

Aanwervingen onder de Brusselaars: toegang tot de arbeidsmarkt en transitiebewegingen op langere termijn

EEN RUIIMERE ANALYSE OP BASIS VAN
LONGITUDINALE STEEKPROEFDATA (1996-2019)

Karen Huysmans, Tim Goesaert &
Ludo Struyven



KU LEUVEN

HIVA

ONDERZOEKSINSTITUUT VOOR
ARBEID EN SAMENLEVING

AANWERVINGEN ONDER DE BRUSSELAARS: TOEGANG TOT DE ARBEIDSMARKT EN TRANSITIEBEWEGINGEN OP LANGERE TERMIJN

**Een ruimere analyse op basis van longitudinale
steekproefdata (1996-2019)**

Karen Huysmans, Tim Goesaert & Ludo Struyven

Onderzoek in opdracht van Actiris

Gepubliceerd door

KU Leuven

HIVA - ONDERZOEKSINSTITUUT VOOR ARBEID EN SAMENLEVING

Parkstraat 47 bus 5300, 3000 LEUVEN, België

hiva@kuleuven.be

<http://hiva.kuleuven.be>

D/2022/4718/013 – ISBN 9789088361319

© 2022 HIVA-KU Leuven

Niets uit deze uitgave mag worden verveelvuldigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze ook, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever.

No part of this book may be reproduced in any form, by mimeograph, film or any other means, without permission in writing from the publisher.

Voorwoord

De inwoners van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest vormen een erg diverse groep, één die bovendien enkele kwetsbare profielen omvat en uitdagingen met zich meebrengt. De werkzaamheidsgraad onder de Brusselaars is laag in vergelijking met de andere gewesten, de werkloosheidsgraad hoog, er zijn veel jongeren, laaggeschoolden en personen met een vreemde nationaliteit/origine. Deze kenmerken beïnvloeden hun toegang tot werk.

In dit rapport brengen we de aanwervingskansen onder de inwoners van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest grondig in kaart, iets wat tot nu toe nog niet is gedaan. Welk profiel hebben de nieuw aangeworven Brusselaars? Wie onder hen heeft de grootste kans om in een kortlopende job met onregelmatige uren te belanden? In welke sectoren komen zij terecht? Wie onder de Brusselaars gaat werken in het Vlaams of Waals Gewest? Zowel het profiel van de nieuw aangeworven Brusselaars als de pendelbewegingen onder de Brusselaars en de kwaliteit van de transitie worden gedetailleerd in kaart gebracht.

Daarnaast worden ook voor verschillende profielen onder de Brusselaars de mogelijke arbeidsmarktposities één kwartaal en drie jaar na aanwerving nagegaan. Ook de verschillende transitiemogelijkheden na instroom in een job en uitstroom uit een job worden geanalyseerd: heeft de Brusselaar drie jaar na aanwerving een andere job met een hoger loon? Of is hij/zij inactief geworden? En wat één jaar na stopzetting van zijn/haar job? . Op deze manier hanteert dit rapport een langetermijnperspectief waarbij de loopbaan over een ruimere periode wordt bekeken.

Dit rapport kwam tot stand in opdracht van Actiris. Het maakt gebruik van een rijke longitudinale RSZ-KSZ-dataset die tal van job- en werknemerskenmerken beschrijft voor de Belgische werknemers tussen 1996 en 2019. Wij danken de RSZ en de KSZ voor de vlotte samenwerking bij het tot stand brengen van de dataset.

Daarnaast danken wij in het bijzonder de leden van de stuurgroep (samengesteld uit leden van Actiris & het Brussels Instituut voor Statistiek en Analyse) voor hun waardevolle inzichten op de eerdere versies van dit rapport. Zij hebben er allen toe bijgedragen dat dit rapport gegevens en inzichten aanreikt voor een vernieuwend en grensoverschrijdend arbeidsmarktbeleid in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

Inhoud

Voorwoord	5
Inhoud	7
Lijst tabellen	9
Lijst figuren	11
Inleiding	15
1 Aanwervingen in beeld: profiel van de nieuw aangeworven Brusselaars	19
1.1 Algemeen profiel van de aanwervingen	19
1.1.1 Naar socio-economische positie voor de instroom	19
1.1.2 Naar sector van vorige tewerkstelling	25
1.1.3 Naar leeftijd & geslacht	26
1.1.4 Naar opleidingsniveau	28
1.1.5 Naar nationaliteit en origine	30
1.1.6 Low work intensity	33
1.1.7 Gezinspositie	34
1.2 Kwetsbare groepen onder de aanwervingen in beeld	35
1.3 Kenmerken langdurig 'niet-werkenden'	40
1.4 Conclusie	44
2 Pendelstromen en verhuisbewegingen	48
2.1 Waar werken de Brusselaars?	48
2.2 In welke sectoren worden de pendelende Brusselaars aangeworven?	51
2.3 Welk profiel heeft de pendelende Brusselaar?	53
2.4 Verhuisbewegingen onder de recent aangeworven Brusselaars	55
2.4.1 Vestigingsplaats één en drie jaar na aanwerving	55
2.4.2 Verhuisbewegingen onder de Brusselaars, één en drie jaar na aanwerving	57
2.4.3 Profiel van de pendelende Brusselaars die verhuizen naar een ander gewest	59
2.5 Conclusie	62
3 Jobduur en arbeidsregime	65
3.1 Evolutie van kort- & langlopende jobs en evolutie van de voltijdse, deeltijdse & onregelmatige/flexibele jobs onder de recent aangeworven Brusselaars	65
3.2 Profiel van de recent aangeworven Brusselaars met kort- vs. langlopende jobs & voltijdse, deeltijdse vs. onregelmatige/flexibele jobs	66
3.2.1 Verblijfsduur & prestatietype naar leeftijd	66
3.2.2 Verblijfsduur & prestatietype naar geslacht	68
3.2.3 Verblijfsduur & prestatietype naar sector	68
3.2.4 Verblijfsduur & prestatietype naar opleidingsniveau	69
3.2.5 Verblijfsduur & prestatietype naar socio-economische positie in het kwartaal voor aanwerving	70
3.2.6 Verblijfsduur & prestatietype naar origine	71
3.2.7 Verblijfsduur naar loonkwintiel	73
3.2.8 Verblijfsduur naar arbeidsintensiteit van het huishouden	74
3.2.9 Verblijfsduur naar gezinspositie	74

3.2.10	Conclusie	75
4	 Evolutie na aanwerving	79
4.1	Transitiebewegingen na aanwerving - algemeen	79
4.2	Transitiebewegingen na aanwerving – analyse per sector	80
4.3	Transitiebewegingen na aanwerving – analyse per onderwijsniveau	81
4.4	Transitiebewegingen na aanwerving – analyse per origine	83
4.5	Transitiebewegingen na aanwerving – analyse per gezinspositie	85
4.6	Conclusie	87
5	 Analyse van transitiebewegingen	89
5.1	Analyse van de verschillende transitiemogelijkheden drie jaar na aanwerving	89
5.2	Analyse van de verschillende transitiemogelijkheden één jaar na uitstroom	93
5.3	Conclusie	96
	Samenvatting	99
	- BIJLAGEN -	105
	bijlage 1 Bijlagen bij hoofdstuk 1	107
	bijlage 2 Hoofdstuk 2: analyse van de transitiebewegingen	117
	Referenties	119

Lijst tabellen

Tabel 2.1	Pendelstromen van de nieuw aangeworven Brusselaars tussen de drie gewesten (% , 2019)	48
Tabel 2.2	Vestigingsplaats één jaar na aanwerving (% & #, 2017-2018)	56
Tabel 2.3	Vestigingsplaats drie jaar na aanwerving (% & #, 2015-2016)	57
Tabel 2.4	Woonplaats één jaar na aanwerving van die Brusselaars die gedurende het volledige jaar na aanwerving aan het werk waren in hetzelfde gewest, al dan niet in dezelfde job (% & #, 2017-2018)	58
Tabel 2.5	Woonplaats drie jaar na aanwerving van die Brusselaars die gedurende de volledige drie jaar na aanwerving aan het werk waren in hetzelfde gewest, al dan niet in dezelfde job (% & #, 2015-2016)	58
Tabel 4.1	Transitiebewegingen onder de Brusselaars: socio-economische positie één kwartaal en drie jaar na aanwerving (% , 2015/2016)	79
Tabel 4.2	Transitiebewegingen onder de Brusselaars aangeworven in de horeca: socio-economische positie één kwartaal en drie jaar na aanwerving (% , 2015/2016)	81
Tabel 4.3	Transitiebewegingen onder de Brusselaars aangeworven via de uitzendsector: socio-economische positie één kwartaal en drie jaar na aanwerving (% , 2015/2016)	81
Tabel 4.4	Transitiebewegingen onder de laaggeschoolde Brusselaars: socio-economische positie één kwartaal en drie jaar na aanwerving (% , 2015/2016)	82
Tabel 4.5	Transitiebewegingen onder de middenopgeleide Brusselaars: socio-economische positie één kwartaal en 3 jaar na aanwerving (% , 2015/2016)	83
Tabel 4.6	Transitiebewegingen onder de hooggeschoolde Brusselaars: socio-economische positie één kwartaal en drie jaar na aanwerving (% , 2015/2016)	83
Tabel 4.7	Transitiebewegingen onder de Brusselaars met een Belgische origine: socio-economische positie één kwartaal en drie jaar na aanwerving (% , 2015/2016)	84
Tabel 4.8	Transitiebewegingen onder de Brusselaars met een EU-origine: socio-economische positie één kwartaal en drie jaar na aanwerving (% , 2015/2016)	85
Tabel 4.9	Transitiebewegingen onder de Brusselaars met een niet-EU-origine: socio-economische positie één kwartaal en drie jaar na aanwerving (% , 2015/2016)	85
Tabel 4.10	Transitiebewegingen onder de Brusselaars – partners in een koppel zonder kinderen: socio-economische positie één kwartaal en driejaar na aanwerving (% , 2015/2016)	86
Tabel 4.11	Transitiebewegingen onder de Brusselaars – partners in een koppel met kinderen: socio-economische positie één kwartaal en één jaar na aanwerving (% , 2015/2016)	86
Tabel 4.12	Transitiebewegingen onder de Brusselaars – hoofd van éénoudergezinnen: socio-economische positie één kwartaal en drie jaar na aanwerving (% , 2015/2016)	87
Tabel 5.1	Transitiemogelijkheden van Brusselaars drie jaar na aanwerving naar opleidingsniveau, gecontroleerd voor job- en werknemerskenmerken (% , jaren 2014-2016)	90

Tabel 5.2	Transitiemogelijkheden van Brusselaars drie jaar na aanwerving naar socio-economische positie in het kwartaal voor aanwerving, gecontroleerd voor job- en werknemerskenmerken (% , jaren 2014-2016)	91
Tabel 5.3	Transitiemogelijkheden van Brusselaars drie jaar na aanwerving naar origine, gecontroleerd voor job- en werknemerskenmerken (% , jaren 2014-2016)	91
Tabel 5.4	Transitiemogelijkheden van Brusselaars drie jaar na aanwerving naar arbeidsintensiteit van het huishouden, gecontroleerd voor job- en werknemerskenmerken (% , jaren 2014-2016)	92
Tabel 5.5	Transitiemogelijkheden van Brusselaars drie jaar na aanwerving naar gezinspositie, gecontroleerd voor job- en werknemerskenmerken (% , jaren 2014-2016)	92
Tabel 5.6	Transitiemogelijkheden van de Brusselaars één jaar na uitstroom naar opleidingsniveau, gecontroleerd voor job- en werknemerskenmerken (% , jaren 2014-2018)	94
Tabel 5.7	Transitiemogelijkheden van de Brusselaars één jaar na uitstroom naar jobduur, gecontroleerd voor job- en werknemerskenmerken (% , jaren 2014-2018)	94
Tabel 5.8	Transitiemogelijkheden van de Brusselaars één jaar na uitstroom naar origine, gecontroleerd voor job- en werknemerskenmerken (% , jaren 2014-2018)	95
Tabel 5.9	Transitiemogelijkheden van de Brusselaars één jaar na uitstroom naar arbeidsintensiteit van het huishouden, gecontroleerd voor job- en werknemerskenmerken (% , jaren 2014-2018)	95
Tabel 5.10	Transitiemogelijkheden van de Brusselaars één jaar na uitstroom naar gezinspositie, gecontroleerd voor job-en werknemerskenmerken (% , jaren 2014-2018)	96
Tabel b1.1	Profiel van de Brusselaars die het kwartaal voor aanwerving tot de socio-economische positie 'andere' behoren (# & %, 2018-2019)	109
Tabel b2.1	Transitiemogelijkheden van de Brusselaars drie jaar na aanwerving naar arbeidsintensiteit van het huishouden – zonder alleenstaanden, gecontroleerd voor job-en werknemerskenmerken (% , jaren 2014-2016)	117
Tabel b2.2	Transitiemogelijkheden van de Brusselaars één jaar na uitstroom naar arbeidsintensiteit van het huishouden – zonder alleenstaanden, gecontroleerd voor job-en werknemerskenmerken (% , jaren 2014-2018)	117

Lijst figuren

Figuur 1.1	Samenstelling van de aanwervingen naar de socio-economische positie in het kwartaal vóór aanwerving onder de Brusselaars (# & %, 2009-2019)	20
Figuur 1.2	Samenstelling van de bevolking op beroepsactieve leeftijd in het BHG (18-64 jaar) naar socio-economische positie (# & %, 2019.4)	21
Figuur 1.3	Samenstelling van de aanwervingen onder de Brusselaars naar socio-economische positie in het kwartaal voor aanwerving, per sector (# & %, 2018-2019)	22
Figuur 1.4	Sector van tewerkstelling in kwartaal voor aanwerving per sector (nace1, # & %, 2018-2019)	25
Figuur 1.5	Ranking sectoren naar openheid en geslotenheid (% , 2018-2019)	26
Figuur 1.6	Samenstelling van de aanwervingen en bevolking op actieve leeftijd naar geslacht (links) en naar leeftijd (rechts) (% , aanwervingen 2019 & bevolking op actieve leeftijd 2019.4)	27
Figuur 1.7	Samenstelling van de aanwervingen per sector naar geslacht (links) en naar leeftijd (rechts) (% , 2019)	28
Figuur 1.8	Samenstelling van de aanwervingen naar opleidingsniveau met ontbrekende gegevens (links) en zonder ontbrekende gegevens (midden) (% , 2018-2019) & samenstelling van de bevolking op actieve leeftijd (18-64 jaar) naar opleidingsniveau zonder ontbrekende gegevens (rechts) (% , 2019.4)	29
Figuur 1.9	Evolutie van de aanwervingen naar opleidingsniveau (links) (% , 2009-2019) & evolutie van de bevolking op actieve leeftijd (18-64 jaar) (% , 2009.4-2019.4)	29
Figuur 1.10	Samenstelling van de aanwervingen per sector naar opleidingsniveau met ontbrekende gegevens (links) en zonder ontbrekende gegevens (rechts) (% , 2018-2019)	30
Figuur 1.11	Samenstelling van de aanwervingen naar nationaliteit (links) en origine (midden) (% , 2018-2019) en de verhouding van de verschillende origines binnen de bevolking op actieve leeftijd (18-64 jaar) (% , 2019.4)	31
Figuur 1.12	Evolutie van de aanwervingen naar origine (% , 2009-2019)	31
Figuur 1.13	Aanwervingen naar nationaliteit (links) en origine (rechts) per sector (% , 2018-2019)	32
Figuur 1.14	Verdeling van de aanwervingen naar arbeidsintensiteit van het huishouden (links) (% , 2018-2019) en verdeling van de gezinnen in het BHG naar arbeidsintensiteit van het huishouden (rechts) (% , 2019.4)	33
Figuur 1.15	Aanwervingen per sector naar arbeidsintensiteit van het huishouden	34
Figuur 1.16	Verdeling van de aanwervingen naar gezinspositie (links) (% , 2018-2019) en de bevolking op beroepsactieve leeftijd naar gezinspositie (rechts) (% , 2019.4)	35
Figuur 1.17	Verdeling van de aanwervingen (links) (# & %, 2018-2019) en de bevolking op beroepsactieve leeftijd (rechts) (% , 2019.4) naar de leeftijd van het jongste kind in het gezin bij koppels met kinderen en alleenstaande ouders	35
Figuur 1.18	Verdeling van de aanwervingen (% , 2018-2019) en de bevolking op beroepsactieve leeftijd (% , 2019.4) naar (i) socio-economische positie in het	

	kwartaal voor aanwerving en opleidingsniveau, (ii) origine en opleidingsniveau, (iii) opleidingsniveau en geslacht	37
Figuur 1.19	Verdeling van de aanwervingen (% , 2018-2019) en de bevolking op beroepsactieve leeftijd (% , 2019.4) naar (i) socio-economische positie in het kwartaal voor aanwerving en origine, (ii) opleidingsniveau en origine	38
Figuur 1.20	Verdeling van de aanwervingen (% , 2018-2019) en de bevolking op beroepsactieve leeftijd (% , 2019.4) naar (i) gezinspositie en socio-economische positie in het kwartaal voor aanwerving & (ii) gezinspositie en geslacht	39
Figuur 1.21	Verdeling van de aanwervingen (% , 2018-2019) en de bevolking op beroepsactieve leeftijd (% , 2019.4) naar (i) gezinspositie en opleidingsniveau & (ii) gezinspositie en origine	40
Figuur 1.22	Verdeling van de nieuw aangeworven Brusselaars naar inactiviteitsduur (i.e. het aantal kwartalen gedurende de twee jaar voor aanwerving dat de Brusselaar werkzoekend/inactief was) (% , 2018-2019)	41
Figuur 1.23	Verdeling van de nieuw aangeworven Brusselaars naar inactiviteitsduur (i.e. het aantal kwartalen gedurende de twee jaar voor aanwerving dat de Brusselaar werkzoekend/inactief was), per sector (% , 2018-2019)	42
Figuur 1.24	Verdeling van de nieuw aangeworven Brusselaars naar inactiviteitsduur (i.e. het aantal kwartalen gedurende de twee jaar voor aanwerving dat de Brusselaar werkzoekend/inactief was), per leeftijdscategorie, geslacht, onderwijsniveau en origine (% , 2018-2019)	43
Figuur 1.25	Verdeling van de nieuw aangeworven Brusselaars naar inactiviteitsduur (i.e. het aantal kwartalen gedurende de twee jaar voor aanwerving dat de Brusselaar werkzoekend/inactief was), per gezinspositie (% , 2018-2019)	43
Figuur 1.26	Verdeling van de nieuw aangeworven Brusselaars naar inactiviteitsduur (i.e. het aantal kwartalen gedurende de twee jaar voor aanwerving dat de Brusselaar werkzoekend/inactief was), per gezinspositie & leeftijd van het jongste kind (% , 2018-2019)	44
Figuur 2.1	Evolutie van de aanwervingen onder de Brusselaars: verdeling naar tewerkstellingsplaats (# & %, 2014-2019)	49
Figuur 2.2	Pendelbewegingen van de nieuw aangeworven Brusselaars richting het VG en WG(# & %, 2019)	50
Figuur 2.3	Evolutie van alle aanwervingen in het BHG: verdeling naar woonplaats (# & %, 2014-2019)	51
Figuur 2.4	Pendelbewegingen van Vlamingen en Walenrichting het BHG(# & %, 2019)	51
Figuur 2.5	Sectorale verdeling van de aanwervingen onder de Brusselaars, naar vestigingsplaats (% , 2019)	52
Figuur 2.6	Aanwervingen in het BHG: verdeling naar woonplaats van de nieuw aangeworven personen in het BHG, per sector (# & %,2018- 2019, nace1)	53
Figuur 2.7	Profiel van de recent aangeworven Brusselaars in het BHG, VG en WG (leeftijd, geslacht, onderwijsniveau, origine, arbeidsintensiteit van het huishouden & loonkwintiel) (% , 2019)	54
Figuur 2.8	Jobduur van de recent aangeworven Brusselaars, bij dezelfde werkgever, per vestigingsplaats (% , 2018)	57
Figuur 2.9	Schematische voorstelling van 'blijvers' en 'verhuizers' onder pendelaars & niet-pendelaars	59
Figuur 2.10	Profiel van de verhuizers en blijvers onder de pendelaars en niet-pendelaars*	61
Figuur 3.1	Evolutie van de verblijfsduur bij eenzelfde werkgever onder de nieuw aangeworven Brusselaars (% , 2009-2018) (links) & evolutie van het prestatietype onder de nieuw aangeworven Brusselaars (% , 2009-2019)	66

Figuur 3.2	Samenstelling van de aanwervingen naar verblijfsduur nieuwe job (% , 2018) en naar prestatietype nieuwe job (% , 2019), per leeftijdscategorie	67
Figuur 3.3	Evolutie van de verblijfsduur onder de nieuw aangeworven Brusselaars jonger dan 25 jaar (% , 2009-2018) & evolutie van het prestatietype onder de nieuw aangeworven Brusselaars jonger dan 25 jaar (% , 2009-2019)	67
Figuur 3.4	Samenstelling van de aanwervingen onder de Brusselaars naar verblijfsduur nieuwe job (% , 2018) en naar prestatietype nieuwe job (% , 2019) per geslacht	68
Figuur 3.5	Samenstelling van de aanwervingen onder de Brusselaars naar verblijfsduur nieuwe job (% , 2018) en naar prestatietype nieuwe job (% , 2019) per sector	69
Figuur 3.6	Samenstelling van de aanwervingen onder de Brusselaars naar verblijfsduur nieuwe job (% , 2017-2018) en prestatietype nieuwe job (% , 2018-2019) per opleidingsniveau	69
Figuur 3.7	Verdeling van de aanwervingen onder de Brusselaars naar opleidingsniveau voor kortlopende (<= één kwartaal) en langlopende jobs (meer dan één jaar), per sector (% , 2017-2018)	70
Figuur 3.8	Samenstelling van de aanwervingen onder de Brusselaars naar verblijfsduur nieuwe job (% , 2017-2018) en prestatietype nieuwe job (% , 2018-2019), per socio-economische positie in het kwartaal voor aanwerving	71
Figuur 3.9	Samenstelling van de aanwervingen onder de Brusselaars naar verblijfsduur nieuwe job (% , 2017-2018) en naar prestatietype nieuwe job (2018-2019), per origine	72
Figuur 3.10	Verdeling van de aanwervingen onder de Brusselaars naar verblijfsduur nieuwe job (% , 2017-2018) en naar prestatietype nieuwe job (% , 2018-2019), per opleidingsniveau en origine	73
Figuur 3.11	Verdeling van de aanwervingen onder de Brusselaars naar verblijfsduur nieuwe job (% , 2017-2018) en naar prestatietype nieuwe job (% , 2018-2019), per loonkwintiel	73
Figuur 3.12	Verdeling van de aanwervingen onder de Brusselaars naar verblijfsduur nieuwe job (% , 2017-2018) en naar prestatietype nieuwe job (% , 2018-2019), per arbeidsintensiteit van het huishouden	74
Figuur 3.13	Verdeling van de aanwervingen onder de Brusselaars naar verblijfsduur nieuwe job (% , 2017-2018) en naar prestatietype nieuwe job (% , 2018-2019), per gezinspositie	75
Figuur b1.1	Samenstelling van de aanwervingen onder de Brusselaars naar socio-economische positie in het kwartaal voor aanwerving, binnen de subsectoren van de retail, de horeca, de administratieve en ondersteunende diensten en de gezondheidssector (nace2, # & %, 2018-2019) ¹	108
Figuur b1.2	Samenstelling van de aanwervingen onder de Brusselaars, Vlamingen en Walen, naar socio-economische positie in het kwartaal voor aanwerving (% , 2018-2019)	110
Figuur b1.3	Sector van tewerkstelling in het kwartaal voor aanwerving in de retail (G), de horeca (I), de administratieve en ondersteunende diensten (N) en de gezondheidssector (Q) (nace2, %, 2018-2019)	111
Figuur b1.4	Samenstelling van de aanwervingen onder de Brusselaars binnen de retail (G), de horeca (I), de administratieve en ondersteunende diensten (N) en de gezondheidssector (Q), naar opleidingsniveau (nace2, %, 2018-2019)	112
Figuur b1.5	Samenstelling van de aanwervingen onder de Brusselaars, Vlamingen en Walen en samenstelling van de bevolking op actieve leeftijd in het BHG, VG en WG, naar opleidingsniveau (% , 2018-2019)	113

Figuur b1.6	Samenstelling van de aanwervingen onder de Brusselaars, Vlamingen en Walen & samenstelling van de bevolking op actieve leeftijd in het BHG, VG en WG, naar origine (% , 2018-2019)	114
Figuur b1.7	Verdeling van de nieuw aangeworven Brusselaars naar inactiviteitsduur (i.e. het aantal kwartalen gedurende de twee jaar voor aanwerving dat de Brusselaar werkzoekend/inactief was) – mét de positie 'andere' (% , 2018-2019)	115

Inleiding

Het Brussels Hoofdstedelijk Gewest (BHG) is een kleinschalig gebied, telt veel jobs en wordt gekenmerkt door een intense wisselwerking met het Vlaams (VG) en Waals Gewest (WG). De Brusselse arbeidsmarkt is een *bassin d'emploi* met veel tewerkstellingsmogelijkheden en stopt niet aan de bestuurlijke grenzen van het BHG (Struyven, 2019). Al jarenlang trekt het BHG (hooggeschoolde) werknemers uit het VG en WG aan, maar eveneens vinden veel Brusselaars een job in het VG of WG. In deze studie willen we een beeld schetsen van de aanwervingskansen, de pendelbewegingen en de kwaliteit van de nieuwe job. Daarnaast analyseren we de arbeidsmarktposities op langere termijn. Deze elementen geven verschillende resultaten al naargelang welk perspectief we kiezen: (1) focus op de inwoners van het BHG, tewerkgesteld in het BHG, VG of WG of (2) focus op alle tewerkgestelde werknemers in het BHG (zowel Brusselaars, Vlamingen als Walen). We kiezen voor optie 1, omwille van de diversiteitsproblematiek die de Brusselaars kenmerkt. De Brusselaars vormen met hun relatief lage werkzaamheidsgraad, hoge werkloosheidsgraad en zeer diverse samenstelling een interessante groep. Er zijn (in vergelijking met de rest van het land) meer langdurig werkzoekenden, meer werkzoekenden met een laaggeschoold profiel en/of met een vreemde nationaliteit of origine (view.brussels, 2020; view.brussels, 2018). Deze kenmerken kunnen de kans op een goede toegang tot de arbeidsmarkt beperken. In dit rapport ligt de focus dan ook op deze kwetsbare groepen, waarbij we nagaan wat de aanwervingskansen van deze kwetsbare Brusselaars zijn. Wie onder de Brusselaars vindt wel een job? Vanuit welke socio-economische positie stromen zij voornamelijk in? En welk profiel hebben zij? Wie was voor aanwerving langdurig inactief? Wie blijft langdurig tewerkgesteld na aanwerving bij zijn/haar werkgever? Hebben de pendelende Brusselaars een ander profiel dan de niet-pendelende Brusselaars? Dit zijn enkele vragen die in dit rapport beantwoord zullen worden. Daarnaast hanteert deze studie ook een langetermijnperspectief en wordt de loopbaan van de Brusselaar overheen een langere periode geanalyseerd. Meer specifiek wordt er gekeken of een Brusselaar één kwartaal en drie jaar na aanwerving nog aan het werk is, wie onder de Brusselaars de hoogste kans heeft om een loonstijging/loondaling te ervaren en wie het meest waarschijnlijk is om inactief/werkzoekend te worden drie jaar na aanwerving of één jaar na stopzetting van het arbeidscontract

Om een antwoord te vinden op bovenstaande vragen, maken we gebruik van een representatieve steekproef van 20% van alle loontrekkenden in België op basis van administratieve RSZ-gegevens, en dit op kwartaalbasis voor de periode 1996-2019. Deze paneldata bevatten informatie over de persoons- en jobkenmerken van de Belgische loontrekkende bevolking, zoals de leeftijd, het geslacht, de woonplaats, de plaats van tewerkstelling (of de 'vestigingsplaats'), loongegevens, het arbeidsregime, de sector van tewerkstelling enzovoort. Hierbij merken we op dat de dataset elk kwartaal steeds 20% van de loontrekkenden bevat, rekening houdend met de uitstroom en instroom van werknemers op de arbeidsmarkt.

Deze RSZ-dataset werd voor de jaren 1996-2019 aangevuld met gegevens uit het Datawarehouse Arbeidsmarkt en Sociale bescherming (AMSB) van de KSZ. Dankzij deze gegevens beschikken we ook over het opleidingsniveau van de werknemer, de socio-economische positie op het einde van het kwartaal, de origine en nationaliteit, de arbeidsintensiteit van het gezin en de gezinspositie. De koppeling met gegevens uit het Datawarehouse AMSB gebeurde voor 10% van de populatie, met als gevolg dat het aantal beschikbare observaties voor deze variabelen kleiner is. Samen met het feit dat het BHG een relatief klein gebied is, wordt in deze studie daarom - wat betreft deze variabelen van de

KSZ- informatie gebruikt uit de twee meest recente jaren, 2018 en 2019. Door datagegevens uit twee jaren te gebruiken, trachten we over een grotere onderzoekspopulatie te beschikken om zo een representatief beeld te kunnen schetsen van de nieuw aangeworven Brusselaars. Dit heeft als resultaat dat in deze studie verschillende periodes naast elkaar gebruikt worden: enerzijds het jaar 2019 voor de variabelen uit de RSZ-dataset (die 20% van de Brusselse loontrekkende bevolking bevat), anderzijds de jaren 2018-2019 voor de variabelen uit de KSZ-dataset (die slechts 10% van de Brusselse loontrekkende bevolking bevat). Bovendien wordt in dit rapport soms ook de keuze gemaakt om meerdere jaren samen op te nemen wanneer het aantal observaties beperkt blijkt. We merken ook nog op dat een werknemer in een kwartaal zowel een hoofd- als bijjob kan hebben. In deze studie wordt steeds de hoofdjob van de werknemer gevolgd. Dit is de job waarbij de werknemer het meeste uren per kwartaal presteert of - indien er sprake is van een gelijk aantal gewerkte uren in hoofd- en bijjob - de hoogste loonmassa op een kwartaal ontvangt.

Dit rapport bestaat uit vijf onderdelen. In het eerste hoofdstuk wordt het profiel van de nieuw aangeworven Brusselaars in beeld gebracht. We beschouwen hierbij alle aanwervingen onder de Brusselaars in 2018/2019. Een belangrijke opmerking hierbij is dat een Brusselaar gedurende een periode van één jaar meer dan één keer aangeworven kan worden. Een Brusselaar kan bijvoorbeeld in het eerste kwartaal van 2019 een nieuwe job vinden, om in het derde kwartaal te stoppen met deze job en in het vierde kwartaal met een andere job te starten. In absolute termen zullen er dus meer aanwervingen gebeuren dan er unieke personen zijn.¹ In dit eerste deel wordt de socio-economische positie in het kwartaal voor aanwerving bestudeerd, net zoals de sector van tewerkstelling in het kwartaal voor aanwerving voor de job-naar-job transitie. Ook het leeftijdsprofiel, het geslacht, het opleidingsniveau, de nationaliteit en origine, de arbeidsintensiteit van het huishouden en de gezinspositie van de nieuw aangeworven Brusselaars worden in beeld gebracht. Op die manier krijgen we een duidelijker beeld welk profiel onder de Brusselaars de grootste kans op aanwerving heeft en welke Brusselaars moeilijker toegang krijgen tot de arbeidsmarkt. Ten slotte wordt in dit eerste hoofdstuk bestudeerd hoe de inactiviteitsduur van werkzoekenden en inactieven de kans op aanwerving bepaalt. Hierbij wordt eveneens het profiel van de langdurig niet-werkenden (werkzoekenden/inactieven) in beeld gebracht.

Het tweede hoofdstuk focust op de pendelstromen van de Brusselaars naar het VG of WG. Hoe groot is de pendelstroom onder de recent aangeworven Brusselaars naar het VG of WG? En in welke arrondissementen en sectoren werken deze recent aangeworven pendelende Brusselaars voornamelijk? Ook zal het leeftijdsprofiel, het geslacht, de nationaliteit en origine, de arbeidsintensiteit van het huishouden en het loonniveau van de pendelende Brusselaars vergeleken worden met de Brusselaars die in het BHG zelf een job vinden (i.e. de niet-pendelaars). Ten slotte wordt in dit onderdeel aandacht besteed aan de mogelijke verhuisbewegingen van de Brusselaars die volgen op een langdurige tewerkstelling in een ander gewest.

Het derde hoofdstuk brengt de kwaliteit van de transitie in kaart. Welke persoons- of jobeigen kenmerken zorgen voor een aanwerving in een kortlopende of langlopende job? En welke kenmerken bepalen of iemand een hogere kans heeft om aangeworven te worden in een voltijdse, deeltijdse of flexibel/onregelmatig arbeidsregime?

In het vierde hoofdstuk gaan we na wat de kans is dat een Brusselaar één kwartaal en drie jaar na aanwerving aan het werk is. Meer specifiek wordt er gekeken welke socio-economische positie een Brusselaar één kwartaal en drie jaar na zijn/haar aanwerving bekleedt. Hierbij wordt onderzocht of er bepaalde sectoren zijn waarbij de Brusselaars een hogere kans hebben om één kwartaal en drie jaar na aanwerving werkzoekend of inactief te zijn. Ook de verdeling naar opleidingsniveau, origine en gezinspositie wordt bekeken.

¹ Meer specifiek zien we voor het jaar 2019 (RSZ-steekproef) dat er zo'n 25 345 aanwervingen gebeuren, terwijl het gaat om 'slechts' zo'n 22 455 unieke individuen.

In het laatste hoofdstuk wordt enerzijds nagegaan welke arbeidsmarktpositie de Brusselaar drie jaar na aanwerving inneemt: werkt hij/zij nog steeds bij dezelfde werkgever, werkt hij/zij bij een andere werkgever met een hoger/lager/gelijkwaardig loon of is hij/zij werkloos of inactief geworden? Dit wordt verder geanalyseerd naar opleidingsniveau, origine, de socio-economische positie in het kwartaal voor aanwerving, de arbeidsintensiteit van het huishouden en de gezinspositie, waarbij we controleren voor diverse job- en werknemerskenmerken. Anderzijds wordt nagegaan welke arbeidsmarktpositie de Brusselaar één jaar na stopzetting van het arbeidscontract inneemt, naar opleidingsniveau, origine, duurtijd van de job, arbeidsintensiteit van het huishouden en de gezinspositie.

1 | Aanwervingen in beeld: profiel van de nieuw aangeworven Brusselaars

In dit eerste hoofdstuk brengen we het profiel van de recent aangeworven Brusselaars in beeld. Een eerste element betreft de socio-economische positie van waaruit deze personen instromen (werkend, werkzoekend, niet-beroepsactief). Ook job-naar-job transitie worden meer in detail bekeken: in welke sectoren waren de Brusselaars aan het werk vóór hun instroom in een nieuwe job (i.e. inter- en intrasectorale bewegingen). Andere kenmerken die worden bekeken, zijn de leeftijd, de nationaliteit en origine, het opleidingsniveau, de arbeidsintensiteit van het huishouden waarin de Brusselaar leeft en de gezinspositie. Dit levert een eerste beeld op van het profiel van de nieuw aangeworven Brusselaars en van de activiteiten waarin deze personen terecht komen. Door de vergelijking te maken met de samenstelling en het profiel van de bevolking op actieve leeftijd in het BHG krijgen we een duidelijker zicht op de aanwervingskansen van de diverse profielen onder de Brusselaars.

1.1 Algemeen profiel van de aanwervingen

1.1.1 Naar socio-economische positie voor de instroom

Hebben Brusselaars die voor hun aanwerving reeds aan het werk waren (job-naar-job transitie) een hogere aanwervingskans in vergelijking met Brusselaars die voor hun aanwerving werkzoekend of inactief waren? We starten dit hoofdstuk met een analyse van de aanwervingen volgens de socio-economische positie in het kwartaal voor aanwerving.

Figuur 1.1 toont hoe de samenstelling van de aanwervingen volgens de socio-economische positie vóór aanwerving is geëvolueerd tussen 2009 en 2019. Hierbij worden de socio-economische posities werkend, werkzoekend, niet-beroepsactief en andere onderscheiden. Wie de werkzoekenden precies zijn volgens de definitie van de Kruispuntbank Sociale Zekerheid (KSZ), wordt in onderstaande Box uitgelegd.

Box 1: wie zijn de werkzoekenden volgens de definitie van de KSZ?

De Brusselaars die de socio-economische positie 'werkzoekend' krijgen volgens de KSZ, zijn die personen die een uitkering ontvangen. Meer specifiek gaat het om onderstaande categorieën: werkzoekend na voltijdse tewerkstelling met werkloosheidsuitkering, werkzoekend na een vrijwillig deeltijdse job met werkloosheidsuitkering, werkzoekend na studies met wachtuitkering of overbruggingsuitkering (t.e.m. 2011) / werkzoekend na studies met inschakelingsuitkering of overbruggingsuitkering (vanaf 2012) en werkzoekend met begeleidingsuitkering (KSZ, 2022a).

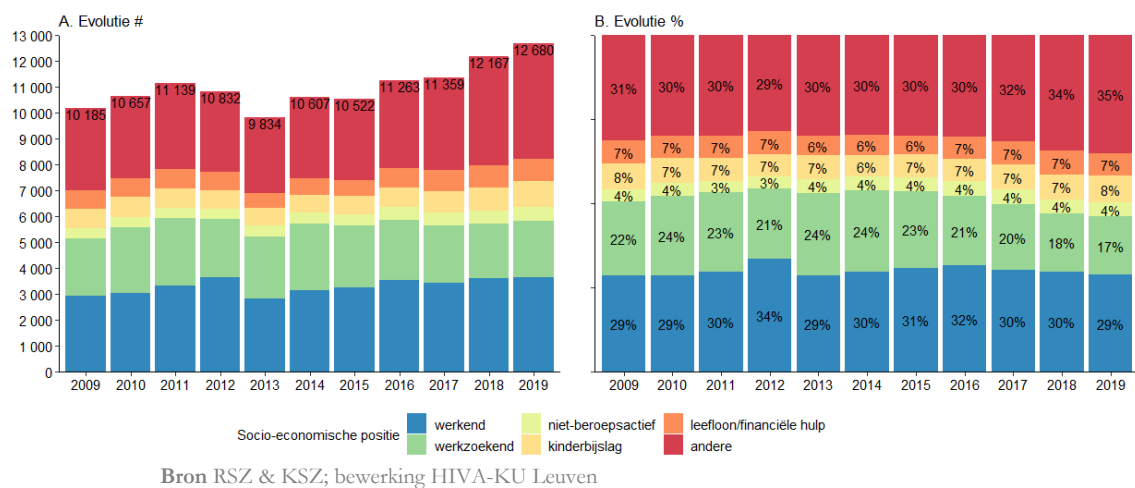
Hierbij merken we op dat Actiris er een andere definitie van 'werkzoekenden' op na houdt. Actiris bekijkt de 'niet-werkende werkzoekenden' (NWWZ). Deze groep bestaat uit drie categorieën: personen die een werkloosheidsuitkering/inschakelingsuitkering ontvangen, jongeren in beroepsinschakelingsstijd (zonder uitkering) en andere NWWZ (deze laatste categorie bestaat uit personen die wachten op een uitkering, personen met een leefloon of personen zonder enig vervangingsinkomen) (view.brussels & actiris.brussels, 2015).

Binnen de categorie van de niet-beroepsactieven wordt ingezoomd op de instroom in een job vanuit de ondersteuning met een leefloon of financiële hulp en op de instroom vanuit een rechthebbende positie op kinderbijslag. Deze laatste positie is een indicatie dat iemand begint te werken na het volgen van een opleiding (i.e. een schoolverlater). De categorie ‘andere’ gaat om personen die niet voorkomen in de bestanden van de Belgische sociale zekerheidsinstellingen (o.a. de RSZ, de RSZPPO, het RSVZ, de RVA, de POD Maatschappelijke integratie, RKW, RSZ, het RSVZ...)² waardoor geen socio-economische positie toegewezen kan worden. Volgens de definitie van de Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid (KSZ) omvat deze categorie onder andere uitgaande grensarbeiders, werknemers van Europese en internationale instellingen, zeelieden van de Belgische koopvaardij, huisvrouwen/huismannen, coöperanten en personen die enkel en alleen leven van rente-inkomsten. Wie in de context van deze studie tot deze restcategorie behoort, zal in dit hoofdstuk nog verder onderzocht worden.

Zo’n 29% van de aanwervingen betreft een job-naar-job transitie. Opvallend is de instroom in een nieuwe job vanuit de socio-economische positie ‘andere’: in 2019 stroomt zo’n 35% van de Brusselaars in vanuit deze positie.³ Ook een relatief grote groep Brusselaars stroomt in vanuit een werkzoekende of niet-beroepsactieve positie, namelijk zo’n 17% en 19%. Zo’n 8% van de recent aangeworven Brusselaars zat voor zijn/haar aanwerving nog op de schoolbanken (i.e. categorie ‘rechthebbend op kinderbijslag’) en zo’n 7% kreeg voor aanwerving een leefloon of financiële hulp.

Het aandeel Brusselaars dat voor aanwerving aan het werk, werkzoekend of inactief was, evolueert vrij stabiel tussen 2009 en 2019. Wel stijgt het belang van de categorie ‘andere’ geleidelijk aan, van 31% in 2009 naar 35% in 2019. Deze toename in de categorie ‘andere’ gaat gepaard met afname in de categorie ‘werkzoekend’: daar waar in 2009 nog zo’n 22% van de Brusselaars voor aanwerving werkzoekend was, is dit in 2019 nog zo’n 17%.

Figuur 1.1 Samenstelling van de aanwervingen naar de socio-economische positie in het kwartaal vóór aanwerving onder de Brusselaars(# & %, 2009-2019)



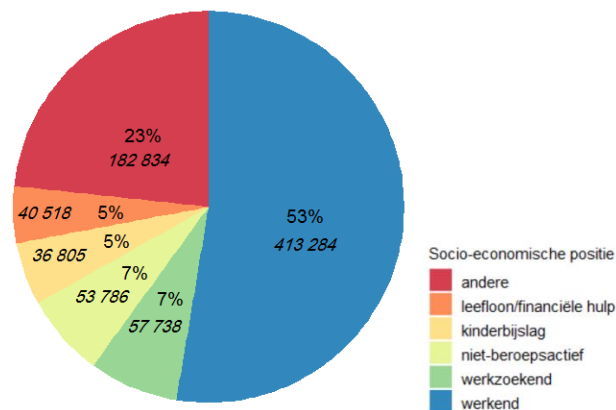
Figuur 1.2 geeft de samenstelling van de bevolking op actieve leeftijd (18-64 jaar) in het BHG weer, naar de verschillende socio-economische posities. Aan de hand van deze figuur kunnen we de samenstelling van de populatie op actieve leeftijd in het BHG vergelijken met deze van de aanwervingen. Zo’n 53% van de bevolking op beroepsactieve leeftijd in het BHG was in 2019 aan het werk. 7% van

² Op de website van het Datawarehouse van de KSZ is meer informatie te vinden hoe de verschillende socio-economische posities aan elke persoon worden toegewezen (KSZ, 2022a).

³ In bijlage b1.1.3 wordt de vergelijking gemaakt met de inwoners van het VG en WG. Hierbij valt op dat – in vergelijking met de Brusselaars – een groter aandeel van de Vlamingen (46%) en Walen (37%) voor aanwerving reeds aan het werk was (job-naar-job transitie) en een lager aandeel instroomt vanuit de socio-economische positie ‘andere’ (20%).

de bevolking op actieve leeftijd in het BHG een werkzoekende positie. Onder de nieuw aangeworven Brusselaars was zo'n 17% het kwartaal voor aanwerving werkzoekend. De categorie van de werkzoekenden neemt dus een groter aandeel onder de aanwervingen in dan onder de bevolking op actieve leeftijd, een te verwachten resultaat. Zo'n 23% van de bevolking op actieve leeftijd in het BHG behoort tot de socio-economische positie 'andere'. Dit is beduidend minder dan onder de aanwervingen, waar zo'n 35% voor instroom in een nieuwe job tot deze categorie behoorde. Wie vanuit deze restcategorie 'andere' is ingestroomd in een nieuwe job, wordt in box 1 onderaan deze sectie verder onderzocht.

Figuur 1.2 Samenstelling van de bevolking op beroepsactieve leeftijd in het BHG (18-64 jaar) naar socio-economische positie (# & %, 2019.4)



Bron DWH AM & SB (2019); bewerking HIVA-KU Leuven

Figuur 1.3 toont vervolgens de verschillende instroomposities van de recent aangeworven Brusselaars per sector. In het openbaar bestuur en defensie en de financiële sector is het aandeel job-naar-job transitie het hoogst: de helft van de Brusselaars die instromen in deze sectoren, was voordien ook reeds aan het werk. Daarnaast stromen ook in de industrie (39%), de bouw (40%), de vervoer- en opslagsector (43%) en de gezondheidssector (39%) relatief veel Brusselaars in vanuit een werkende positie.

In vele sectoren valt de instroom vanuit de positie 'andere' op. In de vrije en wetenschappelijke beroepen stroomt ongeveer de helft van Brusselaars in vanuit deze restcategorie. Ook in de ICT, de horeca, de administratieve en ondersteunende diensten (zonder uitzendsector), en de overige diensten is het aandeel dat instroomt vanuit de positie 'andere' hoog (40% of meer). Daarnaast zijn er ook een aantal sectoren waarbij de instroom vanuit de positie 'andere' dan weer beduidend minder is, namelijk de vervoers- en opslagsector (26%), de vastgoedsector (25%), het openbaar bestuur en defensie (19%) en de gezondheidssector (24%).

De uitzendsector vormt een belangrijk instroomkanaal voor werkzoekenden en schoolverlaters. Zo'n 26% van de Brusselaars aangeworven via de uitzendsector was het kwartaal voor aanwerving werkzoekend, zo'n 12% was rechthebbende op kinderbijslag. In geen enkel andere sector zijn deze percentages hoger. Bovendien is de uitzendsector een grote sector waarin veel Brusselaars worden aangeworven; ze bevat namelijk zo'n 16% van alle aanwervingen in 2018-2019. Daarnaast had nog zo'n 6% van de Brusselaars aangeworven via de uitzendsector voordien recht op een leefloon/financiële hulp. Ook in de horeca stromen relatief veel schoolverlaters (9%) en rechthebbenden op een leefloon/financiële hulp in (7%). Nog andere sectoren waarin relatief veel schoolverlaters aangeworven worden, zijn de retailsector (10%) en het onderwijs (11%).

In bijlage 1.1 worden enkele sectoren in meer detail bekeken, op nace2-digitniveau, namelijk de administratieve en ondersteunende diensten, de horeca, de retail- en de gezondheidssector. Dit zijn

de vier sectoren die het grootste aantal aanwervingen onder de Brusselaars bevatten (respectievelijk 26%, 12%, 11% en 7%).

Figuur 1.3 Samenstelling van de aanwervingen onder de Brusselaars naar socio-economische positie in het kwartaal voor aanwerving, per sector (# & %, 2018-2019)



Bron RSZ & KSZ; bewerking HIVA-KU Leuven

Box 2: welk profiel heeft de groep Brusselaars die het kwartaal voor aanwerving tot de restcategorie 'andere' behoorde? (Tabel b1.1 in bijlage)

In bovenstaande sectie zagen we dat veel nieuw aangeworven Brusselaars instromen vanuit de socio-economische positie 'andere'. In deze box proberen we na te gaan door welke karakteristieken deze groep gekenmerkt wordt.

- Geslacht: ongeveer evenveel mannen als vrouwen onder de recent aangeworven Brusselaars hadden voor aanwerving de socio-economische positie andere (52% is man, 48% is vrouw).
- Leeftijd: Brusselaars die voor aanwerving tot de categorie 'andere' behoorden, zijn jong: zo'n 35% van deze groep Brusselaars is tussen de **25 en 29 jaar oud**. Gemiddeld - overheen alle socio-economische posities - is slechts zo'n 25% van de nieuw aangeworven Brusselaars tussen de 25 en 29 jaar oud.
- Onderwijsniveau: de groep Brusselaars die voor aanwerving tot de restcategorie 'andere' behoorde, heeft een sterk **hooggeschoold** profiel, zo'n 55% onder hen is namelijk hoogopgeleid. Ter vergelijking, gemiddeld is zo'n 45% onder de recent aangeworven Brusselaars hooggeschoold. Zo'n 22% onder de Brusselaars die instroomt vanuit de positie 'andere', is laaggeschoold. Gemiddeld is zo'n 27% van de nieuw aangeworven Brusselaars laaggeschoold, een hoger percentage dus.
- Nationaliteit: het gaat vaker om personen met een vreemde nationaliteit: 37% van de Brusselaars aangeworven vanuit de restcategorie 'andere' heeft de Belgische nationaliteit. Gemiddeld is dit hoger, 57%. Daarnaast heeft een groot aandeel een **EU15-nationaliteit**, nl. zo'n 29% van de recent aangeworven Brusselaars (ten opzichte van 18% gemiddeld). De Brusselaars met een Maghrebijnse, Turkse, Sub-Saharaanse of andere vreemde nationaliteit maken respectievelijk 5%, 1%, 6% en 10% uit van deze groep.
- Origine: slechts een beperkt aandeel (13%) van de Brusselaars ingestroomd vanuit de socio-economische positie 'andere', is van Belgische afkomst. Gemiddeld is dit namelijk hoger, zo'n 19%. De groep met een **EU15-origine** valt op: zij maken zo'n 32% uit van de Brusselaars ingestroomd vanuit de restcategorie 'andere' (ten opzichte van 23% in het totaal van de aanwervingen). Daarnaast heeft zo'n 14% van deze groep Brusselaars een Maghrebijnse origine. Dit is minder dan gemiddeld, voor alle aanwervingen (20%).
- Loonkwintiel: een groot aandeel (38%) van de Brusselaars die voor aanwerving tot de restcategorie 'andere' behoorde, vindt een job in het laagste loonkwintiel. Daarnaast behoort ook zo'n 22% tot het hoogste loonkwintiel. Deze aandelen zijn gelijkaardig wanneer we het totaal van alle aanwervingen bekijken: gemiddeld komen ook zo'n 38% en 22% van alle Brusselaars in het hoogste en laagste loonkwintiel terecht.

