectoren, instroom vanuit niet-werkende posities, bestemming van exit-bewegingen, ...). Beleidsmatig spelen deze indicatoren in op de toenemende focus op transitie naar en op de arbeidsmarkt. Het onderzoek dat met de opgebouwde datareeksen kon worden gevoerd, heeft nieuwe kennis opgeleverd over het functioneren van de arbeidsmarkt. We vatten het hier samen in vijf inzichten die onze kijk op de arbeidsmarkt veranderden.

De arbeidsmarkt is dynamischer dan tewerkstellingsevoluties doen uitschijnen

Het idee dat er te weinig mobiliteit is op onze arbeidsmarkt is een van de meest wijdverbreide zorgen over de arbeidsmarkt die regelmatig wordt geuit door politici, denktanks en academische experts. De rigiditeitskwestie vestigt onze aandacht op de mobiliteit, doorgaans uitgedrukt in de gemiddelde verblijfsduur in een baan (jobanciënniteit), of ruimer, in de netto-evolutie van mensen die bijkomend aan de slag gaan (werkgelegenheidsgraad of werkzaamheidsgraad). Hoe informatief ook, deze indicatoren tonen slechts één perspectief op de arbeidsmarkt. De arbeidsmarkt is dynamischer dan globale tewerkstellingscijfers doen uitschijnen (Struyven, 2024).

Als het statische perspectief wordt ingeruild voor een dynamisch perspectief, komen er jaarlijks veel meer nieuwe banen in beeld dan vermoed. Onder de motorkap gaat het er hevig aan toe. Ook bij een economische terugval worden jobs gecreëerd, net zoals er banen verdwijnen tijdens economische groei.

Dynam staat voor de verschuiving van een netto-perspectief van globale evoluties naar een bruto-perspectief van jobs en werknemers: jobs die gecreëerd of vernietigd worden en werkenden die erbij komen of weggaan. Van de globale netto-stroom naar de bruto-componenten van in- en uitstroom van jobs en werkenden. Zo geeft de decompositie van de in- en uitstroom een correcter beeld van de aanwervingsbehoefte bij bedrijven en organisaties dan het saldo van de in- en uitstroom. Dit dient als vertrekpunt voor onderzoek naar de omvang en de kenmerken, de antecedenten en de gevolgen van de dynamiek van de arbeidsmarkt.

Een benadering gebaseerd op instroom én uitstroom geeft meerdere aangrijpingspunten voor beleid

Het feit dat er banen verdwijnen, hoeft vanuit de globale omvang van de arbeidsmarkt gezien niet per definitie een probleem te zijn, op voorwaarde dat er elders voldoende banen bijkomen. Met de digitalisering en automatisering ontstaan er ingrijpende transitienoden bij werknemers, waarop beleid kan inspelen met passende maatregelen zoals reallocatie en bijscholing. Voor de betrokken individuen en bedrijven vormt dit een moeilijke opgave die de nodige beleidsaandacht vergt, zeker als het verlies van banen massaal is bij een of meerdere bedrijven en geconcentreerd is in de tijd.

In het debat over arbeidskrapte ligt de focus op de instroom vanuit de totale groep niet-werkenden. De keerzijde is: hoe de uitstroom uit de job beperken of kort houden. Of het nu gaat om werkzoekenden, langdurig zieken of inactieven, voor deze groepen telt dat de kans op herintegratie groter is bij vroegtijdige interventie. Vandaar het belang van de focus op de uitstroom uit een job en niet enkel de instroom in een job: wie stroomt snel weer in bij een andere werkgever, of blijft voor langere tijd zonder werk. Er zijn namelijk twee kanten aan het fenomeen van in- en uitstroom bij een werkgever (Goesaert et al., 2023).

