

# REDACTIONEEL

**DOOR | LUDO STRUYVEN EN TIM GOESAERT**

---

Onderzoeksinstituut voor Arbeid en Samenleving (HIVA), KU Leuven

“Het Belgische systeem is veel te rigide en te veel gericht op het vrijwaren van het status quo op de arbeidsmarkt”, luidde het verdict van 64 economen in ons land in De Tijd van 24 april 2024. In een oproep om de productiviteitsgroei vooraan op de agenda te plaatsen, somden zij ‘een dynamische arbeidsmarkt’ op als één van de 10 punten: “In ideale omstandigheden leidt de arbeidsmarkt mensen naar de meest productieve ondernemingen. Het Belgische systeem is veel te rigide en te veel gericht op het vrijwaren van het status quo op de arbeidsmarkt. Meer mobiliteit, meer loondifferentiatie en meer flexibiliteit zijn nodig om de productiviteitsgroei te ondersteunen.”

---

## **DE ARBEIDSMARKT ALS ACHILLESCHIEL VOOR BREDE WELVAART**

Dynamiek van de arbeidsmarkt en mobiliteit op de arbeidsmarkt zijn inderdaad geen doel op zich. Zij vormen wel de belangrijkste determinant voor onze toekomstige welvaart. Immers, onze welvaart wordt in essentie bepaald door hoeveel mensen aan het werk zijn en hoeveel output per persoon die mensen leveren (de productiviteit). Toch is bovenstaande analyse eenzijdig. Het gaat alleen over groei in termen van werkgelegenheid en toegevoegde waarde. Pleitbezorgers van ‘brede welvaart’ zien dit ruimer: niet economische productie en groei zijn het uitgangspunt, wel wat mensen nu en in de toekomst van waarde vinden. Natuurlijk vinden mensen het van belang om een baan te hebben en inkomen. Maar het gaat ook om een nuttige bijdrage leveren, om persoonlijke ontwikkeling, om gezondheid, om sociale contacten, om tevredenheid en zelfvoldoening, om aandacht voor natuur en milieu. De dynamiek van de arbeidsmarkt, aldus de Tilburgse hoogleraar Ton Wilthagen, vormt aldus de achilleshiel voor de brede welvaart.

Het idee dat er te weinig mobiliteit is op onze arbeidsmarkt is één 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 (tewerkstellingsgraad of werkzaamheidsgraad). Hoe informatief ook, deze indicatoren tonen slechts één perspectief op de arbeidsmarkt. De arbeidsmarkt is dynamischer dan globale tewerkstellingscijfers doen uitschijnen.

---

## **EEN DYNAMISCH PERSPECTIEF OP DE ARBEIDSMARKT**

De arbeidsmarkt is inherent dynamisch, maar dat komt onvoldoende tot uiting in de gangbare statistieken over de arbeidsmarkt in ons land. In plaats van enkel te focussen op de netto-evolutie of de gemiddelde arbeidsmobiliteit, focus een dynamisch perspectief op de onderliggende bewegingen van werknemers en werkgevers. Er is veel beweging

op de arbeidsmarkt, maar over de omvang, de aard, de onderlinge samenhang en de evolutie van die bewegingen vinden we weinig terug in de gebruikelijke statistieken. Het is zelfs niet mogelijk een antwoord te geven op de eenvoudige vraag hoeveel personen op jaarbasis in dienst treden of hun baan verliezen bij ondernemingen of vestigingen. De verschillende lagen van arbeidsmarktdynamiek blijven doorgaans verscholen en de focus ligt eenzijdig bij de netto-evolutie, het topje van de ijsberg. Vergelijk het met een meer: de waterspiegel lijkt nauwelijks te bewegen, maar onder het wateroppervlak doen zich wel degelijk grote stromen voor. Niet enkel naar en van de arbeidsmarkt, maar ook op de arbeidsmarkt. Niet enkel van werknemers in en uit ondernemingen, maar ook van bijkomende en verdwijnende jobs, groeiende en krimpende ondernemingen, startende werkgevers en stopzettingen als werkgever.