- Arbeidsintensiteit van het huishouden: zo'n 25% van de groep Brusselaars die voor aanwerving tot de restcategorie 'andere' behoorde, leeft in een huishouden met een zeer lage arbeidsintensiteit van minder dan 20%. Eenzelfde percentage zien we ook gemiddeld.
- gezinspositie: ook wat betreft de gezinspositie zijn de verhoudingen vrij gelijkaardig tussen de aanwervingen vanuit de positie 'andere' en het totaal van de aanwervingen. Wel merken we op dat het minder vaak gaat om alleenstaande ouders (2%) (t.o.v. 6% gemiddeld) en vaker om 'andere' gezinsleden*1 (18% t.o.v. 11% gemiddeld).

Vele Brusselaars die voor aanwerving tot de socio-economische positie 'andere' behoorden, hebben de EU15- nationaliteit en/of origine, zijn vaak hoogopgeleid en behoren vaak tot de leeftijdsgroep van de 25-29-jarigen. Dit doet vermoeden dat een groot aantal werknemers van Europese en internationale instellingen onder deze categorie vallen. *2 Daarnaast bestaat eveneens de kans dat het voor een deel gaat om NEET-jongeren (not in employment, education or training). Ook personen die actief zijn in de informele sector, kunnen hier in principe onder vallen, alsook individuen die gedurende de periode voor aanwerving nog in het buitenland verbleven.

*1 Zie sectie 1.1.7 voor de definities van de verschillende gezinsposities.

*2 Uit bijlage b1.1.3 blijkt dat het aandeel Vlamingen en Walen dat instroomt vanuit de socio-economische positie 'andere' veel lager is (20%). In deze gewesten is de tewerkstelling in de Europese en Internationale instellingen dan ook lager.

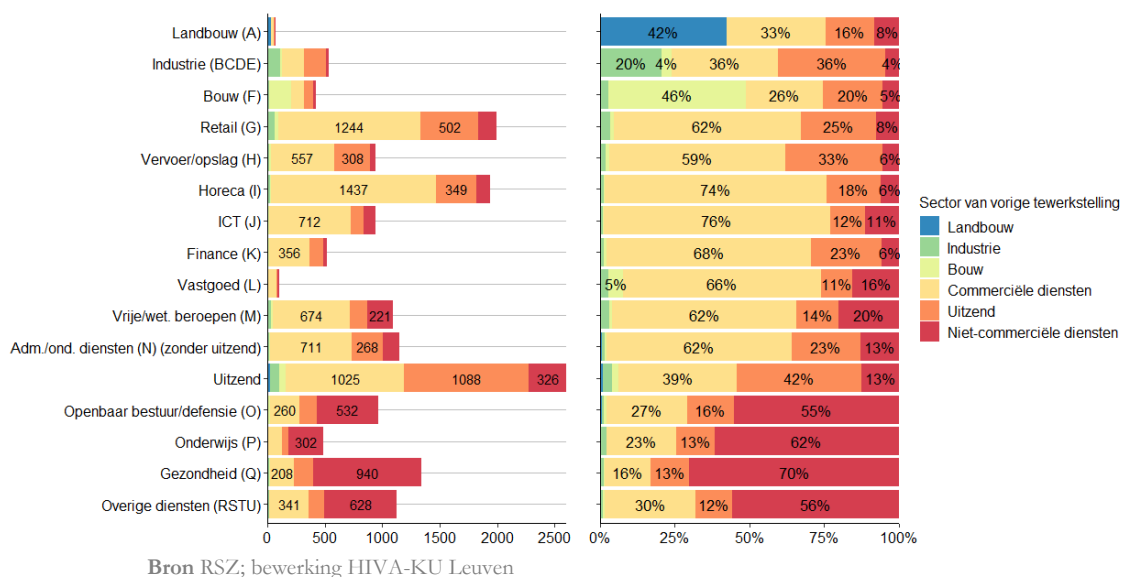
1.1.2 Naar sector van vorige tewerkstelling

In deze sectie bekijken we de job-naar-job transitie meer in detail. Meer specifiek werpen we een blik op de sector waarin de Brusselaars het kwartaal voor aanwerving tewerkgesteld waren. De Brusselaars die het kwartaal voor aanwerving geen job hadden, zijn bijgevolg niet opgenomen. Hierbij merken we op dat de instroom vanuit een werkende positie niet voor elke sector even groot is.

Figuur 1.4 toont per nace1-sector in welke sector de Brusselaar het kwartaal voor aanwerving aan de slag was, waarbij de sectoren worden gegroepeerd in zes ‘sectorgroepen’ (landbouw, industrie, bouw, commerciële diensten, uitzendsector en niet-commerciële diensten).⁴ Uit deze grafiek blijkt duidelijk dat elke sector voor een relatief groot aandeel aanwerft vanuit de eigen sectorgroep. Binnen de industrie werkte zo’n één vierde van de Brusselaars het kwartaal voor aanwerving eveneens binnen een industriële sector. In de bouwsector gebeurt zo’n 46% vanuit de eigen sector. Binnen de commerciële en niet-commerciële dienstensectoren bedraagt dit percentage steeds boven de 50%. Daarnaast vormt ook de uitzendsector voor vele sectoren een belangrijk instroomkanaal. In de uitzendsector zelf was zo’n 42% het kwartaal voor aanwerving ook tewerkgesteld via de uitzendsector. Zo’n 39% van de instroom via de uitzendsector was voordien actief in één van de commerciële dienstensectoren. In de industrie en de administratieve en ondersteunende diensten (zonder uitzendsector) stroomt zo’n 36% en 23% van de nieuw aangeworven Brusselaars vanuit de uitzendsector. In de sector van de vervoer- en opslagsector bedraagt dit zo’n 33%.

Opnieuw worden de vier nace1-sectoren met de grootste instroom op nace2-digitniveau bekeken. Dit gebeurt in bijlage 1.2.

Figuur 1.4 Sector van tewerkstelling in kwartaal voor aanwerving per sector (nace1, # & %, 2018-2019)

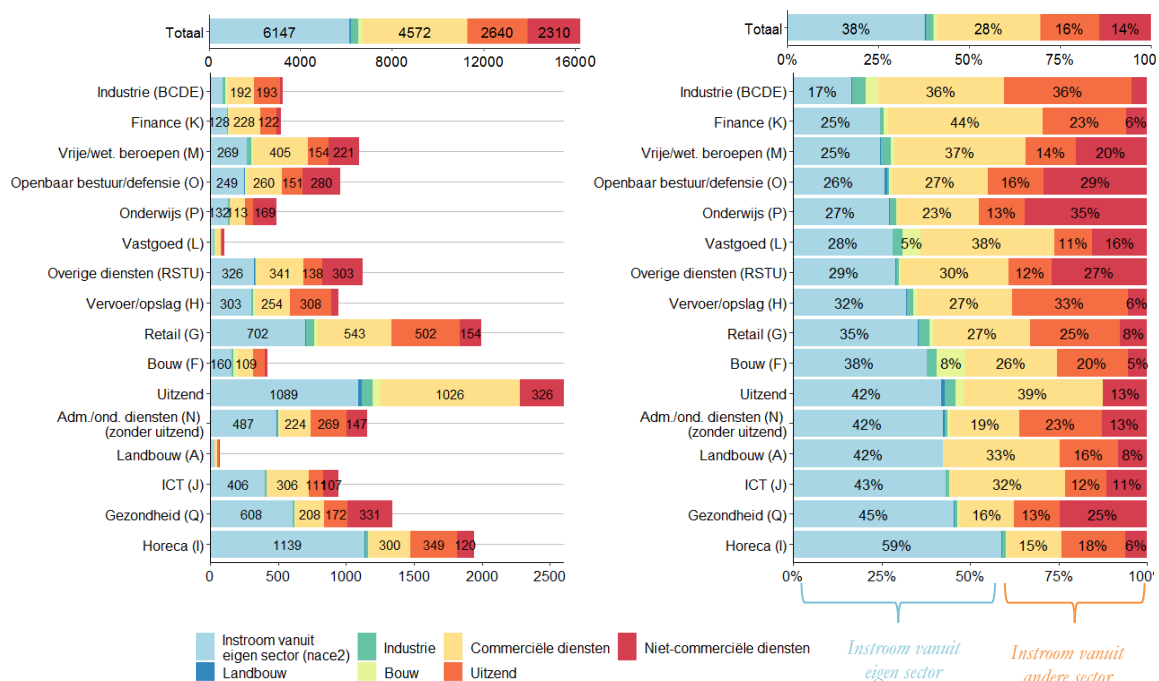


In figuur 1.5 gaan we vervolgens na welke sectoren eerder ‘gesloten’ zijn en welke ‘open’ zijn. Een sector is relatief open (gesloten) wanneer veel personen vanuit een andere (de eigen) sector in deze

⁴ De ‘commerciële dienstensector’ omvat alle sectoren binnen de retail (G), vervoer/opslag (H), de horeca (I), de ICT (J), de financiële sector (K), de vastgoedsector (L), de vrije en wetenschappelijke beroepen (M) en de administratieve en ondersteunende dienstensector (met uitzondering van de uitzendsector) (N). De ‘niet-commerciële diensten’ bestaan uit openbaar bestuur en defensie (O), de onderwijs- en gezondheidssector (P en Q) en de overige diensten (R,S,T & U). De landbouw verwijst naar nace1-sector A (landbouw, bosbouw en visserij), de industriële sectoren betreffen de winning van delfstoffen (B), de industrie (C), de productie en distributie van elektriciteit, gas, stoom en gekoelde lucht (D) en de distributie van water & afval- en afvalwaterbeheer (E). De bouwsector omvat alle activiteiten binnen de bouwnijverheid (F). De uitzendsector (nace2-sector 78) wordt hier apart beschouwd.

sector instromen. Dit wordt gedefinieerd op nace2-niveau: een Brusselaar stroomt in vanuit de ‘eigen (andere) sector’ wanneer hij/zij het kwartaal voor aanwerving in dezelfde (een andere) nace2-digit sector tewerkgesteld was.⁵ De industrie staat bovenaan in het rijtje en vormt hiermee de meest ‘open’ sector: slechts zo’n 17% van de Brusselaars stroomt in vanuit dezelfde nace2-sector (of de ‘eigen’ sector). De overige Brusselaars ingestroomd in de industrie waren voordien voornamelijk tewerkgesteld in de commerciële dienstensectoren (36%) of als uitzendwerker (36%). Ook de financiële sector, de vrije en wetenschappelijke beroepen, het openbaar bestuur en defensie, het onderwijs, de vastgoedsector en de overige dienstensectoren zijn eerder open sectoren: steeds minder dan 30% van de Brusselaars was het kwartaal voor aanwerving tewerkgesteld in de ‘eigen’ sector. Aan het andere uiteinde staat de horeca, de meest gesloten sector in het rijtje. Zo’n 59% van de Brusselaars stroomt in vanuit de ‘eigen’ sector, slechts zo’n 41% stroomt bijgevolg in vanuit een andere nace2-sector. Hierbij merken we op dat de horeca uiteraard in hoofdzaak veel niet-werkenden rekruteert. Ook de gezondheidssector, de ICT, de landbouw, de administratieve en ondersteunende diensten (zonder uitzendsector) en uitzendsector blijken vrij gesloten sectoren te zijn.⁶

Figuur 1.5 Ranking sectoren naar openheid en geslotenheid (% , 2018-2019)



Bron RSZ; bewerking HIVA-KU Leuven

1.1.3 Naar leeftijd & geslacht

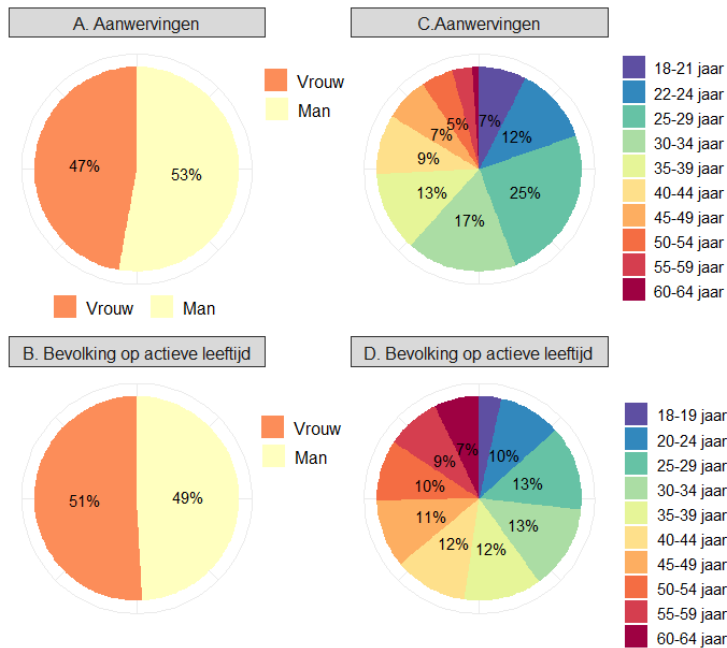
Vervolgens kijken we naar de leeftijd en het geslacht van de nieuw aangeworven Brusselaars. Figuur 1.6 geeft enerzijds de verdeling van de aanwervingen en de bevolking op actieve leeftijd naar

5 Bijvoorbeeld: de industrie (BCDE) omvat verschillende afdelingen op nace2-digitniveau (5-39). Wanneer een Brusselaar in dezelfde nace2-digit afdeling werkt als het kwartaal voor aanwerving, dan stroomt hij/zij in vanuit de ‘eigen sector’. Het kan dus zijn dat iemand het kwartaal voor aanwerving tewerkgesteld was in dezelfde nace1-digit sector (bv. de industrie), maar niet in dezelfde nace2-digit sector.

6 Hierbij merken we op dat de mate van geslotenheid/openheid een verschillende betekenis krijgt als we kijken naar de kenmerken van de verschillende sectoren. Enerzijds zijn er sectoren zoals de horeca en de uitzend, met meer werkonzekerheid, lagere lonen en vaak opeenvolgende jobs van korte duur (en dus een ‘gesloten’ sector). Anderzijds zijn er sectoren met meer werkzekerheid en ontplooiingsmogelijkheden zoals de ICT, de vrije en wetenschappelijke beroepen of de financiële sector bijvoorbeeld. Dit nuanceverschil is belangrijk om mee te nemen in de analyse.

geslacht weer. Zo'n 53% van de nieuw aangeworven Brusselaars is mannelijk, zo'n 47% is vrouwelijk. De verdeling van de bevolking op actieve leeftijd is vrij gelijkaardig, met evenveel vrouwen (50%) als mannen (50%). Anderzijds geeft figuur 1.6 het leeftijdsprofiel van de aanwervingen en de bevolking op actieve leeftijd weer. In 2019 was zo'n 19% van de nieuw aangeworven Brusselaars jonger dan 25 jaar. De 25-29-jarigen maken zo'n 25% uit van de aanwervingen in 2019 en vormen hiermee de grootste groep, gevolgd door de 30-34-jarigen met zo'n 17%. Het aandeel van de 50-plussers in de aanwervingen is -typisch- laag: slechts zo'n 10% van de aangeworven Brusselaars is 50+ in 2019.

Figuur 1.6 Samenstelling van de aanwervingen en bevolking op actieve leeftijd naar geslacht (links) en naar leeftijd (rechts) (% ,aanwervingen 2019 & bevolking op actieve leeftijd 2019.4)



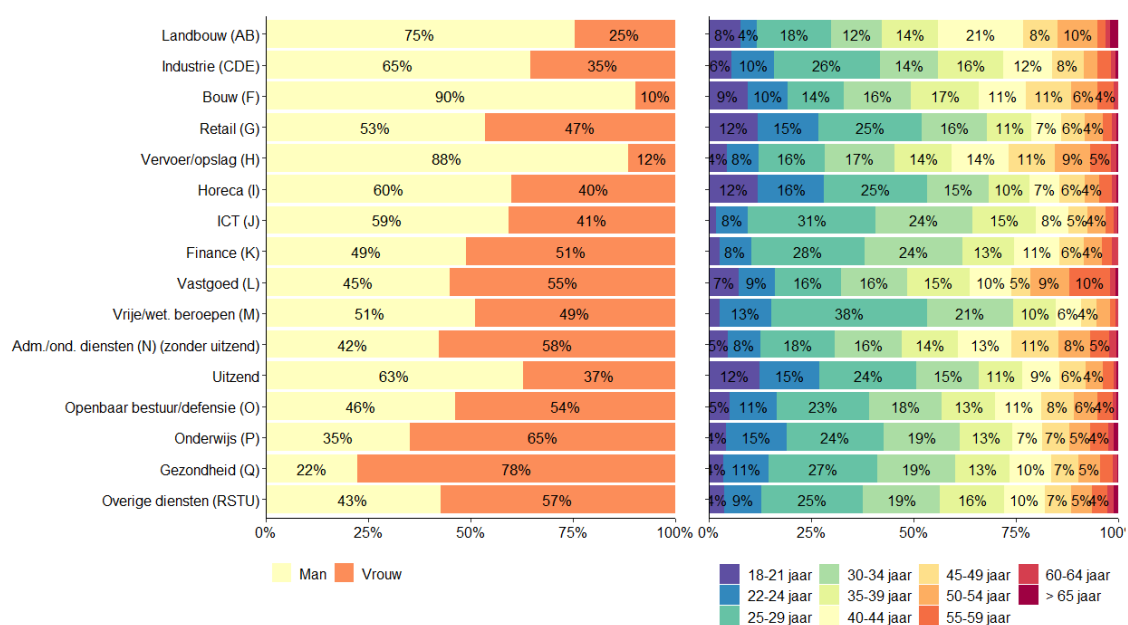
* De leeftijdscategorieën bij de bevolking op actieve leeftijd hebben een ietwat andere indeling dan bij de aanwervingen. De informatie i.v.m. de bevolking op actieve leeftijd is afkomstig van de online statistieken van het Datawarehouse AM & SB en hierbij is het niet mogelijk deze categorieën te wijzigen.

Bron RSZ & DWH AM & SB (2019); bewerking HIVA-KU Leuven

Vervolgens bekijken we of er sectorale verschillen zijn (figuur 1.7). Enkele sectoren hebben een typisch mannelijk profiel. Dit zien we in de industrie (65%), de bouwsector (90%), de vervoers- en opslagsector (88%). Ook in de horeca, de ICT en de uitzendsector worden meer mannen ($\pm 60\%$) dan vrouwen ($\pm 40\%$) aangeworven. De quartaire sectoren hebben een typisch vrouwelijk karakter: in 2019 was in het openbaar bestuur en defensie, het onderwijs, de gezondheidssector en de overige dienstensectoren resp. 54%, 65%, 78% en 57% van de recent aangeworven Brusselaars een vrouw. Ook de vastgoedsector (55%) en de administratieve en ondersteunende diensten (58%) hebben eerder een vrouwelijker profiel.

Wat betreft de sectorale samenstelling van de aanwervingen naar leeftijd, worden de retailsector, horeca en uitzendsector gekenmerkt door een jong leeftijdsprofiel onder de aanwervingen. Zo'n 27-28% onder de Brusselaars ingestroomd in deze sectoren, is jonger dan 25 jaar. Ook de sector van de vrije en wetenschappelijke beroepen heeft een relatief jong profiel onder de aanwervingen: zo'n 74% is jonger dan 35 jaar. Andere sectoren werven dan weer eerder oudere Brusselaars aan. Ongeveer 1/5 van de ingestroomde Brusselaars in de vastgoedsector is ouder dan 50 jaar. Ook de vervoer- en opslagsector en de administratieve en ondersteunende diensten (zonder uitzendsector) hebben een iets ouder leeftijdsprofiel, met zo'n 15% van de instroom ouder dan 50 jaar.

Figuur 1.7 Samenstelling van de aanwervingen per sector naar geslacht (links) en naar leeftijd (rechts) (% , 2019)



Bron RSZ; bewerking HIVA-KU Leuven

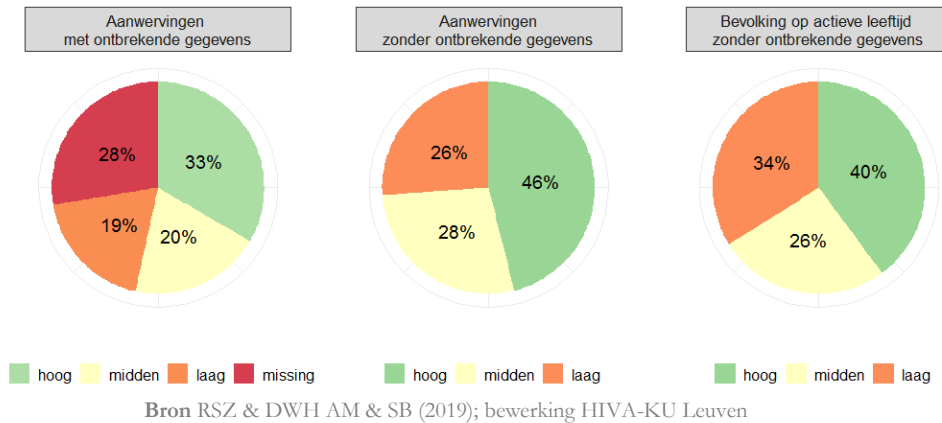
1.1.4 Naar opleidingsniveau

Hebben laaggeschoolde Brusselaars een even grote aanwervingskans als de hooggeschoolde Brusselaars? Figuur 1.8 toont de verdeling van de aanwervingen onder de Brusselaars naar opleidingsniveau, met ontbrekende observaties (links) en zonder ontbrekende observaties (midden).⁷ Voor zo'n 28% van de nieuw aangeworven Brusselaars is het opleidingsniveau niet gekend. Bijgevolg moeten onderstaande cijfers met enige voorzichtigheid gelezen worden.

Indien we geen rekening houden met de ontbrekende gegevens, blijkt dat zo'n 46% van de aanwervingen om een hooggeschoold profiel gaat. Dit is meer dan het aandeel midden- en laaggeschoolden, die elk goed zijn voor 28% en 26% van de aanwervingen. De meest rechtse grafiek van figuur 1.8 toont de samenstelling van de bevolking op actieve leeftijd in het BHG, naar opleidingsniveau. Hieruit blijkt dat het aandeel laaggeschoolde Brusselaars onder de bevolking op actieve leeftijd (34%) hoger is in vergelijking met het aandeel onder de aanwervingen (26%). Het omgekeerde geldt voor de hooggeschoolde profielen. Zo'n 40% van de bevolking op actieve leeftijd in het BHG is hooggeschoold; het aandeel hooggeschoolden onder de aanwervingen is hoger (46%). Dit is een eerste indicatie dat hooggeschoolde Brusselaars een goede aansluiting met de arbeidsmarkt vinden; laaggeschoolde Brusselaars daarentegen hebben een minder goede aanwervingskans.

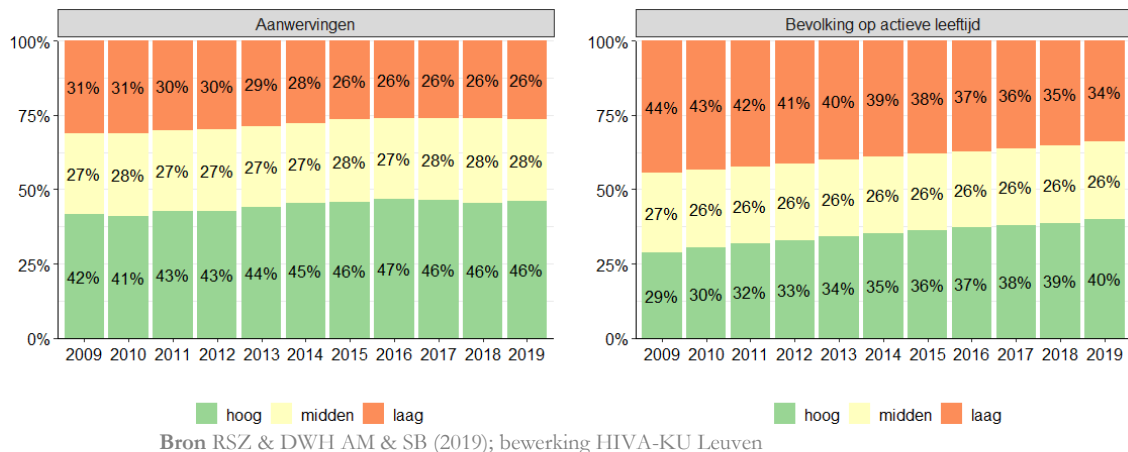
⁷ De onderwijsgegevens zoals hier beschikbaar bundelen informatie uit verschillende databronnen, namelijk gegevens afkomstig van (i) de VDAB, FOREM, ACTIRIS & ADG, (ii) de LED, de Leer- en Ervaringsbewijzen Databank, (iii) ARES-Saturn, (iv) CREF en (v) de CENSUS-enquête afgenomen en opgesteld in 2011.

Figuur 1.8 Samenstelling van de aanwervingen naar opleidingsniveau met ontbrekende gegevens (links) en zonder ontbrekende gegevens (midden) (% , 2018-2019) & samenstelling van de bevolking op actieve leeftijd (18-64 jaar) naar opleidingsniveau zonder ontbrekende gegevens (rechts) (% , 2019.4)



De linkergrafiek van figuur 1.9 geeft weer hoe het aandeel laag-, midden- en hooggeschoolden onder de recent aangeworven Brusselaars is geëvolueerd tussen 2009 tot 2019. Tussen 2009-2015 treedt er een daling op van het aandeel laaggeschoolden onder de aanwervingen (van 31% in 2009 naar 26% in 2015), terwijl het belang van hooggeschoolde werknemers een opwaartse evolutie kent (van 42% in 2009 naar 47% in 2016). Vanaf 2015-2016 blijven de aandelen laag- en hooggeschoolden onder de aanwervingen stabiel. Wat betreft de samenstelling van de bevolking op actieve leeftijd (rechterfiguur) zien we dat de daling van het aandeel laaggeschoolden en de stijging van het aandeel hooggeschoolden zich ook na 2015 voordoet. Het aandeel middengeschoolde Brusselaars blijft ongeveer gelijk over de gehele periode 2009-2019, zowel onder de aanwervingen als onder de bevolking op actieve leeftijd.

Figuur 1.9 Evolutie van de aanwervingen naar opleidingsniveau (links) (% , 2009-2019) & evolutie van de bevolking op actieve leeftijd (18-64 jaar) (% , 2009.4-2019.4)

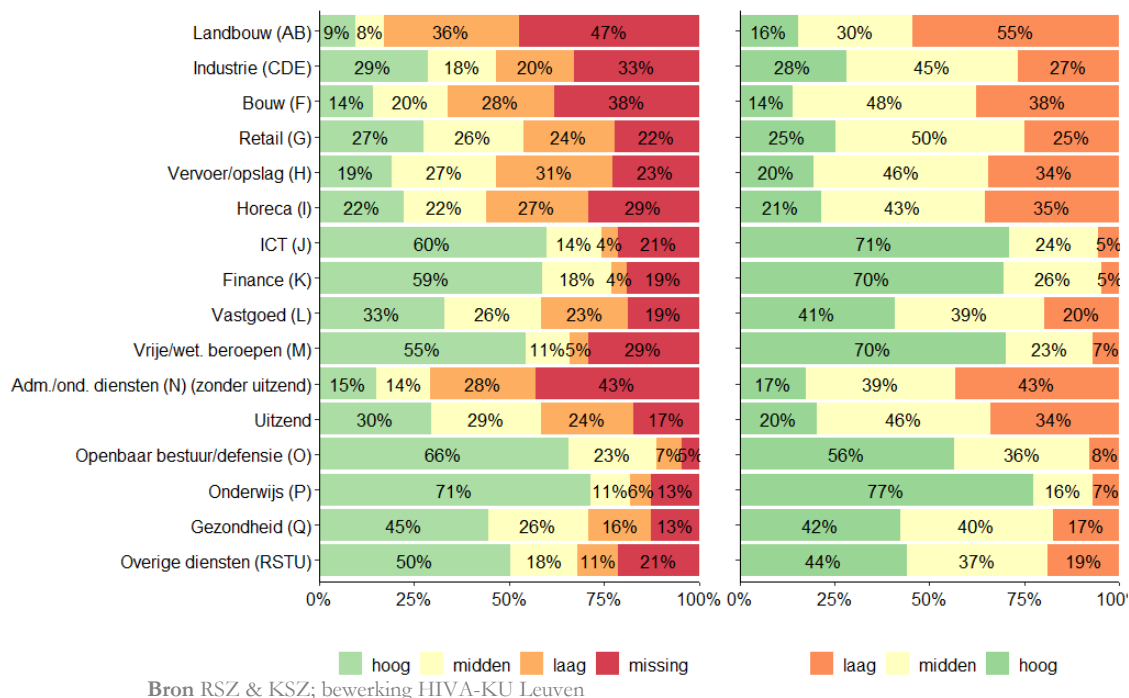


Figuur 1.10 laat duidelijke verschillen tussen sectoren zien. De linkergrafiek van figuur 1.10 toont dat het aandeel observaties waarvan het opleidingsniveau niet gekend is, sterk verschilt tussen de sectoren. In de administratieve en ondersteunende diensten (zonder uitzendsector) bijvoorbeeld bedraagt dit aandeel meer dan 40%. Daartegenover staat de sector van het openbaar bestuur en defensie, waar slechts voor zo'n 5% van de aanwervingen het opleidingsniveau niet gekend is. Indien we de ontbrekende waarden buiten beschouwing laten, zien we dat in de ICT (71%), de financiële sector (70%), de vrije en wetenschappelijke beroepen (70%) en het onderwijs (77%) veel

hooggeschoolde Brusselaars worden aangeworven. Andere sectoren trekken dan weer voornamelijk laaggeschoolden aan, namelijk de bouwsector (38%), vervoers- en opslagsector (34%), de horeca (35%), de administratieve en ondersteunende diensten (43%) en de uitzendsector (34%).

In bijlage 1.3.1 worden de sectoren met het grootste aantal aanwervingen onder de Brusselaars (retailsector, horeca, de administratieve en ondersteunende diensten gezondheidssector) verder bestudeerd, op nace2-digitniveau. In bijlage b1.3.2 wordt ook de vergelijking gemaakt met de aanwervingen naar opleidingsniveau onder de Vlamingen en Walen.

Figuur 1.10 Samenstelling van de aanwervingen per sector naar opleidingsniveau met ontbrekende gegevens (links) en zonder ontbrekende gegevens (rechts) (% , 2018-2019)



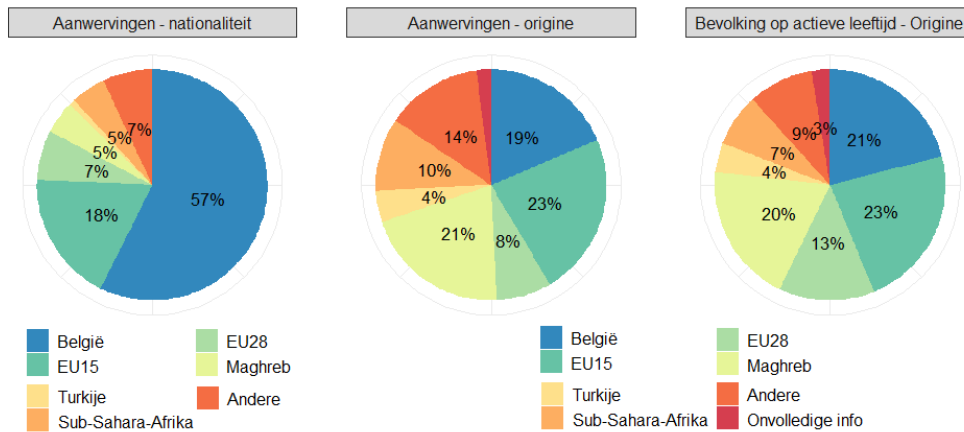
1.1.5 Naar nationaliteit en origine

Figuur 1.11 toont de verdeling van de aanwervingen naar nationaliteit en origine. Zo'n 57% van de nieuw aangeworven Brusselaars heeft een Belgische nationaliteit. Daarnaast blijkt een relatief groot aandeel van de Brusselaars onder de aanwervingen een EU15-nationaliteit te hebben (18%). Zo'n 7% heeft een EU28-nationaliteit. Daarnaast heeft nog een minderheid een Maghrebijnse (5%), Turkse (1%), Sub-Saharaanse (5%) of andere nationaliteit (7%). Bekijken we de samenstelling van de aanwervingen naar origine, dan zien we dat ongeveer 1/5^e van de aanwervingen van Belgische afkomst is. Daarnaast is een groot deel afkomstig uit een EU15-land (23%) of heeft een Maghrebijnse afkomst (21%). Nog eens zo'n 10% en 14% onder de nieuw aangeworven Brusselaars heeft een Sub-Saharaanse of andere afkomst.

Wordt de samenstelling van de bevolking op beroepsactieve leeftijd in het BHG naar origine ook weerspiegeld in de aanwervingen? De verdeling van de aanwervingen volgens origine is vrij gelijkaardig aan de verdeling van de bevolking op actieve leeftijd naar origine. Enkel de Brusselaars met een EU28- en 'andere' origine wijken licht van dit beeld af. Zo'n 13% van de bevolking op actieve leeftijd heeft een EU28-origine. Onder de aanwervingen bedraagt dit percentage slechts zo'n 8%. Het aandeel van de Brusselaars met een 'andere' origine is dan weer hoger onder de aanwervingen (14%)

dan onder de bevolking op actieve leeftijd (9%). Dit doet vermoeden dat de groep Brusselaars met een EU28-origine moeilijker toegang vindt tot de Belgische arbeidsmarkt, terwijl dit voor Brusselaars met ‘andere’ origine gemakkelijker is.

Figuur 1.11 Samenstelling van de aanwervingen naar nationaliteit (links) en origine (midden) (% , 2018-2019) en de verhouding van de verschillende origines binnen de bevolking op actieve leeftijd (18-64 jaar) (% , 2019.4)

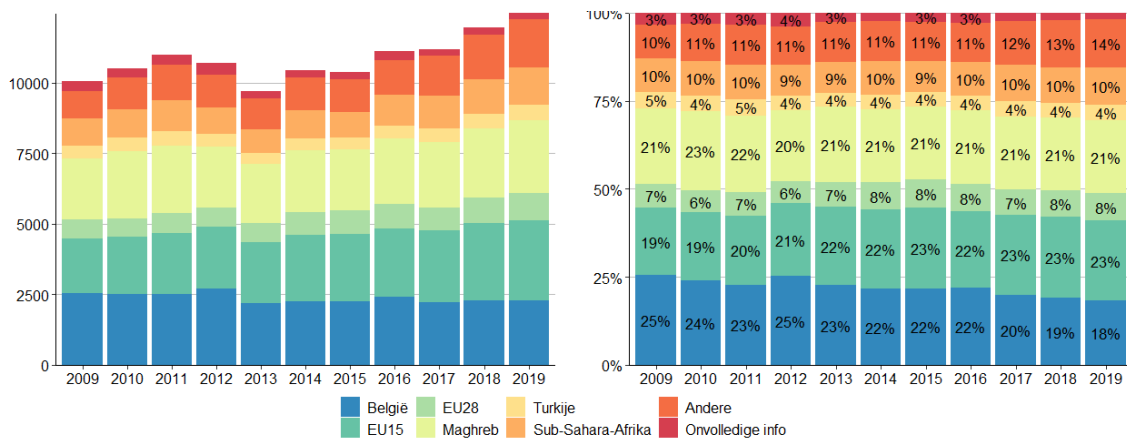


- ¹ De categorie ‘EU28’ omvat de overige EU-landen die niet tot de EU15 behoren.
- ² De categorie ‘andere’ bevat alle overige niet-Belgische nationaliteiten/origines die niet tot één van de genoemde categorieën behoort (bv. Amerikaans).
- ³ Origine: de categorie ‘onvolledige info’ gaat over personen waarvoor de nationaliteitsgeschiedenis onvolledig is, maar voor wie geen vreemde afkomst is gevonden.

Bron RSZ & DWH AM & SB (2019); bewerking HIVA-KU Leuven

In figuur 1.12 wordt de evolutie van de aanwervingen naar origine weergegeven. Tussen 2009 en 2019 is het aandeel Brusselaars onder de aanwervingen met een Belgische origine afgenomen: van 25% naar 18%. Dit gaat gepaard met een stijging van het aandeel nieuw aangeworven Brusselaars met een buitenlandse origine. Meer specifiek stijgt het aandeel van de aangeworven Brusselaars met een EU15-origine van 19% naar 23%. Ook het belang van de nieuw aangeworven Brusselaars met een ‘andere’, vreemde origine kent een stijging, van 10% naar 14% in 2019. Het belang van de overige origines in de aanwervingen blijft min of meer stabiel.

Figuur 1.12 Evolutie van de aanwervingen naar origine (% , 2009-2019)

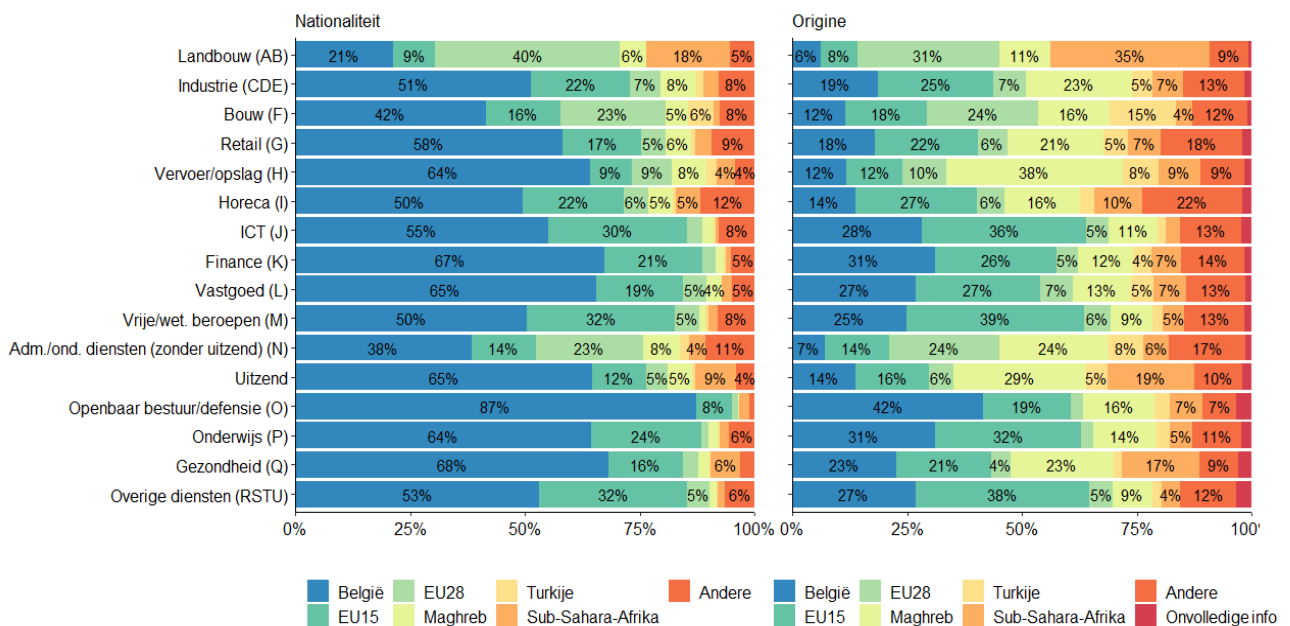


Bron RSZ & KSZ; bewerking HIVA-KU Leuven

Vervolgens bekijken we de verdeling van de aanwervingen naar nationaliteit en origine per sector. Figuur 1.13 geeft deze sectorale verschillen weer. 87% van de Brusselaars aangeworven in het openbaar bestuur en defensie heeft een Belgische nationaliteit. Ook het onderwijs (64%), de gezondheidssector (68%), de financiële sector (67%), de vastgoed- (65%) en de uitzendsector (65%) werven relatief veel Brusselaars met een Belgische nationaliteit aan. Hiertegenover staan de bouwsector, de horeca, de administratieve en ondersteunende diensten (zonder uitzendsector) en de vrije en wetenschappelijke beroepen. In deze sectoren heeft steeds meer dan 50% van de instroom een niet-Belgische nationaliteit. In de bouw en administratieve en ondersteunende diensten (zonder uitzendsector) stroomt een groot aantal Brusselaars met een EU28-nationaliteit in (23%). In de ICT(30%), de vrije en wetenschappelijke beroepen (32%) en de overige diensten (32%) worden dan relatief veel Brusselaars met een EU15-nationaliteit aangeworven. De horeca bevat het grootste aandeel Brusselaars met een ‘andere’ nationaliteit (12%), gevolgd door de administratieve en ondersteunende diensten (zonder uitzendsector) (11%).

De rechterfiguur in figuur 1.13 geeft de verdeling van de aanwervingen naar origine per sector weer. Dit beeld is vrij gelijkaardig aan de sectorale samenstelling naar nationaliteit. Het openbaar bestuur en defensie (42%), het onderwijs (31%), de financiële sector (31%), de ICT (28%), de vastgoedsector (27%) en de overige diensten (27%) werven relatief veel Brusselaars met een Belgische origine aan. Hiertegenover staan de bouwsector, de vervoer- en opslagsector, de horeca en de administratieve en ondersteunende diensten (zonder uitzendsector) en de uitzendsector. In elk van deze sectoren is meer dan 80% van de nieuw aangeworven Brusselaars van vreemde afkomst. In de administratieve en ondersteunende diensten (zonder uitzendsector) heeft zo’n 38% van de nieuw aangeworven Brusselaars een Maghrebijnse afkomst. Ook in de uitzendsector zien we deze groep duidelijk terugkeren (29%). In de horeca heeft een relatief groot aandeel van de aanwervingen een EU15-origine (27%). Ten slotte valt opnieuw het grote belang van de Brusselaars met een ‘andere’ vreemde origine op in de horeca (22%) en de administratieve en ondersteunende diensten (zonder uitzendsector) (17%).

Figuur 1.13 Aanwervingen naar nationaliteit (links) en origine (rechts) per sector (% , 2018-2019)



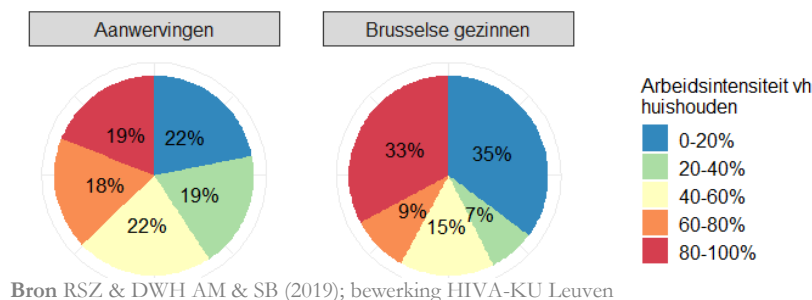
Bron RSZ & KSZ; bewerking HIVA-KU Leuven

1.1.6 Low work intensity

In deze sectie bekijken we de arbeidsintensiteit van het huishouden waarin de nieuw aangeworven werknemer leeft. De arbeidsintensiteit van het huishouden geeft weer in welke mate de personen binnen elk huishouden actief zijn op de arbeidsmarkt. Hiervoor wordt het *werkelijk* gepresteerde arbeidsvolume van een huishouden op jaarbasis vergeleken met het *potentiële* jaarlijkse arbeidsvolume van deze personen binnen het huishouden. Het potentiële arbeidsvolume wijst op het maximaal mogelijke arbeidsvolume op jaarbasis voor alle leden van het huishouden tussen de 18 en 59 jaar, uitgezonderd studenten.⁸ Wanneer een huishouden minder dan 20% van de potentiële arbeidstijd heeft gewerkt, definieert men dit als een huishouden met een zeer lage arbeidsintensiteit en behoren ze tot de armoederisicogroep. Gezinnen met een zeer lage arbeidsintensiteit (de ‘quasi-baanloze’ gezinnen) nemen veelal een preciaire positie in op de arbeidsmarkt (Braes & Herremans, 2012).

De linkergrafiek uit figuur 1.14 geeft de verdeling van de aanwervingen weer naar arbeidsintensiteit van het huishouden. Zo’n 22% van de nieuw aangeworven Brusselaars leeft in een huishouden met een zeer lage arbeidsintensiteit (<20%). De rechterfiguur toont de samenstelling van de gezinnen in het BHG volgens hun arbeidsintensiteit. Het aandeel gezinnen met een zeer lage intensiteit (<20%) bedraagt zo’n 35%, een hoger percentage dan onder de aanwervingen. Merk op dat het hier niet gaat over de bevolking op beroepsactieve leeftijd, maar om gezinnen. En een gezin kan bestaan uit meerdere personen: werkenden/werkloze/inactieve volwassenen, kinderen en/of ouderen.⁹

Figuur 1.14 Verdeling van de aanwervingen naar arbeidsintensiteit van het huishouden (links) (% , 2018-2019) en verdeling van de gezinnen in het BHG naar arbeidsintensiteit van het huishouden (rechts) (% , 2019.4)

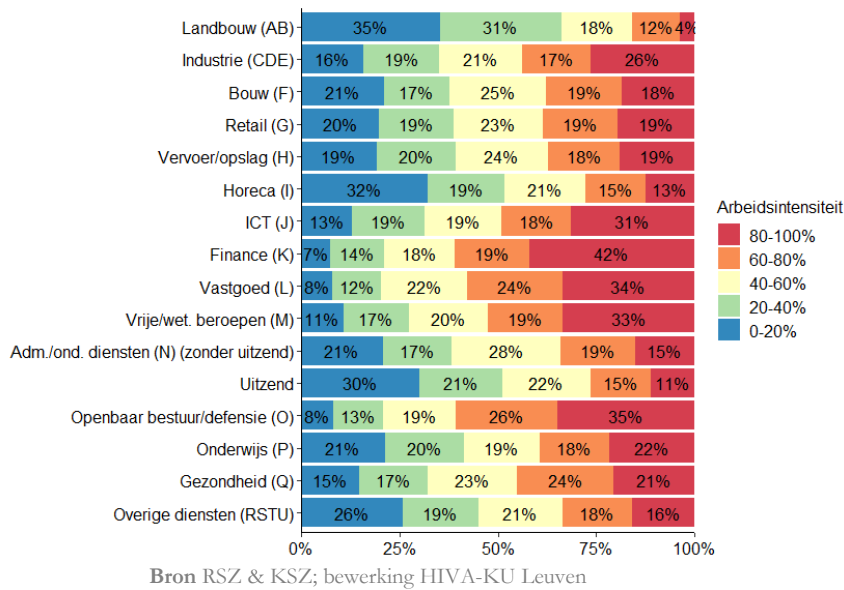


Daarnaast zijn er nog sectorale verschillen (figuur 1.15). Enkele sectoren worden gekenmerkt door een relatief grote instroom van Brusselaars die leven in een huishouden met een zeer lage arbeidsintensiteit (<20%). Dit zijn de horeca (32%) en de uitzendsector (30%). Andere sectoren lijken dan weer weinig toegankelijk voor Brusselaars die leven in een huishouden met een lage arbeidsintensiteit, namelijk de financiële sector, de vastgoedsector en het openbaar bestuur en defensie. In elk van deze sectoren is minder dan 10% van de nieuw aangeworven Brusselaars afkomstig uit een huishouden met een zeer lage arbeidsintensiteit.

8 Wat betreft de arbeidsintensiteit van het huishouden beschikt het Datawarehouse AM & SB over twee definities: LWI I en LWI II. De LWI I-indicator leunt aan bij de definitie van de arbeidsintensiteit van het huishouden zoals opgesteld op basis van de EU-SILC enquête. Deze LWI I-indicator werd aangepast om de berekening van het effectieve arbeidsvolume van de loontrekkenden te verbeteren. Dit leverde LWI II op. Deze aanpassingen zorgen ervoor dat de LWI II-indicator beter aansluit bij de realiteit van de Belgische arbeidsmarkt. Daarom maken we in dit rapport gebruik van deze LWI II-indicator. Meer informatie over de berekening van deze twee indicatoren kan gevonden worden via volgende link: https://www.ksz-bcss.fgov.be/nl/dwh/dwh_page/content/websites/datawarehouse/others/lwi-indicator.html.