Vanuit een dynamisch perspectief is het van belang deze unieke inkijk met behulp van Dynam-data te onderscheiden. Met de Dynam-cijfers zien we jaar-op-jaar dat van alle uitstromers ongeveer de helft niet is ingestroomd bij een andere werkgever. Vanuit de uitstroom gezien is bijgevolg de vraag: pikken deze uitstromers alsnog aan met een job? Vanuit de instroom gezien is de vraag veeleer omgekeerd: in welke mate slaagt men erin om vanuit een niet-werkende (werkzoekende of niet-beroepsactieve) positie opnieuw aan de slag te gaan? Een aanzienlijk deel van de recent uitgestroomde werknemers blijkt niet op korte termijn (binnen het jaar) bij een andere werkgever van start te gaan (Goesaert et al., 2023). Een deel van hen gaat op (vervroegd) pensioen, belandt in de arbeidsongeschiktheid of is nog op zoek naar een andere baan. Los van het beperkte aandeel dat met (vervroegd) pensioen gaat, schuilt hier een omvangrijke arbeidsreserve met recente werkervaring die dreigt te verdwijnen langs de achterdeur van de arbeidsmarkt.

Beleid voor de arbeidsmarkt is gebaat bij een onderscheid tussen stock en flow. De stock, gedefinieerd als 'blijvende en in- & uitstromende werknemers', geeft een statischer kijk op de arbeidsmarkt. De flow peilt specifiek naar de in- en uitstromende werknemers, en benadert accurater de realiteit van aanwervingen en exits bij werkgevers.

Meer externe rotatie van werknemers binnen het bestaande jobaanbod (churning) wijst op groei van de tewerkstelling

Wanneer het personeelsverloop stijgt, wijst dat in de eerste plaats op een aantrekkende arbeidsmarkt. Het personeelsverloop zegt iets over jobcreatie, direct en indirect. Direct, omdat meer jobs de eerste motor zijn voor meer aanwervingen. Jobs die vooral worden ingevuld door personeelsverloop, dus door kandidaten vanuit een andere onderneming, naast kandidaten die al langer werkzoekend, of - ruimer - niet-werkend zijn (zie volgende inzicht). Indirect, omdat werknemers nu meer in beweging komen om zelf van job te veranderen. Zij zijn op zoek naar een betere match in een voor de onderneming bijkomende job, of een al langer bestaande job (externe rotatie of *churning*) die nu vacant is omdat de werknemer is uitgestroomd naar een andere werkgever, omdat de werknemer op pensioen is gegaan, of om andere redenen. Dit vormt de tweede motor voor meer aanwervingen (Struyven, 2018).

De impact van beide motoren op het personeelsverloop zien we in de zogenoemde ijsberggrafiek van de job- en werknemersdynamiek op het niveau van België, van de drie gewesten, van de provincies en van arbeidsmarktregio's.

Deze grafiek brengt, jaar-op-jaar, de evolutie in beeld van aanwervingen (instroom) en jobcreatie (niveau van de jobs, waarin binnen een bepaalde jaar-op-jaar periode meerdere werknemers actief kunnen zijn). Globaal geldt dat de werknemersdynamiek driemaal zo groot is als de jobdynamiek. De intersectorale baan-naar-baan mobiliteit is driemaal groter dan de intrasectorale mobiliteit. Jaarlijks zijn bijna een op vijf werknemers in een onderneming nieuw. Van de nieuwe werknemers die instromen zijn zeven op tien wisselingen binnen bestaande arbeidsplaatsen (churning). Kortom, als het totaal aantal jobs toeneemt, creëert dit niet alleen kansen voor intreders op de arbeidsmarkt, er kan ook meer geschoven worden tussen jobs.

Wie werkt, maakt het meeste kans op een nieuwe job

Ongeveer de helft van alle werknemers die voor een nieuwe job aangeworven worden, zijn al aan het werk. Op basis van de gekoppelde Dynam-KSZ databron (foto's op 31 december) was in 2021 57 procent van de instroom bij werkgevers in Vlaanderen het jaar voordien ook aan het werk, als loontrekkende of zelfstandige (zie Boogaerts et al., 2024, en de andere Dynam-bijdrage in deze Over.Werk-editie van Huysmans et al., 2024b). Zoomen we in op het kwartaal voor de aanwerving (RSZ/KSZ-steekproef van 10 procent, hoofdjob bij werkgevers in Vlaanderen), dan was een kleine 40 procent het kwartaal voor de aanwerving ook aan het werk, naast een deel van de groep van 31 procent die het kwartaal voor de aanwerving de positie 'andere' had en eveneens aan het werk kan zijn geweest, bijvoorbeeld bij Europese instellingen of in het buitenland. Zowel jaar-op-jaar als kwartaal-op-kwartaal gegevens zijn een graadmeter voor het aandeel van werk-naar-werk transitie, met al dan niet een korte periode tussen twee jobs. Afhankelijk van de definitie, methode en data schommelen de resultaten. Dynam-onderzoek heeft voor het eerst die bewegingen zo gedetailleerd in kaart gebracht (Goesaert et al., 2019b). Loopbaanbewegingen zijn een belangrijke graadmeter van een goed functionerende arbeidsmarkt. De cijfers tonen dat niet-werkende werkzoekenden in hun zoektocht naar een baan in grote mate en in vele sectoren in concurrentie treden met werkenden. Dat geldt des te meer voor andere categorieën, zoals langdurig zieken of inactieven.