Het diepere perspectief van de dynamiek van de arbeidsmarkt helpt om de juiste verhoudingen te zien in de globale evolutie en gepaste beleidsmaatregelen te nemen. Bijvoorbeeld, het feit dat er banen verdwijnen hoeft vanuit 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.

Ook de monitoring van onze arbeidsmarkt staat voor nieuwe opgaven. In het debat over arbeidskrapte ligt de focus op de grote groep langdurig zieken en inactieven, terwijl onderzoek leert dat de kans op herintegratie groter is bij vroegtijdige interventie. Vandaar dat niet enkel cijfers nodig zijn over de instroom in een job vanuit werkloosheid of andere vormen van inactiviteit, maar ook cijfers over de uitstroom uit een job: wie stroomt snel weer in bij een andere werkgever, of blijft voor langere tijd zonder werk. Er zijn met andere woorden twee kanten aan het fenomeen van in- en uitstroom bij een werkgever. 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. 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. Een verdere opvolging en monitoring van deze stromen dringt zich dan ook op.

---

#### **DYNAM IN ONTWIKKELING**

Om de dynamische dimensie van de arbeidsmarkt in ons land in kaart te brengen, is in 2010 Dynam gecreëerd, in een samenwerking tussen HIVA en RSZ, en met ondersteuning van de Federgon Leerstoel. In 2014 is de samenwerking uitgebreid met de Waalse, Brusselse en Vlaamse entiteiten IWEPS, BISA, en het Departement

Werk & 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. Zonder correctie zouden de ruwe RSZ-data aanleiding geven tot een aanzienlijke overschatting van de dynamiek.

Het Dynam-project groeide over een periode van bijna 15 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 referentieregio's, c.q. bassins d'emploi.

In een eerste fase van Dynam lag de focus op het in beeld brengen van de bruto jobcreatie en -destructie op de arbeidsmarkt. In 2013 volgde een verdere verdieping met de toevoeging van de werknemersdynamiek (in- en uitstroombewegingen van werknemers). Een belangrijke stap volgde in 2015 met de samenwerking en inbreng van de gewestelijke instanties (IWEPS, BISA en departement WSE), waardoor ook regionale en subregionale dynamieken in kaart worden gebracht. De uitbreiding met de gefedereerde entiteiten vormde de start van Dynam-Reg. Een recente (maar niet laatste) ontwikkeling betreft de koppeling tussen Dynam en het datawarehouse AM&SB (arbeidsmarkt en sociale bescherming), zodat ook andere profielkenmerken gelinkt kunnen worden aan de cijfers over de werknemersdynamiek: nationaliteit, opleidingsniveau, socio-economische positie, e.a.

Het is dan ook in dit laatste luik – de werknemersdynamiek – dat Dynam momenteel inhoudelijk het verst is ontwikkeld. Denk hierbij aan aanwervingen en exits van werknemers (inclusief profielkenmerken van job en werknemer), positieveranderingen tussen twee 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. Ook de andere cijfers blijven belangrijk en bewezen de voorbije jaren hun nut, waaronder: het opstarten en stopzetten van werkgevers (bv. tijdens en na een crisisperiode), en het in beeld brengen van groeiende of krimpende ondernemingen.