9 Bovendien is het logisch dat het aandeel Brusselaars met een zeer lage arbeidsintensiteit lager is onder de aanwervingen dan onder gezinnen in het BHG. Wanneer iemand wordt aangeworven, is deze persoon aan het werk, wat de arbeidsintensiteit van het huishouden verhoogt.

Figuur 1.15 Aanwervingen per sector naar arbeidsintensiteit van het huishouden



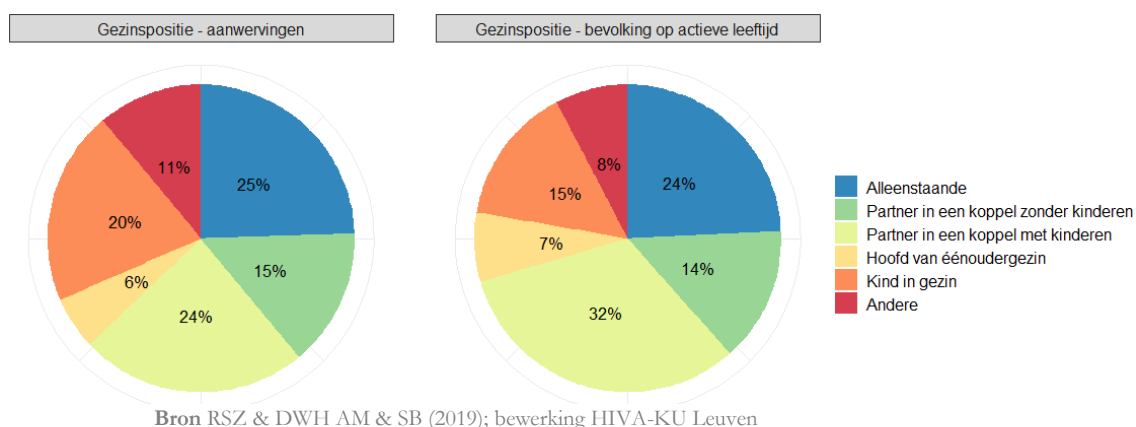
1.1.7 Gezinspositie

Deze sectie onderzoekt hoe de gezinspositie in het huishouden de kans op aanwerving bepaalt. Ondervinden alleenstaande ouders bijvoorbeeld een moeilijkere toegang tot de arbeidsmarkt in vergelijking met samenwonenden/gehuwden (met kinderen)?

Figuur 1.16 geeft de verdeling van de aanwervingen onder de Brusselaars weer naar gezinspositie.¹⁰ ¼ van de nieuw aangeworven Brusselaars is alleenstaand. Het aandeel alleenstaanden in de bevolking op actieve leeftijd is gelijkaardig. Zo’n 15% van de nieuw aangeworven Brusselaars heeft een partner en geen kinderen, zo’n 24% heeft een partner en heeft wel kinderen in het gezin. Bekijken we de samenstelling van de bevolking op actieve leeftijd in het BHG, dan zien we dat zo’n 32% een partner in een koppel met kinderen betreft. Zo’n 6% van de aanwervingen gaat om een hoofd van een éénoudergezin. Het aandeel in de bevolking op actieve leeftijd is gelijkaardig. Ten slotte is zo’n 20% van de nieuw aangeworven Brusselaars een kind in een huishouden. Deze jonge groep vindt relatief vrij gemakkelijk hun weg naar de arbeidsmarkt; het aandeel onder de bevolking op actieve leeftijd is namelijk lager, zo’n 15%.

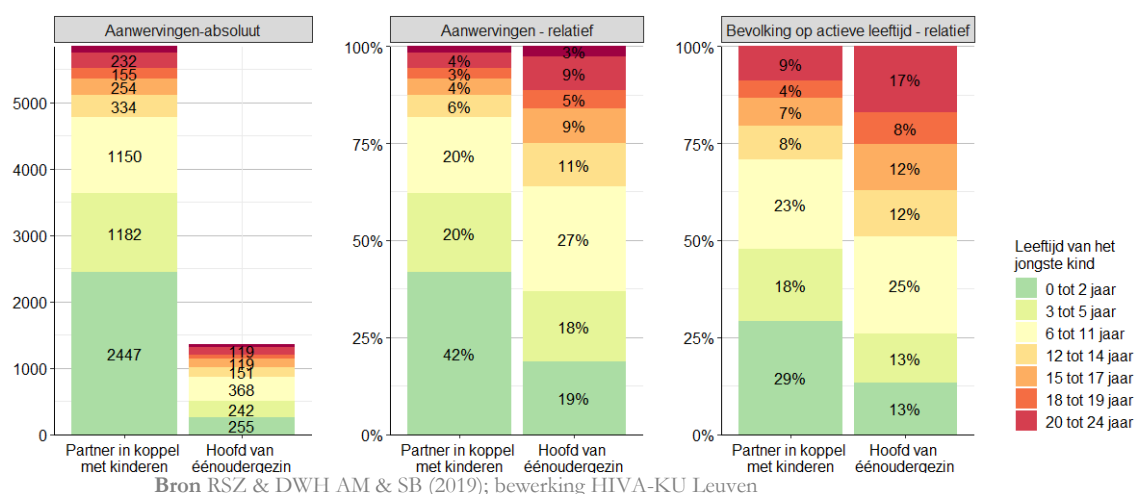
¹⁰ De twee categorieën 'partner in een koppel zonder kinderen' en 'partner in een koppel met kinderen' betreft gehuwden of ongehuwd samenwonenden met of zonder kinderen. De categorie 'kind in gezin' gaat over kinderen wonend bij een gehuwd koppel, bij een ongehuwd, maar samenwonend koppel of bij een éénoudergezin. Dit gaat voornamelijk om jongeren tussen de 18 en 30 jaar die instromen in een job, waarvan een groot aandeel dit doet vanuit een rechthebbende positie op kinderbijslag. De categorie 'Andere' bevat enkele minder voorkomende gezinsposities, namelijk de categorieën 'overige personen', 'andere inwonenden' en 'wonend in een collectief huishouden'. Voor meer informatie over deze verschillende gezinsposities, kan je terecht op de website van het Datawarehouse Arbeidsmarkt & Sociale Bescherming: <https://www.ksz-bcss.fgov.be/nl/dwh/variabledetail/rijks-en-ksz-register/Variables/lipro-positie.html?filter=name&institution=&sources=&themes=>.

Figuur 1.16 Verdeling van de aanwervingen naar gezinspositie (links) (% , 2018-2019) en de bevolking op beroepsactieve leeftijd naar gezinspositie (rechts) (% , 2019.4)



Figuur 1.17 toont de verdeling van de aanwervingen naar de leeftijd van het jongste kind in gezinnen met kinderen. Zo'n 62% van de partners in een koppel, aangeworven in een nieuwe job, heeft een kind jonger dan 5 jaar. Voor de éénoudergezinnen bedraagt dit percentage 37%. Bekijken we de bevolking op actieve leeftijd, dan zien we dat voor zo'n 47% van de partners in koppels het jongste kind jonger is dan 5 jaar. Voor de éénoudergezinnen is dit zo'n 26%. Het aandeel gezinnen met een kind jonger dan 5 jaar ligt dus steeds hoger onder de aanwervingen dan onder de bevolking op actieve leeftijd, zowel voor de partners in koppels als voor de éénoudergezinnen. Bijgevolg zien we dat gezinnen met zeer jonge kinderen relatief gezien goed hun weg vinden tot de arbeidsmarkt, maar dat dit resultaat voor gezinnen met twee partners meer uitgesproken is (zeker voor gezinnen waarvan het jongste kind 0 tot 2 jaar is). Bekijken we de gezinnen met oudere kinderen (bv. 12+), dan zien we dat bij zo'n 19% van de partners in een koppel onder de aanwervingen het jongste kind 12 jaar of ouder is. Voor de alleenstaande ouders die in een nieuwe job instromen, bedraagt dit zo'n 38%.

Figuur 1.17 Verdeling van de aanwervingen (links) (# & %, 2018-2019) en de bevolking op beroepsactieve leeftijd (rechts) (% , 2019.4) naar de leeftijd van het jongste kind in het gezin bij koppels met kinderen en alleenstaande ouders



1.2 Kwetsbare groepen onder de aanwervingen in beeld

Zoals reeds vermeld in de inleiding, hebben de inwoners van het BHG een zeer diverse samenstelling, met meer laaggeschoolde werkzoekenden met een vreemde nationaliteit of origine. Deze kenmerken

kunnen de kans op een goede toegang tot de arbeidsmarkt beperken. In deze sectie leggen we de focus op deze kwetsbare groepen onder de Brusselaars en hun aanwervingskansen. Dit doen we door verscheidene kenmerken (socio-economische positie vóór aanwerving, opleidingsniveau, geslacht, origine en gezinspositie) met elkaar te kruisen.

Doorstroom laaggeschoolde werkzoekenden & inactieven verloopt moeilijker

In de linkergrafiek van figuur 1.18 wordt de socio-economische positie in het kwartaal voor aanwerving gekruist met het opleidingsniveau. Van de Brusselaars die het kwartaal voor aanwerving werkend waren, is ongeveer de helft hooggeschoold, ongeveer 1/4^e is laaggeschoold. Onder de bevolking op actieve leeftijd zien we gelijkaardige verhoudingen (1/2^e hooggeschoold, 1/4^e laaggeschoold). Laag-, midden- en hooggeschoolde Brusselaars die reeds aan het werk zijn, vinden bijgevolg goed hun weg naar een nieuwe job. Van de Brusselaars die in het kwartaal voor aanwerving werkzoekend waren, is ongeveer 1/3^e hoog-, midden- en laaggeschoold. Onder de werkzoekende bevolking op actieve leeftijd is zo'n 30% hooggeschoold, terwijl zo'n 44% laaggeschoold is (wat hoger is in vergelijking met het aandeel laaggeschoolden onder de aanwervingen). Laaggeschoolde werkzoekende Brusselaars ondervinden bijgevolg een moeilijker toegang tot de arbeidsmarkt, terwijl dit voor de hoog- en middengeschoolde werkzoekende Brusselaars juist gemakkelijker blijkt. Hetzelfde zien we voor de overige 'niet-werkende' socio-economische posities. Laaggeschoolde Brusselaars met een leefloon/financiële hulp bijvoorbeeld vinden eveneens moeilijker hun weg tot de arbeidsmarkt, terwijl dit voor hoog- en middengeschoolden wel goed verloopt. Het aandeel laaggeschoolde Brusselaars dat instroomt vanuit ondersteuning met een leefloon/financiële hulp onder de aanwervingen (46%) is namelijk lager dan onder de bevolking op actieve leeftijd met een leefloon (61%). Deze cijfers tonen aan dat de doorstroom van werkloosheid/inactiviteit naar werk voor laaggeschoolde werkzoekenden en inactieven moeilijker verloopt.

Laaggeschoolde vrouwen vinden moeilijker hun weg tot de arbeidsmarkt, hooggeschoolde vrouwen vinden gemakkelijker hun weg tot de arbeidsmarkt

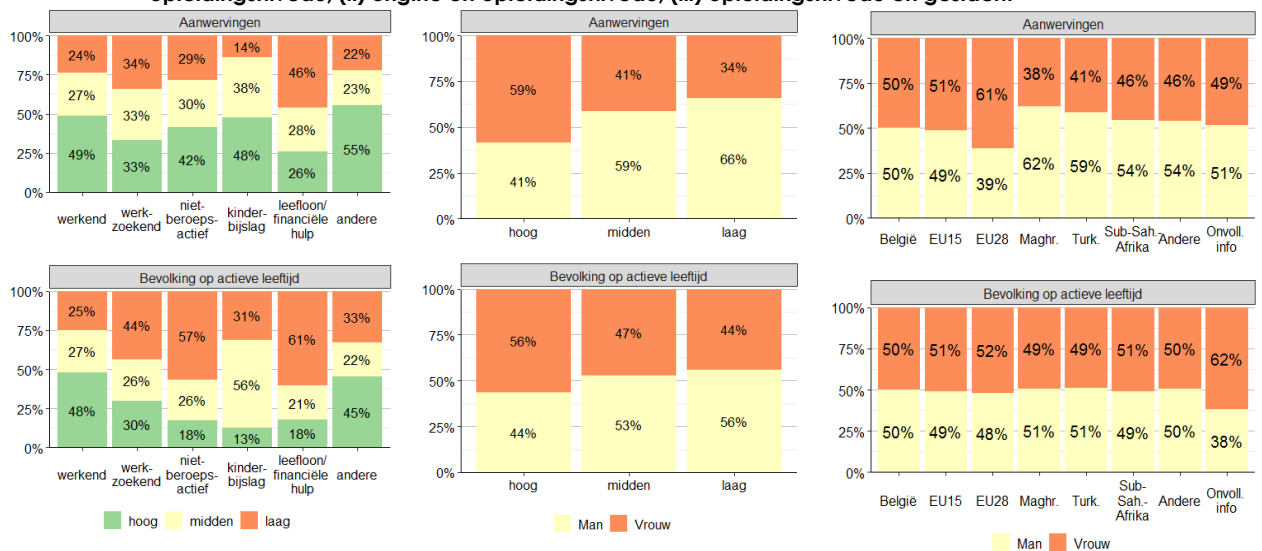
De grafiek in het midden toont dat er meer vrouwen zijn onder de hooggeschoolde instroom (59%), terwijl er meer mannen zijn onder de laaggeschoolde instroom (66%). Ook onder de bevolking op actieve leeftijd is dit het geval. Daarnaast blijken laag- en middengeschoolde vrouwen zich in een meer kwetsbare positie te bevinden. Onder de laaggeschoolde (middengeschoolde) instroom is 66% (59%) een man, 34% (41%) is een vrouw. De verhoudingen onder de laaggeschoolde bevolking op actieve leeftijd zijn anders: 56% (53%) is man, 44% (47%) is vrouw. Laag- en middengeschoolde vrouwen vinden dus minder goed hun weg tot de arbeidsmarkt, terwijl dit voor laag- en middengeschoolde mannen juist beter blijkt te verlopen. Bekijken we de hoogopgeleide nieuw aangeworven Brusselaars, dan zien we dat vrouwen wel goed doorstromen tot de arbeidsmarkt: 59% van de hooggeschoolde instroom is vrouw, onder de bevolking op actieve leeftijd is dit lager (zo'n 56%).

Maghrebijnse, Turkse, Sub-Saharaanse vrouwen en vrouwen met een andere, vreemde origine hebben een minder goede toegang tot arbeidsmarkt

Ten slotte bekijkt de rechtergrafiek in figuur 1.18 de verdeling van de aanwervingen naar origine en geslacht. Onder de nieuw aangeworven Brusselaars met een Belgische of EU15-origine is de verhouding man-vrouw ongeveer 50-50. Dit is ook zo onder de bevolking op actieve leeftijd met een Belgische of EU15-origine. Onder de Brusselaars met Maghrebijnse, Turkse, Sub-Saharaanse of 'andere' origine worden relatief meer mannen dan vrouwen aangeworven. Van de instroom onder de Brusselaars met een Maghrebijnse origine bijvoorbeeld is 62% man, zo'n 38% gaat om een vrouw. Onder de bevolking op actieve leeftijd met Maghrebijnse origine zijn de verhoudingen man-vrouw 50-50. Bijgevolg blijken vrouwelijke Brusselaars met een Maghrebijnse afkomst een minder goede toegang tot de arbeidsmarkt te hebben. Ook voor Brusselaars met een Turkse, Sub-Saharaanse of 'andere' origine is dit het geval. Voor de Brusselaars met een EU28-origine zien we het omgekeerde

beeld: zo'n 61% van deze Brusselaars is een vrouw, terwijl dit onder de bevolking op actieve leeftijd slechts zo'n 51% is. Vrouwelijke Brusselaars met een EU28-origine vinden dus wel gemakkelijker hun weg tot de arbeidsmarkt.

Figuur 1.18 Verdeling van de aanwervingen (% 2018-2019) en de bevolking op beroepsactieve leeftijd (% 2019.4) naar (i) socio-economische positie in het kwartaal voor aanwerving en opleidingsniveau, (ii) origine en opleidingsniveau, (iii) opleidingsniveau en geslacht



Bron RSZ & DWH AM & SB (2019); bewerking HIVA-KU Leuven

Brusselaars die voor aanwerving recht hadden op een leefloon/financiële hulp, hebben vaak een vreemde origine

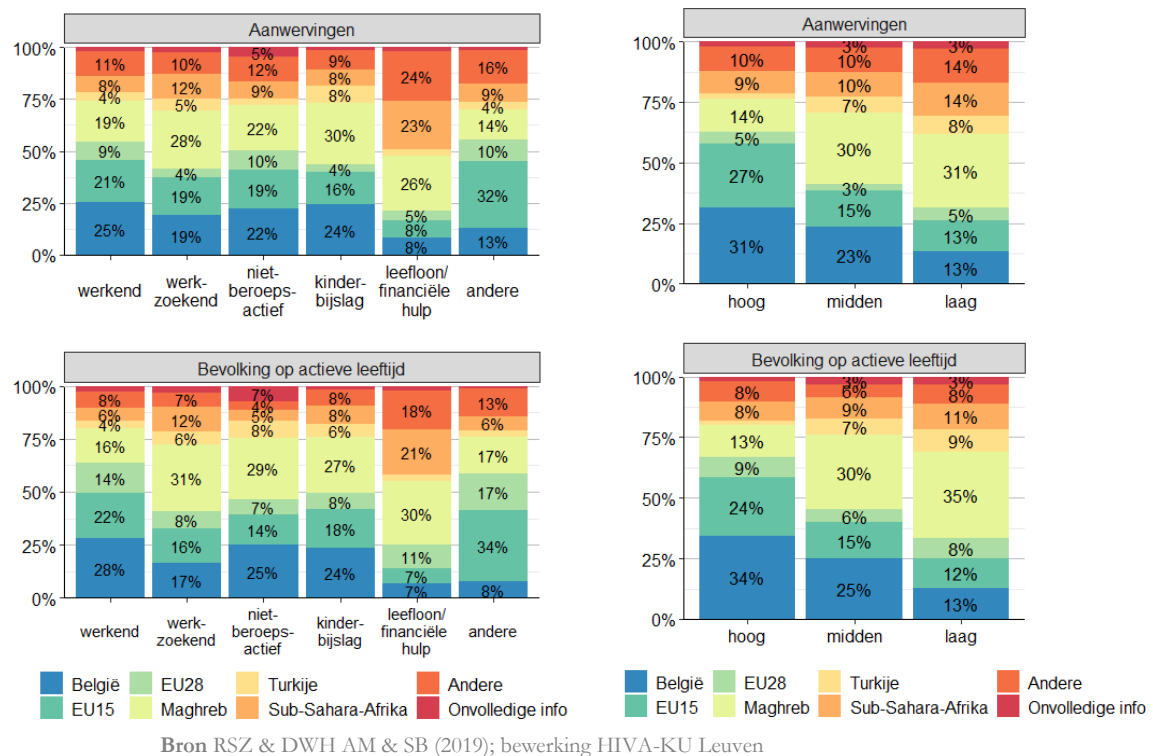
We bekijken de groep Brusselaars met een vreemde origine nog verder in detail. De linkergrafiek van figuur 1.19 geeft de verdeling van de aanwervingen naar origine weer, per socio-economische positie in het kwartaal voor aanwerving. Wat opvalt, is het grote aandeel Brusselaars met een EU15-origine (32%) onder de instroom vanuit de socio-economische positie ‘andere’. Daarnaast valt ook op dat een groot aandeel van de Brusselaars, dat voor aanwerving recht had op een leefloon of financiële hulp, een Maghrebijnse (26%), Sub-Saharaanse (23%) of ‘andere’ (24%) afkomst hebben. Slechts 7% hiervan heeft de Belgische origine. Ter vergelijking, bij ongeveer 25% van de job-naar-job transitie gaat het om een Brusselaar van Belgische afkomst (en bij ongeveer 20% om een Brusselaar afkomstig uit een EU15-land). Daarnaast vinden Brusselaars met een EU28-origine moeilijker hun weg tot de arbeidsmarkt: hun aandeel onder de aanwervingen is steeds lager dan onder de bevolking op actieve leeftijd (uitgezonderd de categorie van de niet-beroepsactieven). Brusselaars met een ‘andere’ vreemde origine bevinden zich dan weer in een betere positie: hun aandeel onder de aanwervingen is steeds hoger dan het aandeel onder de bevolking op actieve leeftijd. Dit zagen we ook reeds in sectie 1.1.5.

De laaggeschoolde nieuw aangeworven Brusselaars hebben vaak een vreemde origine & hooggeschoolde Brusselaars met een Maghrebijnse, Sub-Saharaanse of andere vreemde origine vinden goed hun weg tot de arbeidsmarkt

Verder hebben de laaggeschoolde Brusselaars vaak een vreemde origine, dit zowel onder de aanwervingen als onder de bevolking op actieve leeftijd. Dit zien we in de rechtergrafiek van figuur 1.19. Slechts 13% onder de laaggeschoolde instroom is van Belgische afkomst. 31% heeft een Maghrebijnse origine, resp. 8%, 14% en 14% heeft een Turkse, Sub-Saharaanse of ‘andere’ origine. Onder de hooggeschoolden is het aandeel Brusselaars van Belgische afkomst (31%) en met een EU15-origine (27%) dan weer hoger. Wanneer we de verdeling van de aanwervingen vergelijken met de verdeling van de bevolking op actieve leeftijd, zijn geen aanzienlijke verschillen op te merken. Wel

zien we dat de hooggeschoolde Brusselaars met Maghrebijnse, Sub-Saharaanse of ‘andere’ origine goed hun weg vinden tot de arbeidsmarkt: het aandeel onder de aanwervingen is gelijkaardig/ietwat hoger dan onder de bevolking op actieve leeftijd. Daarnaast zien we opnieuw dat Brusselaars met een EU28-origine zich in een meer kwetsbare positie bevinden, terwijl Brusselaars met een ‘andere’ origine wel goed hun weg naar een nieuwe job vinden (overheen de verschillende opleidingsniveaus).

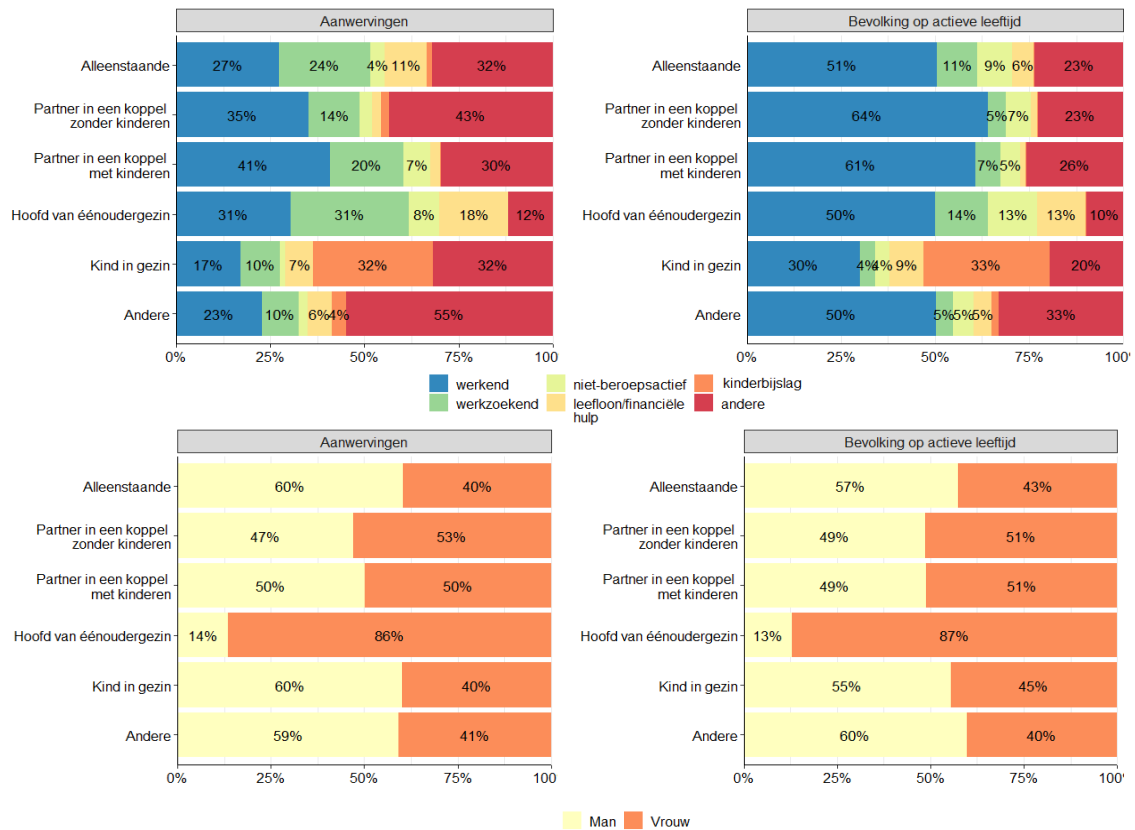
Figuur 1.19 Verdeling van de aanwervingen (% , 2018-2019) en de bevolking op beroepsactieve leeftijd (% , 2019.4) naar (i) socio-economische positie in het kwartaal voor aanwerving en origine, (ii) opleidingsniveau en origine



Ten slotte bekijken we de verschillende gezinssamenstellingen meer in detail. Figuur 1.20 bovenaan bekijkt de samenstelling van de aanwervingen naar socio-economische positie in het kwartaal voor aanwerving, per gezinspositie. Het aandeel job-naar-job transitie is het grootste onder de Brusselaars met een partner (zonder kinderen (35%) of met kinderen (41%)). Onder de groep van de alleenstaanden en de éénoudergezinnen betreft ongeveer 27% en 31% een job-naar-job transitie. Hierbij merken we op dat er ook onder de bevolking op actieve leeftijd meer werkenden zijn onder de partners in een koppel, in vergelijking met de alleenstaanden en éénoudergezinnen. Onder de alleenstaanden en de éénoudergezinnen stroomt een relatief groot aandeel in vanuit de positie ‘rechtbbend op een leefloon/financiële hulp’ (11% en 18%). Onderaan figuur 1.20 zien we de verdeling van de aanwervingen naar geslacht, per gezinspositie. De groep éénoudergezinnen valt op: zo’n 86% van alle nieuw aangeworven Brusselaars, die hoofd zijn van een éénoudergezin, is vrouw. Onder de alleenstaanden stromen dan weer relatief meer mannen in. De verhoudingen onder de bevolking op actieve leeftijd zijn gelijkaardig. In figuur 1.21 bovenaan zien we opnieuw dat laaggeschoolden een kwetsbare groep vormen en een minder goede toegang hebben tot de arbeidsmarkt. Overheen alle gezinsposities is het aandeel laaggeschoolden lager onder de aanwervingen dan onder de bevolking op actieve leeftijd. Voor hooggeschoolden daarentegen geldt opnieuw het omgekeerde: zij vinden een goede aansluiting met de arbeidsmarkt. Ten slotte bekijken we nog de verdeling naar origine. Onder de partners in een koppel zonder kinderen en de alleenstaanden is het aandeel met een

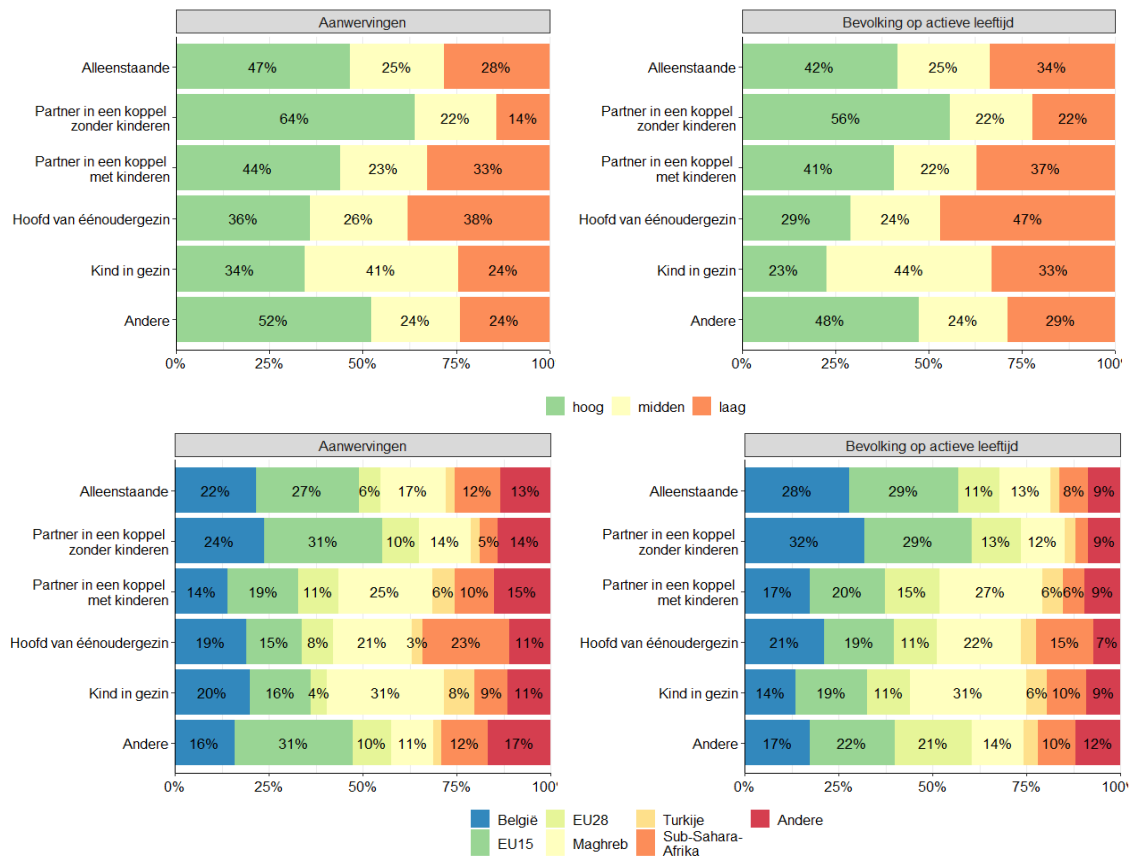
Belgische of EU15-origine het grootste, zowel onder de aanwervingen als onder de bevolking op actieve leeftijd. Indien er kinderen in het gezin aanwezig zijn (partners in een koppel met kinderen en alleenstaande ouders), blijkt het relatief vaker te gaan om personen met een vreemde origine. Onder de éénoudergezinnen zien we een relatief grote instroom van Brusselaars met een Sub-Saharaanse afkomst (23%).

Figuur 1.20 Verdeling van de aanwervingen (% , 2018-2019) en de bevolking op beroepsactieve leeftijd (% , 2019.4) naar (i) gezinspositie en socio-economische positie in het kwartaal voor aanwerving & (ii) gezinspositie en geslacht



Bron RSZ & DWH AM & SB (2019); bewerking HIVA-KU Leuven

Figuur 1.21 Verdeling van de aanwervingen (% , 2018-2019) en de bevolking op beroepsactieve leeftijd (% , 2019.4) naar (i) gezinspositie en opleidingsniveau & (ii) gezinspositie en origine



Bron RSZ & DWH AM & SB (2019); bewerking HIVA-KU Leuven

1.3 Kenmerken langdurig 'niet-werkenden'

In het laatste onderdeel van dit hoofdstuk wordt bekeken in welke mate de inactiviteitsduur van werkzoekenden en inactieven de kans op aanwerving bepaalt. De inactiviteitsduur wordt gemeten als het aantal kwartalen dat een Brusselaar 'niet-werkend' was gedurende de twee jaar voor aanwerving. Onder 'niet-werkend' wordt zowel een werkzoekende positie als een inactieve positie begrepen.¹¹ Er wordt hierbij gecontroleerd voor jongeren in het onderwijs, die foutief als langdurig inactief zouden worden gedefinieerd. Voor de laaggeschoolden worden jongeren van -21 jaar niet meegerekend, voor de middengeschoolden zijn dit de -25-jarigen en voor de hooggeschoolden gaat het om de -30-jarigen. Daarnaast worden alle Brusselaars die in de periode van twee jaar voor aanwerving één of meerdere kwartalen tot de socio-economische positie *andere* behoorden, weggelaten. Dit om te garanderen dat de geselecteerde personen in deze periode in België verbleven.¹²

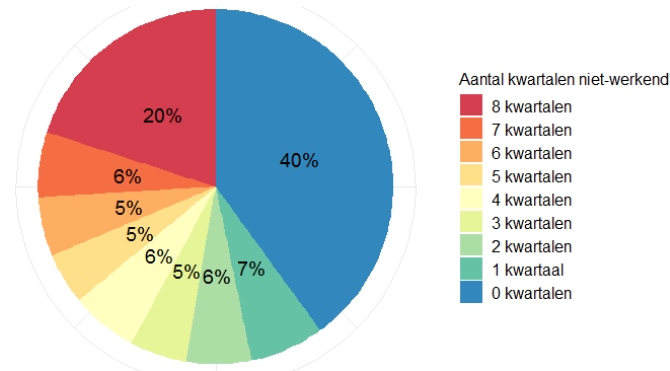
Figuur 1.22 toont de verdeling van de inactiviteitsduur (i.e. het 'aantal kwartalen niet-werkend gedurende de twee jaar voor aanwerving') van de nieuw aangeworven Brusselaars in 2018-2019. Zo'n 40% van de nieuw aangeworven Brusselaars was gedurende twee jaar voor aanwerving steeds aan het werk (en was dus 0 kwartalen 'niet-werkend'). Zo'n 20% was gedurende de 2 jaar voor aanwerving

¹¹ Iemand is dus steeds werkend gedurende de twee jaar voor aanwerving wanneer die gedurende alle acht kwartalen voor aanwerving aan het werk was, al dan niet in dezelfde job.

¹² In bijlage b1.5 bij dit hoofdstuk worden de cijfers en resultaten uit deze paragraaf vergeleken met de cijfers die men verkrijgt wanneer men de groep Brusselaars die in de periode van twee jaar voor aanwerving één of meerdere kwartalen tot de socio-economische positie 'andere' behoorden, wel wordt opgenomen.

nooit aan de slag (of 8 kwartalen ‘niet-werkend’).¹³ De overige 40% was tussen de 1 en 7 kwartalen in de twee jaar voor aanwerving niet aan het werk.

Figuur 1.22 Verdeling van de nieuw aangeworven Brusselaars naar inactiviteitsduur (i.e. het aantal kwartalen gedurende de twee jaar voor aanwerving dat de Brusselaar werkzoekend/inactief was) (% , 2018-2019)

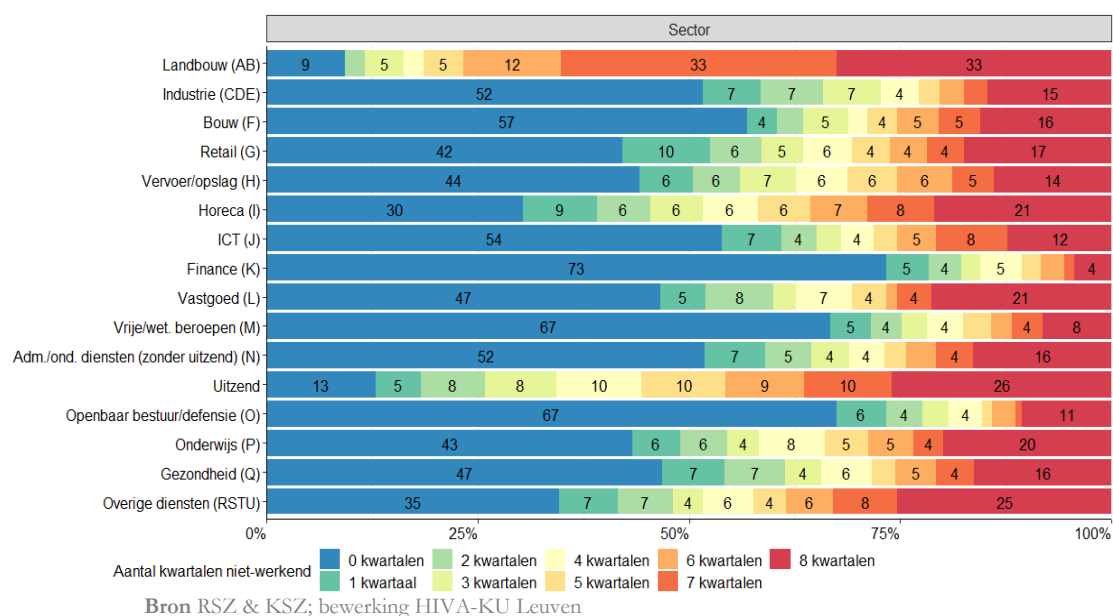


Bron RSZ & KSZ; bewerking HIVA-KU Leuven

Figuur 1.23 toont per sector de verdeling van de aanwervingen naar inactiviteitsduur. Een aantal sectoren wordt gekenmerkt door een hoog aandeel Brusselaars dat instroomt vanuit een langdurige periode van inactiviteit. Het gaat met name om de horeca, de uitzendsector en de overige diensten. Minder dan 35% van de Brusselaars aangeworven in deze sectoren was gedurende de volledige twee jaar voor aanwerving steeds aan het werk (i.e. 0 kwartalen ‘niet-werkend’). Opvallend is de uitzendsector: slechts zo’n 13% was de volledige twee jaar voor aanwerving steeds aan het werk. En zo’n 26% van de Brusselaars aangeworven in deze sector was gedurende twee jaar voor aanwerving nooit aan het werk (i.e. 8 kwartalen ‘niet-werkend’). Daarnaast wordt deze groep gekenmerkt door afwisselende periodes van activiteit en inactiviteit: 51% van de instroom in de uitzendsector was tussen de 4 en 7 kwartalen ‘niet-werkend’ gedurende de twee jaar voor aanwerving. Ook de horeca werft relatief veel Brusselaars aan die twee jaar voor aanwerving afwisselend actief en inactief waren: 49% van deze groep was tussen 4 en 7 kwartalen voor aanwerving niet aan de slag. Andere sectoren blijken dan weer voornamelijk Brusselaars aan te werven die gedurende twee jaar voor aanwerving wel steeds aan het werk waren: de financiële sector (73%), de vrije en wetenschappelijke beroepen (67%) en het openbaar bestuur en defensie (67%).

¹³ Hierbij merken we op dat een Brusselaar gedurende een kwartaal als ‘niet-werkend’ wordt gedefinieerd wanneer hij/zij de laatste dag van het kwartaal een werkzoekende/inactieve positie had. Het kan bijgevolg zijn dat deze Brusselaar gedurende het kwartaal aan het werk was, maar niet meer op de laatste dag.

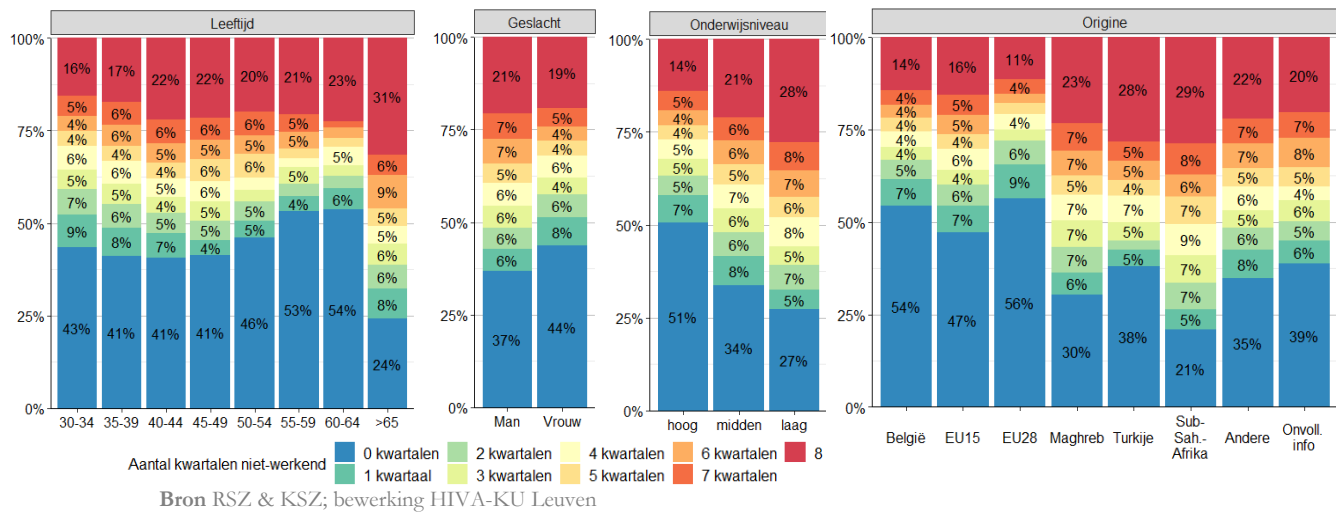
Figuur 1.23 Verdeling van de nieuw aangeworven Brusselaars naar inactiviteitsduur (i.e. het aantal kwartalen gedurende de twee jaar voor aanwerving dat de Brusselaar werkzoekend/inactief was), per sector (% , 2018-2019)



De linkergrafiek van figuur 1.24 toont per leeftijdscategorie (30+) de verdeling van de aanwervingen naar inactiviteitsduur. Ongeveer 40% van de Brusselaars binnen de leeftijdscategorieën 30-34 jaar, 35-39 jaar, 40-44 jaar en 45-49 jaar is de volledige twee jaar voor aanwerving aan het werk. De kans om gedurende twee jaar voor aanwerving steeds aan het werk te zijn, stijgt naarmate men ouder wordt. Van de 60-65-jarigen is zo'n 54% gedurende de twee jaar voor aanwerving steeds aan het werk. Daarnaast zien we dat onder de 30-39-jarigen slechts zo'n 16% gedurende de volledige twee jaar voor aanwerving nooit aan het werk was. Wel zien we dat deze leeftijdsgroep gekenmerkt wordt door afwisselende periodes van activiteit en inactiviteit.

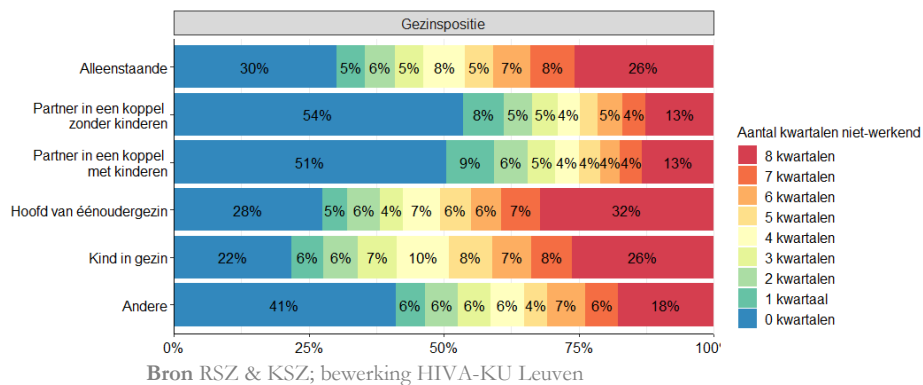
Wanneer we de verdeling naar geslacht bekijken, zien we dat vrouwen vaker langdurig tewerkgesteld zijn voor aanwerving. Zo'n 44% is gedurende de twee jaar voor aanwerving steeds aan het werk. Voor mannen bedraagt dit percentage slechts 37%. Uit figuur 1.24 blijkt eveneens dat het opleidingsniveau sterk gecorreleerd is met de inactiviteitsduur. Zo'n 51% van de hoogopgeleide Brusselaars onder de aanwervingen was gedurende de volledige twee jaar voor aanwerving steeds aan het werk; zo'n 14% was nooit aan het werk tijdens de twee jaar voor aanwerving. Ter vergelijking, onder de nieuw aangeworven Brusselaars met een laag opleidingsniveau bedragen deze percentages respectievelijk 27% en 28%. Laagopgeleiden zijn dus vaker langdurig inactief voor aanwerving. Wanneer we de verdeling naar origine bekijken (rechts), valt de groep met een EU28- origine op. Een relatief hoog aandeel van deze Brusselaars was gedurende twee jaar voor aanwerving aan het werk (56%). Op de tweede plaats staat de groep Brusselaars met een Belgische origine (54%). De groep Brusselaars met Maghrebijnse, Turkse, Sub-Saharaanse of andere vreemde afkomst scoort dan weer slechter: slechts 30%, 38%, 21% en 35% onder hen was twee jaar voor aanwerving werkend. Brusselaars met deze origine stromen ook relatief vaak in vanuit langdurige inactiviteit: 23%, 28%, 29% en 22% onder hen was twee jaar voor aanwerving nooit aan het werk.

Figuur 1.24 Verdeling van de nieuw aangeworven Brusselaars naar inactiviteitsduur (i.e. het aantal kwartalen gedurende de twee jaar voor aanwerving dat de Brusselaar werkzoekend/inactief was), per leeftijdscategorie, geslacht, onderwijsniveau en origine (% , 2018-2019)



Ten slotte bekijken we de verdeling naar gezinspositie. Personen met partner (met of zonder kinderen) stromen relatief vaker in vanuit een langdurige periode van activiteit. Dit blijkt uit figuur 1.25. 50% of meer onder hen was de twee jaar voor aanwerving steeds aan het werk. Opvallend is de groep van de alleenstaande ouders ('hoofd éénoudergezin') en de alleenstaanden. Slechts zo'n 28% en 30% onder hen was gedurende de twee jaar voor aanwerving aan het werk, zo'n 32% en 26% was nooit aan het werk en zo'n 40% en 44% onder hen was tussen de 4 en 7 kwartalen niet werkend gedurende de periode van twee jaar voor aanwerving.

Figuur 1.25 Verdeling van de nieuw aangeworven Brusselaars naar inactiviteitsduur (i.e. het aantal kwartalen gedurende de twee jaar voor aanwerving dat de Brusselaar werkzoekend/inactief was), per gezinspositie (% , 2018-2019)



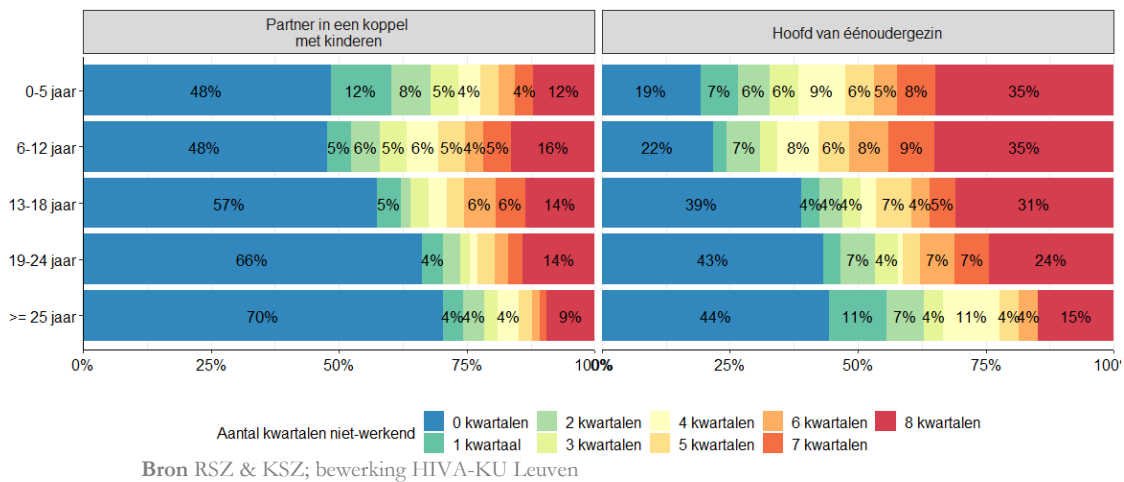
Ten slotte doen we in figuur 1.26 twee opvallende vaststellingen:

- Brusselaars met een kind jonger dan 12 jaar zijn de twee jaar voor aanwerving vaker werkzoekend/inactief in vergelijking met Brusselaars met oudere kinderen;
- Brusselaars die hoofd zijn van een éénoudergezin én een kind jonger dan 12 jaar hebben, kennen vaak langere periodes van inactiviteit voor aanwerving.

Onder de partners in een koppel met een kind jonger dan 12 jaar is ongeveer de helft gedurende de volledige twee jaar voor aanwerving aan het werk. Onder de ouders met kinderen ouder dan 12 jaar stijgt dit tot 57% (13-18 jaar), 66% (19-24 jaar) en 70% (≥ 25 jaar). Dergelijk patroon zien we ook

terug bij de éénoudergezinnen: zo'n 20% van de alleenstaande ouders met een kind jonger dan 12 jaar is steeds aan het werk gedurende de twee jaar voor aanwerving, onder de alleenstaande ouders met kinderen tussen de 13-18 jaar, 19-24 jaar en >=25 jaar stijgt dit tot 39%, 43% en 44%. Merk op dat deze percentages lager zijn dan onder de partners in een koppel met kinderen. Alleenstaande ouders met een kind jonger dan 12 zijn dan ook het vaakst langdurig inactief voor aanwerving (35%).