Werkzoekenden en andere niet-werkenden vinden vooral een job in de horeca en de uitzendsector, de zogenoemde instapsectoren. Dit zijn ook de sectoren met de meeste kortgeschoolden en personen met een migratieachtergrond. In de industrie, de logistiek en het openbaar bestuur zijn 50 tot 70 procent van de aanwervingen werkenden (Dynam-KSZ koppeling, 2021). Wel blijkt een deel (rond 35 à 40 procent) van de instroom van onder meer de industrie of de logistieke sector ook via de uitzendsector te verlopen. De resultaten roepen vragen op over de openheid van een groot deel van de bedrijfssectoren voor zogenaamde *outsiders*. Vooral de gezondheidszorg, openbare diensten en het onderwijs zijn gesloten sectoren. De industrie en de financiële sector zijn meer open sectoren. Werkzoekenden en kansengroepen worden vooral in de horeca en in de uitzendsector aangeworven, maar krijgen elders minder kansen. Net daarom is het belangrijk om hen te blijven begeleiden en bijscholingskansen te geven.

Rond de helft van de nieuw gestarte werknemers (2018) blijft, eens aangeworven, maar een tot twee kwartalen tewerkgesteld bij de nieuwe werkgever (in hoofd- of bijjob), zo'n 22 procent blijft langer dan twee jaar (Goesaert & Struyven, 2018). Hierbij wordt geen stijgende trend van zeer kortlopende jobs geobserveerd op de Vlaamse arbeidsmarkt: het aandeel kortlopende jobs van minder dan twee kwartalen stijgt slechts zeer licht, van 49 procent in 2014 tot 51 procent in 2018. Deze stijging doet zich voornamelijk voor bij de 55-plussers, waar het aandeel kortlopende jobs na aanwerving stijgt van 43 procent in 2014 tot 48 procent in 2018. Hierbij speelt de invoering van de flexi-jobs een belangrijke rol, die typisch een kortere duurtijd hebben. Hoewel de jobduur na aanwerving geen sterke evolutie blijkt te kennen, stijgt het aantal werk-naar-werk transitie jaarlijks licht. In 2014 had 8,98 procent van alle loontrekkende werknemers één jaar later een andere loontrekkende job. In 2018 is dit gestegen tot 10,96 procent.

De kansen op een duurzame loopbaan zijn ongelijk verdeeld

Een korte duur van de arbeidsrelatie bij één werkgever is niet per se negatief, op voorwaarde dat dit een opstap vormt naar een stabielere baan. Een groep van mensen blijft langere tijd verstoken van duurzame tewerkstelling. Vooral kortgeschoolde mensen wisselen korte periodes van laagbetaalde arbeid af met periodes van werkloosheid en inactiviteit. Meer werk-naar-werk transitie zijn goed voor de arbeidsmarkt, maar niet voor de outsiders zonder werk en voor werknemers die in een zwakkere positie zitten. De tweedeling tussen werkenden en niet-werkenden krijgt er met ons onderzoek een dimensie bij: ook bij de verdeling van jobs en het opbouwen van continuïteit in de loopbaan zijn het de laaggeschoolden en migranten die sneller opnieuw werkloos of inactief vallen. Die periodes van niet-werk blijken ook de latere jobkansen negatief te beïnvloeden. Vandaar de conclusie om veel meer in te zetten op externe jobrotatie, ook tussen sectoren, voor werknemers in een zwakkere positie. De vertegenwoordigers van de sectoren hebben daartoe een sterk instrument van sectoraal beheerde opleidingsfondsen in handen, die ze samen kunnen inzetten om intersectorale mobiliteit te stimuleren. Het is ook het instrument om preventief grote schokken, bijvoorbeeld in de financiële sector, op te vangen.