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](http://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, ...). Dynam wordt bovendien veelvuldig gebruikt door beleidsinstanties, voor monitoring en voor onderzoeksdoelinden. Ook in wetenschappelijke kringen groeit het belang van gedocumenteerde en gecorrigeerde administratieve data met evolutie over meerdere meetpunten. Met het Departement WSE werd het initiatief genomen voor verdiepend onderzoek naar trends in de vraag- en aanbod-veranderingen voor de Vlaamse arbeidsmarkt in de vorm van de Viona-Leerstool 'Loopbaantransities en Arbeidsmarktdynamiek'. Daarnaast zijn

er veelvuldige vragen voor data-toelevering aan Steunpunt Werk (in het kader van geïntegreerde arbeidsmarktprojecties), specifieke sectorale studies (bv. in- en uitstroom van de onderwijssector, zorgsector, uitzendsector). De Dynam-website voorziet een interactieve en dynamische omgeving om de belangrijkste cijferreeksen op te vragen. Met deze ontsluiting van de data komt Dynam tegemoet aan de toenemende behoefte van gebruikers om zelf de gegevens te raadplegen en de data-aanvraag aan te passen (subregionaal niveau, vergelijking over de tijd, gedetailleerde subsectoren, ...).

---

## DYNAM EN VERDER

Dit themanummer<sup>1</sup> is volledig gewijd aan de dynamiek van de arbeidsmarkt en transitie tijdens de loopbaan, en verschijnt ter gelegenheid van het tweede Dynam-Reg colloquium van 12 september 2024 in Leuven en de emeritaatsviering van prof. Ludo Struyven. De bijdragen variëren al naargelang het gaat om origineel onderzoek, een reflectie of een standpunt. Gemeenschappelijk is het dynamisch perspectief. Concepten en methodologie verschillen al naargelang de focus ligt op dynamiek van de arbeidsmarkt bij werkgevers en werknemers, mobiliteit tussen posities en statuten, transitie tijdens de loopbaan, en flexibilisering.

Een eerste reeks van bijdragen gaat dieper in op het uitgangspunt dat de arbeidsmarkt inherent dynamisch is. Hoe vertaalt dit zich statistisch? De methodologische keuzes bij Dynam in acht genomen, spreken de cijfers voor zich. Voor het hele land komen er – omgerekend – elke dag ruim 600 banen bij, terwijl er ruim 500 verdwijnen. De bijdragen van de Dynam-Reg partners IWEPS en BISA/IBSA brengen de diepere dynamiek in kaart voor hun regio. Beide bijdragen lezen als een noodzakelijke nuancering bij het simpelweg vergelijken van de netto tewerkstellingsevolutie tussen de regio's in ons land.

Valérie Vander Stricht, Matthieu Delpierre, en Olivier Meunier bespreken hoe Dynam wordt ingezet in de regionale monitoring, in een analyse met andere indicatoren. De auteurs van het Institut wallon de l'évaluation, de la prospective et de la statistique (IWEPS) analyseren specifiek voor het Waalse Gewest de relatie tussen werkgelegenheid, gemeten naar woonplaats, en banencreatie, gemeten naar werkplaats. Een nieuwe aanwerving komt niet noodzakelijkerwijs overeen met een netto banencreatie bij aanwezigheid van in- en uitstroombewegingen. Sinds 2014 hebben de bruto arbeidsstromen in omvang gewonnen en is de groei van aanwervingen en exits voornamelijk te wijten aan rotatie van werknemers op bestaande functies.

Gwendoline Moreau en Dries Cuyvers van het Brussels Instituut voor Statistiek en Analyse (BISA) focussen hun bijdrage op het verschil van perspectief voor de Brusselse grootstedelijke regio op basis van de werkplaats en de woonplaats van de loontrekkenden. De conclusie luidt dat de grotere werknemersdynamiek van de in Brussel wonende loontrekkenden in vergelijking met de inwoners van de andere gewesten in ons land te verklaren is door de grotere aanwezigheid van dynamische

---

(1) De redactie van dit themanummer is verzorgd door Ludo Struyven, Tim Goesaert, Thomas Boogaerts en Karen Huysmans (Dynam, HIVA, KU Leuven).

en conjunctuurgevoelige sectoren, de sterkere groei van de beroepsbevolking en het jongere profiel, en de grotere afwisseling van werk en niet-werk.