Figuur 1.26 Verdeling van de nieuw aangeworven Brusselaars naar inactiviteitsduur (i.e. het aantal kwartalen gedurende de twee jaar voor aanwerving dat de Brusselaar werkzoekend/inactief was), per gezinspositie & leeftijd van het jongste kind (% , 2018-2019)



1.4 Conclusie

In dit hoofdstuk werd het profiel van de aanwervingen onder de Brusselaars in 2018/2019 in beeld gebracht. Volgende kenmerken werden bekeken: de socio-economische positie in het kwartaal voor aanwerving, de sector van vorige tewerkstelling in het geval van de job-naar-job transitie, het geslacht, het leeftijdsprofiel, het opleidingsniveau, de nationaliteit en origine, de arbeidsintensiteit van het huishouden, de gezinspositie en de inactiviteitsduur voor aanwerving. Hieronder worden de belangrijkste elementen uit dit eerste hoofdstuk samengevat, met de focus op de meer kwetsbare profielen.

Socio-economische positie in het kwartaal voor aanwerving

Ongeveer 1/3e van de aanwervingen betreft een job-naar-job transitie. Daarnaast stroomt een groot aandeel in vanuit de restcategorie 'andere', zo'n 35%. De groep Brusselaars met deze socio-economische positie 'andere' betreft personen die voor aanwerving niet voorkwamen in de bestanden van de Belgische sociale zekerheidsinstellingen. Het kan gaan om werknemers die voor aanwerving in de nieuwe job tewerkgesteld waren in een internationale of Europese instelling, maar evengoed zijn het personen die voor aanwerving in het buitenland verbleven, huisvrouwen- en mannen of uitgaande grensarbeiders. Onder de Brusselaars die voor de aanwerving reeds aan het werk waren (job-naar-job transitie), vinden zowel de laag-, midden- als hooggeschoolden vrij goed hun weg naar een nieuwe job. Voor de Brusselaars die voor aanwerving werkzoekend of inactief waren, verschilt het beeld per opleidingsniveau. Hooggeschoolde werkzoekende of inactieve Brusselaars bevinden zich in een sterke positie. Het aandeel hooggeschoolden onder de Brusselaars die instromen vanuit een werkzoekende positie of vanuit een rechthebbende positie op een leefloon/financiële hulp, bedraagt resp. 33% en 26%. Dit is hoger dan het aandeel hooggeschoolden onder de werkzoekende bevolking op actieve leeftijd (30%)/bevolking op actieve leeftijd met een leefloon/financiële hulp (18%). De doorstroom van laaggeschoolde werkzoekenden of inactieven richting een nieuwe job

verloopt echter moeilijker. Het aandeel laaggeschoolden onder de Brusselaars die instromen in een nieuwe job vanuit een werkzoekende positie of vanuit een rechthebbende positie op een leefloon/financiële hulp bedraagt resp. 34% en 46%. Dit is lager dan het aandeel laaggeschoolden onder de werkzoekende bevolking (44%)/bevolking op beroepsactieve leeftijd met een leefloon/financiële hulp (61%).

Leeftijd, geslacht en opleidingsniveau

De nieuw aangeworven Brusselaars hebben een jong leeftijdsprofiel. De groep van de 25- tot 29-jarigen maakt ongeveer 1/4 uit van de aanwervingen en vormt hiermee de grootste groep. Slechts zo'n 10% van de nieuw aangeworven Brusselaars is 50+ in 2019. 46% van de aangeworven Brusselaars is hooggeschoold. Dit is meer dan het aandeel midden- en laaggeschoolden, die elk goed zijn voor 28% en 26% van de aanwervingen. Hooggeschoolde Brusselaars ervaren een goede toegang tot de arbeidsmarkt, terwijl dit voor laaggeschoolden juist moeilijker is. Het aandeel laaggeschoolde Brusselaars onder de bevolking op actieve leeftijd (34%) is namelijk hoger in vergelijking met het aandeel onder de aanwervingen (26%). Het omgekeerde geldt voor de hooggeschoolde profielen. Zo'n 40% van de bevolking op actieve leeftijd in het BHG is hooggeschoold; het aandeel hooggeschoolden onder de aanwervingen is hoger (46%). Bovendien bevinden laag- en middengeschoolde vrouwen zich in een meer kwetsbare positie op de arbeidsmarkt, terwijl laag- en middengeschoolde mannen juist gemakkelijker hun weg naar een nieuwe job vinden. Onder de laaggeschoolde instroom is 34% een vrouw en zo'n 66% is een man. Het aandeel vrouwen onder de laaggeschoolde bevolking op actieve leeftijd is zo'n 44% en is dus hoger dan onder de aanwervingen. Het aandeel mannen onder de laaggeschoolde bevolking op actieve leeftijd bedraagt 45%, lager dan onder de aanwervingen (66%). Hooggeschoolde vrouwen daarentegen vinden wel een goede toegang tot de arbeidsmarkt. 59% van de hooggeschoolde recent aangeworven Brusselaars is een vrouw, onder de bevolking op actieve leeftijd is zo'n 56% een vrouw.

Origine

Een groot aandeel van de nieuw aangeworven Brusselaars heeft een vreemde origine. Slechts zo'n 18% van de nieuw aangeworven Brusselaars heeft een Belgische origine. Daarnaast heeft in 2019 23% van de recent aangeworven Brusselaars een EU15-origine, 21% is afkomstig van de Maghreblanden. Nog eens zo'n 10% en 14% onder de nieuw aangeworven Brusselaars heeft een Sub-Saharaanse of andere afkomst. Brusselaars met een EU28-origine vinden moeilijker hun weg naar de arbeidsmarkt, terwijl dit voor Brusselaars met een andere, vreemde origine gemakkelijker blijkt. Zo'n 13% van de bevolking op actieve leeftijd heeft een EU28-origine. Onder de aanwervingen bedraagt dit percentage slechts zo'n 8%. Het aandeel van de Brusselaars met een 'andere' origine is dan weer hoger onder de aanwervingen (14%) dan onder de bevolking op actieve leeftijd (9%).

Onder de laaggeschoolde recent aangeworven Brusselaars zien we bovendien dat slechts 13% een Belgische origine heeft. 31% van de recent aangeworven Brusselaars heeft een Maghrebijnse origine, resp. 8%, 14% en 14% heeft een Turkse, Sub-Saharaanse of 'andere' origine. Onder de hooggeschoolde aanwervingen is het aandeel Brusselaars van Belgische afkomst (31%) en met een EU15-origine (27%) dan weer hoger. Daarnaast heeft een relatief groot aandeel van de Brusselaars die voor aanwerving recht hadden op een leefloon of financiële hulp, een Maghrebijnse (26%), Sub-Saharaanse (23%) of 'andere' (24%) origine. Slechts 7% hiervan heeft de Belgische origine. Ook blijkt uit dit hoofdstuk dat Maghrebijnse, Turkse, Sub-Saharaanse vrouwen en vrouwen met een andere, vreemde origine moeilijker hun weg vinden naar een nieuwe job, terwijl dit voor mannen met deze afkomst gemakkelijker verloopt. Onder de Brusselaars met Maghrebijnse, Turkse, Sub-Saharaanse of andere origine worden relatief meer mannen dan vrouwen aangeworven. Van de instroom onder de Brusselaars met een Maghrebijnse origine bijvoorbeeld is 62% een man en zo'n 38% een vrouw. Onder de bevolking op actieve leeftijd zijn de verhoudingen man-vrouw echter 50-50 (en is het aandeel vrouwen dus hoger onder de bevolking op actieve leeftijd dan onder de aanwervingen).

Onder de Brusselaars met een EU28-origine daarentegen zien we het omgekeerde beeld: zo'n 61% van deze Brusselaars is een vrouw, terwijl dit onder de bevolking op actieve leeftijd slechts zo'n 51% is. Vrouwelijke Brusselaars met een EU28-origine vinden dus wel gemakkelijker hun weg tot de arbeidsmarkt.

Arbeidsintensiteit van het huishouden en gezinspositie

Wat betreft de arbeidsintensiteit van het huishouden en de gezinspositie van de nieuw aangeworven Brusselaars, doen we volgende observaties. Zo'n 22% van de nieuw aangeworven Brusselaars leeft in een huishouden met een zeer lage arbeidsintensiteit (<20%) en behoort bijgevolg tot de armoederisicogroep. ¼ van de nieuw aangeworven Brusselaars is alleenstaand, 14% heeft een partner en geen kinderen, 32% heeft een partner en kinderen en bij 6% gaat het om het hoofd van een éénoudergezin. Daarnaast heeft zo'n 62% van de partners in een koppel met kinderen, aangeworven in een nieuwe job, een kind jonger dan 5 jaar. Voor de éénoudergezinnen bedraagt dit percentage 37%. Onder de alleenstaanden en de éénoudergezinnen stroomt een relatief groot aandeel in vanuit de positie 'recht-hebbend op een leefloon/financiële hulp' (resp. 11% en 18%). Daarnaast is zo'n 86% van alle nieuw aangeworven Brusselaars die hoofd zijn van een éénoudergezin, vrouw. Onder de alleenstaanden stromen dan weer relatief meer mannen (57%) in.

Inactiviteitsduur

In het laatste onderdeel van dit hoofdstuk werd de inactiviteitsduur van de Brusselaars voor aanwerving geanalyseerd. Een Brusselaar is gedurende de twee jaar voor aanwerving 'niet-werkend' wanneer hij/zij elk van de 8 kwartalen voor aanwerving werkzoekend of inactief was. Zo'n 20% van de recent aangeworven Brusselaars was gedurende de 2 jaar voor aanwerving nooit aan de slag. Zo'n 40% was gedurende twee jaar voor aanwerving steeds aan het werk. De overige 40% was tussen de 1 en 7 kwartalen in de twee jaar voor aanwerving niet aan het werk. Vrouwen zijn vaker langdurig tewerkgesteld. Zo'n 44% is gedurende de twee jaar voor aanwerving steeds aan het werk. Voor mannen bedraagt dit percentage slechts 37%. Het opleidingsniveau is sterk gecorreleerd met de inactiviteitsduur. Laagopgeleiden zijn vaker langdurig inactief voor aanwerving en kennen vaker afwisselende periodes van activiteit/inactiviteit. Brusselaars met een Maghrebijnse, Turkse, Sub-Saharaanse of andere vreemde origine scoren eveneens slechter: zij zijn vaker langdurig inactief voor aanwerving. Personen met een partner (met of zonder kinderen) stromen relatief vaker in vanuit een langdurige periode van activiteit. Alleenstaanden en alleenstaande ouders zijn dan weer vaker langdurig inactief gedurende de twee jaar voor aanwerving. Zo'n 26% en 32% onder hen was nooit aan het werk de twee jaar voor aanwerving, voor de partners in koppels bedraagt dit slechts 13%. Ten slotte blijkt dat Brusselaars met jonge kinderen onder de 12 jaar vaker werkzoekend/inactief zijn gedurende de twee jaar voor aanwerving. Dit is des te meer het geval voor alleenstaande ouders met een kind jonger dan 12 jaar. Zo'n 35% onder de alleenstaande ouders met een kind jonger dan 12 jaar was nooit aan het werk gedurende de twee jaar voor aanwerving, slechts 19% was wel steeds aan het werk.

Sectoren met kwetsbare vs. sterke profielen onder de Brusselaars

Ten slotte bespreken we nog de sectoren die meer kwetsbare profielen aantrekken enerzijds en de sectoren die juist de meer sterkere profielen aanwerven anderzijds. De horeca en de uitzendsector zijn de twee sectoren die de meest kwetsbare profielen aanwerven. De uitzendsector vormt een belangrijk instroomkanaal voor werkzoekenden (26%) en schoolverlaters (12%). In geen enkel andere sector zijn deze aandelen hoger. Daarnaast had nog zo'n 6% van de Brusselaars aangeworven via de uitzendsector voordien recht op een leefloon/financiële hulp. Ook in de horeca stromen relatief veel schoolverlaters (9%) en rechthebbenden op een leefloon/financiële hulp in (7%). Beide sectoren, horeca en uitzendsector, worden gekenmerkt door een jong leeftijdsprofiel onder de aanwervingen, veel laagopgeleiden (35%) en veel Brusselaars met een niet-Belgische origine (86%). Er stromen

relatief veel Brusselaars wonend in een huishouden met een zeer lage arbeidsintensiteit in (nl. 32% en 30%). Bovendien waren veel Brusselaars aangeworven in de horeca/uitzendsector langdurig inactief voor aanwerving. Minder dan 35% van de Brusselaars aangeworven in deze sectoren was gedurende de volledige twee jaar voor aanwerving steeds aan het werk. In de uitzendsector was zelfs slechts zo'n 13% de volledige twee jaar voor aanwerving steeds aan het werk. En zo'n 26% van de Brusselaars aangeworven in deze sector was gedurende twee jaar voor aanwerving nooit aan het werk. Naast de horeca en de uitzendsector werven ook de bouwsector (38%), de vervoers- en opslagsector (34%) en de administratieve en ondersteunende diensten (zonder de uitzendsector) (43%) relatief veel laaggeschoolden aan. Het zijn ook de bouwsector (88%), de vervoers- en opslagsector (88%) en de administratieve en ondersteunende diensten (zonder de uitzendsector) (93%) die relatief veel Brusselaars met een vreemde origine aanwerven.

De sectoren die de meer sterkere profielen onder de Brusselaars aantrekken, zijn het openbaar bestuur en defensie, de financiële sector, de ICT, de vastgoedsector, de vrije en wetenschappelijke beroepen en het onderwijs. In het openbaar bestuur & defensie en de financiële sector is het aandeel job-naar-job transitie het hoogst: de helft van de Brusselaars die instromen in deze sectoren, was voordien ook reeds aan het werk. In de ICT (71%), de financiële sector (70%), de vrije en wetenschappelijke beroepen (70%) en het onderwijs (77%) worden veel hooggeschoolde Brusselaars aangeworven. Het openbaar bestuur en defensie (42%), het onderwijs (31%), de financiële sector (31%), de ICT (28%) en de vastgoedsector (27%) werven ook relatief veel Brusselaars met een Belgische origine aan. Het zijn ook de financiële sector, de vastgoedsector en het openbaar bestuur & defensie die relatief veel Brusselaars wonend in een huishouden met een zeer hoge arbeidsintensiteit aanwerven. In elk van deze sectoren is bovendien minder dan 10% van de nieuw aangeworven Brusselaars afkomstig uit een huishouden met een zeer lage arbeidsintensiteit. De Brusselaars aangeworven in de financiële sector (73%), de vrije en wetenschappelijke beroepen (67%) en het openbaar bestuur en defensie (67%) waren gedurende de twee jaar voor aanwerving relatief vaak steeds aan het werk.

2 | Pendelstromen en verhuisbewegingen

In dit hoofdstuk lichten we de pendelstromen van de recent aangeworven Brusselaars in detail toe. De binnenlandse werkgelegenheid van het BHG is hoog en dagelijks pendelen vele Vlamingen en Walen richting het BHG. In dit onderdeel wordt gefocust op de omgekeerde pendelstroom: van het BHG naar het VG en WG. Er wordt onderzocht waar in het VG en WG en in welke sectoren de pendelende Brusselaars aangeworven worden. Ook wordt de groep van de pendelende Brusselaars onder de aanwervingen vergeleken met de Brusselaars aangeworven in het BHG zelf (of de niet-pendelaars), wat betreft het leeftijdsprofiel, geslacht, het onderwijsniveau, de origine, de arbeidsintensiteit van het huishouden en het inkomensprofiel.

Daarnaast hebben we in dit deel aandacht voor mogelijke verhuisbewegingen die volgen op een langdurige tewerkstelling in een ander gewest. Een deel van de nieuw aangeworven pendelende of niet-pendelende Brusselaars zal drie jaar na aanwerving drie jaar verhuizen, naar het VG en WG. Wat betreft de verhuisbewegingen van het BHG naar de rand, blijkt uit de literatuur dat het voornamelijk gaat om jonge gezinnen, die tot de hogere inkomensgroepen behoren en een Belgische nationaliteit/origine hebben (De Maesschalck, De Rijck, & Heylen, 2015). Ook Brusselaars met een niet-Belgische (Oost-Europese) origine blijken de laatste jaren (2005-2012) meer en meer te verhuizen naar de rand rond Brussel, daar waar dit voordien voornamelijk een fenomeen onder de Belgische Brusselaars was (De Maesschalck et al., 2015). We gaan in dit onderdeel na hoeveel verhuisbewegingen we kunnen detecteren na een langdurige tewerkstelling in een ander gewest; en wat het profiel is van deze (sub)groep van verhuizers.

2.1 Waar werken de Brusselaars?

Tabel 2.1 geeft de pendelstromen weer tussen de drie gewesten voor alle aanwervingen onder de Brusselaars in 2019. Hieruit blijkt dat steeds de meerderheid een job vindt in het gewest waar hij/zij woont. Respectievelijk 74%, 92% en 84% van de nieuw aangeworven Brusselaars, Vlamingen en Walen vindt een job in het BHG, VG en WG, i.e. het gewest waar ze wonen. Een groot deel van de Brusselaars pendelt ook richting het VG, zo'n 19%. De overige 7% van de nieuw aangeworven Brusselaars vindt een job in het WG.

Tabel 2.1 Pendelstromen van de nieuw aangeworven Brusselaars tussen de drie gewesten (% , 2019)

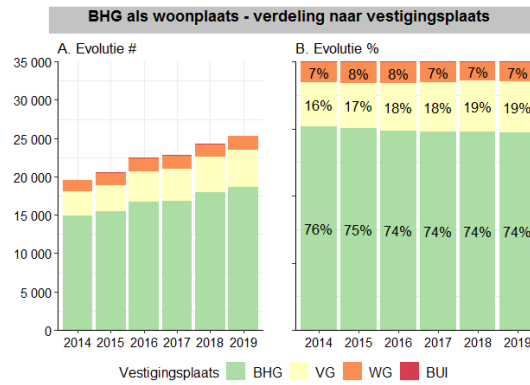
Woonplaats	Vestigingsplaats		
	BHG	VG	WG
BHG	74	19	7
VG	7	92	1
WG	10	7	84

Bron RSZ; bewerking HIVA-KU Leuven

Figuur 2.1 toont hoe de pendelstromen van de nieuw aangeworven Brusselaars zijn geëvolueerd tussen 2014 en 2019. In 2014 vond zo'n 76% van de nieuw aangeworven Brusselaars een job in het BHG zelf. In 2019 is dit gedaald tot 74%. Tegelijkertijd zien we een stijging van het aandeel nieuw

aangeworven Brusselaars dat een job vindt in het VG, van 16% in 2014 tot 19% in 2019. In absolute aantallen (linkergrafiek) zien we echter dat zowel het totaal aantal Brusselaars aangeworven in het BHG als het aantal Brusselaars aangeworven in het VG sterk toeneemt.

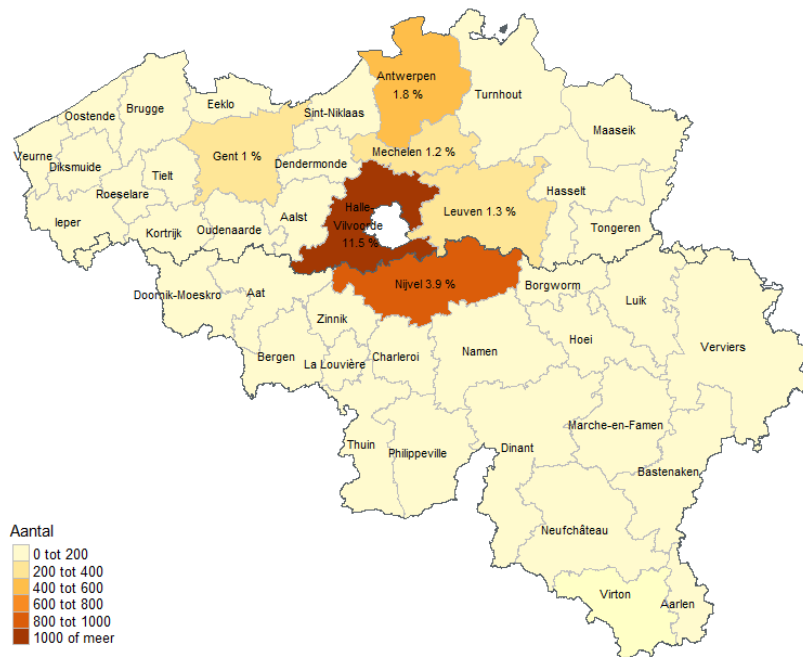
Figuur 2.1 Evolutie van de aanwervingen onder de Brusselaars: verdeling naar tewerkstellingsplaats (# & %, 2014-2019)



Bron RSZ; bewerking HIVA-KU Leuven

Zoals hierboven reeds vermeld, vindt een groot aandeel van de Brusselaars een job in het BHG zelf, zo'n 74%. Figuur 2.2 geeft weer in welke arrondissementen de pendelende Brusselaars, aangeworven in het VG of WG, tewerkgesteld zijn. Veel aanwervingen vinden plaats in de buurtarrondissementen van het BHG, namelijk Halle-Vilvoorde (11,5%) en Nijvel (3,9%). Daarnaast pendelt ook een kleiner gedeelte van de recent aangeworven Brusselaars naar de arrondissementen Antwerpen (1,8%), Mechelen (1,3%), Leuven (1,2%) en Gent (1%). De overige arrondissementen bevatten elk minder dan 1% van de aanwervingen.

Figuur 2.2 Pendelbewegingen van de nieuw aangeworven Brusselaars richting het VG en WG(# & %, 2019)

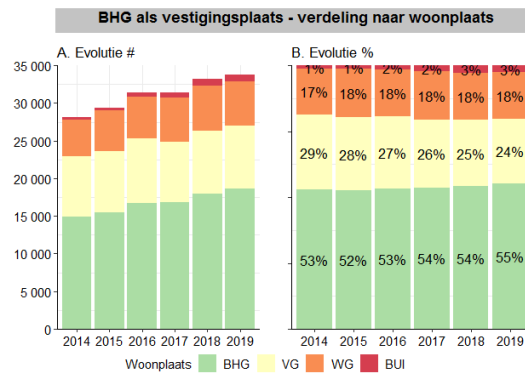


Bron RSZ; bewerking HIVA-KU Leuven

Box 3: Vergelijking - pendelbewegingen naar het BHG vanuit het VG en WG (BHG als vestigingsplaats)

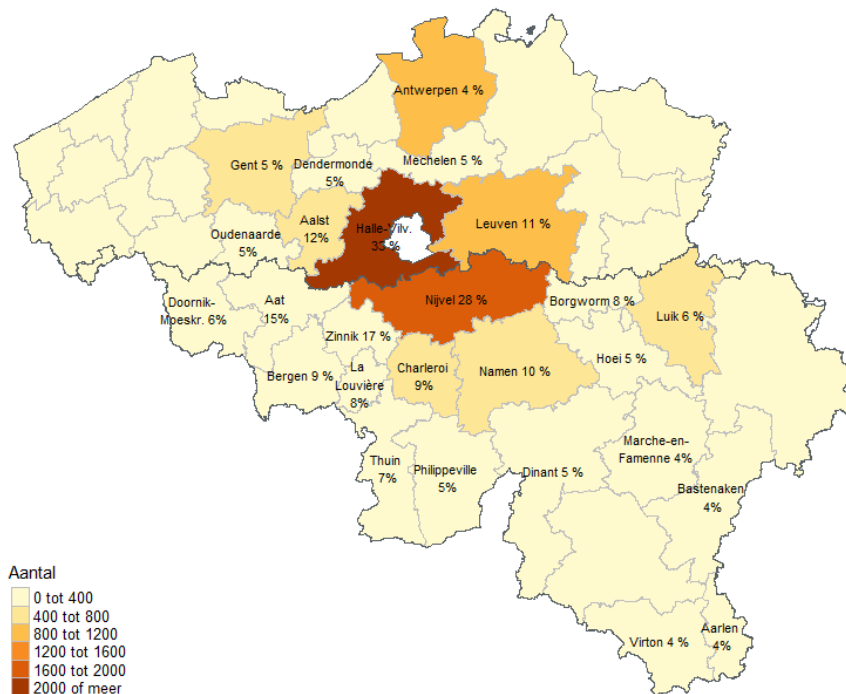
Figuur 2.1 bekeek de pendelbewegingen van de recent aangeworven Brusselaars in welk gewest werken zij? Figuur 2.3 toont de pendelbewegingen van alle aanwervingen in het BHG en stelt de omgekeerde vraag: waar wonen de personen aangeworven in het BHG? In 2019 woont 55% van alle personen aangeworven in het BHG in het BHG zelf. Zo'n 24% van de personen aangeworven in het BHG zijn Vlamingen. Zo'n 18% van de aanwervingen in het BHG, zijn Walen. Het aantal personen aangeworven in het BHG en ook wonend in het BHG, neemt toe tussen 2014 en 2019. Dit zagen we ook in de linkergrafiek van figuur 2.1. In 2014 was zo'n 53% van alle personen aangeworven in het BHG ook wonend in het BHG, in 2019 is dit gestegen tot zo'n 55%. Deze toename gaat gepaard met een daling in het aandeel personen aangeworven in het BHG en wonend in het VG, van 29% tot 24% tussen 2014 en 2019. Figuur 2.4 geeft deze pendelbewegingen vanuit het VG en WG naar het BHG weer op arrondissementniveau. Opnieuw vinden de grootste pendelstromen plaats tussen het BHG en de rand. Zo heeft 33% van de aanwervingen onder de inwoners van Halle-Vilvoorde het BHG als tewerkstellingsplaats. Voor Nijvel bedraagt dit ongeveer 29%. Naast Halle-Vilvoorde en Nijvel, zien we eveneens een pendelstroom vanuit Antwerpen, Leuven, Gent, Aalst, Luik, Namen en Charleroi richting het BHG.

Figuur 2.3 Evolutie van alle aanwervingen in het BHG: verdeling naar woonplaats (# & %, 2014-2019)



Bron RSZ; bewerking HIVA-KU Leuven

Figuur 2.4 Pendelbewegingen van Vlamingen en Walen richting het BHG(# & %, 2019)



Bron RSZ; bewerking HIVA-KU Leuven

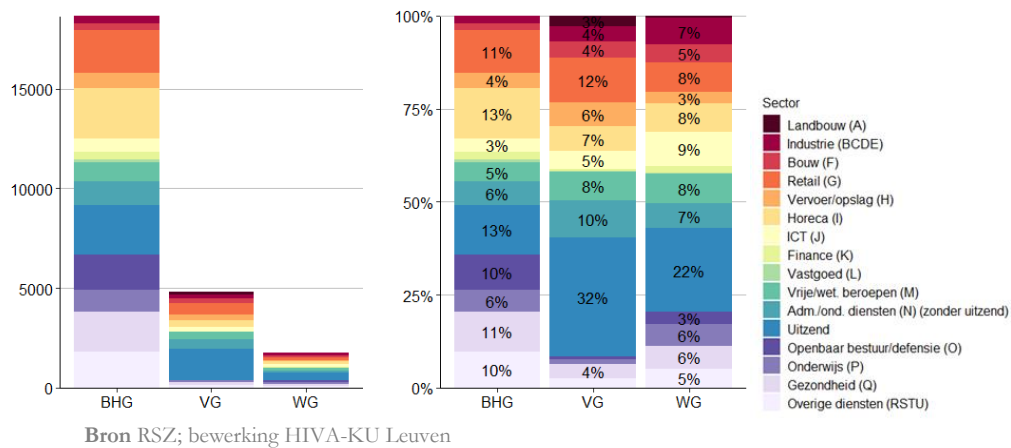
2.2 In welke sectoren worden de pendelende Brusselaars aangeworven?

In dit onderdeel bekijken we of de Brusselaars aangeworven in het VG of WG in andere sectoren terecht komen dan de Brusselaars aangeworven in het BHG. In elk van de drie gewesten blijkt de uitzendsector het grootste aantal aanwervingen te bevatten (figuur 2.5). 32% van de Brusselaars aangeworven in het VG is tewerkgesteld via deze sector.¹⁴ In het BHG en WG bedraagt dit percentage 13% en 22%. Van de Brusselaars aangeworven in het BHG is eveneens een groot aandeel tewerkgesteld in de horeca (13%), de retailsector (11%), de gezondheidssector (11%) en de overige diensten (11%). In het VG werken de nieuw aangeworven Brusselaars – naast de uitzendsector – voornamelijk in de retailsector (12%) en de administratieve en ondersteunende diensten (zonder

¹⁴ Het betreft hier de locatie van het uitzendkantoor waar deze persoon zich heeft ingeschreven. Het kan echter dat in bepaalde gevallen dit de locatie van het inlenende bedrijf weerspiegelt. De plaats van tewerkstelling kan in dit laatste geval nog steeds het BHG zijn.

uitzend; 10%). In het WG ten slotte bevatten de horeca en de ICT-sector elk 9% en 8% van de aanwervingen onder de Brusselaars. Ook de industrie valt in het WG op: zo'n 7% van de Brusselaars aangeworven in het WG komt terecht in de industrie.

Figuur 2.5 Sectorale verdeling van de aanwervingen onder de Brusselaars, naar vestigingsplaats (% 2019)

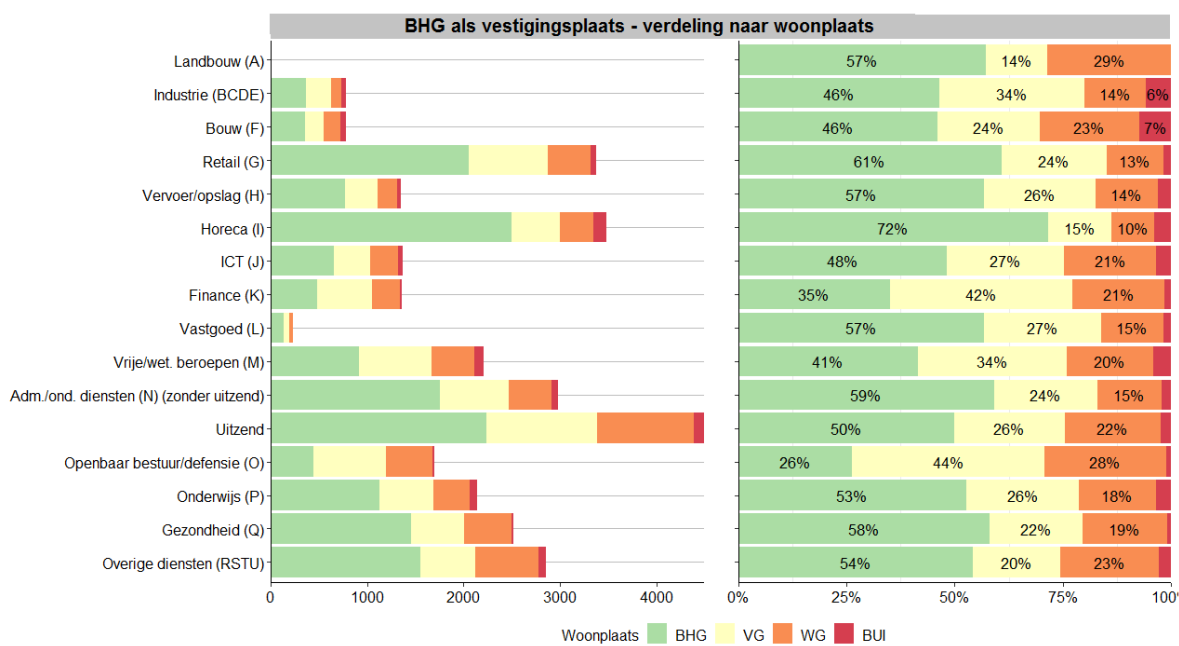


Box 4: Vergelijking - sectorale verdeling van de aanwervingen in het BHG (BHG als vestigingsplaats, naar woonplaats (BHG, VG of WG))

Figuur 2.6 vertrekt van het BHG als tewerkstellingsplaats. Per sector wordt weergegeven wat de woonplaats (BHG, VG, WG) is van de personen aangeworven in het BHG. In figuur 2.3 zagen we dat in 2019 gemiddeld zo'n 55% van alle aanwervingen in het BHG in het BHG zelf woont. Van de personen tewerkgesteld in de retail, horeca en de administratieve en ondersteunende diensten (zonder uitzend) in het BHG, is een vrij groot aandeel ook wonend in het BHG (61%, 72% en 59%). Hetzelfde geldt voor de vastgoedsector (57%), maar deze sector kent slechts een laag aantal tewerkstellingsplaatsen in het BHG. Een vrij klein aandeel van de personen tewerkgesteld in in de financiële sector (35%), de vrije en wetenschappelijke beroepen (44%) en het openbaar bestuur en defensie (26%) in het BHG, woont ook in het BHG. In deze sectoren wordt een relatief groot aandeel van de tewerkstellingsplaatsen in het BHG ingenomen door Vlamingen (41%, 33% en 44%). Herinner dat gemiddeld zo'n 24% van de personen aangeworven in het BHG afkomstig is van het VG. De Waalse werknemers maken dan weer een relatief groot aandeel uit van de tewerkstellingsplaatsen in het BHG in de bouw (22%) en de ICT (22%) en de financiële sector (20%) (in vergelijking met 18% gemiddeld). Tenslotte bespreken we de uitzendsector. De helft van de personen aangeworven via de uitzendsector in het BHG, woont ook in het BHG. Zo'n 26% woont in het VG, nog eens zo'n 22% woont in het WG.

Op basis van bovenstaande grafiek en analyse zouden we kunnen zeggen dat werknemers uit het VG en WG relatief vaak aangeworven worden in de sterkere sectoren in het BHG, met beter betaalde & hooggeschoolde jobs. Dat deze Vlaamse en Waalse werknemers hooggeschoolde, goed betalende jobs innemen, terwijl de Brusselaars werkend in het BHG zelf de minder goed betaalde jobs innemen, ligt in lijn met de literatuur over pendelbewegingen. Deze literatuur (Verhetsel, Beckers, & De Meyere, 2018) wijst er namelijk op dat personen met een hoog loonbereid zullen zijn een langere woon-werkafstand af te leggen, in vergelijking met personen met lage lonen.

Figuur 2.6 Aanwervingen in het BHG: verdeling naar woonplaats van de nieuw aangeworven personen in het BHG, per sector (# & %, 2018- 2019, nace1)



Bron RSZ & KSZ; bewerking HIVA-KU Leuven

2.3 Welk profiel heeft de pendelende Brusselaar?

Verschillen de nieuw aangeworven Brusselaars die pendelen naar het VG en WG van de Brusselaars die in het BHG zelf zijn aangeworven (de niet-pendelaars)? We vergelijken de groep van de pendelende recent aangeworven Brusselaars met de groep van niet-pendelaars wat betreft volgende kenmerken: leeftijd & geslacht, origine, onderwijsniveau, arbeidsintensiteit van het huishouden en het inkomensniveau.

Figuur 2.7A geeft het leeftijdsprofiel van de pendelende en niet-pendelende Brusselaars onder de aanwervingen weer. De verschillen hier zijn beperkt: in het VG en WG worden relatief minder jongeren aangeworven in vergelijking met het BHG. 45% van de Brusselaars aangeworven in het BHG was in 2019 jonger dan 30 jaar, in het WG was dit rond de 40%. Onder de niet-pendelende Brusselaars worden ongeveer evenveel mannen als vrouwen aangeworven. De Brusselaars aangeworven in het VG of WG (pendelaars) zijn vaker man, respectievelijk 65% en 60%.¹⁵

Brusselaars die pendelen naar het VG zijn relatief vaker laaggeschoold (34%). Slechts zo'n 36% van de Brusselaars aangeworven in het VG is hooggeschoold, wat minder is in vergelijking met het BHG en het WG. De helft van de Brusselaars aangeworven in het WG is hooggeschoold, zo'n 22% is laaggeschoold. Brusselaars aangeworven in het WG zijn relatief vaker van Belgische afkomst (25%), terwijl Brusselaars aangeworven in het VG relatief vaker een vreemde origine hebben. Slechts zo'n 15% van de Brusselaars aangeworven in het VG heeft een Belgische origine. Daarnaast worden in het WG ook relatief meer Brusselaars met een EU15-origine (28%) aangeworven. In het VG is het aandeel recent aangeworven Brusselaars met een Maghrebijnse (21%), Turkse (6%), Sub-Saharaanse (14%) en 'andere' origine (16%) dan weer ietwat hoger.

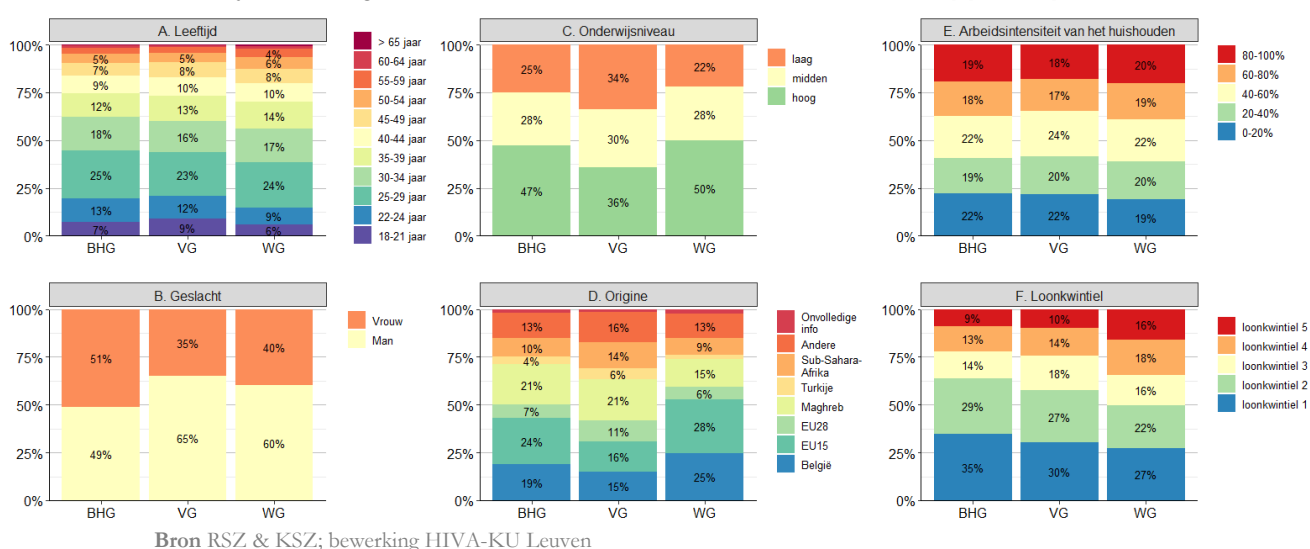
Wat betreft de arbeidsintensiteit van het huishouden zijn geen grote verschillen op te merken tussen de drie gewesten. De Brusselaars aangeworven in het WG lijken ietwat minder vaak te leven in een huishouden met een zeer lage arbeidsintensiteit (<20%) (19%) in vergelijking met de Brusselaars

¹⁵ Dit kan (gedeeltelijk) sectoraal verklaard worden. De pendelende Brusselaars aangeworven in het VG en WG komen relatief minder terecht in de gezondheidssector of onderwijs, i.e. typisch vrouwelijke sectoren. In het WG komen de Brusselaars relatief vaker terecht in de industrie bijvoorbeeld, een meer mannelijke sector.

aangeworven in het BHG (22%) en het VG (22%). Ten slotte geeft figuur 2.7F de verdeling naar het loonkwintiel weer.¹⁶ De Brusselaars aangeworven in het WG komen relatief vaker terecht in beter betaalde jobs (16% behoort tot het hoogste loonkwintiel, 27% tot het laagste). Onder de Brusselaars aangeworven in het BHG en VG bedragen deze percentages respectievelijk 9% & 35% en 10% & 30%.

Op basis van bovenstaande analyse kunnen we besluiten dat de Brusselaars aangeworven in het WG een sterker profiel hebben. Zij zijn ouder in vergelijking met de Brusselaars aangeworven in het BHG zelf, zijn relatief vaker hoogopgeleid, hebben relatief vaker de Belgische origine, leven relatief vaker in een huishouden met een hogere arbeidsintensiteit en komen ten slotte relatief meer in de hogere loonkwintielen terecht. De Brusselaars aangeworven in het VG hebben dan weer een iets zwakker profiel, met relatief meer laaggeschoolden en Brusselaars van vreemde origine.

Figuur 2.7 Profiel van de recent aangeworven Brusselaars in het BHG, VG en WG (leeftijd, geslacht, onderwijsniveau, origine, arbeidsintensiteit van het huishouden & loonkwintiel) (% , 2019)



Box 5: Kunnen we het zwakker profiel van de Brusselaars aangeworven in het VG en het sterkere profiel van de Brusselaars aangeworven in het WG verklaren aan de hand van de sectorale samenstelling?

Zo'n 22% van de Brusselaars aangeworven in het WG is tewerkgesteld via de uitzendsector, een sector gekenmerkt door eerder zwakkere profielen (met veel laagopgeleiden en personen met een buitenlandse origine). In het VG is dit percentage een pak hoger, zo'n 32%. Ook de administratieve en ondersteunende diensten (zonder uitzendsector) is belangrijker onder de aanwervingen in het VG: zo'n 10% van de Brusselaars aangeworven in het VG werkt in deze sector. Onder de Brusselaars aangeworven in het WG en BHG is dit lager, resp. 7% en 6%. Ook deze sector wordt gekenmerkt door relatief veel laagopgeleiden en personen van vreemde afkomst.

Daarnaast zien we in het WG enkele sterkere sectoren terugkomen. Zo'n 7% van de Brusselaars aangeworven in het WG, werkt in de industrie. In het VG bedraagt dit slechts 4%. Bovendien zien we dat binnen de industrie in het WG de farmaceutische sector (nace2-digit 21) opvalt: 2% van de Brusselaars aangeworven in het WG werkt in deze sector, in het VG en het BHG is dit 0%. Ook het onderwijs (6%) en de ICT (9%) hebben – in vergelijking met het VG – een groter belang onder de aanwervingen in het WG. Deze sectoren worden gekenmerkt door meer hooggeschoolde profielen en Brusselaars van Belgische en EU15-afkomst.

Ten slotte merken we op dat in het BHG de horeca opvalt: zo'n 13% van de Brusselaars aangeworven in het BHG werkt in de horeca, in het VG en WG is dit lager (zo'n 7 à 8%). Aangezien ook de horeca gekenmerkt

¹⁶ Hiertoe werden elk kwartaal 5 vijf loonkwintielen gedefinieerd op basis van het voltijds equivalent uurloon. Hierbij werden de loonkwintielen telkens op Belgisch niveau bepaald, overheen alle gewesten.

wordt door zwakkere profielen, kan dit mee helpen verklaren waarom in het BHG relatief meer laaggeschoolden en Brusselaars van vreemde origine worden aangeworven in vergelijking met het WG.

2.4 Verhuisbewegingen onder de recent aangeworven Brusselaars

In dit onderdeel gaan we volgende elementen na:

- *Wat is de tewerkstellingsplaats één en drie jaar na aanwerving van de nieuw aangeworven Brusselaars?*
- *Blijven de Brusselaars aangeworven in het VG of WG werken of zijn zij na één of drie jaar teruggekeerd naar het BHG?*

Daarnaast wordt ook onderzocht of de Brusselaars aangeworven in het VG of WG één en drie jaar na aanwerving de beslissing nemen om te verhuizen:

- *Maken de Brusselaars, aangeworven in het VG/WG, vaker de beslissing om te verhuizen wanneer ze na één of drie jaar na aanwerving nog steeds tewerkgesteld zijn in het VG/WG? Geeft een langdurige tewerkstelling in eenzelfde gewest met andere woorden een incentief om te verhuizen?*
- *En wat met de niet-pendelende Brusselaars, aangeworven in het BHG zelf? Maken zij de beslissing om één of drie jaar na aanwerving te verhuizen naar het VG/WG en zo de bestaande werkpencilstroom van het VG/WG naar het BHG te vergroten?*

Ten slotte wordt het profiel van de verhuizers in kaart gebracht. Volgende kenmerken worden bekeken: de leeftijd, het geslacht, het onderwijsniveau, de origine, de arbeidsintensiteit van het huishouden en de gezinspositie.

2.4.1 Vestigingsplaats één en drie jaar na aanwerving

We zoomen eerst in op de tewerkstellingsplaats van de Brusselaars één jaar na aanwerving (zie tabel 2.2). Hieronder wordt schematisch opgebouwd hoe tabel 2.2 gelezen moet worden.

- zo'n 74% nieuw aangeworven Brusselaars was in 2017-2018 aangeworven in het BHG zelf;
 - hiervan was zo'n 52% gedurende het volledige jaar na aanwerving aan het werk;¹⁷
 - van de groep Brusselaars aangeworven in het BHG en gedurende het volledige jaar na aanwerving aan het werk, was zo'n 89% steeds werkend in het BHG;
 - van de groep Brusselaars aangeworven in het BHG en gedurende het volledige jaar na aanwerving aan de slag *in het BHG*, heeft zo'n 84% steeds in dezelfde job gewerkt.
- in 2017-2018 pendelde 19% van de nieuw aangeworven Brusselaars naar het VG, 8% pendelde naar het WG;
 - hiervan was respectievelijk 50% en 48% gedurende het volledige jaar na aanwerving aan het werk;
 - van de groep Brusselaars aangeworven in het VG en WG en gedurende het volledige jaar na aanwerving aan het werk, was respectievelijk zo'n 79% en 73% steeds werkend in het VG en WG;
 - van de groep Brusselaars aangeworven in het VG/WG en gedurende het volledige jaar na aanwerving aan de slag *in het VG/WG*, heeft zo'n 83% en 93% steeds in dezelfde job gewerkt.
 - van de groep Brusselaars aangeworven in het VG en WG en gedurende het volledige jaar na aanwerving aan het werk, werkt zo'n 13% één jaar na aanwerving niet meer in het VG/WG, maar in het BHG.

¹⁷ Een Brusselaar wordt hier gedefinieerd als 'het volledige jaar na aanwerving aan het werk' wanneer deze Brusselaar gedurende de vier kwartalen na aanwerving de socio-economische positie 'werkend' heeft. Deze socio-economische positie wordt gemeten op de laatste dag van het kwartaal.

Op basis hiervan kunnen we afleiden dat de kans om gedurende het volledige jaar na aanwerving aan het werk te blijven - al dan niet in dezelfde job - ietwat lager is voor Brusselaars aangeworven in het VG & WG (50% en 48%) in vergelijking met de niet-pendelaars (52%), al zijn de verschillen beperkt. Daarnaast blijkt dat voornamelijk de niet-pendelende Brusselaars langer in hetzelfde gewest (BHG) blijven werken (89%) in vergelijking met de pendelaars richting het VG (79%) en WG (73%). De pendelaars naar het VG en WG keren vaker terug naar het BHG één jaar na aanwerving(13%).

Tabel 2.2 Vestigingsplaats één jaar na aanwerving (% & #, 2017-2018)

Eén jaar na aanwerving	BHG (in %)	VG (in %)	WG (in %)	BHG	VG	WG
<i>Vestigingsplaats bij aanwerving</i>	74	19	7	17 410	4 410	1 704
Steeds werkend gedurende één jaar na aanwerving	52	50	48	9 017	2 192	817
<i>Vestigingsplaats steeds BHG</i>	89	13	13	8 016	275	108
Waarvan nog steeds in zelfde job	84			6 723		
<i>Vestigingsplaats steeds VG</i>	3	79	6	271	1 721	49
Waarvan nog steeds in zelfde job		83			1 421	
<i>Vestigingsplaats steeds WG</i>	1	2	73	110	37	594
Waarvan nog steeds in zelfde job			93			542

* Voor sommigen is de vestigingsplaats één jaar na aanwerving of gedurende het jaar na aanwerving niet gekend. Deze groep is niet opgenomen in bovenstaande tabel.

Bron RSZ; bewerking HIVA-KU Leuven

Komen we tot gelijkaardige conclusies wanneer we inzoomen op de tewerkstellingsplaats van de nieuw aangeworven Brusselaars niet één, maar drie jaar na aanwerving? Hiervoor bekijken we tabel 2.3. 37% van de Brusselaars aangeworven in het BHG en het VG is gedurende de volledige drie jaar na aanwerving aan de slag.¹⁸ In het WG bedraagt dit percentage 35%.

Van de groep Brusselaars aangeworven in het BHG en gedurende de volledige drie jaar na aanwerving aan het werk, is zo'n 75% steeds werkend in het BHG. Dit is opnieuw hoger in vergelijking met het VG en WG. Respectievelijk zo'n 61% en 55% van de groep Brusselaars aangeworven in deze gewesten en gedurende de volledige drie jaar na aanwerving aan de slag, was de volledige drie jaar na aanwerving steeds werkend in het VG en WG. Ook drie jaar na aanwerving blijken bijgevolg voornamelijk de niet-pendelende Brusselaars langer in hetzelfde gewest (BHG) te werken, terwijl de pendelaars naar het VG en WG vaker terugkeren naar het BHG. Zo'n 18% (22%) van de Brusselaars aangeworven in het VG (WG) en gedurende de volledige drie jaar na aanwerving aan het werk, is na drie jaar aan het werk in het BHG.