De kans op een duurzamer verloop van de loopbaan na een transitie naar (ander) werk is niet gelijk verdeeld. Groepen waarvan bekend is dat zij een kwetsbare positie hebben op de arbeidsmarkt, zoals kortgeschoolden, vrouwen, ouderen en personen met een niet-EU migratieachtergrond, hebben vaker een instabiel verloop tijdens de verdere beroepsloopbaan. Bovendien neemt het loon voor de groepen met een instabiel verloop amper toe.

Al in het vroegere loopbanenonderzoek (VIONA-Leerstool) stelden we tegelijk vast dat deeltijds, tijdelijk of flexibel werk voor een deel van de voormalig niet-werkenden wel degelijk een opstap is naar meer loopbaanzekerheid. In het recente VIONA-onderzoek hebben we die bevindingen verder onderbouwd op basis van sociale sequentie-analyse, een procesmatige methode om over een langere periode de volgorde waarin gebeurtenissen – zoals opeenvolgende positieveranderingen tijdens de loopbaan – plaatsvinden, te onderzoeken. In plaats van de loopbaan van werknemers te bekijken vanuit één enkele transitie tussen twee tijdstippen, houdt deze methode rekening met het mogelijk grillige verloop van loopbaanpaden van werknemers. Op basis van sequentie-analyse over een periode van vijf jaar na aanwerving komt het onderzoek tot elf clusters van loopbaantrajecten, die zich laten samenvatten in vier groepen: de stabiel werkenden, de volatiel werkenden, de niet-werkende outsiders en de ‘anderen’. Loopbanen blijken padafhankelijk, in de zin dat vroegere stappen in de loopbaan het verdere loopbaantraject mee bepalen, maar deze voorgeschiedenis is niet allesbepalend.

De groep van stabiel werkenden omvat 53,4 procent van de aanwervingen en wordt gekenmerkt door de hoogste stabiele lonen. De groep van de volatiel werkenden (15,6 procent) blijft gedurende vijf jaar na de aanwerving grotendeels aan het werk, maar wel met meer transitie naar opeenvolgende jobs of periodes zonder werk. De niet-werkende outsiders (12,5 procent) omvat de personen die een groot deel van de beschouwde periode na de aanwerving niet aan het werk zijn; veeleer zijn zij werkzoekend, niet-beroepsactief, rechthebbend op een leefloon of arbeidsongeschikt. De vierde en laatste categorie (18,5 procent) die aanvankelijk werd aangeworven, komt na de aanwerving overwegend terecht in een ‘andere’ socio-economische positie. Het gaat voornamelijk om seizoenarbeiders in de landbouw.

Deze bevindingen suggereren de nood aan een loopbaanperspectief bij beleidsmaatregelen. Het binair onderscheid tussen werkend en niet-werkend, waarop beleid vaak nog is gestoeld, volstaat niet meer. Zo kan men denken aan het uitbouwen van opvolging en nazorg bij VDAB-trajecten, waarbij het contact blijft behouden tussen de werkzoekende en de tewerkstellingsdienst.