Frederic De Wispelaere (HIVA-KU Leuven) vraagt zich retorisch af of men nog wel kan spreken van de Belgische of de regionale arbeidsmarkt. Door het vrij verkeer van werknemers, de vrijheid van vestiging en het vrij verrichten van diensten is er immers een 'Europese arbeidsmarkt' ontstaan. Een aantal sectoren, zoals de bouw en het vrachtvervoer over de weg, telt een groot aantal inkomende gedetacheerde werknemers. Zij vormen een groeiende groep van arbeidskrachten tewerkgesteld door een werkgever die niet gevestigd is in het gastland. En zouden bijgevolg best meegeteld worden bij de totale binnenlandse werkgelegenheid van een land.

In de bulletins en het beleid van de arbeidsmarkt nemen vacatures een voorname plaats in. Hoe verhoudt de stroom van vacaturegegevens zich tot de stroom van reële aanwervingen? Voor het eerst beantwoorden Thomas Boogaerts, Karen Huysmans, Tim Goesaert en Ludo Struyven deze onderzoeksvraag, door beide grootheden op bedrijfsniveau te koppelen. Hun bijdrage toont aan dat 73 procent van de bedrijven die hebben aangeworven tussen 2016 en 2020 dit deden zonder een rechtstreeks geplaatste vacature bij VDAB. Met dien verstande dat de bedrijven mogelijk wel gebruik maakten van de andere vacaturecircuits, die op het ogenblik van het onderzoek nog niet konden gekoppeld worden. De afbakening tot de rechtstreeks gemelde vacatures laat wel toe om het vacaturerendement te berekenen. Gemiddeld werden per gemelde vacature 1,6 personen aangeworven, terwijl 40 procent van de bedrijven er niet in slaagden al hun vacatures in te vullen.

Maarten Gerard (ACV) houdt een pleidooi om de dynamiek op de arbeidsmarkt te versterken door het overstijgen van het marktdenken naar het participatie-denken, een overstap van markt naar agora. Cruciaal zijn collectieve voorzieningen die participatie moeten mogelijk maken, aldus de auteur. Voorbij de allocatielogica van vraag en aanbod, zoals bij de boven aangehaalde brede welvaart.

---

### **LOOPBAANTRANSITIES**

Een tweede reeks bijdragen belicht de loopbaantransities in het algemeen en van kwetsbare groepen in het bijzonder.

Een arbeidsmarkt-brede typologie van loopbaantransities in dynamisch perspectief wordt voor ons land voor het eerst ontwikkeld door Karen Huysmans, Tim Goesaert Thomas Boogaerts & Ludo Struyven. Op basis van sequentie-analyse over een periode van vijf jaar na aanwerving komen de auteurs tot 11 loopbaantrajecten, die zich laten samenvatten in vier groepen: de stabiel werkenden, de volatiel werkenden, de niet-werkende outsiders en de 'andere'. Loopbanen blijken padafhankelijk (vroegere stappen in de loopbaan bepalen het toekomstig loopbaantraject), maar deze voorgeschiedenis is niet allesbepalend.

Dat methodologische keuzes en modellen belangrijk zijn in het onderzoek naar loopbanen, wordt toegelicht door Stef Bouwhuis, Dimitris Pavlopoulos, Mauricio Garnier-Villarreal, en Laura Eberlein. Voor het eerst in ons land krijgt de lezer

een inleiding in Mixture Hidden Markov Modellen in sociaal-wetenschappelijk onderzoek, een procesmatige methode om over een hele periode de volgorde waarin gebeurtenissen – zoals opeenvolgende positieveranderingen tijdens de loopbaan – plaatsvinden, te onderzoeken.

Ellen Quintelier (Statbel) brengt in dit themanummer de dynamiek op de arbeidsmarkt in kaart op basis van een enquêtebenadering. Gebruikmakend van de panelgegevens van de Enquête naar de Arbeidskrachten (EAK) becijfert de auteur bewegingen naar en van de arbeidsmarkt en op de arbeidsmarkt, tussen arbeidsmarktposities (werkend, werkloos, niet-beroepsactief) en tussen beroepsstatuten (werknemer, zelfstandige). Kwartaal op kwartaal is Nederland met 6 procent koploper in het aandeel jobtransities, vooral door toedoen van de jongste leeftijdsgroepen. In België en Frankrijk verandert slechts 3 procent binnen de drie maanden van job, en in Duitsland 4 procent.