Ten slotte merken we opnieuw op dat zo'n 73% van de groep Brusselaars - gedurende de volledige drie jaar na aanwerving aan de slag in het BHG – ook drie jaar in dezelfde job werkt. In het VG is dit zo'n 70%; in het WG is dit percentage ietwat hoger, namelijk zo'n 83%.

¹⁸ Een Brusselaar wordt hier gedefinieerd als 'de volledige 3 drie jaar na aanwerving aan het werk' wanneer deze Brusselaar gedurende de 12 kwartalen na aanwerving de socio-economische positie 'werkend' heeft. Deze socio-economische positie wordt steeds gemeten op de laatste dag van elk kwartaal.

Tabel 2.3 Vestigingsplaats drie jaar na aanwerving (% & #, 2015-2016)

drie jaar na aanwerving	BHG (in %)	VG (in %)	WG (in %)	BHG	VG	WG
<i>Vestigingsplaats bij aanwerving</i>	75	17	8	15 914	3 695	1 745
Steeds werkend gedurende drie jaar na aanwerving	37	38	35	5 871	1 393	612
<i>Vestigingsplaats steeds BHG</i>	75	18	22	4 395	253	134
Waarvan nog steeds in zelfde job	73			3 203		
<i>Vestigingsplaats steeds VG</i>	5	61	6	283	855	38
Waarvan nog steeds in zelfde job		70			601	
<i>Vestigingsplaats steeds WG</i>	3	3	55	151	37	338
Waarvan nog steeds in zelfde job			83			279

* Voor sommigen is de vestigingsplaats drie jaar na aanwerving of gedurende deze drie jaar na aanwerving niet gekend. Deze groep is niet opgenomen in bovenstaande tabel.

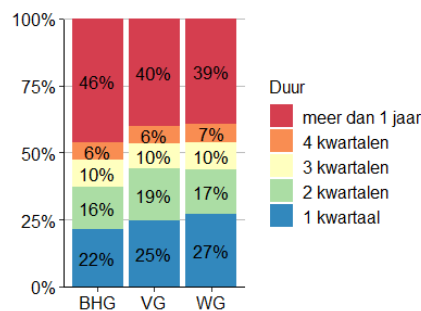
Bron RSZ; bewerking HIVA-KU Leuven

Box 6: Vergelijking - jobduur na aanwerving, bij dezelfde werkgever

Uit tabel 2.2 blijkt dat ongeveer 52% van de Brusselaars aangeworven in het BHG gedurende het volledige jaar na aanwerving aan het werk was. Dit kan in dezelfde job, bij dezelfde werkgever zijn, maar het kan ook zijn dat de Brusselaar ondertussen veranderd is van job (maar dus wel aan de slag bleef). Onder de Brusselaars aangeworven in het VG en WG bedraagt dit percentage 50 en 48%. In deze kader bekijken we de jobduur (bij dezelfde werkgever) van de Brusselaars, aangeworven in het BHG, VG of WG.

Het aandeel van de Brusselaars dat na aanwerving langer dan één jaar in dezelfde job bij dezelfde werkgever tewerkgesteld is, is het hoogste voor de niet-pendelaars die in het BHG zelf werken (46%). Onder de Brusselaars aangeworven in het VG en WG is rond de 40% en 39% langer dan één jaar tewerkgesteld in dezelfde job. Het aandeel Brusselaars dat na aanwerving minder dan één kwartaal bij dezelfde werkgever tewerkgesteld blijft, is het hoogste voor het WG (27%). Pendelende Brusselaars aangeworven in het VG of WG blijken dus een kortere jobduur te kennen in vergelijking met de niet-pendelaars.

Figuur 2.8 Jobduur van de recent aangeworven Brusselaars, bij dezelfde werkgever, per vestigingsplaats (% , 2018)



Bron RSZ; bewerking HIVA-KU Leuven

2.4.2 Verhuisbewegingen onder de Brusselaars, één en drie jaar na aanwerving

In dit onderdeel brengen we de verhuisbewegingen van de Brusselaars in kaart. Nemen Brusselaars, die één jaar na aanwerving nog steeds in het VG/WG werken, de beslissing om te verhuizen naar dit gewest? En wat na drie jaar? Vormt een langdurige aanstelling in het VG of WG na aanwerving een incentief voor de Brusselaars om te verhuizen naar deze gewesten?

Slechts een klein aandeel van de pendelende Brusselaars is verhuisd één jaar na aanwerving. Dit zien we terug in tabel 2.4 onderaan. We bekijken de groep Brusselaars die gedurende het volledige jaar na aanwerving in hetzelfde gewest heeft gewerkt, al dan niet in dezelfde job. Deze tabel geeft

weer wat de woonplaats is van deze groep Brusselaars één jaar na aanwerving. Voor elke vestigingsplaats blijft een groot aandeel van de Brusselaars één jaar na aanwerving wonen in het BHG. Slechts zo'n 8% van de Brusselaars aangeworven in het VG of WG en gedurende het volledige jaar na aanwerving aan de slag in dit gewest, verhuist richting het VG/WG. Zo'n 90% blijft in het BHG wonen.

Tabel 2.5 geeft de woonplaats drie jaar na aanwerving weer, van die groep Brusselaars die gedurende de volledige drie jaar na aanwerving steeds in hetzelfde gewest hebben gewerkt, al dan niet in dezelfde job. Hier zijn de verhuisbewegingen al groter in omvang. Respectievelijk 80% en 77% van de groep pendelende Brusselaars naar het VG en WG blijft in het BHG wonen. Van de groep Brusselaars gedurende drie jaar na aanwerving steeds tewerkgesteld in het VG, is zo'n 17% naar het VG verhuisd. Voor het WG bedraagt dit eveneens zo'n 18%. Hieruit kunnen we afleiden dat een langdurige tewerkstelling na aanwerving in een ander gewest dan waar men woont een (licht) incitief vormt om de verhuisbeweging richting dat gewest te maken.

Tabel 2.4 Woonplaats één jaar na aanwerving van die Brusselaars die gedurende het volledige jaar na aanwerving aan het werk waren in hetzelfde gewest, al dan niet in dezelfde job (% & #, 2017-2018)

	BHG (in %)	VG (in %)	WG (in %)	BHG	VG	WG
Vestigingsplaats bij aanwerving	74	19	7	17 410	4 410	1 704
Steeds werkend gedurende één jaar na aanwerving	52	50	48	9 017	2 192	817
Vestigingsplaats één jaar na aanwerving: BHG	89			8 016		
Vestigingsplaats één jaar na aanwerving: VG		79			1 721	
Vestigingsplaats één jaar na aanwerving: WG			73			338
<i>Met woonplaats BHG na één jaar</i>	95	91	90	7 647	1 561	535
<i>Met woonplaats VG na één jaar</i>	3	8	2	221	133	11
<i>Met woonplaats WG na één jaar</i>	1	1	8	104	20	45

Tabel 2.5 Woonplaats drie jaar na aanwerving van die Brusselaars die gedurende de volledige drie jaar na aanwerving aan het werk waren in hetzelfde gewest, al dan niet in dezelfde job (% & #, 2015-2016)

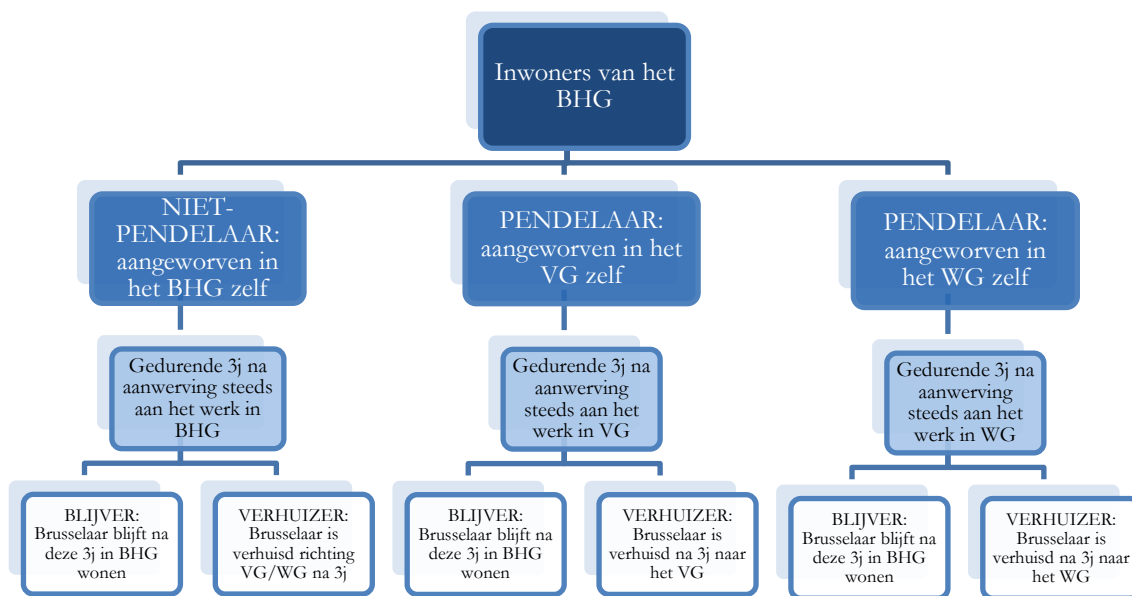
	BHG (in %)	VG (in %)	WG (in %)	BHG	VG	WG
Vestigingsplaats bij aanwerving	75	17	8	15 914	3 695	1 745
<i>Steeds werkend gedurende drie jaar na aanwerving</i>	37	38	35	5 871	1 393	612
Vestigingsplaats één jaar na aanwerving: BHG	75			4 395		
Vestigingsplaats één jaar na aanwerving: VG		61			855	
Vestigingsplaats één jaar na aanwerving: WG			55			338
<i>Met woonplaats BHG na drie jaar</i>	89	80	77	3 886	682	258
<i>Met woonplaats VG na drie jaar</i>	7	17	5	313	147	17
<i>Met woonplaats WG na drie jaar</i>	3	2	18	109	13	38

Bron RSZ; bewerking HIVA-KU Leuven

2.4.3 Profiel van de pendelende Brusselaars die verhuizen naar een ander gewest

In dit onderdeel vergelijken we het profiel van de ‘verhuizers’ met het profiel van de ‘niet-verhuizers’ of de ‘blijvers’. We bekijken zowel de pendelende groep Brusselaars als de niet-pendelende Brusselaars. De ‘pendelende’ groep Brusselaars omvat die Brusselaars aangeworven in het VG of WG en gedurende drie jaar na aanwerving steeds in ditzelfde gewest tewerkgesteld. De niet-pendelende Brusselaars omvat die groep Brusselaars aangeworven in het BHG zelf en gedurende drie jaar na aanwerving steeds in het BHG tewerkgesteld. Van beide groepen onderzoeken we het profiel van diegenen die na drie jaar beslissen om te verhuizen en wat het profiel is van diegenen die juist blijven wonen in het BHG. Onderstaand schema geeft weer welke groepen in deze sectie worden bekeken.

Figuur 2.9 Schematische voorstelling van ‘blijvers’ en ‘verhuizers’ onder pendelaars & niet-pendelaars



Bron Eigen verwerking

Hoewel uit vorige sectie bleek dat de groep Brusselse pendelaars/niet-pendelaars die drie jaar na aanwerving verhuist, klein is, gaan we na of de groep van de verhuizers een andere leeftijdsstructuur, een ander onderwijsprofiel of een ‘andere’ origine heeft in vergelijking met de niet-verhuizers. Ook de arbeidsintensiteit van het huishouden en de gezinspositie wordt bekeken.¹⁹

2.4.3.1 Leeftijdsprofiel en geslacht van de verhuizers

Grafiek A (links) uit figuur 2.10 geeft het leeftijdsprofiel weer van de verhuizers en niet-verhuizers onder de pendelaars en niet-pendelaars. Hieruit kunnen we afleiden dat **de verhuizers jonger zijn**. Onder de niet-pendelaars is 52% van de niet-verhuizers of blijvers jonger dan 35 jaar. Onder de verhuizers bedraagt dit 69%. Eenzelfde beeld zien we bij de pendelaars: 48% van de blijvers is jonger dan 35 jaar, maar onder de verhuizers is dit zo’n 67%.

Grafiek B toont de verdeling naar geslacht. Onder de niet-pendelaars zijn geen verschillen op te merken. Wat betreft de pendelaars zien we dat onder de verhuizers zo’n 63% een man is, zo’n 37% is een vrouw. Voor de blijvers onder de pendelaars bedragen deze percentages resp. 67% en 33%.

¹⁹ De groep Brusselaars die drie jaar na aanwerving de verhuisbeweging maakt, is vrij klein (zowel onder de pendelaars als onder de niet-pendelaars). Dit leidt tot een vrij laag aantal observaties, zeker wanneer deze groep opgedeeld wordt volgens origine/gezinspositie/... Daarom moeten de resultaten in deze sectie met enige voorzichtigheid bekeken worden.

Onder de pendelaars beslissen vrouwen dus ietwat vaker dan mannen om de verhuisbeweging richting het VG/WG te maken na drie jaar, al blijven de verschillen beperkt.

2.4.3.2 Onderwijsniveau en origine

Grafiek C toont het opleidingsniveau van de verhuizers en blijvers, onder de groep pendelaars en niet-pendelaars. Wat betreft de niet-pendelaars zijn geen grote verschillen op te merken tussen de blijvers en de verhuizers: het aandeel hoog-, midden-, en laaggeschoolden is vrij gelijkaardig. Wanneer we de pendelaars bekijken, zien we dat de groep van de verhuizers minder laaggeschoolden en meer hoog- en middengeschoolden bevat. Zo'n 54% onder de pendelaars die na drie jaar ook de verhuisbeweging richting het VG of WG maakt, is hooggeschoold, zo'n 19% is laaggeschoold. Onder de blijvers bedragen deze aandelen respectievelijk 51% en 26%.

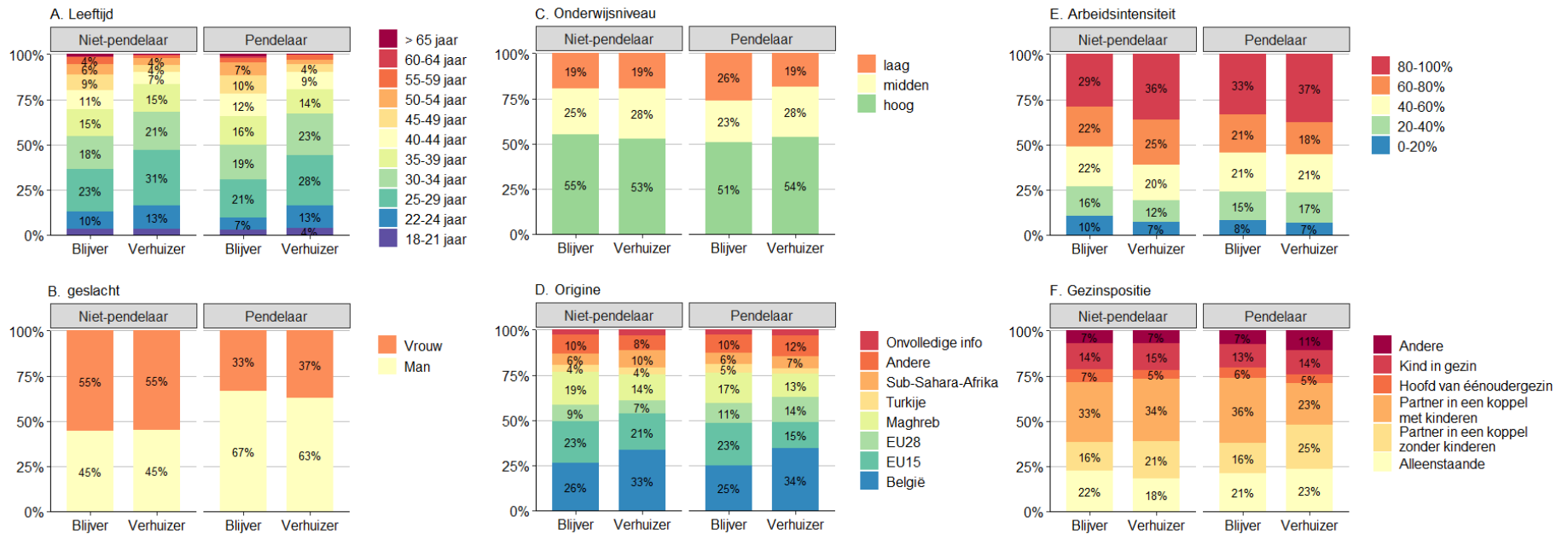
Grafiek D uit figuur 2.9 toont het profiel van de verhuizers en blijvers onder de pendelaars en niet-pendelaars naar origine. Hieruit kunnen we afleiden dat de groep van de verhuizers relatief vaker van Belgische afkomst is. Wat betreft de verhuizers onder de niet-pendelaars bijvoorbeeld heeft een groter aandeel een Belgische origine, nl. zo'n 33%. Ter vergelijking, onder de 'blijvers' bedraagt dit slechts 26%. Eenzelfde beeld geldt voor de groep pendelende Brusselaars: de verhuizers onder de pendelaars hebben een meer Belgisch profiel in vergelijking met de 'blijvers'. Zo'n 34% van de verhuizers onder de Brusselse pendelaars is van Belgische afkomst. Ter vergelijking, onder de 'blijvers' is dit ietwat lager, namelijk 25%.

2.4.3.3 Arbeidsintensiteit van het huishouden & de gezinspositie

In grafiek E zien we dat de groep van de verhuizers relatief vaker in een huishouden met zeer hoge arbeidsintensiteit (>80%) leeft. Daarnaast woont de groep van de verhuizers minder vaak in een huishouden met een zeer lage arbeidsintensiteit, al zijn de verschillen beperkt. Het aandeel pendelende en niet-pendelende Brusselaars behorend tot een huishouden met een zeer lage arbeidsintensiteit bedraagt 7% onder de verhuizers. Onder de groep blijvers is dit aandeel ietwat hoger, zo'n 10% voor de niet-pendelaars en 8% voor de pendelaars.

Ten slotte geeft grafiek F de verdeling naar de gezinspositie weer. Onder de groep van de pendelaars zien we dat de aanwezigheid van kinderen in het gezin het incentief om te verhuizen vermindert. Het aandeel van de partners in een koppel zonder kinderen is groter onder de verhuizers dan onder de blijvers (25% vs. 16%). Het aandeel van de partners in een koppel met kinderen is dan weer lager onder de verhuizers in vergelijking met het aandeel onder de blijvers (23% vs. 36%). Onder de groep van de niet-pendelaars zien we echter het omgekeerde beeld: hier is het aandeel van de partners in een koppel zonder kinderen (met kinderen) hoger (lager) onder de verhuizers dan onder de blijvers.

Figuur 2.10 Profiel van de verhuizers en blijvers onder de pendelaars en niet-pendelaars*



* Onder de 'pendelaars' wordt de groep Brusselaars verstaan aangeworven in het VG of WG en gedurende drie jaar na aanwerving steeds tewerkgesteld in dit gewest, al dan niet in dezelfde job. Zij kunnen beslissen om drie jaar na aanwerving te verhuizen richting het VG of WG of in het BHG te blijven wonen. Onder de 'niet-pendelaars' wordt de groep Brusselaars verstaan aangeworven in het BHG zelf en gedurende drie jaar na aanwerving steeds tewerkgesteld in dit gewest, al dan niet in dezelfde job. Zij kunnen eveneens beslissen om te verhuizen richting het VG of WG na drie jaar.

Bron RSZ & KSZ; bewerking HIVA-KU Leuven

2.5 Conclusie

In dit onderdeel werd de pendelstroom van het BHG naar het VG en WG onder de recent aangeworven Brusselaars in beeld gebracht. De meerderheid van de Brusselaars vindt een job in het BHG (74%). Zo'n 19% en 7% van de recent aangeworven Brusselaars vindt in 2019 een job in het VG en WG. De meerderheid van deze groep pendelende Brusselaars vindt bovendien een job in de arrondissementen Halle-Vilvoorde en Nijvel. Daarnaast blijken de arrondissementen Antwerpen (1,8%), Mechelen (1,3%), Leuven (1,2%) en Gent (1%) ook Brusselaars aan te trekken. Een groot aandeel van de Brusselaars aangeworven in het VG (31%) is tewerkgesteld via de uitzendsector. Daarnaast bevatten ook de retailsector (12%) en de administratieve en ondersteunende diensten (zonder uitzend) (10%) een groot aandeel van de aanwervingen in dit gewest. In het WG wordt een groot aandeel van de pendelende Brusselaars eveneens via de uitzendsector tewerkgesteld (21%). Ook de horeca (9%), de ICT (8%) en de industrie (7%) zijn hier van belang.

Vervolgens werd in dit hoofdstuk het profiel van de pendelende Brusselaar onder de aanwervingen vergeleken met het profiel van de niet-pendelaar. De Brusselaars aangeworven in het WG hebben een sterker profiel, terwijl de Brusselaars aangeworven in het VG kwetsbaarder zijn:

- de pendelende Brusselaars richting het WG hebben een ietwat ouder leeftijdsprofiel in vergelijking met de niet-pendelaars: zo'n 40% van de Brusselaars aangeworven in het WG is jonger dan 30 jaar. Onder de aanwervingen in het BHG is dit zo'n 45%. Onder de Brusselaars aangeworven in het VG of WG zijn er meer mannen (65% en 60%). Onder de aanwervingen in het BHG is de verdeling man-vrouw 50-50;
- Brusselaars die pendelen naar het VG zijn relatief vaker laaggeschoold (36%). Slechts zo'n 36% van de Brusselaars aangeworven in het VG is hooggeschoold, wat minder is in vergelijking met het BHG (47%) en het WG (50%). Brusselaars aangeworven in het WG hebben vaker een hoog opleidingsniveau. Slechts zo'n 22% onder hen is laagopgeleid;
- Brusselaars aangeworven in het WG zijn relatief vaker van Belgische afkomst (25%), terwijl Brusselaars in het VG relatief vaker een vreemde origine hebben (Maghrebijns 21%, Turks 6%, Sub-Saharaans 14% en andere 16%). Slechts zo'n 15% van de Brusselaars aangeworven in het VG heeft een Belgische origine. Daarnaast worden in het WG relatief meer Brusselaars met een EU15-origine (28%) aangeworven;
- wat betreft de arbeidsintensiteit van het huishouden, zijn geen grote verschillen op te merken tussen de drie vestigingsplaatsen. De Brusselaars aangeworven in het WG lijken ietwat minder vaak te leven in een huishouden met een zeer lage arbeidsintensiteit (19%). Onder de Brusselaars aangeworven in het BHG of VG is dit zo'n 22%;
- Ten slotte zien we dat Brusselaars aangeworven in het WG vaker in beter betaalde jobs terecht komen. In het VG en BHG worden daarentegen meer mensen in de lagere loonkwintielen aangeworven: 64% en 57% van de Brusselaars aangeworven in het BHG en het VG valt in de laagste twee loonkwintielen. Onder de Brusselaars aangeworven het WG bedraagt dit minder, zo'n 49%.

Dit sterker profiel van de Brusselaars aangeworven in het WG en het zwakker profiel van de Brusselaars aangeworven in het VG, kan (gedeeltelijk) sectoraal verklaard worden. In het VG wordt een groter aandeel tewerkgesteld via de uitzendsector, een sector met veel laaggeschoolden, Brusselaars van vreemde origine en kortlopende jobs. Ook de administratieve en ondersteunende diensten (zonder uitzend) is relatief belangrijker onder de aanwervingen in het VG, eveneens een sector gekenmerkt door meer laagopgeleide profielen en Brusselaars met een vreemde origine. Daarnaast zien we onder de Brusselaars aangeworven in het WG enkele sterkere sectoren terugkomen, zoals de farmaceutische industrie, het onderwijs en de ICT.

Ten slotte zoomt dit hoofdstuk ook in op de pendel- en verhuisbewegingen één en drie jaar na aanwerving. We bespreken hier enkele resultaten voor de bewegingen drie jaar na aanwerving. Zo'n 37%, 38% en 35% van de Brusselaars aangeworven in het BHG, het VG en WG is de volledige drie

jaar na aanwerving na aanwerving aan de slag gebleven, al dan niet in dezelfde job. De niet-pendelende Brusselaars blijven langer tewerkgesteld in hetzelfde gewest (nl. het BHG), terwijl de pendelaars drie jaar na aanwerving vaker veranderen van tewerkstellingsplaats en terugkeren naar het BHG. Zo is 78% van de Brusselaars aangeworven in het BHG en gedurende de volledige drie jaar na aanwerving aan het werk, steeds aan het werk geweest in het BHG zelf. Slechts zo'n 8% is veranderd van tewerkstellingsplaats richting het VG en WG. Ter vergelijking, zo'n 17% (18%) van de Brusselaars aangeworven in het VG (WG) Gewest en gedurende de volledige drie jaar na aanwerving aan de slag, is drie jaar na aanwerving niet meer in het VG of WG aan het werk, maar in het BHG.

Een langdurige tewerkstelling na aanwerving in een ander gewest dan waar men woont, blijkt een (licht) incentief te vormen om te verhuizen richting dat gewest. Zo'n 18% (22%) van de Brusselaars aangeworven in het VG (WG) en gedurende de volledige drie jaar na aanwerving ook aan de slag in dit gewest, verhuist richting het VG (WG).

Ten slotte bekeken we in dit hoofdstuk het profiel van de Brusselaars aangeworven in het VG of WG, die gedurende de volledige drie jaar na aanwerving ook tewerkgesteld bleven in dit gewest én besloten om na drie jaar te verhuizen richting dit gewest. Hun profiel werd vergeleken met de personen die in het BHG zelf zijn blijven wonen en dus niet besloten te verhuizen. De verhuizers (onder de pendelaars) blijken jonger en vaker een man te zijn. In vergelijking met de niet-verhuizers of blijvers hebben zij vaker een hoog opleidingsniveau en zijn zij relatief vaker van Belgische afkomst. Ook leven de verhuizers minder vaak in een huishouden met een zeer lage arbeidsintensiteit in vergelijking met de blijvers, al zijn de verschillen beperkt. Onder de groep van de pendelaars zien we dat de aanwezigheid van kinderen in het gezin het incentief om te verhuizen vermindert. Het aandeel van de partners in een koppel zonder kinderen is groter onder de verhuizers dan onder de blijvers (25% vs. 16%). Het aandeel van de partners in een koppel met kinderen is dan weer lager onder de verhuizers in vergelijking met het aandeel onder de blijvers (23% vs. 36%).

3 | Jobduur en arbeidsregime

In dit derde onderdeel wordt de kwaliteit van de aanwervingen onder de Brusselaars bekeken. Enerzijds wordt onderzocht hoe lang de Brusselaar tewerkgesteld blijft in zijn/haar job (duurtijd van de job). Anderzijds wordt bekeken wat het arbeidsregime is van de nieuwe job. Flexibele/kortlopende jobs worden veelal geassocieerd met meer preciaire arbeidsmarktposities. Zo zijn dit type jobs gelinkt aan lagere lonen (Hyatt & Spletzer, 2017) en zouden deze kunnen leiden tot periodes van kortlopende jobs afgewisseld met periodes van werkloosheid (Cockx & Picchio, 2012). Ook zouden flexibele, onregelmatige contracten geassocieerd worden met minder loopbaan- en opleidingskansen en meer gezondheidsklachten (Benach & Muntaner, 2007; Bertrand-Cloodt, Cörvers, Kriechel, & van Thor, 2012; Struyven & Goesaert, 2018). Anderzijds kunnen kortlopende jobs -en dus een snelle transitie tussen jobs- een essentiële functie hebben in een goedwerkende arbeidsmarkt (Hyatt & Spletzer, 2017). Een slechte match tussen werkgever en werknemer zal leiden tot een job van korte duur. Bijgevolg zou een daling in het aantal kortlopende jobs kunnen wijzen op een beter matchingsproces. Ook zouden flexibele/kortlopende jobs als springplank kunnen dienen naar een stabiele, langlopende job (Cockx & Picchio, 2012; Hyatt & Spletzer, 2017).

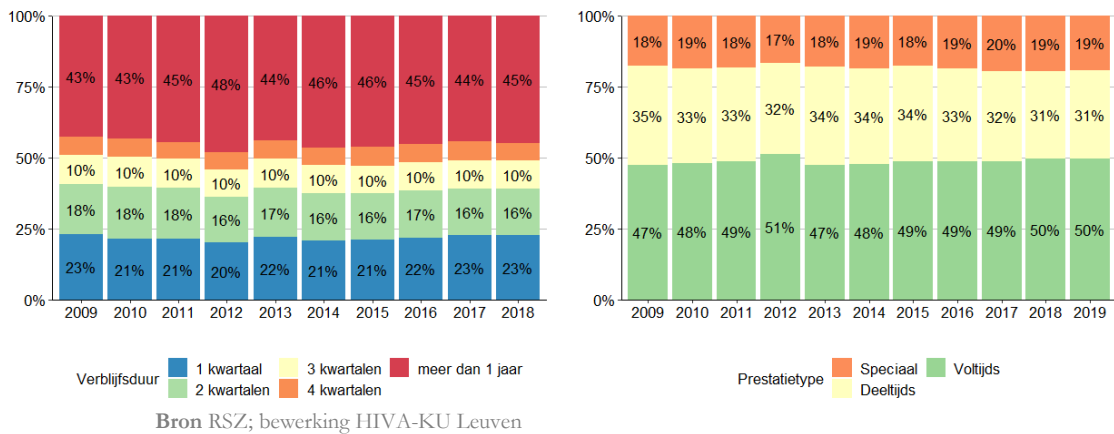
In onderstaande secties wordt vergeleken welke persoons-of job-eigen kenmerken zorgen voor een aanwerving in een kortlopende vs. een langlopende job en welke factoren leiden tot een aanwerving in een voltijdse, deeltijdse of onregelmatige/flexibele job. In wat volgt, worden jobs die minder dan één kwartaal duren vergeleken met jobs die meer dan één jaar duren, al worden ook jobs die twee kwartalen duren beschouwd als een job van korte duur. Belangrijk om op te merken is dat het hier niet gaat over het type arbeidsovereenkomst (bepaalde of onbepaalde duur), maar over de effectieve duur van tewerkstelling bij dezelfde werkgever na aanwerving.

3.1 Evolutie van kort- & langlopende jobs en evolutie van de voltijdse, deeltijdse & onregelmatige/flexibele jobs onder de recent aangeworven Brusselaars

Figuur 3.1 geeft weer hoe de verdeling van de aanwervingen naar jobduur enerzijds en naar prestatietype anderzijds is geëvolueerd tussen 2009 en 2018/2019. In 2018 bleef 45% van de nieuw aangeworven Brusselaars langer dan één jaar tewerkgesteld in dezelfde job na aanwerving. Het belang van jobs met een duur van meer dan één jaar in de aanwervingen schommelt tussen 2010 en 2018 tussen de 43% (in 2009) en 48% (in 2012). Bijna één op de vier jobs heeft in 2018 een verblijfsduur van één kwartaal (23%). Zo'n 16% van de nieuwe jobs duurt slechts twee kwartalen (in 2009 was dit nog 18%).

In 2019 werd de helft van de Brusselaars aangeworven in een voltijds regime, 31% en 19% werd aangeworven in een deeltijds en speciaal arbeidsregime. Jobs die onder dit type 'speciaal' vallen, betreffen jobs met zeer korte en/of onregelmatige contracten in de interim, de seizoensarbeid en de gelegenhedsarbeid in de land- en tuinbouw en in de horeca (KSZ, 2022b). Ook deze aandelen blijven vrij stabiel overheen de volledige periode. Er is een lichte stijging op te merken in het aantal voltijdse contracten tussen 2009 en 2012, van 47% naar 51%. Dit gaat voornamelijk gepaard met een daling in het aandeel deeltijdse contracten van 35% in 2009 naar 32% in 2012. In 2013 valt het aandeel voltijdse contracten opnieuw terug naar 47%, om vervolgens opnieuw geleidelijk te stijgen tot 50% in 2019.

Figuur 3.1 Evolutie van de verblijfsduur bij eenzelfde werkgever onder de nieuw aangeworven Brusselaars (% , 2009-2018) (links) & evolutie van het prestatietype onder de nieuw aangeworven Brusselaars (% , 2009-2019)



3.2 Profiel van de recent aangeworven Brusselaars met kort- vs. langlopende jobs & voltijdse, deeltijdse vs. onregelmatige/flexibele jobs

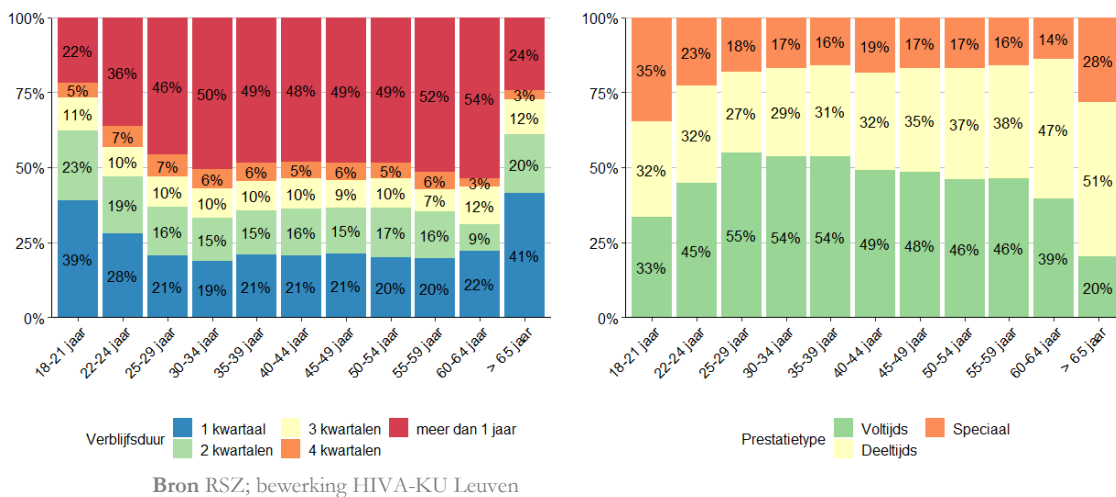
3.2.1 Verblijfsduur & prestatietype naar leeftijd

In dit eerste onderdeel wordt nagegaan welke leeftijdsgroepen onder de recent aangeworven Brusselaars in de kortlopende en langlopende jobs terechtkomen, en welke leeftijdsgroepen in een voltijds, deeltijds of onregelmatig regime worden aangeworven.

Figuur 3.2 toont dat relatief veel Brusselaars jonger dan 25 (en Brusselaars ouder dan 65 jaar) in kortlopende jobs belanden. Zo'n 39% van de recent aangeworven Brusselaars onder de 18-21-jarigen blijft slechts één kwartaal tewerkgesteld in dezelfde job en slechts 22% van deze jongeren is langer dan één jaar tewerkgesteld bij dezelfde werkgever. In de leeftijdscategorie van de 22-24-jarigen is 28% gedurende één kwartaal of minder tewerkgesteld en is 36% langer dan één jaar in de job van aanwerving tewerkgesteld. Binnen elke leeftijdscategorie tussen de 25 en 64 jaar bedraagt het aandeel kortlopende jobs van minder dan één kwartaal rond de 20%. Naarmate men ouder wordt, neemt de kans om in een langlopende job te belanden toe. 50%, of meer, van de 30-64-jarigen wordt aangeworven in een job van lange duur. Deze cijfers bevestigen de idee dat de eerste job waarin jongeren na het afstuderen in terechtkomen, vaak van korte duur is.

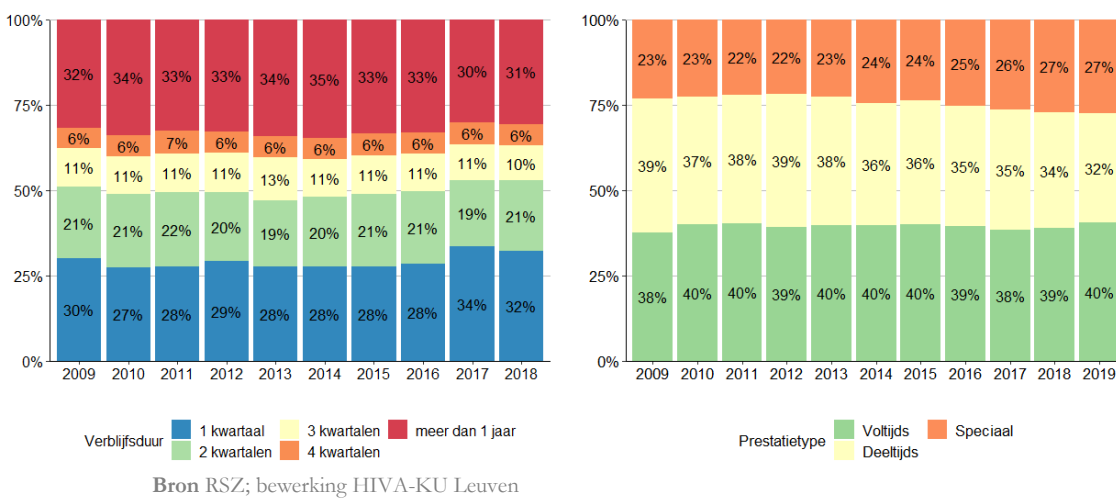
Daarnaast wordt in de rechterfiguur nagegaan welke leeftijdsgroepen voornamelijk in een voltijdse, deeltijdse en onregelmatige job worden aangeworven. Figuur 3.2 toont, in lijn met de verwachtingen, dat voornamelijk jongeren aangeworven worden in zeer korte of onregelmatige jobs. Naarmate men ouder is, wordt de kans dat men in dergelijke jobs terechtkomt, kleiner. 35% van de 18-21-jarigen en 23% van de 22-25-jarigen onder de aanwervingen heeft een 'speciaal' arbeidscontract. Ter vergelijking: bij de 25-60-jarigen bedraagt dit maximaal 19%. Ook worden jongeren vaker aangeworven in deeltijdse contracten (32%). De kans om in een deeltijdse job aangeworven te worden daalt tot de leeftijd van 25 jaar. Vanaf de leeftijd van 40 jaar stijgt dit opnieuw, van 32% onder de 40-44-jarigen tot 47% onder de 60-64-jarigen.

Figuur 3.2 Samenstelling van de aanwervingen naar verblijfsduur nieuwe job (% , 2018) en naar prestatietype nieuwe job (% , 2019), per leeftijdscategorie



Figuur 3.3 geeft de evolutie weer van de verblijfsduur onder de aanwervingen van Brusselaars jonger dan 25 jaar. Het aandeel jongeren met een langlopende job stijgt licht van 32% in 2009 tot 35% in 2014. Na 2014 is er een daling te zien in het aandeel jongeren aangeworven in een langlopende job van meer dan één jaar, van 35% in 2014 tot 31% in 2018. Vanaf 2017 ligt het aandeel jongeren met jobduur van minder dan één kwartaal ook ietwat hoger. De rechtergrafiek van figuur 3.3 kan hiervoor een verklaring bieden. Hieruit blijkt dat jongeren overheen de jaren steeds vaker worden aangeworven in jobs met een onregelmatig, flexibel regime. Het aandeel jobs met een speciaal regime onder de nieuw aangeworven min 25-jarigen stijgt namelijk van 23% in 2009 tot 27% in 2019. Daarentegen worden jongeren minder aangeworven in deeltijdse jobs, dit aandeel daalt namelijk van 39% tot 32% in 2019. Het aandeel voltijdse contracten onder de aanwervingen van de min 25-jarige Brusselaars blijft vrij stabiel (38% in 2009, 40% in 2019).

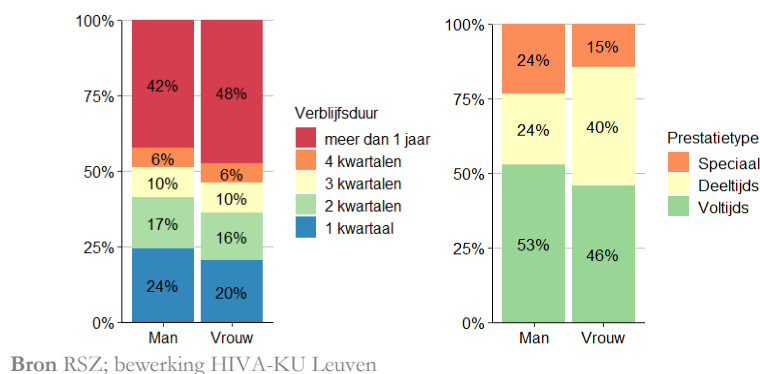
Figuur 3.3 Evolutie van de verblijfsduur onder de nieuw aangeworven Brusselaars jonger dan 25 jaar (% , 2009-2018) & evolutie van het prestatietype onder de nieuw aangeworven Brusselaars jonger dan 25 jaar (% , 2009-2019)



3.2.2 Verblifdsduur & prestatietype naar geslacht

Uit figuur 3.4 blijkt duidelijk dat vrouwen uit het BHG(48%) vaker dan mannen (42%) langer dan één jaar tewerkgesteld zijn bij dezelfde werkgever één jaar. Bovendien is slechts zo'n 20% van de vrouwen minder dan één kwartaal tewerkgesteld bij zijn/haar werkgever na aanwerving, onder de mannen bedraagt dit 24%. Vrouwen worden dus gekenmerkt door een langere verblifdsduur na aanwerving in vergelijking met mannen. Uit de rechtergrafiek van figuur 3.4 zien we dat vrouwen vaker aangeworven worden in een deeltijdse job (40%). Onder de mannen bedraagt dit slechts 24%. Mannen worden dan weer vaker aangeworven in voltijdse jobs (53% vs. 46%) en in jobs met een flexibele/onregelmatige uren (24% vs. 15%).

Figuur 3.4 Samenstelling van de aanwervingen onder de Brusselaars naar verblifdsduur nieuwe job (% , 2018) en naar prestatietype nieuwe job (% , 2019) per geslacht

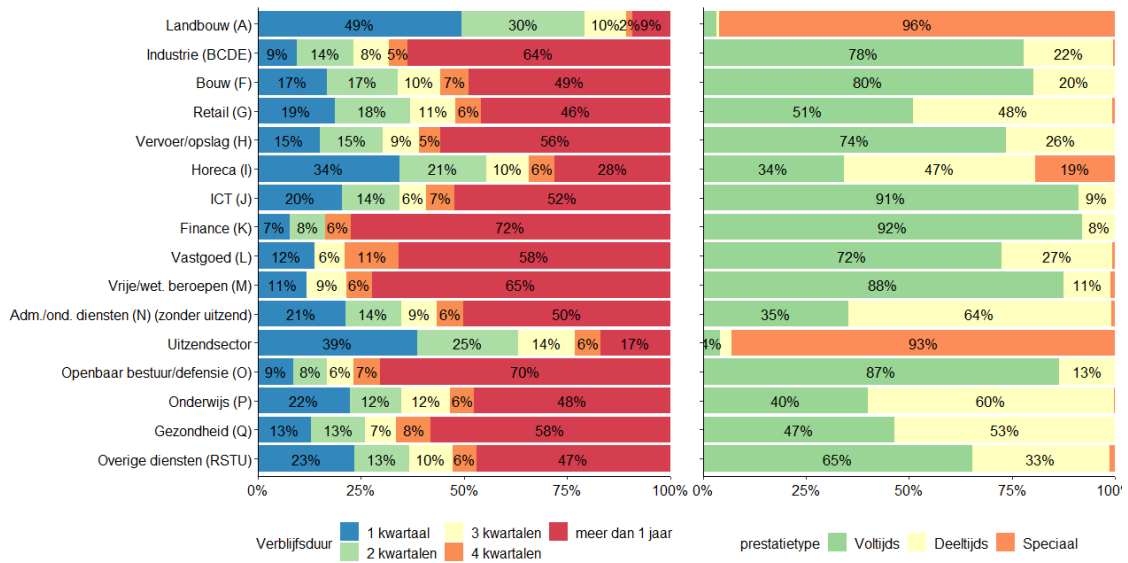


3.2.3 Verblifdsduur & prestatietype naar sector

De gemiddelde jobduur is uiteraard niet voor alle sectoren gelijk. Bepaalde sectoren maken vaker gebruik van korte en onregelmatige contracten, zoals interimarbeid of gelegenheidsarbeid in de landbouw en horeca. Andere sectoren worden dan weer gekenmerkt door een groot aandeel stabiele of langlopende jobs. Figuur 3.5 toont de verblifdsduur van de nieuwe jobs per sector. Zoals in lijn met de verwachtingen worden in de horeca en de uitzendsector relatief veel Brusselaars aangeworven die minder dan twee kwartalen tewerkgesteld blijven bij dezelfde werkgever (respectievelijk 55% en 64% van de aanwervingen in deze sectoren). Andere sectoren werven voornamelijk Brusselaars aan die meer dan één jaar tewerkgesteld blijven bij hun werkgever: de financiële sector (72%), het openbaar bestuur en defensie (70%), de vrije en wetenschappelijke beroepen (65%), de industrie (64%), de vastgoedsector (58%), de gezondheidssector (58%), de vervoer- en opslagsector (56%) en de ICT (52%).

De rechtergrafiek uit figuur 3.5 geeft de verdeling van de aanwervingen onder de Brusselaars naar arbeidsregime weer per sector. Hier vallen twee sectoren op: de landbouw en de uitzendsector. Deze sectoren worden gekenmerkt door een hoog aandeel Brusselaars aangeworven in een job met flexibele/onregelmatige uren (96% en 93%). Daarnaast zien we ook dat in de horeca zo'n 19% van de nieuw aangeworven Brusselaars werkt in een job met dergelijk 'speciaal' arbeidsregime. Sectoren met veel voltijdse aanwervingen daarentegen zijn de financiële sector (92%), de ICT (91%), de vrije en wetenschappelijke beroepen (88%), het openbaar bestuur en defensie (87%), de bouw (80%), de industrie (78%), vervoer- en opslagsector (74%) en de vastgoedsector (72%). In de administratieve en ondersteunende dienstensector (64%; zonder de uitzendsector), het onderwijs (60%), de gezondheidssector (53%), de horeca (47%) en de retailsector (48%) wordt er vaak deeltijds gewerkt.

Figuur 3.5 Samenstelling van de aanwervingen onder de Brusselaars naar verblijfsduur nieuwe job (% , 2018) en naar prestatietype nieuwe job (% , 2019) per sector



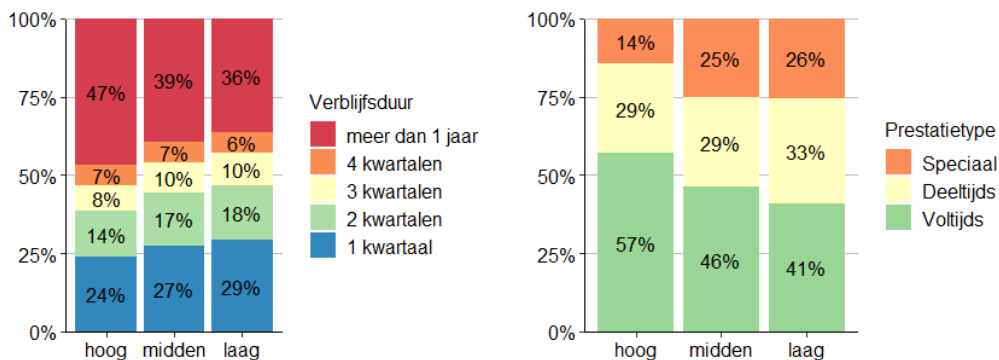
Bron RSZ; bewerking HIVA-KU Leuven

3.2.4 Verblijfsduur & prestatietype naar opleidingsniveau

Het opleidingsniveau is sterk gecorreleerd met de verblijfsduur van een nieuwe job (figuur 3.6). Laag- en middengeschoolden hebben een grotere kans om in een kortlopende job te belanden. 47% van de laagopgeleide nieuwe werknemers blijft minder dan 2 kwartalen bij dezelfde werkgever, voor de midden- en hogeschoolden bedraagt dit respectievelijk 44% en 37%. Zo'n 47% van de aangeworven Brusselaars met een hoog opleidingsniveau blijft na aanwerving langer dan één jaar tewerkgesteld bij dezelfde werkgever. Voor de laaggeschoolde Brusselaars is dit slechts zo'n 36%.

Ook het arbeidsregime is sterk gecorreleerd met het opleidingsniveau. Hogeschoolde Brusselaars worden vaker aangeworven in voltijdse jobs (57% in vergelijking met 46% en 41% onder de midden- en laaggeschoolden). Midden- en laaggeschoolde Brusselaars worden dan weer relatief meer tewerkgesteld in deeltijdse jobs en jobs met een flexibele/onregelmatig regime. Ongeveer 25% onder hen wordt aangeworven in een flexibele job met onregelmatige uren.