Bepaalde beleidsmaatregelen lijken vooral uitgetekend voor de cluster van de stabiel werkenden, met een vereiste van een minimum aan werkervaring (in volume of duur). Denk bijvoorbeeld aan loopbaancheques, waarbij de persoon minstens over zeven jaar (of 2555 dagen) werkervaring moet beschikken. Ook voor de Vlaamse aanmoedigingspremie – een aanvullende uitkering indien de werknemer bijvoorbeeld tijdskrediet, ouderschapsverlof of palliatief verlof opneemt – moet de werknemer twaalf maanden aaneensluitend een contract hebben gehad, al dan niet bij dezelfde werkgever. Voor de kinderopvang in Vlaanderen geldt vanaf 1 april 2024 voorrang aan die personen die minstens vier vijfde of voltijds werken. Vanuit eenzelfde logica zijn er ook voorrangsregels voor sociale huurwoningen. Hoewel we er ons van bewust zijn dat bepaalde maatregelen ontworpen zijn met het oog op een specifieke doelgroep, zijn bovengenoemde elementen duidelijk minder evident voor de groep van volatiel werkenden of van niet-werkende outsiders, waar we onderbroken loopbanen observeren. De loopbaantrajecten die deze personen volgen, worden gekenmerkt door veel transities in en uit werk, en meer kortlopende jobs. Deze groepen zullen bijgevolg moeilijker kunnen beantwoorden aan de voorwaarden van deze maatregelen. Loopbaanondersteunend beleid wordt beter niet vanuit een statisch perspectief op tewerkstelling ontworpen, maar dient rekening te houden met de veelheid en diversiteit van loopbaantypes en de turbulentie in loopbanen van kwetsbare groepen.

BIBLIOGRAFIE

- Boogaerts, T., Huysmans, K., Goesaert, T., & Struyven, L. (2024). *Wie zit er achter de in- en uitstroomcijfers ? Profiel van de aanwervingen en exits op de Belgische en regionale arbeidsmarkten*. Dynam Paper, HIVA, KU Leuven. <https://www.dynamstat.be/nl/publicaties/wie-zit-er-achter-de-in-en-uitstroomcijfers>
- Goesaert, T., & Struyven, L. (2018). Zeer kortlopende jobs, een al dan niet vermeende trend op de Belgische arbeidsmarkt? *Over.Werk. Tijdschrift van het Steunpunt Werk*, 28(1), 145-155. Leuven: Steunpunt Werk / Uitgeverij Acco.
- Goesaert, T., Struyven, L., Huysmans, K., Boogaerts, T., & Vets, P. (2023). *Arbeidsdynamiek van jobs, werknemers en jobveranderingen in 10 trends (Dynam-Reg Release 2023 Q2)*. <https://www.dynamstat.be/nl/nieuws/arbeidsdynamiek-van-jobs-werknemers-en-jobveranderingen-in-10-trends>
- Goesaert, T., Struyven, L., & Vandekerckhove, T. (2019a). Dynamiek en flexibilisering van de arbeidsmarkt op basis van stromen van werkenden. Bevindingen van de VIONA Leerstoel Arbeidsmarktdynamiek 2017-2019. *Over.Werk. Tijdschrift van het Steunpunt Werk*, 29(2), 45-54. Steunpunt Werk / Uitgeverij Acco.
- Goesaert, T., Vandekerckhove, T., & Struyven, L. (2019b). *Transities op de arbeidsmarkt en dynamiek van loopbanen. Een ruimere analyse op basis van longitudinale steekproefdata (1996-2015)*. Rapport in het kader van de Viona-Leerstoel Dynamiek van de arbeidsmarkt, HIVA, KU Leuven. <https://hiva.kuleuven.be/nl/nieuws/docs/zkd2106-loopbanenrapport-eind-nl-web.pdf>
- Huysmans, K., Goesaert, T., Boogaerts, T., & Struyven, L. (2024a). Loopbaantransities in dynamisch perspectief. *Belgisch Tijdschrift voor Sociale Zekerheid*, 65(3), 403-424.
- Huysmans, K., Goesaert, T., Struyven, L., & Boogaerts, T. (2024b). Gelaagde loopbanen binnen de uitzendsector: de rol van uitzendwerk in de loopbaan van werknemers vanuit een dynamisch perspectief. *Over.Werk. Tijdschrift van het Steunpunt Werk*, 34(2), 53-62.
- Struyven, L. (2024). Iedereen aan boord krijgen op de arbeidsmarkt of iedereen aan boord houden? In: HIVA-KU Leuven (Red.). *50 jaar HIVA: een halve eeuw onderzoek met impact*. HIVA-KU Leuven, 15-21.
- Struyven, L. (2018). Arbeidsmobiliteit als stoelendans. *Sociologie Magazine*, 26(4), 6-8.
- Struyven, L., & Goesaert, T. (2024). Redactioneel. Dynamiek van de arbeidsmarkt en transitie tijdens de loopbaan. *Belgisch Tijdschrift voor Sociale Zekerheid*, 65(3), 311-541.