Dat de Enquête naar de Arbeidskrachten (EAK) als databron nieuwe conceptuele en methodologische toepassingen mogelijk maakt, blijkt uit de bijdrage door Sofie Cabus. Zij ontwikkelt in landenvergelijkend perspectief een nieuwe maatstaf voor de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt, en past deze aansluitingsscore toe op schoolverlaters in België. De aansluitingsscore tussen het diploma en de job verschilt al naargelang het onderwijsgebied. Bovendien belicht de auteur de evolutie in passende jobs bij meerdere opeenvolgende jobs na schoolverlaten.

Methodologische vernieuwingen zijn sterk afhankelijk van vernieuwingen in data. Het eGov 3.0 – programma betekent een nieuwe dynamiek in de gegevensuitwisseling tussen de ondernemingen (werkgevers) en de RSZ. Dat biedt nieuwe mogelijkheden om blinde vlekken op het domein van arbeidsmarktdata te helpen invullen. Koen Snyders (RSZ) houdt een pleidooi om voor zulk een ambitieuze vernieuwing te blijven samenwerken met de onderzoekswereld en met de gewestelijke beleidsinstellingen.

---

## **FLEXIBILISERING**

Eén van de veruitwendigingen van dynamiek op de arbeidsmarkt is de flexibilisering. In een steeds flexibeler arbeidsmarkt zet het beleid meer en meer in op het faciliteren van zeer flexibele tewerkstellingsvormen, van uitzendkrachten over Gelegenheidsarbeid in land- en tuinbouw tot flexijobs. Een heuse uitdaging voor de telling van onregelmatige tewerkstellingsvormen en het ontwikkelen van arbeidsmarktstatistiek, aldus Peter Vets (RSZ), die zich laat leiden door wat de statisticus kan leren van de fotograaf: bepalen wat helder in beeld moet komen. Wat geldt voor Dynam, geldt ook hier: gangbare methoden die uitgaan van het onderscheid werkend/niet-werkend schieten tekort.

In haar essay over flexwerkers op de Nederlandse arbeidsmarkt geeft Wendy Smits een onderbouwd overzicht van het profiel, de vormen en uitkomsten (subjectieve en objectieve) van flexibele tewerkstelling. Niet alleen is de ene ZZP'er de andere niet. Als flexland bij uitstek is de Nederlandse arbeidsmarkt aan haar grenzen gekomen inzake flexibilisering.

---

België leerde sinds 2016 één van de meest succesrijke vormen van flexibele tewerkstelling kennen, de zogenoemde flexijobs. Een centrale vraag is in hoeverre dit leidt tot verdringing van reguliere tewerkstelling. Dat blijkt vooralsnog een zwak effect te zijn, concludeert Bruno Van der Linden op basis van econometrische evaluatie.

Paul Verschueren en Frederiek De Kimpe pleiten voor een verruimde kijk op de rol van uitzendwerk, als kanaal dat aan het werk zet en als transitiekanaal om van job te veranderen en te fungeren als motor voor werk-naar-werk transitities. In hun woorden: de uitzendsector is zowel een startpunt als een draaischijf op de arbeidsmarkt.

Minder dan gemiddeld tevreden met onze baan, en toch veranderen we weinig van baan. Onvoldoende werkenden die niet kunnen bewegen naar hun best mogelijke positie. Met als één van de gevolgen de vele niet-ingevulde vacatures. Stijn Baert maakt de cirkel van dit themanummer rond.

---

#### **BRONNEN**

Dynam, <https://www.dynamstat.be/>.

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>