Figuur 3.6 Samenstelling van de aanwervingen onder de Brusselaars naar verblijfsduur nieuwe job (% , 2017-2018) en prestatietype nieuwe job (% , 2018-2019) per opleidingsniveau

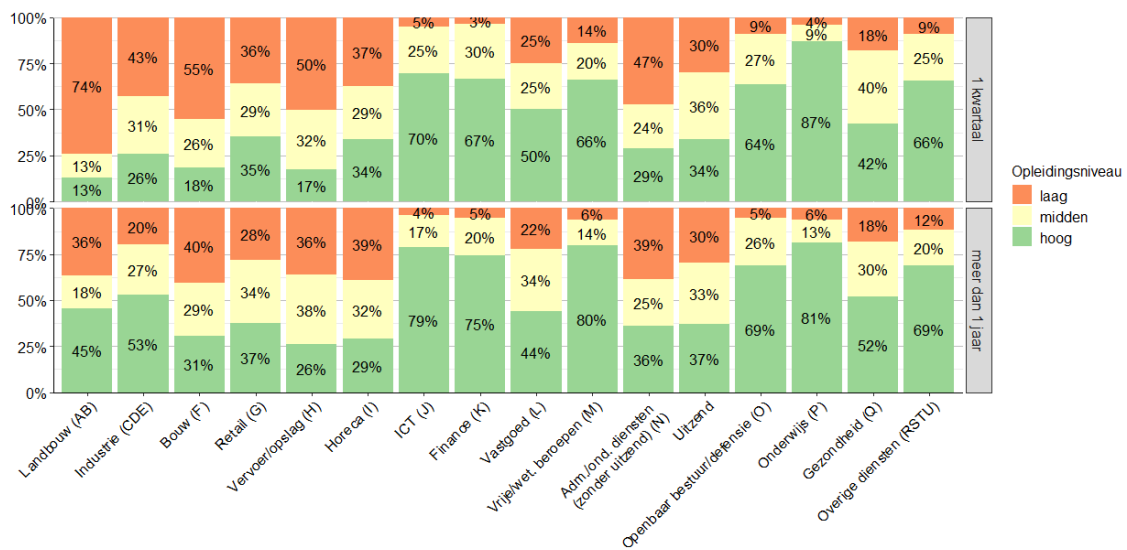


Bron RSZ & KSZ; bewerking HIVA-KU Leuven

Langlopende jobs in een bepaalde sector worden relatief vaker ingevuld door hogeschoolde werknemers en minder door laaggeschoolde werknemers. Dit zien we terug in figuur 3.7. In de vrije en

wetenschappelijke beroepen bijvoorbeeld is het aandeel hooggeschoolden onder de recent aangeworven Brusselaars hoger wanneer we de jobs met een langere jobduur bekijken (80% vs. 66% onder de jobs van korte duur). Voor enkele sectoren is dit verschil minder uitgesproken, of zien we het omgekeerde beeld. Zo worden in de horeca de kortlopende jobs iets minder vaak ingevuld door laaggeschoolde werknemers (37%) in vergelijking met de langlopende jobs (39%). 29% van de aanwervingen in de horeca wat betreft de jobs van lange duur, betreft een hooggeschoolde werknemer, terwijl dit bij de jobs van minder dan één kwartaal zo'n 34% bedraagt. Ook in het onderwijs zien we dat de kortlopende jobs meer hooggeschoolde profielen onder de aanwervingen bevatten: zo'n 87% van de aanwervingen in een kortlopende job in het onderwijs is hooggeschoold, onder de langdurige jobs bedraagt dit zo'n 81%. Een gelijkaardig beeld zien we in de vastgoedsector, maar deze sector bevat slechts een zeer klein aantal aanwervingen onder de Brusselaars.

Figuur 3.7 Verdeling van de aanwervingen onder de Brusselaars naar opleidingsniveau voor kortlopende (<= één kwartaal) en langlopende jobs (meer dan één jaar), per sector (%; 2017-2018)



Bron RSZ & KSZ; bewerking HIVA-KU Leuven

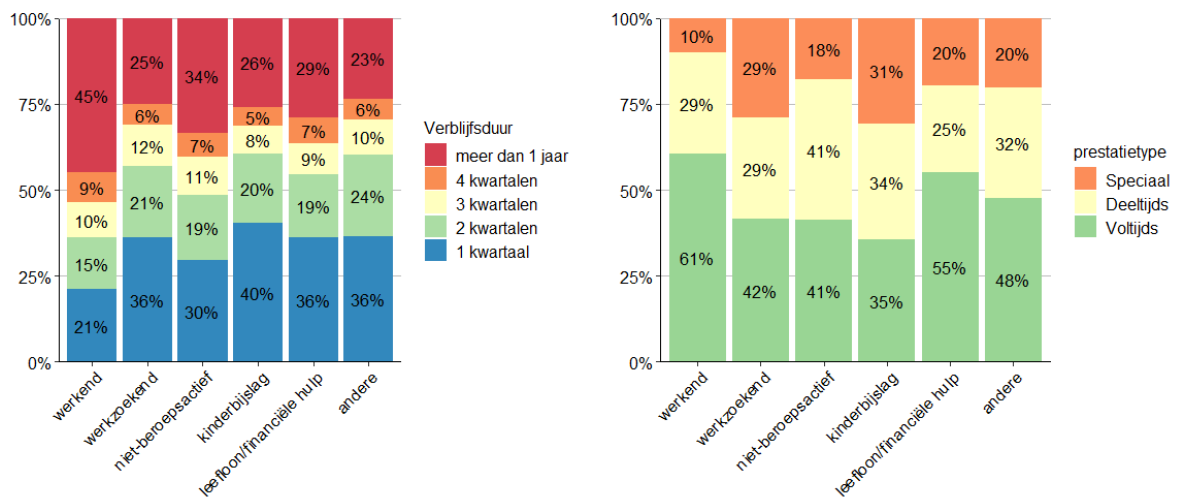
3.2.5 Verblifsduur & prestatietype naar socio-economische positie in het kwartaal voor aanwerving

In deze sectie bekijken we wie de grootste kans heeft om in een langlopende job te belanden: de Brusselaars die instromen vanuit een andere job (job-naar-job transitie); of de Brusselaars die in het kwartaal voor aanwerving werkzoekend of niet-beroepsactief waren? En hebben werkzoekenden een even grote kans om in een voltijdse job terecht te komen in vergelijking met iemand die van job verandert (job-naar job-transitie)?

Figuur 3.8 toont de verblifsduur van de aanwervingen naar socio-economische positie in het kwartaal voor aanwerving. Brusselaars die instromen vanuit een werkende, hebben de grootste kans om terecht te komen in jobs met een langere duurtijd. Respectievelijk 45% van deze Brusselaars blijft langer dan één jaar tewerkgesteld bij dezelfde werkgever. Slechts zo'n 36% is minder dan twee kwartalen tewerkgesteld. Brusselaars die voor aanwerving werkzoekend waren, recht hadden op kinderbijslag, een leefloon/financiële hulp kregen of tot de restcategorie 'andere' behoorden, hebben een hogere kans om in kortlopende jobs terecht te komen. Zo belandt rond de 55 à 60% van deze Brusselaars in een job met een duur van minder dan twee kwartalen. Slechts 1/4^e van de instroom die het kwartaal voordien werkzoekend was, belandt in een job met een duurtijd van meer dan één jaar.

De rechtergrafiek van figuur 3.8 geeft opnieuw de verdeling van de aanwervingen volgens prestatietype weer. Zo'n 61% van de Brusselaars die het kwartaal voor aanwerving ook reeds aan het werk waren (job-naar-job transitie), komt in een voltijdse job terecht. Voor een Brusselaar die het kwartaal voor aanwerving werkzoekend was, bedraagt dit slechts 42%. Zo'n 29% van deze groep Brusselaars wordt aangeworven in een onregelmatige/flexibele job. Een gelijkaardig beeld zien we voor de instroom vanuit de positie 'rechthebbend op kinderbijslag' (i.e. veelal jongeren die instromen vanuit een opleiding): weinig instroom in een voltijds contract (35%) en veel instroom in een onregelmatig/flexibel contract (31%). Opvallend hier zijn de Brusselaars die voor aanwerving een leefloon/financiële hulp ontvingen. Zo'n 55% onder hen komt in een voltijdse job terecht.

Figuur 3.8 Samenstelling van de aanwervingen onder de Brusselaars naar verblijfsduur nieuwe job (% , 2017-2018) en prestatietype nieuwe job (% , 2018-2019), per socio-economische positie in het kwartaal voor aanwerving



Bron RSZ & KSZ; bewerking HIVA-KU Leuven

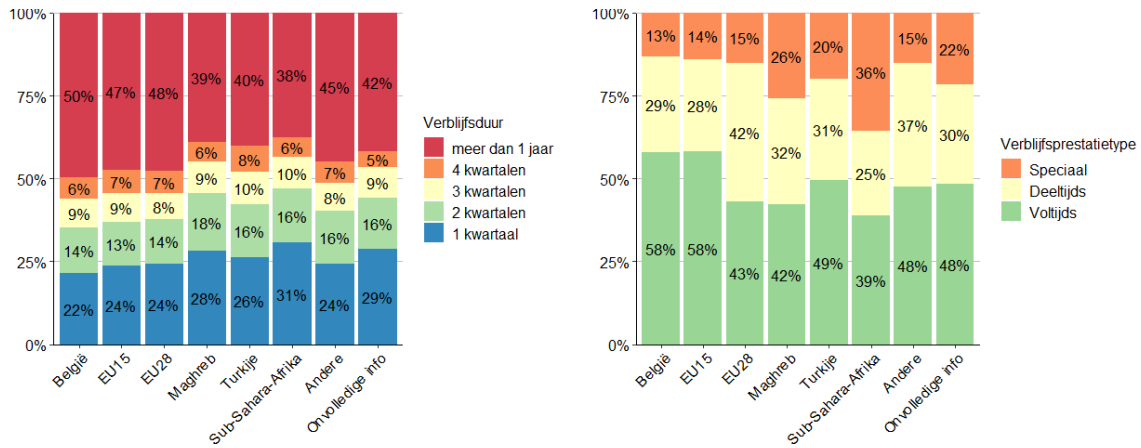
3.2.6 Verblijfsduur & prestatietype naar origine

Hieronder geven we weer hoe de verblijfsduur bij een werkgever verschilt al naargelang de aangeworven Brusselaar een Belgische of vreemde origine heeft. 22% van de nieuw aangeworven Brusselaars met een Belgische afkomst belandt in een job met een jobduur van minder dan één kwartaal (figuur 3.9). 50% daarentegen blijft langer dan één jaar bij dezelfde werkgever. De recent aangeworven Brusselaars met een EU15- of EU28-origine hebben eveneens een vrij grote kans om in een langdurige tewerkstelling te belanden. 48% onder hen is langer dan één jaar tewerkgesteld, zo'n 24% heeft een zeer korte verblijfsduur van minder dan één kwartaal. Heeft men een 'andere' origine dan de Belgische, EU15 of EU28, dan blijkt de kans groter om in een kortlopende job te belanden (en kleiner om in een langlopende job te belanden). Van de recent aangeworven Brusselaars met een Turkse/Maghrebijnse/Sub-Saharaanse origine is slechts rond de 40% langer dan één jaar tewerkgesteld bij dezelfde werkgever na aanwerving.

De rechtergrafiek van figuur 3.9 toont het verband tussen het arbeidsregime van de nieuwe job en de origine van de aangeworven Brusselaar. Zowel Brusselaars met een Belgische origine (58%) als met een EU-15 origine (58%) hebben een relatief hoge kans om in een voltijdse job aangeworven te worden. Onder de Brusselaars met een EU28-, Maghrebijnse, Turkse, Sub-Saharaanse of 'andere' origine is deze kans lager. Slechts zo'n 42% van de Brusselaars met een EU28- of Maghrebijnse origine bijvoorbeeld wordt aangeworven in een voltijds regime. Brusselaars met een Maghrebijnse of

Sub-Saharaanse origine worden relatief vaker aangeworven in een job met onregelmatige/flexibele uren (26% & 36%).

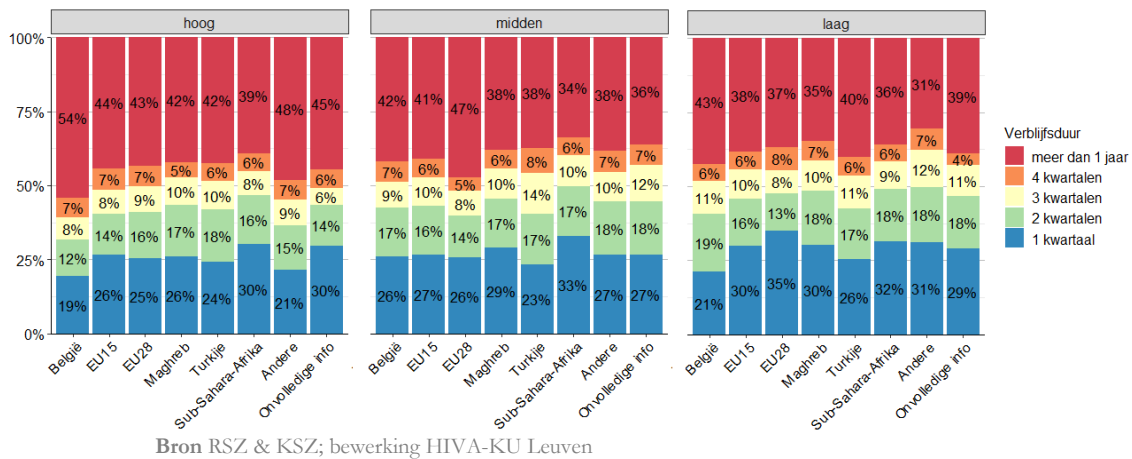
Figuur 3.9 Samenstelling van de aanwervingen onder de Brusselaars naar verblijfsduur nieuwe job (% , 2017-2018) en naar prestatietype nieuwe job (2018-2019), per origine



Bron RSZ & KSZ; bewerking HIVA-KU Leuven

Laaggeschoolde Brusselaars met een Maghrebijnse, Sub-Saharaanse of ‘andere’ origine hebben de laagste kans om in een langlopende tewerkstelling te belanden. Hooggeschoolde Brusselaars van Belgische afkomst hebben de hoogste kans. Dit zien we in figuur 3.10. We bekijken eerst de hooggeschoolde Brusselaars (links). Zo’n 54% van de hooggeschoolde Brusselaars onder de aanwervingen, met een Belgische origine, is langer dan één jaar tewerkgesteld bij dezelfde werkgever na aanwerving. Onder de hooggeschoolde Brusselaars met een EU15- of EU28-origine bedraagt dit resp. 44% en 43%. Voor de Brusselaars met een Maghrebijnse, Turkse of Sub-Saharaanse origine is dit nog ietwat lager, zo’n 42%, 42% en 39%. Tegelijkertijd zien we dat onder de hooggeschoolden de Brusselaars met een vreemde origine relatief vaker in een kortlopende job belanden, in vergelijking met de recent aangeworven Brusselaars van Belgische afkomst (België 19%, EU15 26%, EU28 25%, Maghreb 26%, Turkije 24%, Sub-Sahara-Afrika 30%, Andere 21%). Vervolgens bekijken we de verblijfsduur van de laaggeschoolde Brusselaars naar origine. Opnieuw zien we dat de Brusselaars met een Belgische origine relatief vaker in langlopende jobs terecht komen (43%) en minder in kortlopende jobs (21%). Wel valt op dat onder de Brusselaars met een Belgische origine de hooggeschoolden het nog steeds beter doen dan de laaggeschoolden: hooggeschoolde Brusselaars van Belgische afkomst worden vaker aangeworven in een langdurige tewerkstelling dan laaggeschoolde Brusselaars van Belgische afkomst (54% vs. 43%). Zoals te verwachten hebben ook de laaggeschoolde Brusselaars met een vreemde origine een lagere kans om in een langlopende job terecht te komen. Ook hier zien we dat de hooggeschoolde Brusselaars met een vreemde origine het wel nog beter doen dan de laaggeschoolden met een vreemde origine. Van de groep hooggeschoolde Brusselaars met een Maghrebijnse origine bijvoorbeeld, blijft zo’n 42% langer dan één jaar in dezelfde job tewerkgesteld na aanwerving. Onder de laaggeschoolden van Maghrebijnse afkomst bedraagt dit slechts zo’n 35%.

Figuur 3.10 Verdeling van de aanwervingen onder de Brusselaars naar verblijfsduur nieuwe job (% , 2017-2018) en naar prestatietype nieuwe job (% , 2018-2019), per opleidingsniveau en origine

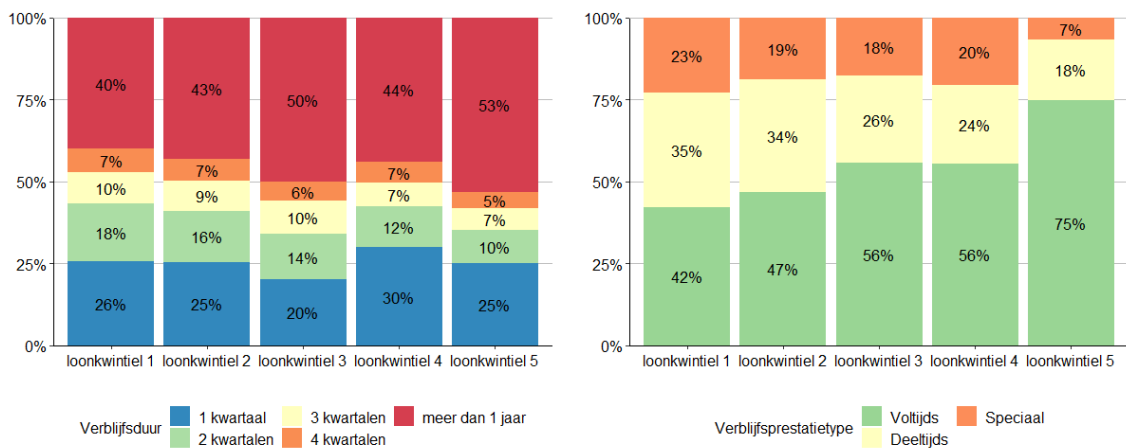


Bron RSZ & KSZ; bewerking HIVA-KU Leuven

3.2.7 Verbljfsduur naar loonkwintiel

We bekijken vervolgens de relatie tussen de jobduur/prestatietype en het loon van werknemers.²⁰ Dit geeft bijkomende informatie over de correlatie tussen precariteit en jobduur. In figuur 3.11 zien we dat de jobduur en het prestatietype sterk gecorreleerd zijn met het loonniveau van de job. Brusselaars die aangeworven worden in een beter vergoede job, blijven langer tewerkgesteld bij dezelfde werkgever na aanwerving (53% langer dan één jaar) en komen vaak terecht in een voltijds regime (75%). Slechts zo'n 7% wordt aangeworven in een job met onregelmatige/flexibele uren. Bij Brusselaars die aangeworven worden in laagbetaalde jobs, zien we het omgekeerde beeld: slechts zo'n 40% onder hen is na aanwerving langer dan één jaar in dezelfde job tewerkgesteld, zo'n 44% blijft minder dan twee kwartalen tewerkgesteld bij zijn/haar werkgever. Wat betreft de verdeling naar prestatietype, stroomt deze groep Brusselaars minder vaak in een voltijdse job (42%), maar vaker in een deeltijdse job (35%) of een job met flexibele uren (23%).

Figuur 3.11 Verdeling van de aanwervingen onder de Brusselaars naar verblijfsduur nieuwe job (% , 2017-2018) en naar prestatietype nieuwe job (% , 2018-2019), per loonkwintiel



Bron RSZ; bewerking HIVA-KU Leuven

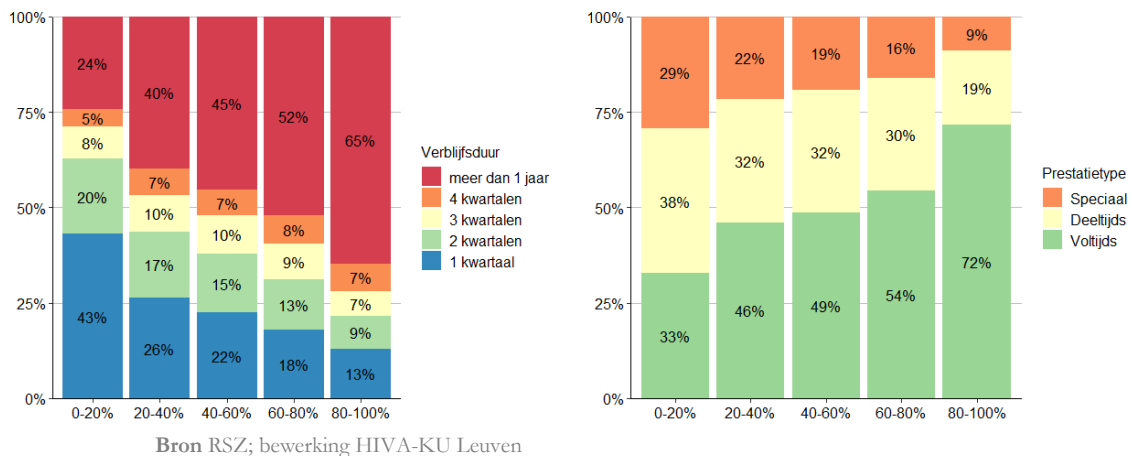
²⁰ Het gaat hier opnieuw over het voltijds equivalent brutomaandloon.

3.2.8 Verblijfsduur naar arbeidsintensiteit van het huishouden

Hebben Brusselaars die leven in een huishouden met een zeer lage arbeidsintensiteit een lagere kans om in een langlopende job terecht te komen? Dit wordt weergegeven in figuur 3.12. Er is een sterke correlatie tussen de verblijfsduur van een nieuwe job en de arbeidsintensiteit van het huishouden. Zo'n 24% van de nieuw aangeworven Brusselaars die leven in een huishouden met een zeer lage arbeidsintensiteit (<20%), blijft langer dan één jaar tewerkgesteld bij zijn/haar werkgever na aanwerving. Zo'n 43% van deze werknemers blijft minder dan één kwartaal tewerkgesteld bij dezelfde werkgever. Voor de werknemers in huishoudens met een zeer hoge arbeidsintensiteit bedragen deze percentages respectievelijk 65% en 13%. Kortlopende (langlopende) jobs worden met andere woorden vaker ingevuld door Brusselaars die leven in een huishouden met een lagere (hogere) arbeidsintensiteit.

Het prestatietype van een nieuwe job en de arbeidsintensiteit van het huishouden zijn eveneens sterk gecorreleerd. Een Brusselaar die woont in een huishouden met zeer lage arbeidsintensiteit, komt vaker terecht in deeltijdse (38%) en onregelmatige/flexibele jobs (29%). Wanneer we de groep Brusselaars wonend in een gezin met een zeer hoge arbeidsintensiteit bekijken, zien we het omgekeerde beeld: zij komen relatief vaak in een voltijdse job (72%) terecht en weinig in deeltijdse (19%) of onregelmatige jobs (9%).

Figuur 3.12 Verdeling van de aanwervingen onder de Brusselaars naar verblijfsduur nieuwe job (%; 2017-2018) en naar prestatietype nieuwe job (%; 2018-2019), per arbeidsintensiteit van het huishouden



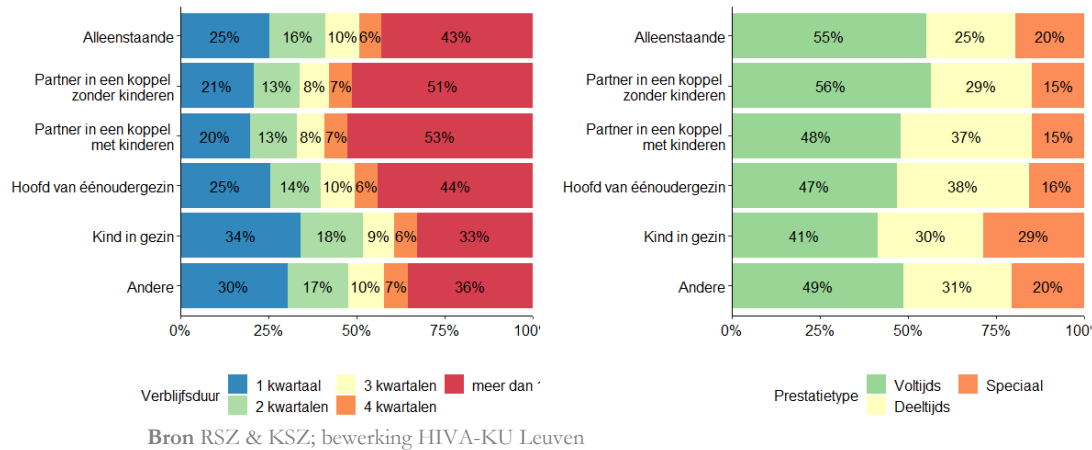
3.2.9 Verblijfsduur naar gezinspositie

Ten slotte bekijken we nog de relatie tussen de jobduur/het prestatietype en de gezinspositie. Partners in koppels, met of zonder kinderen, komen relatief vaak in langdurige tewerkstelling terecht. Rond de 50% onder hen blijft langer dan één jaar na aanwerving tewerkgesteld bij zijn/haar werkgever, zo'n 34% heeft een jobduur van minder dan twee kwartalen. De alleenstaanden en de alleenstaande ouders hebben dan weer een ietwat hogere kans om in een job van korte duur terecht te komen. Zo'n 44% onder hen belandt in een job van meer dan één jaar, ongeveer 40% blijft minder dan 2 kwartalen tewerkgesteld bij zijn/haar werkgever na aanwerving.

Zo'n 55% van de alleenstaanden en partners in een koppel zonder kinderen wordt aangeworven in een voltijdse job. Indien er kinderen aanwezig zijn in het huishouden, is men vaker tewerkgesteld in een deeltijdse job. Zo'n 37% van de partners in een koppel met kinderen wordt aangeworven in een deeltijds arbeidsregime, onder de alleenstaande ouders bedragen deze percentages eveneens zo'n 38%. Ter vergelijking, onder de alleenstaanden en partners in een koppel zonder kinderen bedraagt

dit 25% en 29%. Kinderen in een gezin worden relatief vaker aangeworven in een job met onregelmatige/flexibele uren (29%).

Figuur 3.13 Verdeling van de aanwervingen onder de Brusselaars naar verblijfsduur nieuwe job (% , 2017-2018) en naar prestatietype nieuwe job (% , 2018-2019), per gezinspositie



3.2.10 Conclusie

In 2017 blijft 43% van de nieuw aangeworven Brusselaars langer dan één jaar tewerkgesteld bij dezelfde werkgever, 41% onder hen blijft niet langer dan maximaal twee kwartalen tewerkgesteld bij zijn/haar werkgever na aanwerving. één jaar 50% van de Brusselaars werd aangeworven in een voltijdse job, zo'n 31% in een deeltijdse job en zo'n 19% in jobs met onregelmatige/flexibele uren. In deze sectie werd onderzocht welke persoons- en job-eigen kenmerken zorgen voor een aanwerving in een kortlopende of langlopende job, en welke kenmerken zorgen voor een aanwerving in een voltijds/deeltijds/speciaal arbeidsregime.

Jobs met een korte duurtijd van minder dan één kwartaal worden voornamelijk ingenomen door jongeren (<25 jaar). Naarmate men ouder wordt, neemt de kans om in een langlopende job te belanden toe. Rond de helft van de nieuw aangeworven 30-64-jarigen is langer dan één jaar bij dezelfde werkgever tewerkgesteld. Onder de 18-21-jarigen en 22-24-jarigen bedraagt dit slechts 22% en 36%. Het zijn voornamelijk ook jongeren (<25 jaar) die in jobs met onregelmatige/flexibele uren terechtkomen. Daarnaast belanden zowel de jongere (<25 jaar) als oudere Brusselaars (>60 jaar) relatief vaker in een deeltijdse job. Vrouwen (48%) blijven vaker dan mannen (42%) langer dan één jaar bij dezelfde werkgever tewerkgesteld na aanwerving. Bovendien is slechts zo'n 20% van de vrouwen minder dan één kwartaal tewerkgesteld bij zijn/haar werkgever na aanwerving, onder de mannen bedraagt dit 24%. Vrouwen worden vaker aangeworven in een deeltijdse job (40% vs. 24%), mannen worden dan weer vaker aangeworven in voltijdse jobs (53% vs. 46%) en jobs met onregelmatige uren (24% vs. 15%).

De gemiddelde jobduur na aanwerving is niet voor alle sectoren gelijk. De horeca en de uitzendsector worden gekenmerkt door een relatief groot aandeel kortlopende jobs: respectievelijk 55% en 64% van de aanwervingen in deze sectoren betreffen kortlopende tewerkstelling van minder dan twee kwartalen. De industrie (64%), vervoer- en opslagsector (56%), de ICT (52%), de financiële sector (68%), de vrije en wetenschappelijke beroepen (65%), het openbaar bestuur en defensie (70%) en de gezondheidssector (58%) worden gekenmerkt door een hoog aandeel jobs met een tewerkstellingsduur van meer dan één jaar. Daarnaast zijn de landbouw, de horeca en de uitzendsector ruwweg de drie enige sectoren waarin Brusselaars in een speciaal regime worden aangeworven (96%, 19% en 93%). Heel wat andere sectoren werven voornamelijk Brusselaars aan in voltijdse contracten

(de industrie (78%), de bouw (80%), vervoer- en opslagsector (74%), de ICT (91%), de financiële sector (92%), de vrije en wetenschappelijke beroepen (88%) en het openbaar bestuur en defensie (87%)) of deeltijdse contracten (administratieve dienstensector (zonder uitzendsector) (64%), het onderwijs (60%), de gezondheidssector (53%), de horeca (47%) en de retail (48%)).

Het opleidingsniveau is sterk gecorreleerd met de verblijfsduur van een nieuwe job: laaggeschoolden belanden relatief vaak in een kortlopende job van minder dan twee kwartalen (47% vs. 38% onder de hooggeschoolden). Hooggeschoolden daarentegen hebben een grotere kans om na aanwerving langer dan één jaar na aanwerving in dezelfde job te blijven (47% vs. 36% onder de laaggeschoolden). Daarnaast worden hooggeschoolde Brusselaars vaker aangeworven in voltijdse jobs (57% vs. 41% onder laaggeschoolden). Midden- en laaggeschoolde Brusselaars worden dan weer vaker aangeworven in deeltijdse jobs (29% en 33%) en jobs met onregelmatige/flexibele uren (46% en 41%).

Brusselaars die het kwartaal voor aanwerving werkend waren (job-naar-job transitie), blijven na aanwerving vaker meer dan één jaar tewerkgesteld bij dezelfde werkgever (45%). Zij worden ook vaker aangeworven in een voltijdse job (60%). Brusselaars die het kwartaal voor aanwerving werkzoekend waren, recht hadden op een leefloon of kinderbijslag, hebben dan weer een hogere kans om in kortlopende jobs terecht te komen. Deze groep werkzoekenden, rechthebbenden op een leefloon/financiële hulp of schoolverlaters worden ook vaker aangeworven in jobs met een speciaal arbeidsregime en minder in voltijdse jobs.

De verblijfsduur bij een werkgever verschilt ook al naargelang de Brusselaar een Belgische of vreemde origine heeft. Brusselaars met een Belgische origine blijven na aanwerving vaker langer dan één jaar tewerkgesteld bij zijn/haar werkgever (50%). Zo'n 22% blijft minder dan één kwartaal tewerkgesteld. Heeft men een 'andere' origine dan de Belgische, dan is de kans kleiner om in een langlopende job te belanden. Slechts zo'n 39% van de Brusselaars met een Maghrebijnse origine belandt in een langlopende job, zo'n 28% blijft minder dan één kwartaal na aanwerving tewerkgesteld bij zijn/haar werkgever. Daarnaast valt op dat de laaggeschoolde Brusselaars met een Maghrebijnse, Sub-Saharaanse of 'andere' vreemde origine de laagste kans hebben om in een langlopende tewerkstelling te belanden. Hooggeschoolde Brusselaars van Belgische afkomst daarentegen hebben de hoogste tewerkstellingsduur na aanwerving. Verder zien we dat Brusselaars van Belgische afkomst of met een EU15-origine vaker worden aangeworven in voltijdse jobs (58%), in vergelijking met Brusselaars met een EU28- (43%), Maghrebijnse (42%), Turkse (49%), Sub-Saharaanse (29%) of 'andere' origine (48%). Brusselaars met een Maghrebijnse of Sub-Saharaanse origine komen relatief vaker terecht in een job met onregelmatige/flexibele uren (26% & 36%).

Er bestaat een sterke correlatie tussen de arbeidsintensiteit van het huishouden en de duur/het prestatietype van een job. Brusselaars die leven in een gezin met een zeer lage arbeidsintensiteit (<20%) komen relatief vaker terecht in kortlopende jobs van maximaal twee kwartalen (63%). Slechts zo'n 24% belandt in een job met een duurtijd van meer dan één jaar. Deze groep Brusselaars wordt ook vaker aangeworven in deeltijdse jobs (38%) en jobs met onregelmatige/flexibele uren (29%), maar minder vaak in voltijdse jobs (33%). Ook tussen het loonkwintiel waartoe de Brusselaar behoort en de duur/het prestatietype van de job zien we een sterke correlatie. Kortlopende jobs komen vooral voor bij de laagste loonkwintielen: onder de Brusselaars aangeworven in een slecht betaalde job (loonkwintiel 1) duurt 40% van de jobs meer dan één jaar, 44% van de jobs duurt maximaal twee kwartalen. Onder de groep Brusselaars die wordt aangeworven in de goedbetalende jobs (loonkwintiel 5), blijft 53% langer dan één jaar na aanwerving tewerkgesteld bij dezelfde werkgever, zo'n 35% blijft slechts één of twee kwartalen tewerkgesteld. Deze groep Brusselaars wordt ook vaker aangeworven in een deeltijdse job (35%) of een job met een speciaal arbeidsregime (23%).

Ten slotte zien we dat partners in een koppel, met of zonder kinderen, een langere jobduur hebben na aanwerving in vergelijking met alleenstaanden en alleenstaande ouders. Rond de 50% van de partners in een koppel, met of zonder kinderen, blijft langer dan één jaar na aanwerving bij zijn/haar werkgever tewerkgesteld. Zo'n 34% onder hen heeft een jobduur van minder dan twee kwartalen.

Onder de alleenstaanden en alleenstaande ouders is dit respectievelijk zo'n 44% (meer dan één jaar) en 40% (korter dan twee kwartalen). Indien er kinderen aanwezig zijn in het huishouden, zien we dat een groter aandeel onder de aanwervingen werkt in een deeltijdse job. Kinderen in een gezin worden vaker aangeworven in jobs met onregelmatige, flexibele uren.

4 | Evolutie na aanwerving

In deze sectie bekijken we de transitiebewegingen van werknemers over een langere periode. Voor Brusselaars aangeworven in 2015 en 2016 bekijken we wat de socio-economische positie is na één kwartaal en drie jaar na aanwerving. Op deze manier kunnen we nagaan welke groep Brusselaars tewerkgesteld blijft na deze aanwerving, wie uitstroomt naar een werkzoekende of inactieve positie na één kwartaal en wie onder hen opnieuw aan de slag is drie jaar na hun start in een job.²¹ Hierbij merken we op dat we louter nagaan of de werknemer na één kwartaal/na drie jaar tewerkgesteld blijft, dit kan al dan niet bij dezelfde werkgever. We gaan ook niet na wat de tussenliggende posities zijn (bv. iemand kan werkend zijn één jaar na aanwerving, werkzoekend zijn het tweede jaar en terug aan de slag zijn drie jaar na aanwerving).

4.1 Transitiebewegingen na aanwerving - algemeen

De eerste twee kolommen in tabel 4.1 tonen de positie van elk individu één kwartaal na aanwerving. Zo'n 73% van de nieuw aangeworven Brusselaars is één kwartaal na aanwerving één kwartaal nog steeds aan het werk. Zo'n 9% is na één kwartaal op zoek naar een nieuwe job. Daarnaast wordt zo'n 2% niet-beroepsactief, valt zo'n 2% terug op een leefloon of financiële hulp en nog eens zo'n 2% valt onder het systeem van kinderbijslag. Zo'n 11% behoort één kwartaal na aanwerving tot de restcategorie 'andere'.

Tabel 4.1 Transitiebewegingen onder de Brusselaars: socio-economische positie één kwartaal en drie jaar na aanwerving (% , 2015/2016)

	1 kwartaal na aanwerving	3 jaar na aanwerving	Werkzoekend	Niet-beroepsactief	Leefloon/financiële hulp	Kinderbijslag	Andere
		Werkend					
Werkend	73	74	9	4	1	0	11
Werkzoekend	9	44	40	7	1	0	8
Niet-beroepsactief	2	39	13	39	1	0	8
Leefloon/financiële hulp	2	42	13	5	25	1	13
Kinderbijslag ²²	2	50	4	1	5	21	19
Andere	11	43	7	2	3	0	43

Bron RSZ & KSZ; bewerking HIVA-KU Leuven

²¹ Herinner dat – volgens de definitie van de KSZ – het gaat om de werkzoekenden die een uitkering ontvangen. Dit verschilt van de definitie die Actiris hanteert: zij definiëren de 'niet-werkende werkzoekenden', die niet enkel werkzoekenden met een uitkering omvat (maar ook bijvoorbeeld personen met een leefloon of personen zonder enig vervangingsinkomen) (view.brussels & actiris.brussels, 2015).

²² Van de Brusselaars die één kwartaal na aanwerving terugvallen op kinderbijslag, is zo'n 98% jonger dan 25 jaar.

De kolommen drie tot acht tonen vervolgens de mogelijke posities drie jaar na instroom. Van de groep die één kwartaal na aanwerving aan de slag was (73%), is 74% zo'n drie jaar na aanwerving eveneens werkend. Voor de groep die na één kwartaal nog steeds werkend is, is de kans om ook na drie jaar nog werkend te zijn dus hoog. Voor de groep die één kwartaal na aanwerving niet meer aan de slag was (werkzoekend, niet-beroepsactief, leefloon/financiële hulp, kinderbijslag, andere) is dit percentage beduidend lager. Slechts zo'n 44% van de Brusselaars die één kwartaal na aanwerving op zoek was naar werk, is na drie jaar opnieuw aan het werk. Voor de groep Brusselaars die inactief werd, terugviel op een leefloon/financiële hulp of het systeem van kinderbijslag na één kwartaal, bedragen deze percentages respectievelijk 39%, 42%, 50% en 43%. De kans om na drie jaar actief te zijn is dus vele malen groter voor de groep die ook één kwartaal na aanwerving werkend was. De kans om drie jaar na aanwerving (40%) werkzoekend te zijn is het grootste voor de groep die één kwartaal na aanwerving ook werkzoekend was. Zo'n 25% van de Brusselaars die één kwartaal na aanwerving een leefloon/financiële hulp kreeg, zit ook in deze positie drie jaar na aanwerving. Dit aandeel is nergens hoger.

4.2 Transitiebewegingen na aanwerving – analyse per sector

Bovenstaande analyse bevat veel sectorale verschillen. Heel wat sectoren bevatten slechts een beperkt aantal aanwervingen wanneer we de verschillende subgroepen bekijken één kwartaal en drie jaar na aanwerving (voornamelijk in de categorieën van de leefloners en de niet-beroepsactieven). We beperken ons daarom tot twee sectoren waarin een groot aantal Brusselaars wordt aangeworven in 2015-2016, namelijk de horeca en de uitzendsector.

Tabel 4.2 geeft het beeld voor de horeca weer. Zo'n 60% van de werknemers is één kwartaal na aanwerving nog steeds werkend. Ter vergelijking, gemiddeld overheen alle sectoren bedroeg dit zo'n 73%. Brusselaars aangeworven in de horeca stromen dus bovengemiddeld uit richting een niet-werkende positie één kwartaal na aanwerving. Zo'n 10% van de Brusselaars aangeworven in de horeca is na één kwartaal op zoek naar werk, 11% wordt niet-beroepsactief, 5% valt terug op een leefloon of kinderbijslag en zo'n 19% behoort na één kwartaal tot de restcategorie 'andere'. Zo'n 65% van de groep die na één kwartaal werkend was, is ook drie jaar na aanwerving nog steeds aan de slag (gemiddeld was dit 74%). Ook drie jaar na aanwerving hebben de Brusselaars - aangeworven in de horeca en één kwartaal na aanwerving nog aan de slag - een lagere kans om tewerkgesteld te zijn. Zo'n 11% wordt werkzoekend onder hen. Ook de restcategorie 'andere' valt op: Brusselaars aangeworven in de horeca hebben een relatief grote kans om drie jaar na aanwerving tot deze restcategorie te behoren, overheen alle socio-economische posities na één kwartaal.

Tabel 4.2 Transitiebewegingen onder de Brusselaars aangeworven in de horeca: socio-economische positie één kwartaal en drie jaar na aanwerving (% , 2015/2016)

	1 kwartaal na aanwerving	3 jaar na aanwerving					
		Werkend	Werkzoekend	Niet-beroepsactief	Leefloon/financiële hulp	Kinderbijslag	Andere
Werkend	60	65	11	5	2	1	17
Werkzoekend	10	49	35	5	2	0	8
Niet-beroepsactief	2	25	8	56	0	0	11
Leefloon/financiële hulp	5	42	9	5	25	2	18
Kinderbijslag	4	40	2	0	8	26	24
Andere	19	37	7	3	5	0	48

Bron RSZ & KSZ; bewerking HIVA-KU Leuven

Vervolgens bekijken we de uitzendsector in tabel 4.3. Ook hier is - net zoals in de horeca - de kans om één kwartaal na aanwerving nog aan het werk te zijn lager dan gemiddeld (54%). Zo'n 18% is na één kwartaal op zoek naar werk, zo'n 4% en 5% valt terug op een leefloon/financiële hulp of kinderbijslag. De groep Brusselaars die na één kwartaal nog werkend was, heeft wel een vrij grote kans om ook drie jaar na aanwerving nog aan de slag te zijn (70%) (ter vergelijking, gemiddeld was dit zo'n 74%; in de horeca bedroeg dit 65%).

Tabel 4.3 Transitiebewegingen onder de Brusselaars aangeworven via de uitzendsector: socio-economische positie één kwartaal en drie jaar na aanwerving (% , 2015/2016)

	1 kwartaal na aanwerving	3 jaar na aanwerving					
		Werkend	Werkzoekend	Niet-beroepsactief	Leefloon/financiële hulp	Kinderbijslag	Andere
Werkend	54	70	12	4	1	0	11
Werkzoekend	18	46	36	7	1	0	9
Niet-beroepsactief	2	43	16	34	0	0	7
Leefloon/financiële hulp	4	38	18	6	24	0	13
Kinderbijslag	5	59	3	2	5	16	14
Andere	17	47	7	2	5	0	39

Bron RSZ & KSZ; bewerking HIVA-KU Leuven

4.3 Transitiebewegingen na aanwerving – analyse per onderwijsniveau

In deze sectie bekijken we de transitiebewegingen van de laag-, midden- en hogeschoolden.²³ Tabel 4.4 toont het beeld voor de laaggeschoolde profielen. Het aandeel werkenden één kwartaal na aanwerving en drie jaar na aanwerving is hier beduidend lager. Slechts 68% is één kwartaal na aanwerving aan de slag (ten opzichte van het gemiddelde van 73% hierboven). Ook drie jaar na aanwer-

²³ In 2015-2016 is voor ongeveer 20% van de nieuw aangeworven Brusselaars het opleidingsniveau niet gekend. Indien we geen rekening houden met de ontbrekende gegevens, is zo'n 45% hogeschoold, en zo'n 27%-28% laag- en middengeschoold. De onderwijsgegevens zoals hier beschikbaar bundelen informatie uit verschillende databronnen, namelijk gegevens afkomstig van (i) de VDAB, FOREM, ACTIRIS & ADG, (ii) de LED, de Leer- en Ervaringsbewijzen Databank, (iii) ARES-Saturn, (iv) CREF en (v) de CENSUS-enquête afgenomen in 2011.

ving is slechts 66% van deze groep Brusselaars aan het werk (ten opzichte van een gemiddelde van 74%).

De groep Brusselaars die één jaar na aanwerving werkzoekend is of terugvalt op een leefloon of financiële hulp is ook hoger dan gemiddeld, respectievelijk 13% en 5% (in vergelijking met een gemiddelde van 9% en 2%). Deze laaggeschoolde Brusselaars hebben eveneens een hogere kans om drie jaar na aanwerving werkzoekend te zijn of een leefloon/financiële hulp te ontvangen. Zo'n 45% van de Brusselaars die zich na één kwartaal in een werkzoekende positie bevonden, is drie jaar na aanwerving eveneens werkzoekend (in vergelijking met een gemiddelde van 40%). Zo'n 32% van de groep Brusselaars die na één kwartaal terugviel op een leefloon/financiële hulp, bevindt zich drie jaar na aanwerving ook in deze positie (in vergelijking met een gemiddelde van 25%).

Tabel 4.4 Transitiebewegingen onder de laaggeschoolde Brusselaars: socio-economische positie één kwartaal en drie jaar na aanwerving (%; 2015/2016)

	1 kwartaal na aanwerving	3 jaar na aanwerving					
		Werkend	Werkzoekend	Niet-beroepsactief	Leefloon/financiële hulp	Kinderbijslag	Andere
Werkend	68	66	17	7	3	0	7
Werkzoekend	13	41	45	8	2	0	5
Niet-beroepsactief	2	28	17	48	2	0	5
Leefloon/financiële hulp	5	39	12	5	32	0	11
Kinderbijslag	1	50	13	6	2	7	22
Andere	11	46	12	4	8	0	31

Bron RSZ & KSZ; bewerking HIVA-KU Leuven

Het beeld van de middenopgeleiden sluit meer aan bij het gemiddelde resultaat (tabel 4.5). Zo'n 70% van de nieuw aangeworven Brusselaars is één kwartaal na aanwerving werkend, ietwat lager dan het gemiddelde (73%). Een eerder bovengemiddeld aandeel bevindt zich na één kwartaal in een werkzoekende positie (12% in vergelijking met 9% gemiddeld). Zo'n 2% is teruggevallen op een leefloon/financiële hulp. Bekijken we het beeld drie jaar na aanwerving, dan zien we dat zo'n 75% van de groep die na één kwartaal werkend was, ook na drie jaar aan de slag is. Dit verschilt weinig van het gemiddelde beeld (74%). Van de groep Brusselaars die één kwartaal na aanwerving niet aan het werk was (werkzoekend, niet-beroepsactief, leefloon/financiële hulp, kinderbijslag en andere) is een hoger dan gemiddeld aandeel na drie jaar opnieuw aan de slag. Zo'n 48% van de groep die zich na één kwartaal in een werkzoekende positie bevond, is na drie jaar opnieuw aan de slag (in vergelijking met een gemiddelde van 44%). Voor de niet-beroepsactieven, de leefloners, de rechthebbenden op kinderbijslag één kwartaal na aanwerving is respectievelijk 50%, 45%, 57% en 52% drie jaar na aanwerving aan het werk. Dit is hoger dan gemiddeld (39%, 42%, 50% en 43%).

Tabel 4.5 Transitiebewegingen onder de middenopgeleide Brusselaars: socio-economische positie één kwartaal en 3 jaar na aanwerving (% , 2015/2016)

	1 kwartaal na aanwerving	3 jaar na aanwerving					
		Werkend	Werkzoekend	Niet-beroepsactief	Leefloon/financiële hulp	Kinderbijslag	Andere
Werkend	70	75	12	5	1	1	7
Werkzoekend	12	48	36	6	1	0	9
Niet-beroepsactief	2	50	11	34	0	0	5
Leefloon/financiële hulp	3	45	13	8	19	3	13
Kinderbijslag	4	57	6	1	6	15	16
Andere	9	52	10	3	4	2	29

Bron RSZ & KSZ; bewerking HIVA-KU Leuven

Tabel 4.6 geeft het beeld voor de hoogopgeleiden weer. De verdeling één kwartaal na aanwerving is vrij gelijkaardig aan het gemiddelde.²⁴ Zo'n 74% van de nieuw aangeworven Brusselaars is na één kwartaal aan de slag. Zo'n 8% is na één kwartaal op zoek naar werk, slechts 1% valt terug op een leefloon of financiële hulp. Zo'n 78% van de groep die na één kwartaal werkend was, is ook drie jaar na aanwerving aan de slag. Dit is hoger dan gemiddeld (74%). Verder valt de restcategorie 'andere' op. Van de Brusselaars die één kwartaal na aanwerving werkzoekend of niet-beroepsactief werden, terugvielen op een leefloon/financiële hulp of kinderbijslag is het aandeel dat na drie jaar tot de positie 'andere' behoort respectievelijk 10%, 16%, 18% en 21%. Dit is steeds hoger dan het gemiddelde (8%, 8%, 13%, 19%).

Tabel 4.6 Transitiebewegingen onder de hooggeschoolde Brusselaars: socio-economische positie één kwartaal en drie jaar na aanwerving (% , 2015/2016)

	1 kwartaal na aanwerving	3 jaar na aanwerving					
		Werkend	Werkzoekend	Niet-beroepsactief	Leefloon/financiële hulp	Kinderbijslag	Andere
Werkend	74	78	6	3	1	0	11
Werkzoekend	8	44	40	4	1	0	10
Niet-beroepsactief	1	40	7	37	0	0	16
Leefloon/financiële hulp	1	41	13	5	22	1	18
Kinderbijslag	3	48	0	1	4	26	21
Andere	12	47	6	2	2	0	43

Bron RSZ & KSZ; bewerking HIVA-KU Leuven

4.4 Transitiebewegingen na aanwerving – analyse per origine

In dit onderdeel worden de transitiebewegingen onder Brusselaars met verschillende origines met elkaar vergeleken. Hierbij worden volgende groepen met elkaar vergeleken: de Brusselaars met een Belgische origine, de Brusselaars met een EU-origine (EU15 & EU28) en de Brusselaars met een niet-EU-origine (Maghrebijns, Turks, Sub-Saharaans en andere). Tabel 1.7 geeft de

²⁴ De hoogopgeleiden maken dan ook de grootste groep onder de aanwervingen uit (46%).

transitiebewegingen weer voor de Brusselaars van Belgische afkomst. Zo'n 76% onder hen is één kwartaal na aanwerving nog aan het werk, 10% wordt werkzoekend en zo'n 1% valt terug op een leefloon of financiële hulp. De Brusselaars van Belgische afkomst die één kwartaal na aanwerving ook aan de slag waren, hebben een grote kans om drie jaar na aanwerving eveneens aan het werk te zijn, namelijk zo'n 81%. Dit percentage is hoger dan gemiddeld (74%).

Tabel 4.7 Transitiebewegingen onder de Brusselaars met een Belgische origine: socio-economische positie één kwartaal en drie jaar na aanwerving (% , 2015/2016)

	1 kwartaal na aanwerving	3 jaar na aanwerving					
		Werkend	Werkzoekend	Niet-beroepsactief	Leefloon/financiële hulp	Kinderbijslag	Andere
Werkend	76	81	7	4	0	0	7
Werkzoekend	10	42	42	6	1	0	9
Niet-beroepsactief	2	37	8	48	0	0	7
Leefloon/financiële hulp	1	47	4	4	26	0	19
Kinderbijslag	3	56	2	1	2	21	17
Andere	8	55	8	5	2	1	31

Bron RSZ & KSZ; bewerking HIVA-KU Leuven

Vervolgens bekijken we de situatie voor de Brusselaars met een EU-origine in tabel 1.8. Zo'n 75% is één kwartaal na aanwerving nog aan de slag. Van deze groep Brusselaars is zo'n 72% ook drie jaar na aanwerving nog aan de slag. Deze percentages sluiten dicht aan bij het gemiddelde. Hier valt op dat een relatief groot aandeel van de Brusselaars met een EU-origine zowel één kwartaal na aanwerving als drie jaar na aanwerving tot de socio-economische positie 'andere' behoort. Eén kwartaal na aanwerving is dit zo'n 14%, in vergelijking met 8% onder de Brusselaars van Belgische afkomst. Onder de Brusselaars die werkend, werkzoekend of niet-beroepsactief zijn één kwartaal na aanwerving, zien we dat respectievelijk 17%, 12% en 18% onder hen drie jaar na aanwerving tot de categorie 'andere' behoort. Dit is hoger dan onder de Brusselaars van Belgische afkomst (7%, 9% en 7%), en hoger dan gemiddeld (11%, 8% en 8%). Onder de personen die één kwartaal na aanwerving al tot de positie 'andere' behoren, valt bovendien meer dan de helft ook drie jaar na aanwerving terug tot deze positie.

Tabel 4.8 Transitiebewegingen onder de Brusselaars met een EU-origine: socio-economische positie één kwartaal en drie jaar na aanwerving (% , 2015/2016)

	1 kwartaal na aanwerving	3 jaar na aanwerving					
		Werkend	Werkzoekend	Niet-beroepsactief	Leefloon/financiële hulp	Kinderbijslag	Andere
Werkend	75	72	6	4	1	0	17
Werkzoekend	7	40	42	5	1	0	12
Niet-beroepsactief	1	34	10	38	0	0	18
Leefloon/financiële hulp	1	30	13	5	31	0	21
Kinderbijslag	2	52	3	1	1	19	24
Andere	14	37	6	1	2	0	54

Bron RSZ & KSZ; bewerking HIVA-KU Leuven

Ten slotte bekijken we in deze sectie de transitiebewegingen onder de Brusselaars met een niet-EU-origine. Zij hebben 70% kans om één kwartaal na aanwerving werkend te zijn, wat lager is in vergelijking met de Brusselaars van Belgische (76%) of EU-origine (75%). Zo'n 11% wordt werkzoekend na één kwartaal, zo'n 3% valt terug op een leefloon/financiële hulp. Dit is ietwat hoger in vergelijking met de Brusselaars van Belgische afkomst of met een EU-origine, én dan gemiddeld (9% & 2%). Van de groep Brusselaars met een niet-EU-origine die één kwartaal na aanwerving aan het werk was, is zo'n 72% ook nog drie jaar na aanwerving aan het werk. Dit is lager in vergelijking met de Brusselaars van Belgische afkomst (81%), maar gelijkaardig aan de groep Brusselaars met een EU-origine.

Tabel 4.9 Transitiebewegingen onder de Brusselaars met een niet-EU-origine: socio-economische positie één kwartaal en drie jaar na aanwerving (% , 2015/2016)

	1 kwartaal na aanwerving	3 jaar na aanwerving					
		Werkend	Werkzoekend	Niet-beroepsactief	Leefloon/financiële hulp	Kinderbijslag	Andere
Werkend	70	72	13	5	1	0	9
Werkzoekend	11	46	39	7	1	0	6
Niet-beroepsactief	2	42	16	36	1	0	5
Leefloon/financiële hulp	3	45	14	5	24	2	11
Kinderbijslag	3	46	5	1	8	22	18
Andere	11	45	9	2	5	0	39

Bron RSZ & KSZ; bewerking HIVA-KU Leuven

4.5 Transitiebewegingen na aanwerving – analyse per gezinspositie

In dit onderdeel worden de transitiebewegingen voor enkele verschillende gezinsposities met elkaar vergeleken. Hierbij worden drie groepen met elkaar vergeleken: (i) de partners in een koppel zonder kinderen, (ii) de partners in een koppel met kinderen en (iii) de alleenstaande ouders. Hierbij merken we op dat het aantal observaties voor de verschillende subgroepen één kwartaal en drie jaar na aan-

werving eerder beperkt is, voornamelijk bij de categorieën van de leefloners en de niet-beroepsactieven. Vandaar dat onderstaande cijfers met enige voorzichtigheid bekeken moeten worden.

Tabel 4.10 Transitiebewegingen onder de Brusselaars – partners in een koppel zonder kinderen: socio-economische positie één kwartaal en driejaar na aanwerving (%; 2015/2016)

	1 kwartaal na aanwerving	3 jaar na aanwerving					
		Werkend	Werkzoekend	Niet-beroepsactief	Leefloon/financiële hulp	Kinderbijslag	Andere
Werkend	78	77	6	5	1	0	11
Werkzoekend	7	48	34	9	0	0	9
Niet-beroepsactief	2	34	4	61	0	0	2
Leefloon/financiële hulp	1	46	0	13	13	0	29
Kinderbijslag	0	45	9	0	9	9	27
Andere	12	46	8	3	2	0	42

Bron RSZ & KSZ; bewerking HIVA-KU Leuven

De kansen van partners in een koppel zonder kinderen op de arbeidsmarkt zijn beter dan gemiddeld (tabel 4.7). Zo'n 78% van deze nieuw aangeworven Brusselaars is na één kwartaal nog aan de slag (in vergelijking met 74% gemiddeld). Slechts zo'n 7% bevindt zich in een werkzoekende positie na één kwartaal. Ook drie jaar na aanwerving heeft deze groep een grotere kans om werkend te zijn. Van de groep Brusselaars die na één kwartaal nog werkend was, is zo'n 77% ook na drie jaar nog aan de slag. Voor de groep Brusselaars die na één kwartaal werkzoekend was, is zo'n 48% opnieuw aan de slag na drie jaar. Dit is hoger dan het gemiddelde (44%).

Vervolgens bekijken we de resultaten van partners in een koppel met kinderen (tabel 4.8). Ook deze groep neemt een goede positie in op de arbeidsmarkt. 80% van de partners in een koppel met kinderen is één kwartaal na aanwerving nog steeds werkend. Drie jaar na aanwerving is hiervan 80% eveneens aan de slag. Deze percentages zijn hoger dan het gemiddelde beeld. Van de groep werkenden en werkzoekenden één kwartaal na aanwerving is wel een iets groter aandeel na drie jaar werkzoekend in vergelijking met de partners in een koppel zonder kinderen (8% in vgl. met 6%, 42% in vgl. met 34%).

Tabel 4.11 Transitiebewegingen onder de Brusselaars – partners in een koppel met kinderen: socio-economische positie één kwartaal en één jaar na aanwerving (%; 2015/2016)

	1 kwartaal na aanwerving	3 jaar na aanwerving				
		Werkend	Werkzoekend	Niet-beroepsactief	Leefloon/financiële hulp	Andere
Werkend	80	80	8	5	0	7
Werkzoekend	9	45	42	6	0	8
Niet-beroepsactief	2	57	13	22	1	7
Leefloon/financiële hulp	1	48	11	2	28	11
Andere	8	53	8	3	3	34

Bron RSZ & KSZ; bewerking HIVA-KU Leuven

Ten slotte geeft tabel 4.9 het beeld van de alleenstaande ouders weer. In vergelijking met de partners in een koppel met of zonder kinderen, nemen zij een minder gunstige positie in op de arbeidsmarkt. Zo'n 75% onder hen is één kwartaal na aanwerving nog aan het werk (in vergelijking met 78% en 80% onder de partners in een koppel zonder en met kinderen). Zo'n 13% en 6% onder hen is één kwartaal na aanwerving werkzoekend of valt terug op een leefloon/financiële hulp. Dit is hoger dan de groep partners in een koppel zonder of met kinderen.

Ook drie jaar na aanwerving zijn de tewerkstellingskansen lager. Zo'n 72%, 37%, 18% en 32% van de groep werkenden, werkzoekenden, niet-beroepsactieven en leefloners na één kwartaal is drie jaar na aanwerving aan het werk. Al deze percentages zijn lager in vergelijking met de partners in een koppel met of zonder kinderen. De werkzoekenden na één kwartaal onder de alleenstaande ouders hebben 42% kans om drie jaar na aanwerving ook werkzoekend te zijn. Ook de leefloners na één kwartaal hebben een hogere kans om na drie jaar terug te vallen op een leefloon/financiële hulp (38%). Hieruit kunnen we besluiten dat de alleenstaande ouders een meer kwetsbare positie innemen op de arbeidsmarkt en een hogere kans hebben om terug te vallen op een niet-werkende positie in vergelijking met de partners in een koppel, met of zonder kinderen.

Tabel 4.12 Transitiebewegingen onder de Brusselaars – hoofd van éénoudergezinnen: socio-economische positie één kwartaal en drie jaar na aanwerving (%; 2015/2016)

	1 kwartaal na aanwerving	3 jaar na aanwerving				
		Werkend	Werkzoekend	Niet-beroepsactief	Leefloon/financiële hulp	Andere
Werkend	75	72	16	6	2	4
Werkzoekend	13	37	44	8	2	8
Niet-beroepsactief	3	18	18	58	3	3
Leefloon/financiële hulp	6	32	19	5	38	5
Andere	3	36	11	9	7	36

Bron RSZ & KSZ; bewerking HIVA-KU Leuven

4.6 Conclusie

In deze sectie hebben we transitiebewegingen van de nieuw aangeworven Brusselaars over een langere periode bekeken. We beschouwen in eerste instantie de socio-economische positie één kwartaal na aanwerving; en vervolgens de socio-economische positie drie jaar na aanwerving.

- 73% van de Brusselaars is één kwartaal na aanwerving aan het werk. De werknemers die één kwartaal na aanwerving nog aan het werk zijn, hebben de hoogste kans om ook drie jaar na aanwerving aan de slag te zijn (74%). Van de werknemers die slechts één kwartaal tewerkgesteld waren na aanwerving en werkzoekend of inactief werden na één kwartaal of een leefloon/financiële hulp kregen, is slechts resp. 44%, 40% en 41% na drie jaar opnieuw aan het werk. Zij hebben een grotere kans om drie jaar na aanwerving werkzoekend, inactief of rechthebbende op een leefloon te blijven.
- Brusselaars aangeworven in de horeca of de uitzendsector hebben een hogere kans om uit te stromen naar een niet-werkende positie. Slechts 60% (54%) van de Brusselaars aangeworven in de horeca (uitzend) is na één kwartaal nog aan het werk. Van deze groep is 65% (70%) drie jaar na aanwerving aan het werk;
- Voor laagopgeleiden is het aandeel werkenden na aanwerving laag: 68% van de nieuw aangeworven werknemers heeft na één kwartaal nog een job. Zo'n 13% wordt werkzoekend, 5% valt terug op een leefloon/financiële hulp. Deze laaggeschoolde Brusselaars hebben eveneens een hogere kans

om drie jaar na aanwerving ook werkzoekend te zijn of een leefloon/financiële hulp te ontvangen. Zo'n 45% van de Brusselaars die zich na één kwartaal in een werkzoekende positie bevinden, is drie jaar na aanwerving eveneens werkzoekend (in vergelijking met een gemiddelde van 40%).

- Brusselaars met een Belgische origine zijn – in vergelijking met Brusselaars met een EU-origine en een niet-EU-origine – het vaakst aan het werk één kwartaal én drie jaar na aanwerving, al zijn de verschillen niet sterk uitgesproken. 76% onder de Brusselaars van Belgische afkomst is één kwartaal na aanwerving nog aan de slag. Van deze groep is zo'n 81% ook drie jaar na aanwerving aan het werk. Ter vergelijking, onder de Brusselaars met een EU-origine is 75% na één kwartaal nog aan het werk. Van deze groep die één kwartaal na aanwerving aan het werk is, is zo'n 72% ook drie jaar na aanwerving aan de slag. Onder de Brusselaars met een niet-EU-origine bedragen deze percentages respectievelijk 70% en 72%.
- In vergelijking met samenwonenden/gehuwden in een koppel met of zonder kinderen hebben alleenstaande ouders een hogere kans om één kwartaal na aanwerving en drie jaar na aanwerving een 'niet-werkende' positie in te nemen. Zo'n 75% onder hen is één kwartaal na aanwerving nog aan het werk (in vergelijking met 78% en 80% onder de partners in een koppel zonder en met kinderen). Zo'n 13% en 6% onder hen is één kwartaal na aanwerving werkzoekend of valt terug op een leefloon/financiële hulp. Dit is hoger dan bij de groep partners in een koppel zonder of met kinderen. Ook drie jaar na aanwerving zijn de tewerkstellingskansen van de alleenstaande ouders lager. Zo'n 72% van de groep werkenden één kwartaal na aanwerving is drie jaar na aanwerving ook aan het werk. Dit percentage is lager in vergelijking met de groep van partners in een koppel met of zonder kinderen (77% en 80%).

5 | Analyse van transitiebewegingen

In dit hoofdstuk onderzoeken we de verschillende transitiemogelijkheden die de Brusselaardrie jaar na aanwerving of één jaar na stopzetting van het arbeidscontract kan volgen. Wat is de kans dat een Brusselaar een loonstijging ervaart drie jaar na aanwerving? Hoe verschilt deze kans voor een laaggeschoolde die een nieuwe job aanvaardt met die van een hooggeschoolde Brusselaar? Wat is de kans dat iemand inactief/werkzoekend wordt één jaar na uitstroom uit zijn/haar job? Hoe verschilt deze kans tussen een Brusselaar van Belgische origine en een Brusselaar van vreemde origine? Dit hoofdstuk probeert een antwoord te bieden op deze vragen aan de hand van een multinomiale logistische regressie. Aan de hand hiervan kunnen we de kans op verschillende transitiemogelijkheden bekijken voor een selectie van variabelen (opleidingsniveau, origine, arbeidsintensiteit van het huishouden, gezinspositie...), waarbij we controleren voor diverse job- en werknemerskenmerken.

5.1 Analyse van de verschillende transitiemogelijkheden drie jaar na aanwerving

Een Brusselaar kan drie jaar na aanwerving verschillende arbeidsmarktposities betrekken. We onderscheiden volgende posities:

- *blijvend bij de werkgever*: de werknemer is na drie jaar nog steeds bij dezelfde werkgever tewerkgesteld als waarbij hij/zij gestart is;
- *opwaartse jobmobiliteit*: de werknemer werkt drie jaar na aanwerving bij een andere werkgever en ervaart een verbetering van het brutomaandloon met 100 euro;
- *neerwaartse jobmobiliteit - lager brutoloon*: de werknemer werkt drie jaar na aanwerving bij een andere werkgever en ervaart een verslechtering van het brutomaandloon met 100 euro;
- *neerwaartse mobiliteit - werkloos/niet-actief*: de werknemer is werkzoekend of niet-beroepsactief drie jaar na aanwerving;
- *neutrale mobiliteit - jobmobiel met behoud van brutomaandloon*: de werknemer werkt drie jaar na aanwerving bij een andere werkgever dan als bij aanwerving, maar ervaart geen stijging/daling in het brutomaandloon;
- *andere*: de werknemer behoort drie jaar na aanwerving tot de socio-economische positie 'andere'.

Aan de hand van een multinomiale logistische regressie gaan we na wat de kans is voor een Brusselaar om één van bovenstaande transitiemogelijkheden te ervaren drie jaar na aanwerving. We beschouwen alle aanwervingen in de jaren 2014 tot en met 2016 en we doen dit naar onderwijsniveau, socio-economische positie in het kwartaal voor aanwerving, origine, arbeidsintensiteit van het huishouden en gezinspositie. We controleren voor geslacht, leeftijd, het brutomaandloon, de sector, het statuut, het arbeidsregime en de grootte van de onderneming. De coëfficiënten voor deze regressie worden vervolgens omgezet in kansen, telkens berekend voor de verschillende profielkenmerken die we in beschouwing nemen (opleidingsniveau, socio-economische positie, origine, arbeidsintensiteit, gezinspositie).

Kans op transitie $y = \text{origine/nationaliteit} + \text{opleidingsniveau} + \text{socio-economische positie in het kwartaal voor aanwerving} + \text{arbeidsintensiteit van het huishouden} + \text{gezinspositie} + \text{geslacht} + \text{leeftijd} + \text{brutomaandloon} + \text{nace1} + \text{statuut} + \text{prestatietype} + \text{grootte van de onderneming}$

We zien een sterke correlatie tussen het opleidingsniveau en de verschillende transitiemogelijkheden in tabel 5.1, gecontroleerd voor de vele job- en werknemerskenmerken. Hoogopgeleide werknemers hebben een grotere kans om drie jaar na aanwerving een stijging van het brutomaandloon te ervaren (22,8%). Voor de laag- en middenopgeleide werknemers is deze kans lager, zo'n 16,1% en 19,2%. De laag- en middenopgeleiden hebben bovendien een hogere kans om drie jaar na aanwerving werkloos of inactief te worden (26,2% & 23,0%). Ter vergelijking, onder de hooggeschoolden bedraagt dit 19,4%.

Tabel 5.1 Transitiemogelijkheden van Brusselaars drie jaar na aanwerving naar opleidingsniveau, gecontroleerd voor job- en werknemerskenmerken (% , jaren 2014-2016)

Opleidingsniveau	Blijf	Opwaartse mobiliteit	Neerwaartse mobiliteit		Neutrale mobiliteit	Andere
			Lager brutoloon	Werkloos/niet actief		
Laag	27,9	16,1	12,2	26,2	5,6	12,0
Midden	28,2	19,2	13,1	23,0	5,7	10,9
Hoog	29,3	22,8	10,2	19,4	4,1	14,1

Bron RSZ en KSZ; bewerking HIVA-KU Leuven

Tabel 5.2 geeft vervolgens weer wat de kans is op de verschillende transitiemogelijkheden drie jaar na aanwerving, naar de socio-economische positie in het kwartaal voor aanwerving. Uit het eerste hoofdstuk van dit onderzoek bleek dat sommige sectoren zoals de horeca en de uitzendsector voornamelijk gekenmerkt werden door een grote instroom in een nieuwe job vanuit een werkzoekende/inactieve positie, terwijl andere sectoren gekenmerkt werden door een hoog aandeel job-naar-job transitie (bv. openbaar bestuur of financiële sector). In deze analyse controleren we (onder andere) voor de sector van de nieuwe job en kunnen we nagaan in welke mate de transitie voor werkzoekenden/inactieven verschillen van die van werkenden, niet kijkend naar de sector waarin zij starten. Uit tabel 5.2 kunnen we afleiden dat werknemers die voor aanwerving reeds werkten, een grote kans hebben om drie jaar na aanwerving in dezelfde job te werken (32,3%) of om een hoger loon te ontvangen (opwaartse mobiliteit) (21,3%). Deze groep heeft bovendien de laagste kans om werkloos te zijn of inactief te worden drie jaar na aanwerving (18,7%). De instroom in een nieuwe job vanuit een leefloon/financiële hulp heeft de grootste kans om drie jaar na aanwerving een lager loon te ervaren (13,2%) of om werkzoekend/inactief te worden (31,0%). Ook de groep werknemers die instroomde in een nieuwe job vanuit een werkzoekende positie, hebben opnieuw een grotere kans om inactief te zijn, drie jaar na de start in hun job.

Tabel 5.2 Transitiemogelijkheden van Brusselaars drie jaar na aanwerving naar socio-economische positie in het kwartaal voor aanwerving, gecontroleerd voor job- en werknemerskenmerken (%; jaren 2014-2016)

Socio-economische positie	Blijf	Opwaartse mobiliteit	Neerwaartse mobiliteit		Neutrale mobiliteit	Andere
			Lager brutoloon	Werkloos/niet actief		
Werkend	32,3	21,3	11,1	18,7	5,3	11,2
Werkzoekend	26,1	19,3	12,1	29,4	5,1	8,0
Niet-beroepsactief	32,6	16,9	10,3	24,7	4,1	11,4
Kinderbijslag	27,1	19,4	12,7	21,9	5,9	12,8
Leefloon/financiële hulp	20,7	21,5	13,2	31,0	4,9	8,7
Andere	27,3	20,5	11,3	16,8	4,9	19,1

Bron RSZ en KSZ; bewerking HIVA-KU Leuven

Vervolgens bekijken we of Brusselaars van Belgische origine een hogere (lagere) kans hebben op een opwaartse (neerwaartse) transitie, in vergelijking met Brusselaars met een vreemde origine. Uit tabel 5.3 kunnen we zien dat Brusselaars met een Belgische, EU15- of EU28-origine de hoogste kans hebben op opwaartse mobiliteit drie jaar na aanwerving (21,6%; 19,8%; 22,1%). De verschillen tussen de verschillende origines blijken wel eerder beperkt. De kans op opwaartse mobiliteit is ietwat lager voor Brusselaars met een Maghrebijnse (19,1%), Sub-Saharaanse (18,2%), Turkse (17,4%) en ‘andere’ origine (18,9%). De kans om drie jaar na aanwerving werkloos/inactief te worden is dan weer hoger voor deze groep Brusselaars. Brusselaars met een Maghrebijnse origine hebben 24,8% kans om drie jaar na aanwerving werkloos of inactief te worden, voor Brusselaars met een Sub-Saharaanse, Turkse of ‘andere’ origine bedraagt deze kans resp. 26,0%, 22,7% en 22,3%. Ter vergelijking, onder de Brusselaars met een Belgische origine wordt dit geschat op 20,3%.

Tabel 5.3 Transitiemogelijkheden van Brusselaars drie jaar na aanwerving naar origine, gecontroleerd voor job- en werknemerskenmerken (%; jaren 2014-2016)

Origine	Blijf	Opwaartse mobiliteit	Neerwaartse mobiliteit		Neutrale mobiliteit	Andere
			Lager brutoloon	Werkloos/niet actief		
Belg	29,3	21,6	11,9	20,3	4,8	12,1
EU15	29,3	19,8	11,7	21,2	5,2	12,8
EU28	26,8	22,1	10,5	20,7	5,6	14,3
Maghreb	28,2	19,1	11,2	24,8	5,0	11,4
Sub-Sahara-Afrika	25,1	18,2	12,0	26,0	4,6	14,3
Turkije	32,0	17,4	11,4	22,7	5,4	11,1
Andere	27,6	18,9	11,3	22,3	5,9	14,1
Onvolledige info	28,4	19,4	11,2	24,8	3,8	12,8

Bron RSZ en KSZ; bewerking HIVA-KU Leuven

Tabel 5.4 toont de verschillende transitiemogelijkheden naar arbeidsintensiteit van het huishouden van de werknemer.

De verschillen zijn sterk uitgesproken. Brusselaars wonend in een huishouden met zeer lage arbeidsintensiteit hebben 15,8% kans om drie jaar na aanwerving een hoger loon te ervaren. Ter

vergelijking, onder de Brusselaars wonend in een huishouden met een zeer hoge arbeidsintensiteit (80-100%) is deze kans hoger, namelijk zo'n 24,4%. De Brusselaars wonend in een huishouden met een hogere arbeidsintensiteit hebben ook een hogere kans om in dezelfde job tewerkgesteld te blijven drie jaar na aanwerving (31,4% en 35,7% in de categorieën 60-80% en 80-100%). Onder de Brusselaars wonend in een huishouden met een zeer lage arbeidsintensiteit bedraagt dit slechts 21,4%. Ten slotte hebben Brusselaars uit een huishouden met een zeer lage arbeidsintensiteit ook de grootste kans om drie jaar na aanwerving werkzoekend of inactief te worden (29,4%).

Tabel 5.4 Transitiemogelijkheden van Brusselaars drie jaar na aanwerving naar arbeidsintensiteit van het huishouden, gecontroleerd voor job- en werknemerskenmerken (% , jaren 2014-2016)

Arbeidsintensiteit	Blijf	Opwaartse mobiliteit	Neerwaartse mobiliteit		Neutrale mobiliteit	Andere
			Lager brutoloon	Werkloos/niet actief		
0-20%	21,4	15,8	11,5	29,4	4,9	17,0
20-40%	26,8	19,7	12,1	23,6	5,1	12,6
40-60%	27,7	20,3	12,0	22,3	5,0	12,7
60-80%	31,4	22,1	12,4	18,2	5,6	10,1
80-100%	35,7	24,4	10,4	15,3	5,2	8,9

Bron RSZ en KSZ; bewerking HIVA-KU Leuven

Tot slot beschouwen we de gezinspositie van de nieuw aangeworven Brusselaars in tabel 5.5. Partners in een koppel met kinderen en de personen aan het hoofd van een éénoudergezin hebben de grootste kans om drie jaar na aanwerving nog steeds tewerkgesteld te zijn in dezelfde job als bij aanwerving, respectievelijk 33,0% en 28,9%. Partners in een koppel zonder kinderen hebben een kans van 28,3% op deze transitie. Alleenstaanden hebben een lagere kans om te blijven bij dezelfde werkgever drie jaar na aanwerving, namelijk 25,3%. De verschillen voor de opwaartse mobiliteit blijven wel beperkt. Verder zien we dat de alleenstaanden en de personen aan het hoofd van een éénoudergezin de hoogste kans hebben om drie jaar na aanwerving werkloos of inactief te worden (25,7% en 25,9%). Voor de partners in een koppel met of zonder kinderen bedraagt dit 21,8% en 20,3%.

Tabel 5.5 Transitiemogelijkheden van Brusselaars drie jaar na aanwerving naar gezinspositie, gecontroleerd voor job- en werknemerskenmerken (% , jaren 2014-2016)

Gezinspositie	Blijf	Opwaartse mobiliteit	Neerwaartse mobiliteit		Neutrale mobiliteit	Andere
			Lager brutoloon	Werkloos/niet actief		
Alleenstaand	25,3	20,0	11,1	25,7	4,7	13,1
Partner in koppel zonder kinderen	28,3	20,7	11,6	21,8	4,9	12,8
Partner in een koppel met kinderen	33,0	19,6	11,4	20,3	5,3	10,3
Hoofd van éénoudergezin	28,9	19,0	11,6	25,9	5,5	9,1
Kind in gezin	27,6	20,0	11,9	21,6	5,1	13,8
Andere	25,7	19,4	12,4	21,7	6,0	15,0

Bron RSZ en KSZ; bewerking HIVA-KU Leuven

Enkele bijkomende controles werden uitgevoerd. We beschouwden in bovenstaande analyses alle leeftijden, nationaliteiten en sectoren. Een eerste controle betreft het weglaten van de oudere werknemers. De transitiebewegingen van de oudere werknemers kunnen namelijk de resultaten beïnvloeden, aangezien zij een grote uitstroom naar pensioen en inactiviteit kennen. Wanneer we enkel de Brusselaars jonger dan 46 jaar bekijken, dan blijven de resultaten behouden. Vervolgens herhalen we de analyse voor Brusselaars met een Belgische nationaliteit. Het kan namelijk zijn dat de resultaten beïnvloed worden door buitenlandse werknemers die na verloop van tijd terug naar hun thuisland keren, wat foutief als neerwaartse mobiliteit zou gedefinieerd worden. Ook in deze oefening zien we gelijkaardige resultaten. Een derde controle betreft een analyse zonder de uitzendsector. De uitzendsector werft namelijk veel kwetsbare profielen aan (jongeren, laagopgeleiden, Brusselaars met een vreemde origine, uit een huishouden met een zeer lage arbeidsintensiteit, ...) en het gaat vaak om kortlopende jobs met een flexibel karakter. Ook in deze controle blijven bovenstaande resultaten gelden. Ten slotte herhalen we de analyse zonder de groep van de alleenstaanden. Het huishouden van een alleenstaande bestaat uit één persoon en bijgevolg wordt de arbeidsintensiteit van het huishouden sterk beïnvloed door de socio-economische positie van deze persoon (werkt hij/zij voltijds, dan zal de arbeidsintensiteit 100% bedragen; is hij/zij inactief, dan zal de arbeidsintensiteit 0% bedragen). De tabel die de resultaten geeft voor de arbeidsintensiteit van het huishouden is te vinden in bijlage 1.1 (tabel b1.1). De resultaten verschillen weinig van de bovenstaande kansen in tabel 5.4.

5.2 Analyse van de verschillende transitiemogelijkheden één jaar na uitstroom

Vervolgens bekijken we opnieuw de verschillende mogelijke transitiemogelijkheden van de Brusselaar, maar dit keer één jaar na stopzetting van het arbeidscontract van de werknemer. De verschillende arbeidsmarktposities die een Brusselaar één jaar na uitstroom uit zijn/haar job kan bekleden, zijn:

- *Neutrale transitie*: de werknemer is na één jaar aan de slag bij een andere werkgever tegen een gelijkaardig loon
- *Opwaartse jobmobiliteit*: de werknemer werkt één jaar na uitstroom bij een andere werkgever en ervaart een verbetering van het brutomaandloon met 100 euro
- *Neerwaartse jobmobiliteit – lager brutomaandloon*: de werknemer werkt één jaar na uitstroom bij een andere werkgever en ervaart één jaar na uitstroom een verslechtering van het brutomaandloon met 100 euro
- *Neerwaartse jobmobiliteit – werkloos/niet-actief*: de werknemer is werkzoekend of niet-beroepsactief één jaar na uitstroom
- *Ander*: de Brusselaar behoort één jaar na uitstroom tot socio-economische positie ‘andere’

We maken opnieuw gebruik van een multinomiale logistische regressie, waarbij we opnieuw controleren voor tal van job- en werknemerskenmerken. We beschouwen alle aanwervingen in de jaren 2014 tot en met 2018. De socio-economische positie in het kwartaal voor aanwerving wordt niet meer opgenomen, aangezien deze niet meer relevant is als het gaat om de uitstroom uit een onderneming. Wel nemen we de jobduur op als variabele in de regressie. Zo kunnen we nagaan hoe de jobduur voor uitstroom de kans op een opwaartse of neerwaartse transitie beïnvloedt. De resultaten worden samengevat in tabellen 2.6 – 2.10.

Kans op transitie $y = \text{origine/nationaliteit} + \text{opleidingsniveau} + \text{jobduur} + \text{arbeidsintensiteit van het huishouden} + \text{gezinspositie} + \text{geslacht} + \text{leeftijd} + \text{brutomaandloon} + \text{nace1} + \text{statuut} + \text{prestatietype} + \text{grootte van de onderneming}$

Opnieuw doen hooggeschoolde werknemers het beter dan de laaggeschoolde (tabel 5.6). De hooggeschoolde Brusselaars hebben 17,7% kans om een hoger brutomaandloon te ontvangen één jaar na

uitstroom. Voor de laag- en middenopgeleiden is deze kans slechts 12,7% en 14,7%. De laagopgeleiden hebben eveneens een hogere kans om één jaar na uitstroom werkzoekend of inactief te zijn (39,4% en 37,9%). Voor de hoogopgeleide werknemers valt dit terug tot 31,4%.

Tabel 5.6 Transitiemogelijkheden van de Brusselaars één jaar na uitstroom naar opleidingsniveau, gecontroleerd voor job- en werknemerskenmerken (% , jaren 2014-2018)

Opleidingsniveau	Neutrale transitie	Opwaartse mobiliteit	Neerwaartse mobiliteit		Andere
			Lager brutoloon	Werkloos/niet actief	
Laag	7,9	12,7	24,5	39,4	15,6
Midden	8,1	14,7	26,2	37,9	13,1
Hoog	7,2	17,7	22,7	31,4	21,0

Bron RSZ en KSZ; bewerking HIVA-KU Leuven

Heeft een werknemer een hogere kans op opwaartse mobiliteit wanneer deze voor uitstroom langer tewerkgesteld was bij zijn/haar werkgever? De kans op opwaartse jobmobiliteit, neerwaartse en neutrale mobiliteit is vrij gelijkaardig over de verschillende categorieën. De kans om werkloos/inactief te worden bijvoorbeeld bedraagt zo'n 37,7% voor de Brusselaars die langer dan één jaar tewerkgesteld waren, 35,7% en 33,1% voor de Brusselaars die minder dan één of twee kwartalen tewerkgesteld waren. Uit tabel 5.7 zijn bijgevolg geen duidelijke conclusies af te leiden.

Tabel 5.7 Transitiemogelijkheden van de Brusselaars één jaar na uitstroom naar jobduur, gecontroleerd voor job- en werknemerskenmerken (% , jaren 2014-2018)

Jobduur	Neutrale transitie	Opwaartse mobiliteit	Neerwaartse mobiliteit		Andere
			Lager brutoloon	Werkloos/niet actief	
één kwartaal	7,1	15,1	24,0	35,7	18,0
2 kwartalen	7,8	16,8	24,0	33,1	18,3
3 kwartalen	7,0	15,5	26,2	35,5	15,8
4 kwartalen	6,7	15,3	24,7	35,4	17,9
Meer dan één jaar	8,2	14,6	23,2	37,7	16,2

Bron RSZ en KSZ; bewerking HIVA-KU Leuven

Vervolgens bekijken we de transitiemogelijkheden één jaar na uitstroom naar origine. Opnieuw zien we dat de Brusselaars met een Belgische origine zich in een sterkere positie bevinden op de arbeidsmarkt. Zij hebben zo'n 16,0% kans op opwaartse mobiliteit. Ook de Brusselaars met een andere, vreemde origine hebben 16,1% kans om een hoger loon te verkrijgen één jaar na uitstroom. Onder de Brusselaars met een EU28-origine, met een Sub-Saharaanse origine of een Turkse origine is deze kans het laagst, resp. 13,3%, 14,7% en 14,6%. Verder zien we dat de werknemers met een Belgische origine ook de laagste kans hebben om één jaar na uitstroom werkzoekend of inactief te zijn (32,8%). Voor werknemers met een vreemde origine is deze kans hoger. Zo hebben Brusselaars met een Maghrebijnse origine 39,3% kans om werkloos of inactief te zijn één jaar na uitstroom.

Tabel 5.8 Transitiemogelijkheden van de Brusselaars één jaar na uitstroom naar origine, gecontroleerd voor job- en werknemerskenmerken (% , jaren 2014-2018)

Origine	Neutrale transitie	Opwaartse mobiliteit	Neerwaartse mobiliteit		Andere
			Lager brutoloon	Werkloos/niet actief	
Belg	7,7	16,0	25,2	32,8	18,4
EU15	7,3	15,2	24,2	33,7	19,4
EU28	6,7	13,3	25,5	37,6	16,9
Maghreb	8,4	15,1	23,8	39,3	13,4
Sub-Sahara-Afrika	6,9	14,7	23,3	38,8	16,3
Turkije	8,3	14,6	21,7	38,8	16,4
Andere	7,2	16,1	23,5	34,2	19,1
Onvolledige info	8,0	15,4	20,1	37,6	18,8

Bron RSZ en KSZ; bewerking HIVA-KU Leuven

Tabel 5.9 geeft de verschillende transitiemogelijkheden weer één jaar na aanwerving naar arbeidsintensiteit van het huishouden. Net zoals in tabel 5.4 zijn ook hier sterk uitgesproken verschillen op te merken tussen Brusselaars wonend in een huishouden met een zeer lage arbeidsintensiteit (<20%) enerzijds en Brusselaars wonend in een huishouden met een hoge tot zeer hoge arbeidsintensiteit. De eerste groep (zeer lage arbeidsintensiteit) heeft enerzijds een zeer lage kans op een neutrale transitie (3,3%) en op opwaartse mobiliteit (7,6%), en anderzijds een zeer hoge kans om één jaar na uitstroom een lager brutoloon te hebben (14,7%) of werkzoekend of inactief te zijn (zo'n 50,8%). De laatste groep (zeer hoge arbeidsintensiteit (80-100%)) heeft dan juist een hoge kans op een neutrale transitie (14,1%), op opwaartse mobiliteit (25,5%) en een lage kans om werkzoekend of inactief te zijn één jaar na uitstroom (17,7%).

Tabel 5.9 Transitiemogelijkheden van de Brusselaars één jaar na uitstroom naar arbeidsintensiteit van het huishouden, gecontroleerd voor job- en werknemerskenmerken (% , jaren 2014-2018)

Arbeidsintensiteit	Neutrale transitie	Opwaartse mobiliteit	Neerwaartse mobiliteit		Andere
			Lager brutoloon	Werkloos/niet actief	
0-20%	3,3	7,6	14,7	50,8	23,7
20-40%	6,5	13,1	20,8	39,5	20,1
40-60%	7,8	15,7	23,4	34,2	18,8
60-80%	9,3	18,2	27,3	30,4	14,8
80-100%	14,1	25,5	35,2	17,7	7,5

Bron RSZ en KSZ; bewerking HIVA-KU Leuven4,9%

Ten slotte bekijken we nog de gezinspositie. De verschillen blijken hier veelal beperkt. Wel valt de groep personen aan het hoofd van een éénuoudergezin op. Zij hebben de hoogste kans om één jaar na uitstroom werkloos of inactief te worden, namelijk 44,7%. Ook de alleenstaanden hebben een relatief hoge kans (39,1%) op deze neerwaartse transitie. Ter vergelijking, onder de partners in een koppel met of zonder kinderen bedraagt deze kans 'slechts' 32,9% en 34,7%.

Tabel 5.10 Transitiemogelijkheden van de Brusselaars één jaar na uitstroom naar gezinspositie, gecontroleerd voor job-en werknemerskenmerken (% , jaren 2014-2018)

Gezinspositie	Neutrale transitie	Opwaartse mobiliteit	Neerwaartse mobiliteit		Andere
			Lager brutoloon	Werkloos/niet actief	
Alleenstaand	7,3	14,9	23,3	39,1	15,4
Partner in koppel zonder kinderen	8,2	15,5	25,7	32,9	17,7
Partner in een koppel met kinderen	8,2	16,9	25,1	34,7	15,0
Hoofd van éénoudergezin	7,2	15,9	24,6	44,7	7,7
Kind in gezin	6,9	14,3	22,4	33,3	23,0
Andere	8,4	14,7	24,5	31,2	21,2

Bron RSZ en KSZ; bewerking HIVA-KU Leuven

Ook hier voeren we ten slotte nog enkele controles uit. We herhalen de analyse: (i) voor Brusselaars jonger dan 46 jaar, (ii) voor Brusselaars met een Belgische nationaliteit, (iii) zonder de uitzendsector, (iv) zonder de alleenstaanden. Voor deze laatste controle is de tabel die de transitiemogelijkheden weergeeft naar arbeidsintensiteit van het huishouden te vinden in bijlage 1.1 (tabel b1.2). De redenen waarom specifiek deze controles worden uitgevoerd, zijn dezelfde als in sectie 5.1. De resultaten zoals hierboven beschreven blijven voor elke controle gelden.

5.3 Conclusie

In dit laatste hoofdstuk werd op basis van een multinomiale logistische regressie de kans op verschillende transitiemogelijkheden bekeken, enerzijds drie jaar na aanwerving, anderzijds één jaar na stopzetting van het arbeidscontract. Dit doen we voor een selectie van variabelen (opleidingsniveau, origine, arbeidsintensiteit van het huishouden, gezinspositie, ...). We controleren hierbij voor tal van job-en werknemerskenmerken.

- Laagopgeleide werknemers hebben een lagere kans om drie jaar na aanwerving bij dezelfde onderneming te blijven of om een opwaartse transitie te ervaren (resp. 27,9% en 16,1%). Voor hoogopgeleide werknemers zijn deze kansen resp. 29,3% en 22,8%. De laagopgeleiden hebben bovendien een hogere kans op een neerwaartse transitie drie jaar na aanwerving (lager loon (12,2%) of uitstroom naar werkloze/inactieve positie (26,2%)), in vergelijking met de midden- en hoogopgeleiden. Eenzelfde beeld zien we wanneer we de transitiemogelijkheden bekijken één jaar na uitstroom. De laagopgeleiden hebben een lagere kans op een opwaartse transitie (12,7%) en een hogere kans om werkloos/inactief te worden (39,4%) één jaar na uitstroom.
- De kans op opwaartse mobiliteit drie jaar na aanwerving is het hoogste voor Brusselaars van Belgische afkomst (21,5%), Brusselaars met een EU28-origine (22,1%) en met een EU15-origine (19,7%). De kans om werkloos of inactief te zijn drie jaar na aanwerving is voor deze groep het laagste (20,4%, 21,2% & 20,7%). Brusselaars met een Maghrebijnse (19,3%), Sub-Saharaanse (18,2%), Turkse (17,6%) of andere vreemde origine (19,0%) hebben daarentegen een lagere kans op opwaartse mobiliteit (al blijven de verschillen beperkt) en een hogere kans om werkloos/inactief te zijn drie jaar na aanwerving (24,8%, 25,9%, 22,7%, 22,3%). Eén jaar na uitstroom is het beeld vrij gelijkaardig, met enkele kleine verschillen. De Brusselaars met een Belgische (16,0%) of EU15- (15,2%) of andere vreemde origine (16,1%) hebben de grootste kans op opwaartse mobiliteit, terwijl deze lager is voor Brusselaars met een EU28- (13,3%), Maghrebijnse (15,1%), Sub-Saharaanse (14,7%) en Turkse (14,6%) origine. De Brusselaars met Belgische (32,8%) of EU15-origine (33,7%) hebben dan weer de laagste kans om werkloos/inactief te zijn één jaar na uitstroom, voor de overige Brusselaars is deze kans hoger.

- Wat betreft de arbeidsintensiteit van het huishouden zijn de verschillen sterk uitgesproken. Brusselaars uit een arbeidsarm gezin hebben een lage kans op een opwaartse transitie, zowel drie jaar na aanwerving (15,8%) als één jaar na uitstroom (7,6%). Zij hebben eveneens de grootste kans om werkloos of inactief te zijn. Eén jaar na uitstroom bedraagt deze kans zelfs 50,8%. Ter vergelijking, Brusselaars uit een huishouden met een zeer hoge arbeidsintensiteit hebben 24,4% en 25,5% kans op opwaartse mobiliteit drie jaar na aanwerving en één jaar na uitstroom. Zij hebben slechts 17,7% kans om werkloos/inactief te worden één jaar na uitstroom.
- Als we de transitiemogelijkheden bekijken voor de verschillende gezinsposities, valt voornamelijk op dat éénooudergezinnen een hogere kans hebben om zowel drie jaar na aanwerving (25,7%) als één jaar na uitstroom (44,7%) werkloos of inactief te zijn. Voor partners in een koppel met of zonder kinderen zijn deze kansen lager (drie jaar na aanwerving: 20,3% (zonder kinderen) en 21,8% (met kinderen); één jaar na uitstroom: 32,9% (zonder kinderen) en 34,7% (met kinderen)).
- Personen die reeds aan het werk waren in een andere job en vervolgens in een nieuwe job instromen, hebben een hoge kans om drie jaar na instroom nog aan het werk te zijn bij dezelfde werkgever (32,3%) en op opwaartse mobiliteit (21,3%). Deze groep heeft bovendien de laagste kans om werkloos te zijn of inactief te worden drie jaar na aanwerving (18,7%). Ter vergelijking, een Brusselaar die instroomt vanuit een werkzoekende positie of die een leefloon/financiële hulp ontving voor aanwerving, heeft een hoge kans om werkloos/inactief te zijn drie jaar na instroom (29,4% en 31,0%).

Samenvatting

Dit rapport maakt een analyse van de aanwervingen en de transitie op de arbeidsmarkt onder de inwoners van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. De Brusselaars worden – in vergelijking met de Vlamingen en Walen – gekenmerkt door relatief veel laaggeschoolden, profielen met een vreemde nationaliteit/origine en langdurig werkzoekenden; kenmerken die een invloed hebben op de aanwervingskans van de Brusselaar. **In dit onderzoek wordt het profiel van de recent aangeworven Brusselaars in beeld gebracht, net zoals de pendel- en verhuisbewegingen die de recent aangeworven Brusselaars maken. Ook de kwaliteit van de transitie wordt nagegaan (kortlopende, flexibele job vs. langdurende job in voltijds contract). Daarnaast worden de transitie naar en vanuit werk zowel op korte (van kwartaal op kwartaal) als op lange termijn (na drie jaar) beschouwd en wordt onderzocht wat de impact is van persoons- en jobkenmerken op verschillende jobuitkomsten drie jaar na aanwerving of één jaar na uitstroom uit een job.** Bovengenoemde elementen geven waardevolle inzichten over de aanwervingskansen van verschillende profielen onder de Brusselaars en laat toe om een uitspraak te doen over de vertegenwoordiging van kwetsbare groepen onder de Brusselaars op de arbeidsmarkt. In dit rapport wordt gebruik gemaakt van een representatieve, longitudinale RSZ-KSZ-dataset. Deze dataset bevat tal van job- en werknemerskenmerken voor de Belgische loontrekkende werknemers tussen 1996 en 2019.

Socio-economische positie in het kwartaal voor aanwerving

In 2019 was ongeveer 30% van de recent aangeworven Brusselaars voor aanwerving tewerkgesteld in een andere job (job-naar-job transitie). Een groot aandeel stroomt eveneens in vanuit de socio-economische positie ‘andere’ (35%). Deze laatste groep Brusselaars gaat om personen die voor aanwerving niet voorkwamen in de bestanden van de Belgische sociale zekerheidsinstellingen. Het kan gaan om werknemers die - voor aanwerving in de nieuwe job - tewerkgesteld waren in een internationale of Europese instelling, maar evengoed zijn het personen die voor aanwerving in het buitenland verbleven, uitgaande grensarbeiders, huisvrouwen/huismannen... Daarnaast stroomt een relatief grote groep Brusselaars in vanuit een werkzoekende positie, namelijk zo’n 17%. Schoolverlaters vormen met zo’n 8% een minderheid, net zoals de groep Brusselaars die instroomt vanuit een rechthebbende positie op een leefloon/financiële hulp (7%).

In bepaalde sectoren is het aandeel job-naar-job transitie beduidend lager. Dit is voornamelijk het geval de uitzendsector (17%) en de horeca (23%), sectoren waar personen vrij gemakkelijk zonder veel nodige kwalificaties kunnen instromen. De uitzendsector vormt een belangrijk instroomkanaal voor werkzoekenden en schoolverlaters. Zo’n 26% van de Brusselaars aangeworven in de uitzendsector was voor aanwerving werkzoekend, zo’n 12% zat nog op de schoolbanken. In geen enkele andere sector zijn deze percentages hoger. Voornamelijk jonge Brusselaars stromen in in de horeca en de uitzendsector (53% van de aanwervingen in de horeca is jonger dan 30 jaar, voor de uitzendsector bedraagt dit 51%). Ze zijn bovendien relatief vaak laagopgeleid (34-35% van de aanwervingen in de horeca en uitzendsector heeft een kortgeschoold profiel) en hebben relatief vaak een niet-Belgische origine (86% van de aanwervingen in de uitzendsector en de horeca heeft een niet-Belgische origine). Ook zijn veel Brusselaars aangeworven in de horeca/uitzendsector langdurig inactief voor aanwerving. Minder dan 35% van de Brusselaars

aangeworven in deze sectoren was gedurende de volledige twee jaar voor aanwerving steeds aan het werk. In de uitzendsector was zelfs slechts zo'n 13% de volledige twee jaar voor aanwerving steeds aan het werk.

Anderzijds zijn er sectoren gekenmerkt door een hoger aandeel job-naar-job transitie. In het openbaar bestuur en defensie en in de financiële sector betreft ongeveer de helft van de aanwervingen een job-naar-job transitie. Ook in de industrie (39%), de bouw (40%) en de gezondheidssector (39%) stromen relatief veel Brusselaars in vanuit een werkende positie. In deze sectoren is het aandeel van de Brusselaars dat gedurende twee jaar voor aanwerving steeds aan het werk was, ook hoger (resp. 67% voor het openbaar bestuur en defensie, 73% in de financiële sector, 52% in de industrie, 57% in de bouw en 47% in de gezondheidssector; in vergelijking met een gemiddelde van 40%).

Belangrijk hier is dat de instroom vanuit een niet-werkende positie sterk gecorreleerd is met de kwaliteit van de job. Brusselaars die voor aanwerving werkzoekend waren, recht hadden op kinderbijslag of een leefloon/financiële hulp kregen, hebben een hogere kans om in kortlopende jobs terecht te komen. Zo belandt rond de 40% van deze Brusselaars in een job met een duur van minder dan één kwartaal (onder de instroom vanuit een werkende positie bedraagt dit percentage slechts 21%). Slechts 1/4^e van de instroom die het kwartaal voordien werkzoekend was, belandt in een job met een duurtijd van meer dan één jaar (onder de instroom vanuit een werkende positie bedraagt dit percentage 45%). Brusselaars die voor aanwerving werkzoekend waren of nog op de schoolbanken zaten, komen eveneens relatief vaak in een job met flexibele/onregelmatige uren terecht (29% en 31% in vergelijking met 10% onder de job-naar-job transitie).

Het doorlopen van een job van korte duur bepaalt in grote mate de kans op uitstroom in de volgende kwartalen. Rond de 44% van de Brusselaars die één kwartaal na aanwerving niet meer aan het werk zijn en een werkzoekende positie innemen, is na drie jaar opnieuw aan de slag. Ter vergelijking, blijft men werkend na één kwartaal, dan stijgt dit percentage tot zo'n 74%. Ook wanneer we de mogelijke jobuitkomsten op langere termijn bekijken en controleren voor onder meer het opleidingsniveau, de origine en de sector van tewerkstelling, zien we dat personen die voor aanwerving werkzoekend waren, recht hadden op een leefloon/financiële hulp of nog op de schoolbanken zaten een hogere kans hebben om drie jaar na aanwerving ook werkzoekend of inactief te zijn. Brusselaars die voor aanwerving reeds aan het werk waren daarentegen hebben een hogere kans om drie jaar na aanwerving tewerkgesteld te zijn en een hoger loon te ontvangen.

Bovenstaande resultaten suggereren dat een deel van Brusselaars gekenmerkt wordt door opeenvolgende periodes van werk en werkloosheid, met kortlopende jobs met onregelmatige uren. Hierbij is het moeilijk om de opeenvolging van periodes met en zonder job te doorbreken en in een duurzame job te belanden.

Laaggeschoolde Brusselaars onder de aanwervingen

Wat betreft het opleidingsniveau zien we dat hooggeschoolden goed hun weg vinden tot de arbeidsmarkt: 46% van de recent aangeworven Brusselaars is hooggeschoold, wat meer is dan het aandeel midden- en laaggeschoolden (resp. 28% en 26%) onder de aanwervingen. Het aandeel hooggeschoolden onder de bevolking op actieve leeftijd (40%) is lager dan het aandeel hooggeschoolden onder de aanwervingen (44%), wat wijst op een gunstige arbeidsmarktpositie. **Voor de laaggeschoolde Brusselaars blijkt de toegang tot de arbeidsmarkt juist ietwat moeilijker:** het aandeel laaggeschoolden onder de bevolking op actieve leeftijd (34%) is namelijk hoger dan het aandeel onder de aanwervingen (26%). Dit geeft een eerste indicatie van de precaire situatie van laaggeschoolde Brusselaars op de arbeidsmarkt.

Daarnaast zien we een sterke correlatie van de jobduur en het opleidingsniveau. Laag- en middengeschoolden hebben een grotere kans om in een kortlopende job te belanden. 47% van de laagopgeleide werknemers blijft minder dan 2 kwartalen bij dezelfde werkgever tewerkgesteld na aanwerving, voor de midden- en hooggeschoolden bedraagt dit respectievelijk 43% en 36%. Zo'n 47% van de aangeworven Brusselaars met een hoog opleidingsniveau is langer dan één jaar

tewerkgesteld bij dezelfde werkgever. Voor de laaggeschoolde Brusselaars is dit slechts zo'n 29%. Ook het arbeidsregime is sterk gecorreleerd met het opleidingsniveau. Hooggeschoolde Brusselaars worden vaker aangeworven in voltijdse jobs (57% in vergelijking met 46% en 41% onder de midden- en laaggeschoolden). Midden- en laaggeschoolde Brusselaars worden dan weer relatief meer tewerkgesteld in deeltijdse jobs en jobs met een flexibele/onregelmatig regime. Ongeveer 1/4 onder hen wordt aangeworven in een flexibele job met onregelmatige uren. Bovendien is er een sterke correlatie tussen het opleidingsniveau en de inactiviteitsduur voor aanwerving. **Laagopgeleiden zijn vaker langdurig inactief voor aanwerving en kennen vaker afwisselende periodes van activiteit/inactiviteit.** Zo'n 28% van de laagopgeleide Brusselaars was gedurende de twee jaar voor aanwerving nooit aan het werk. Onder de hooggeschoolden bedraagt dit slechts zo'n 14%.

Kortgeschoolde profielen worden dus vaker gekenmerkt door een opeenvolging van kortlopende jobs. Dit zien we ook wanneer we de transities op langere termijn bekijken. Zo'n 68% van de laaggeschoolde Brusselaars is één kwartaal na aanwerving nog aan het werk; onder de hooggeschoolden bedraagt dit 74%. Ook drie jaar na aanwerving zien we een verschil: 66% van de Brusselaars die één kwartaal na aanwerving nog aan het werk waren, is ook drie jaar na aanwerving aan het werk. Onder de hooggeschoolden is dit zo'n 78%. Ook gecontroleerd voor tal van job- en werknemerskenmerken hebben laagopgeleiden - in vergelijking met midden- en hooggeschoolden - een hogere kans om werkloos/inactief te worden drie jaar na aanwerving (26,2%) of één jaar na stopzetting van het arbeidscontract (39,4%). Ter vergelijking, onder de hooggeschoolden bedragen deze kansen respectievelijk 19,4% & 31,4%. De kortgeschoolde profielen hebben eveneens een lagere kans om een hoger brutoloon te ervaren drie jaar na aanwerving/één jaar na stopzetting van het contract.

Brusselaars met een migratieachtergrond onder de aanwervingen

Vervolgens beschouwen we de Brusselaars met een vreemde origine. De groep Brusselaars met een Maghrebijnse, Turkse, Sub-Saharaanse of andere vreemde origine blijken een precaire positie in te nemen op de arbeidsmarkt, met meer kortlopende jobs met onregelmatige uren.

Slechts zo'n 18% van de Brusselaars onder de aanwervingen heeft een Belgische origine. Zo'n 23% heeft een EU15-origine, 21% een EU28-origine, 21% een Maghrebijnse origine, 10% een Sub-Saharaanse origine en 14% heeft een andere, vreemde origine. Brusselaars met een vreemde origine zijn vaker laagopgeleid en zijn vaker werkzoekend of inactief voor aanwerving. Zo heeft 69% van de laaggeschoolde recent aangeworven Brusselaars een Maghrebijnse, Turkse, Sub-Saharaanse of andere vreemde origine. Onder de hooggeschoolde recent aangeworven Brusselaars bedraagt dit slechts 37%. Onder de Brusselaars die het kwartaal voor aanwerving werkzoekend waren, heeft zo'n 19% de Belgische origine. Onder de Brusselaars die voor aanwerving recht hadden op een leefloon of financiële hulp, zakt dit percentage zelfs verder tot zo'n 8%. Ter vergelijking onder de job-naar-job transitie is 1/4^e van Belgische afkomst.

Het geslacht van de Brusselaar blijkt een rol te spelen wat betreft de toegang tot de arbeidsmarkt. Voor vrouwen met een Maghrebijnse, Turkse, Sub-Saharaanse of andere vreemde origine verloopt de weg tot de arbeidsmarkt ietwat moeilijker, terwijl dit voor vrouwen met een Belgische, EU15- en EU28-origine niet het geval is. Zo'n 38% van de recent aangeworven Brusselaars met een Maghrebijnse origine bijvoorbeeld betreft een vrouw. Het aandeel vrouwen onder de bevolking op actieve leeftijd met deze origine is echter hoger, zo'n 50%. Mannen van Maghrebijnse afkomst daarentegen vinden wel goed hun weg tot de arbeidsmarkt. Zo betreft zo'n 62% van de recent aangeworven Brusselaars met een Maghrebijnse origine bijvoorbeeld een man, onder de bevolking op actieve leeftijd met een Maghrebijnse origine is het aandeel mannen lager, zo'n 50%.

De recent aangeworven Brusselaars met vreemde origine vinden we vaak terug in enkele sectoren met een uitgesproken profiel, zoals de horeca, de administratieve en ondersteunende diensten en de

uitzendsector. In elk van deze sectoren heeft meer dan 80% van de nieuw aangeworven Brusselaars van vreemde afkomst. In de administratieve en ondersteunende diensten (zonder uitzendsector) heeft zo'n 38% van de nieuw aangeworven Brusselaars een Maghrebijnse afkomst. Ook in de uitzendsector zien we deze groep duidelijk terugkeren (29%).

Net zoals bij de kortgeschoolde profielen zien we **een sterke correlatie tussen de kwaliteit van de job en de origine van de recent aangeworven Brusselaars**. Heeft men een andere origine dan de Belgische, EU15 of EU28, dan blijkt de kans groter om in een kortlopende job of een job met onregelmatige/flexibele uren te belanden (en kleiner om in een langlopende of voltijdse job te belanden). Van de groep Brusselaars onder de aanwervingen met een Turkse/Maghrebijnse/Sub-Saharaanse/andere vreemde origine is slechts rond de 40% langer dan één jaar tewerkgesteld bij dezelfde werkgever. Onder de Brusselaars met een Belgische, EU15 of EU28-origine bedraagt dit rond de 50%. Ten slotte blijken Brusselaars met een Maghrebijnse, Turkse, Sub-Saharaanse of andere vreemde origine ook vaker inactief/werkzoekend te zijn gedurende de volledige twee jaar voor aanwerving. Zo'n 23%, 28% 29% en 22% van de Brusselaars met deze achtergrond was nooit aan het werk gedurende de twee jaar voor aanwerving. Ter vergelijking, onder de Brusselaars met een Belgische origine bedraagt dit slechts 14%. Ook de Brusselaars met een vreemde origine (Maghrebijns, Turks, Sub-Saharaans en andere) worden dus vaker gekenmerkt door een opeenvolging van kortlopende jobs. Dit blijkt ook wanneer we controleren voor verschillende job- en werknemerskenmerken; zij hebben namelijk een grotere kans om uit te stromen naar inactiviteit drie jaar na aanwerving/één jaar na stopzetting van het arbeidscontract dan werknemers met een Belgische origine.

Gezinspositie van de recent aangeworven Brusselaars

In dit rapport brengen we de gezinsposities van de nieuw aangeworven Brusselaars in kaart. Het is de eerste maal dat deze variabele gedetailleerd in beeld wordt gebracht wat betreft de aanwervingskansen van de Brusselaars. ¼ van de nieuw aangeworven Brusselaars is alleenstaand, 14% heeft een partner en geen kinderen, 32% heeft een partner en kinderen en bij 6% gaat het om het hoofd van een éénoudergezin. Partners in koppels, met of zonder kinderen, belanden relatief vaak in een langdurige tewerkstelling van meer dan één jaar, nl. meer dan 50%. Zo'n 34% onder hen heeft een jobduur van minder dan twee kwartalen na aanwerving. **De alleenstaanden en de alleenstaande ouders hebben dan weer een ietwat hogere kans om in een job van korte duur (40%) terecht te komen.**

Alleenstaanden en alleenstaande ouders worden bovendien – in vergelijking met personen met een partner – voor aanwerving vaker gekenmerkt door periodes van langdurige inactiviteit. Zo'n 26% en 32% onder hen was nooit aan het werk de twee jaar voor aanwerving, voor de partners in koppels (met of zonder kinderen) bedraagt dit slechts 13%. Ook Brusselaars met jonge kinderen onder de 12 jaar zijn vaker werkzoekend/inactief gedurende de twee jaar voor aanwerving. Dit is des te meer het geval voor alleenstaande ouders met een kind jonger dan 12 jaar. Zo'n 35% onder de alleenstaande ouders met een kind jonger dan 12 jaar was nooit aan het werk gedurende de twee jaar voor aanwerving, slechts rond de 20% was wel steeds aan het werk. Onder de partners in een koppel met een kind jonger dan 12 bedragen deze percentages ongeveer 14% en 48%. Dat de alleenstaanden en alleenstaande ouders een ietwat kwetsbare groep vormen, zien we ook terug in de transitiebewegingen op lange termijn. **In vergelijking met partners in een koppel (met of zonder kinderen) is een lager aandeel één kwartaal na aanwerving nog aan het werk, ook drie jaar na aanwerving is dit percentage lager.** Deze groep Brusselaars heeft eveneens – in vergelijking met partners in een koppel en controlerend voor tal van job- en werknemerskenmerken - de hoogste kans om drie jaar na aanwerving/één jaar na stopzetting van het arbeidscontract inactief/werkzoekend te zijn.

Pendel- en verhuisbewegingen onder de nieuw aangeworven Brusselaars

Dit rapport brengt ten slotte de pendelbewegingen van de recent aangeworven Brusselaars in kaart. Interregionale pendel vormt de dag van vandaag steeds een belangrijker topic, gegeven de krapte op de arbeidsmarkt of de beoogde werkzaamheidsgraad van 80%. Geografische mobiliteit van arbeidskrachten draagt bij tot het verminderen van geografische mismatches op de arbeidsmarkt, aangezien lokaal openblijvende vacatures ingevuld kunnen worden door werkzoekenden over de gewestgrens (Centrale Raad voor het Bedrijfsleven, 2009). Zowel de pendelbewegingen als de verhuisbewegingen die volgen op een tewerkstelling in een ander gewest onder de recent aangeworven Brusselaars worden gedetailleerd in beeld gebracht, wat waardevolle inzichten oplevert en zo het debat i.v.m. interregionale mobiliteit verder voedt.

De binnenlandse werkgelegenheid van het BHG is hoog en dagelijks pendelen vele Vlamingen en Walen richting het BHG. Daarnaast bestaat er ook de omgekeerde pendelstroom: Brusselaars die pendelen richting het VG en WG. **Zo'n 74% van de recent aangeworven Brusselaars vindt een job in het BHG zelf, de overige 19% en 7% pendelt richting het VG en WG.**

De Brusselaars die aangeworven worden in het WG hebben een sterker profiel, terwijl de Brusselaars aangeworven in het VG een meer kwetsbare groep vormen. Zo zien we dat de Brusselaars aangeworven in het Waals Gewest ietwat ouder zijn, vaker mannen zijn, relatief vaker hooggeschoold en van Belgische afkomst zijn en ietwat vaker in de hoger betaalde jobs terecht komen. Dit sterker profiel van de Brusselaars aangeworven in het WG en het zwakker profiel van de Brusselaars aangeworven in het VG, kan reeds (gedeeltelijk) sectoraal verklaard worden. In het VG wordt een groter aandeel tewerkgesteld via de uitzendsector, een sector met veel laaggeschoolden, Brusselaars van niet-Belgische origine en kortlopende jobs. Ook de administratieve en ondersteunende diensten (zonder uitzend) is relatief belangrijker onder de aanwervingen in het VG (en zijn eveneens sectoren die gekenmerkt worden door meer laagopgeleide profielen en Brusselaars met een vreemde origine). Daarnaast zien we onder de Brusselaars aangeworven in het WG enkele sterkere sectoren terugkomen, zoals de farmaceutische industrie, het onderwijs en de ICT.

Brusselaars aangeworven in het BHG zelf blijven langer in dit gewest werken in vergelijking de Brusselaars aangeworven in het VG of WG. Een deel onder deze 'pendelaars' keert drie jaar na aanwerving terug naar het BHG (zo'n 20%). Daarnaast blijkt een langdurige tewerkstelling in een ander gewest dan waar men woont, een (licht) incentief te vormen om te verhuizen richting dat gewest. Zo'n 17% (18%) van de Brusselaars aangeworven in het Vlaams (Waals) Gewest en gedurende de volledige drie jaar na aanwerving ook aan de slag in dit gewest, verhuist richting het Vlaams (Waals) Gewest.

- BIJLAGEN -

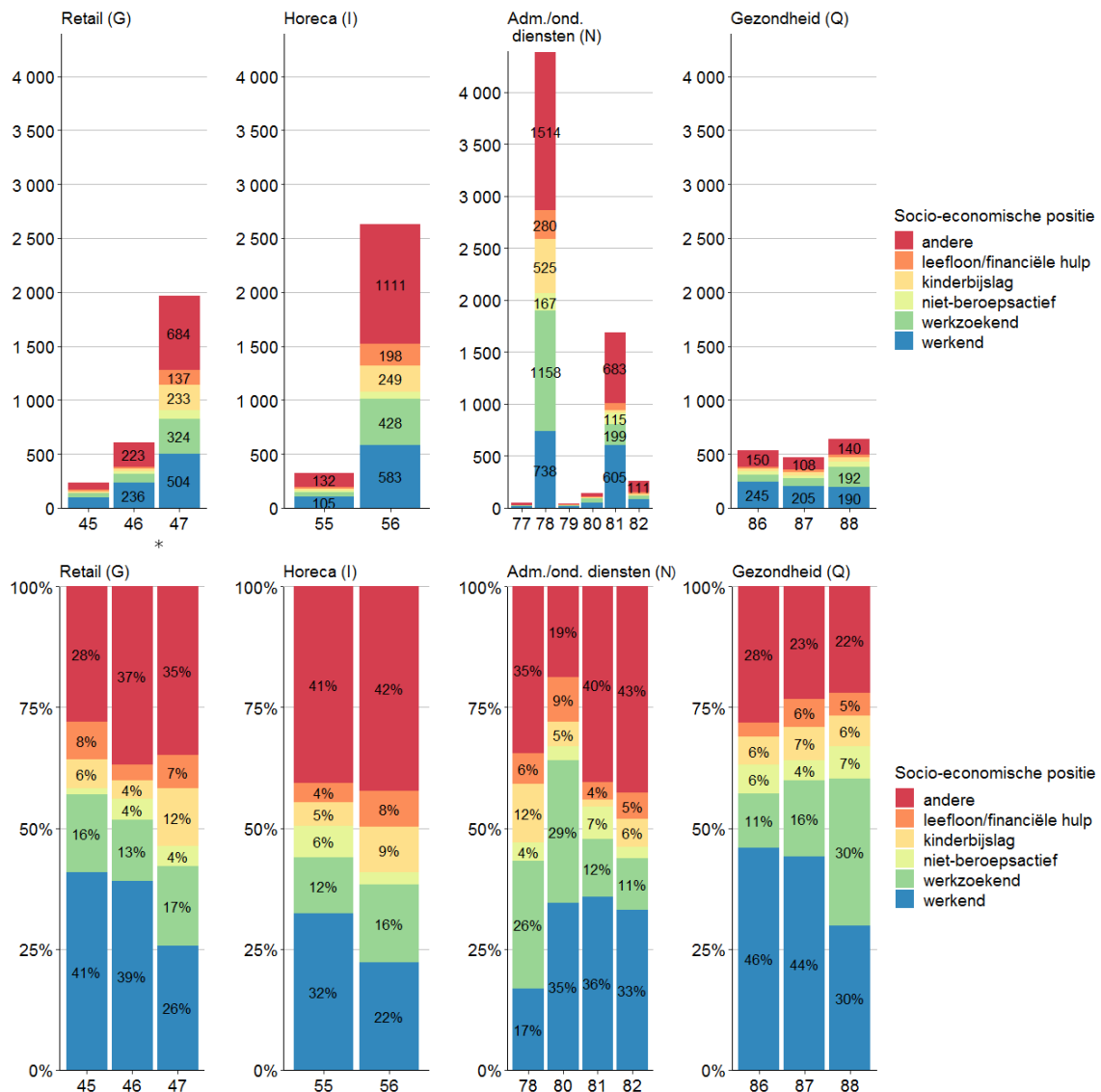
bijlage 1 Bijlagen bij hoofdstuk 1

b1.1 Socio-economische positie in het kwartaal voor aanwerving

b1.1.1 Samenstelling van de aanwervingen onder de Brusselaars in de retail, de horeca, de administratieve en ondersteunende diensten en de gezondheidssector naar socio-economische positie in het kwartaal voor aanwerving, op nace2-niveau

In figuur b1.1 wordt de samenstelling van de aanwervingen binnen de subsectoren van de retail, de horeca, administratieve en ondersteunende diensten en de gezondheidssector naar socio-economische positie in het kwartaal voor aanwerving weergegeven. Zo'n 8% van de nieuw aangeworven Brusselaars vindt een job in de detailhandel (nace2-digit sector 47). Relatief weinig Brusselaars stromen in deze sector in vanuit een werkende positie, zo'n 26%. Relatief veel aanwervingen binnen deze sector gebeuren vanuit de positie rechthebbend op kinderbijslag (12%), wat erop doet wijzen dat relatief veel jongeren na hun schoolopleiding in deze sector een job vinden. Eveneens veel Brusselaars worden aangeworven in de horeca en meer specifiek in de sector van de eet-en drinkgelegenheden (nace2-digit sector 56). 11% van de nieuw aangeworven Brusselaars start in deze sector. Onder de Brusselaars aangeworven in deze sectoren behoort zo'n 42% in het kwartaal voor aanwerving tot de socio-economische positie 'andere', slechts zo'n 22% betreft een job-naar-job transitie. Binnen de sector van de administratieve en ondersteunende diensten vallen de uitzendsector (nace2-digit sector 78) en de reinigingssector (nace2-digit sector 81) op. De uitzendsector werd in sectie 1.1 reeds meer in detail besproken. Zo'n 7% van de nieuw aangeworven Brusselaars start in de nace2-sector 81 (i.e. de reinigingssector). Zo'n 36% hiervan betreft een job-naar-job transitie, 40% van de aanwervingen behoorde een kwartaal voor de start van de nieuwe job tot de socio-economische positie 'andere'. Ten slotte tonen ook de verschillende subsectoren in de gezondheidssector een verschillend beeld. In de menselijke gezondheidszorg (nace2-digit 86) stromen relatief veel Brusselaars in vanuit een werkende positie (46%). Dit geldt niet voor de subsector maatschappelijke dienstverlening aan personen (nace2-digit 88), waarbij relatief weinig Brusselaars instromen vanuit een werkende positie (30%) en relatief veel vanuit een werkzoekende positie (30%).

Figuur b1.1 Samenstelling van de aanwervingen onder de Brusselaars naar socio-economische positie in het kwartaal voor aanwerving, binnen de subsectoren van de retail, de horeca, de administratieve en ondersteunende diensten en de gezondheidssector (nace2, # & %, 2018-2019)¹



¹ 45: Groot- en detailhandel in onderhoud en reparatie van motorvoertuigen en motorfietsen, 46: Groothandel en handels-bemiddeling, met uitzondering van de handel in motorvoertuigen en motorfietsen, 47: Detailhandel, met uitzondering van de handel in auto's en motorfietsen, 55: Verschaffen van accommodatie, 56: Eet- en drinkgelegenheden, 77: Verhuur en lease, 78: Terbeschikkingstelling van personeel, 79: Reisbureaus, reisorganisatoren, reserveringsbureaus en aanverwante activiteiten, 80: Beveiligings- en opsporingsdiensten, 81: Diensten in verband met gebouwen; landschapsverzorging, 82: Administratieve en ondersteunende activiteiten ten behoeve van kantoren en overige zakelijke activiteiten, 86: Menselijke gezondheidszorg, 87: Maatschappelijke dienstverlening met huisvesting, 88: Maatschappelijke dienstverlening zonder huisvesting.

² In de grafiek onderaan werden enkel die nace2-digit sectoren opgenomen die meer dan 100 aanwervingen bevatten.

Bron RSZ & KSZ; bewerking HIVA-KU Leuven

b1.1.2 Profiel van de Brusselaars die in het kwartaal voor aanwerving tot de socio-economische positie 'andere' behoorden

Tabel b1.1 Profiel van de Brusselaars die het kwartaal voor aanwerving tot de socio-economische positie 'andere' behoren (# & %, 2018-2019)

Socio-economische positie 'andere'													
Leeftijd	%	Onderwijs-niveau	%	Nationaliteit	%	Origine	%	Loon-kwintiel		Arbeids-intensiteit	%	Gezinspositie	%
18-21 jaar	6 (7)	Laag	22 (27)	Belg	37 (57)	Belg	13 (19)	Kwintiel 1	38 (38)	0-20	25 (25)	Alleenstaand	23 (25)
22-24 jaar	12 (12)	Midden	23 (28)			Onvolledige info	2 (2)	Kwintiel 2	16 (17)	20-40	22 (22)	Partner in koppel zonder kinderen	18 (15)
25-29 jaar	35 (25)	Hoog	55 (45)	EU15	29 (18)	EU15	32 (23)	Kwintiel 3	11 (11)	40-60	24 (24)	Partner in koppel met kinderen	21 (24)
30 – 34 jaar	18 (17)			EU28	10 (7)	EU28	10 (8)	Kwintiel 4	13 (12)	60-80	18 (18)	Hoofd éénoudergezin	2 (6)
35-39 jaar	11 (13)			Maghreb	5 (5)	Maghreb	14 (20)	Kwintiel 5	22 (22)	80-100	11 (11)	Kind in gezin	19 (20)
40-44 jaar	8 (10)			Turkije	1 (1)	Turkije	4 (4)					Andere	18 (11)
45-49 jaar	5 (7)			Sub-Sahara-Afrika	6 (5)	Sub-Sahara-Afrika	9 (10)						
50-54 jaar	3 (5)			Andere	10 (7)	Andere	16 (13)						
55-59 jaar	2 (3)												
60-64 jaar	1 (1)												

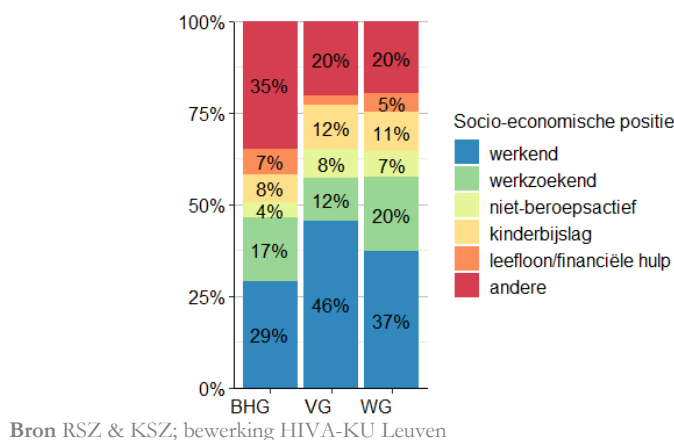
* Het cijfer tussen haakjes geeft het gemiddelde weer, overheen alle socio-economische posities.

Bron RSZ & KSZ; bewerking HIVA-KU Leuven

b1.1.3 Vergelijking van de samenstelling van de aanwervingen onder de Brusselaars, Vlamingen en Walen volgens socio-economische positie in het kwartaal voor aanwerving

Figuur b1.2 vergelijkt de socio-economische positie in het kwartaal voor aanwerving onder de inwoners van de drie gewesten. Twee zaken vallen op. Eerst en vooral is het aandeel nieuw aangeworven werknemers dat het kwartaal voor aanwerving werkend was, beduidend lager voor de Brusselaars (29%) in vergelijking met de Vlamingen (46%) en de Walen (37%) werknemers. Daarnaast blijkt uit onderstaande cijfers ook dat relatief meer Brusselaars het kwartaal voor aanwerving tot de restcategorie ‘andere’ behoorden (35%), in vergelijking met de recent aangeworven Vlamingen (20%) en Walen (20%).

Figuur b1.2 Samenstelling van de aanwervingen onder de Brusselaars, Vlamingen en Walen, naar socio-economische positie in het kwartaal voor aanwerving (% , 2018-2019)

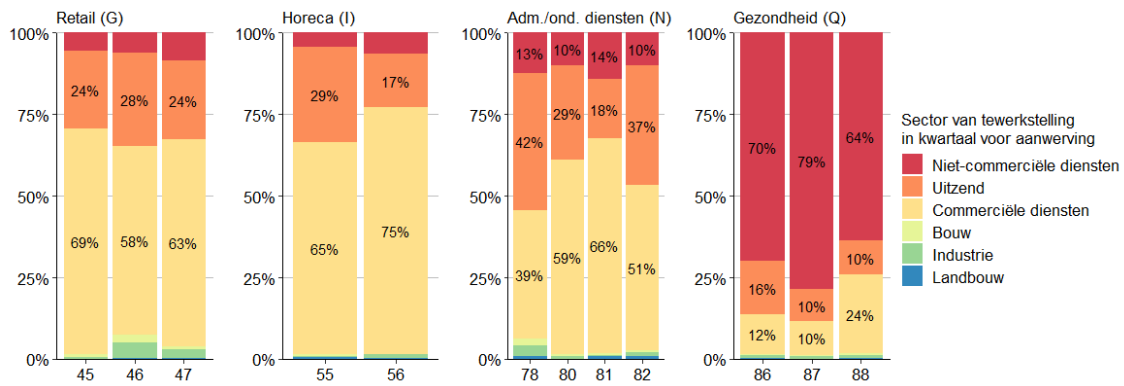


b1.2 Sector van tewerkstelling in het kwartaal voor aanwerving

b1.2.1 Verdeling van de aanwervingen in de subsectoren van de retail, horeca, administratieve en ondersteunende diensten en de gezondheidssector (nace2-digitniveau), naar sector van tewerkstelling in het kwartaal voor aanwerving

In figuur b1.3 worden opnieuw de vier nace1-sectoren met de grootste instroom in een nieuwe job van naderbij bekeken, dit op nace2-digitniveau. Binnen de subsectoren van de retail zien we een sterke mate van specialisering: rond de 60-70% van de Brusselaars aangeworven in deze sectorenwerkte voordien in één van de commerciële dienstensectoren. Ook binnen de horeca zien we deze sterke mate van geslotenheid terugkomen. Binnen de sector van de eet- en drinkgelegenheden (nace2-sector 56) was zo'n 75% van Brusselaars aangeworven in deze sector voor aanwerving tewerkgesteld in één van de commerciële dienstensectoren. Binnen de administratieve en ondersteunende dienstensector (N) vallen de nace2-sector 78 (de uitzendsector) en 82 (de administratieve en ondersteunende activiteiten ten behoeve van kantoren en overige zakelijke activiteiten) op. Respectievelijk zo'n 42% en 37% van de Brusselaars aangeworven in deze sectoren was voor aanwerving tewerkgesteld als uitzendwerker. Ten slotte zien we ook bij de gezondheidssector een sterke mate van specialisatie. Binnen de maatschappelijke dienstverlening zonder huisvesting (nace2-sector 87) stroomt zo'n 79% in vanuit een andere niet-commerciële dienstensector.

Figuur b1.3 Sector van tewerkstelling in het kwartaal voor aanwerving in de retail (G), de horeca (I), de administratieve en ondersteunende diensten (N) en de gezondheidssector (Q) (nace2, %, 2018-2019)



* In de grafiek werden enkel die nace2-digit sectoren opgenomen die meer dan 50 job-naar-job transitie bevatten.

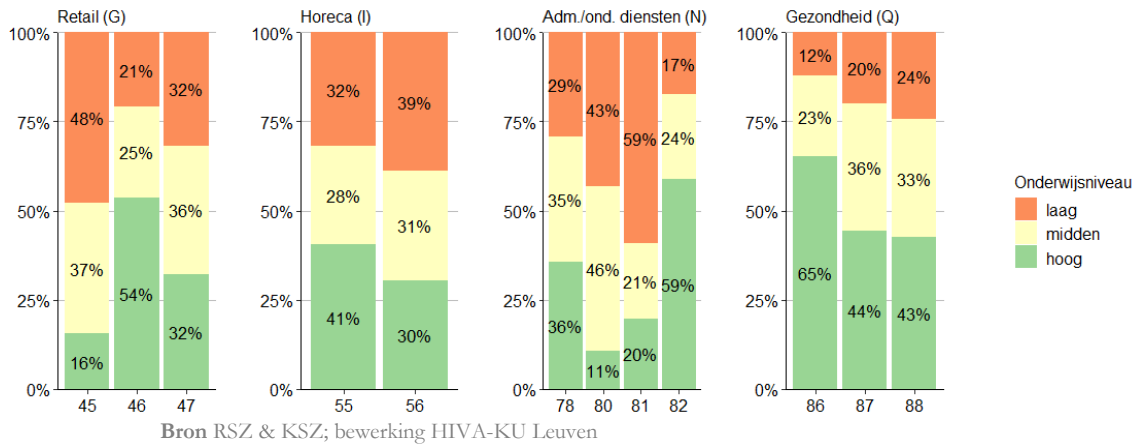
Bron RSZ; bewerking HIVA-KU Leuven

b1.3 Opleidingsniveau

b1.3.1 Verdeling van de aanwervingen in de subsectoren van de retail, horeca, administratieve en ondersteunende diensten en de gezondheidssector (nace2-digitniveau), naar opleidingsniveau

In de retailsector, de horeca en de administratieve en ondersteunende diensten en gezondheidssector worden, zoals reeds gezegd, de meeste Brusselaars aangeworven. Figuur b1.4 bekijkt deze sectoren op nace2-digitniveau, naar het niveau van de opleiding. Binnen deze sectoren is een sterke variatie te zien in het opleidingsniveau. Zo werft de nace2-sector 45 (groot- en detailhandel in onderhoud en reparatie van motorvoertuigen) binnen de retailsector weinig hooggeschoolde (16%) en veel laaggeschoolde Brusselaars (48%) aan, terwijl in sector 46 (groothandel) zo'n 54% van de aanwervingen hooggeschoold is. De sector van de eet- en drinkgelegenheden (56) in de horeca trekt relatief veel laaggeschoolden aan (39%). Binnen de administratieve en ondersteunende diensten werft de uitzendsector zowel heel wat laag- (29%), midden- (35%) en hooggeschoolde (36%) Brusselaars aan. De reinigingssector 81 trekt veel laaggeschoolde Brusselaars aan: zo'n 59% van de aanwervingen in deze sector is laaggeschoold. Ook binnen de gezondheidssector is er variatie te zien. De menselijke gezondheidszorg (86) trekt relatief veel hooggeschoolden aan, zo'n 65%. Binnen de sectoren van de maatschappelijke dienstverlening (87 en 88) bedraagt dit percentage ongeveer 43%. Respectievelijk zo'n 20% en 24% van de nieuw aangeworven Brusselaars binnen deze sectoren is laaggeschoold.

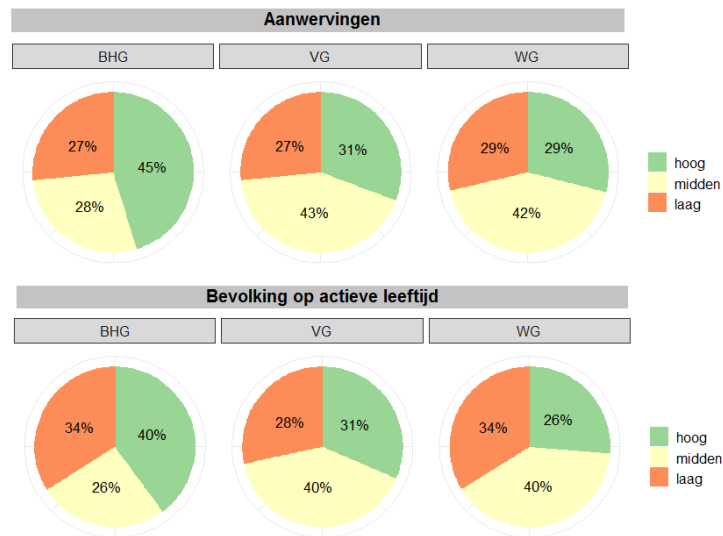
Figuur b1.4 Samenstelling van de aanwervingen onder de Brusselaars binnen de retail (G), de horeca (I), de administratieve en ondersteunende diensten (N) en de gezondheidssector (Q), naar opleidingsniveau (nace2, %, 2018-2019)



b1.3.2 Vergelijking van het opleidingsniveau onder de nieuw aangeworven Brusselaars, Vlamingen en Walen

In figuur b1.5 kunnen we zien dat in 2018-2019 het aandeel hooggeschoolden onder de nieuw aangeworven Vlamingen en Walen respectievelijk zo'n 31% en 29% bedraagt. Dit is lager in vergelijking met de Brusselaars (45%). Het aandeel middengeschoolde werknemers is dan weer hoger onder de recent aangeworven Vlamingen en Walen: zo'n 42-43% in vergelijking met 28% onder de Brusselaars. Wat betreft de groep laaggeschoolden, zijn er geen grote verschillen op te merken tussen de drie gewesten. 27% van de aanwervingen onder de Brusselaars was laaggeschoold. Onder de Vlamingen en Walen bedraagt dit 27% en 29%. Onder de nieuw aangeworven Vlamingen vinden zowel de hoog-, laag- als middengeschoolden een goede toegang tot de arbeidsmarkt. De aandelen hoog-, laag- en middengeschoolden onder de aanwervingen zijn namelijk zeer gelijkaardig als de aandelen onder de bevolking op actieve leeftijd. Dit is niet het geval voor de nieuw aangeworven Brusselaars en Walen, waar het aandeel laaggeschoolden onder de aanwervingen lager is dan onder de bevolking op actieve leeftijd. Laaggeschoolden vinden hier moeilijker hun weg tot de arbeidsmarkt. Voor de hooggeschoolden in deze gewesten blijkt dit dan weer gemakkelijker.

Figuur b1.5 Samenstelling van de aanwervingen onder de Brusselaars, Vlamingen en Walen en samenstelling van de bevolking op actieve leeftijd in het BHG, VG en WG, naar opleidingsniveau (% , 2018-2019)

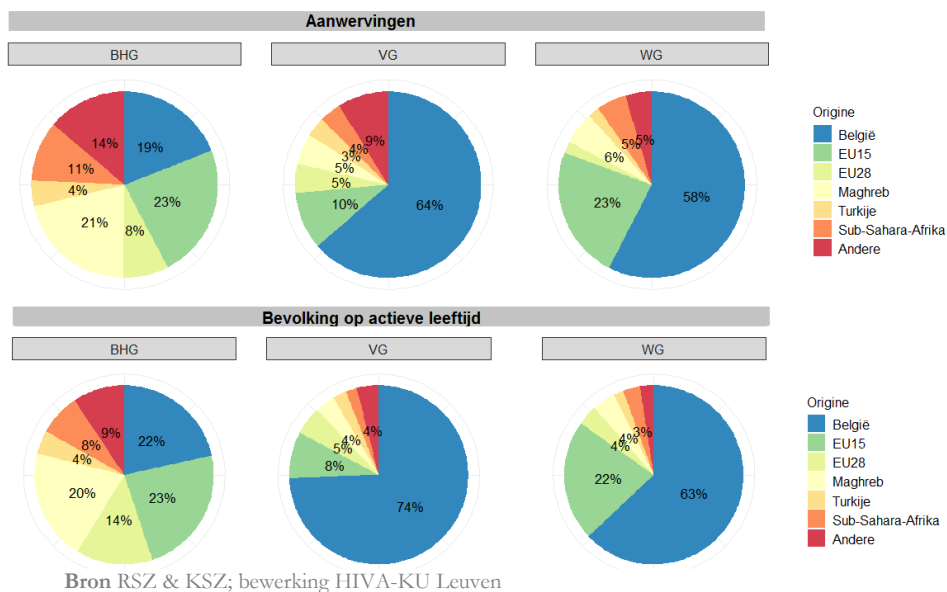


Bron RSZ & KSZ; bewerking HIVA-KU Leuven

b1.4 Vergelijking van de origine onder de nieuw aangeworven Brusselaars, Vlamingen en Walen

In figuur b1.6 vergelijken we de samenstelling van de aanwervingen onder de Brusselaars naar origine met die van de aanwervingen onder de Vlamingen en Walen. Hierbij valt op dat het belang van de Brusselaars met Belgische origine in het totaal van de aanwervingen vele malen groter is onder de deze twee gewesten. Terwijl onder de nieuw aangeworven Brusselaars ongeveer 19% van Belgische afkomst is, bedraagt dit onder de nieuw aangeworven Vlamingen en Walengewest respectievelijk 61% en 55%. Onder de Brusselaars worden dus veel meer personen van vreemde origine (EU15, EU28, Maghreb, Turks, Sub-Sahara-Afrika en andere) aangeworven.

Figuur b1.6 Samenstelling van de aanwervingen onder de Brusselaars, Vlamingen en Walen & samenstelling van de bevolking op actieve leeftijd in het BHG, VG en WG, naar origine (% , 2018-2019)

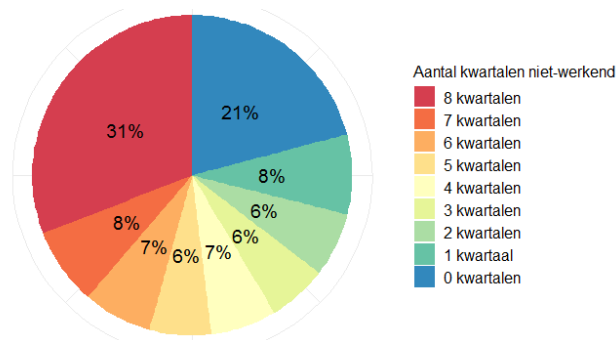


b1.5 Inactiviteitsduur: aantal kwartalen niet-werkend gedurende de twee jaar voor aanwerving – mét socio-economische positie ‘andere’

Figuur b1.7 geeft de verdeling van de aanwervingen weer naar inactiviteitsduur gedurende de periode van twee jaar voor aanwerving. Herinner dat onder ‘inactief’ hier zowel een werkzoekende positie als een inactieve positie wordt begrepen. De Brusselaars die één of meerdere kwartalen tot de socio-economische positie ‘andere’ behoorden tijdens deze periode van twee jaar voor aanwerving, worden in deze grafiek wel opgenomen. Deze grafiek vergelijken we met figuur 1.22 uit sectie 1.3, waar alle Brusselaars die gedurende de twee jaar voor aanwerving één of meerdere kwartalen tot de socio-economische positie ‘andere’ behoorden, niet werden meegenomen.

Het aandeel Brusselaars dat gedurende de twee jaar voor aanwerving aan het werk was, is - zoals in lijn met de verwachtingen - lager wanneer de socio-economische positie ‘andere’ wel wordt opgenomen. Zo’n 21% van de Brusselaars was gedurende twee jaar voor aanwerving steeds aan het werk, al dan niet in dezelfde job. In figuur 1.22 was dit percentage zo’n 40%. Het aandeel Brusselaars dat gedurende de periode van twee jaar voor aanwerving één of meerdere kwartalen niet actief was, is hoger. In figuur b1.7 is zo’n 31% van de Brusselaars acht kwartalen voor aanwerving niet aan het werk. In figuur 1.22 was dit ‘slechts’ 20%.

Figuur b1.7 Verdeling van de nieuw aangeworven Brusselaars naar inactiviteitsduur (i.e. het aantal kwartalen gedurende de twee jaar voor aanwerving dat de Brusselaar werkzoekend/inactief was) – mét de positie 'andere'(% , 2018-2019)



Bron RSZ & KSZ; bewerking HIVA-KU Leuven

bijlage 2 Hoofdstuk 2: analyse van de transitiebewegingen

b2.1 Transitiemogelijkheden drie jaar na aanwerving & één jaar na uitstroom, naar arbeidsintensiteit van het huishouden: analyse zonder alleenstaanden

Tabel b2.1 Transitiemogelijkheden van de Brusselaars drie jaar na aanwerving naar arbeidsintensiteit van het huishouden – zonder alleenstaanden, gecontroleerd voor job-en werknemerskenmerken (% , jaren 2014-2016)

Arbeidsintensiteit	Blijf	Opwaartse mobiliteit	Neerwaartse mobiliteit		Neutrale mobiliteit	Andere
			Lager brutoloon	Werkloos/niet actief		
0-20%	23,4	16,6	11,5	27,1	5,1	16,2
20-40%	28,1	19,7	12,3	22,4	5,2	12,4
40-60%	29,2	20,3	11,7	20,9	5,2	12,7
60-80%	32,8	21,4	12,3	17,7	5,8	9,9
80-100%	36,3	23,8	10,4	15,4	5,2	8,8

Bron RSZ en KSZ; bewerking HIVA-KU Leuven

Tabel b2.2 Transitiemogelijkheden van de Brusselaars één jaar na uitstroom naar arbeidsintensiteit van het huishouden – zonder alleenstaanden, gecontroleerd voor job-en werknemerskenmerken (% , jaren 2014-2018)

Arbeidsintensiteit	Blijf	Opwaartse mobiliteit	Neerwaartse mobiliteit		Andere
			Lager brutoloon	Werkloos/niet actief	
0-20%	3,8	8,5	16,1	48,1	23,5
20-40%	7,0	13,6	20,7	38,2	20,5
40-60%	8,0	15,4	23,8	33,1	19,7
60-80%	9,5	18,6	26,5	30,5	14,9
80-100%	13,1	24,6	33,7	20,9	7,6

Bron RSZ en KSZ; bewerking HIVA-KU Leuven 48,1%

Referenties

- Benach, J., & Muntaner, C.** (2007). Precarious employment and health: developing a research agenda. *Journal of Epidemiology & Community Health*, 61(4), 276-277.
- Bertrand-Cloodt, D., Cörvers, F., Kriechel, B., & van Thor, J.** (2012). Why do recent graduates enter into flexible jobs?. *De Economist*, 160(2), 157-175.
- Braes, S., Herremans, W.** (2012). Inhoudelijke analyse Datawarehouse AM&SB: Low Work Intensity at Household Level. Steunpunt Werk. https://www.ksz-bcss.fgov.be/nl/dwh/dwh_page/content/websites/datawarehouse/others/lwi-indicator.html
- Centrale Raad voor het Bedrijfsleven.** (2009). Documentatienota betreffende de problematiek van de geografische arbeidsmobiliteit. <https://www.ccecrb.fgov.be/dpics/fichiers/nl/doc09-1249.pdf>
- Cockx, B., & Picchio, M.** (2012). Are short-lived jobs stepping stones to long-lasting jobs?. *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 74(5), 646-675.
- De Maesschalck, F., De Rijck, T., & Heylen, V.** (2015). Over de grens: sociaal-ruimtelijke relaties tussen Brussel en Vlaams Brabant. *Brussels Studies. La revue scientifique pour les recherches sur Bruxelles/Het wetenschappelijk tijdschrift voor onderzoek over Brussel/The Journal of Research on Brussels*.
- Goesaert, T., Vandekerckhove, T., & Struyven, L.** (2019). Transitie op de arbeidsmarkt en dynamiek van loopbanen. Een ruimere analyse op basis van longitudinale steekproefdata (1996-2015). Leuven: HIVA.
- Hyatt, H.R. & Spletzer, J. R.** (2017). "The recent decline of single quarter jobs," *Labour Economics*, Elsevier, vol. 46(C), pages 166-176.
- KSZ.** (2022a). Datawarehouse | Nomenclatuur van socio-economische positie. Datawarehouse - Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid. Geraadpleegd op 22 mei 2022, van <https://www.ksz-bcss.fgov.be/nl/dwh/variabledetail/kruispuntbank-van-de-sociale-zekerheid/Variables/nomenclatuur-van-socio-economische-positie-1.html?filter=name&institution=&sources=&themes=>
- KSZ.** (2022b). Datawarehouse | Prestatietype. Datawarehouse - Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid. Geraadpleegd op 22 mei 2022, van <https://www.ksz-bcss.fgov.be/nl/dwh/variabledetail/rijksdienst-voor-sociale-zekerheid/Variables/prestatietype-4.html?filter=name&institution=&sources=&themes=>
- Schmid, G.** (2017). Transitional labour markets: Theoretical foundations and policy strategies. *The new Palgrave dictionary of economics*, 1-15.
- Struyven, L.** (2019, 21 mei). Heb ook oog voor de goede kant van de Brusselse arbeidsmarkt. *De Tijd*. <https://www.tijd.be/opinie/algemeen/heb-ook-oog-voor-de-goede-kant-van-de-brusselse-arbeidsmarkt/10128607.html>
- Struyven, L., & Goesaert, T.** (2018). Zeer kortlopende jobs, een al dan niet vermeende trend op de Belgische arbeidsmarkt. *Over. werk. Tijdschrift van het Steunpunt WSE*, 28(1), 145-155.
- Verhetsel, A., Beckers, J., & De Meyere, M.** (2018). Assessing daily urban systems: A heterogeneous commuting network approach. *Networks and Spatial Economics*, 18(3), 633-656.
- view.brussels & actiris.brussels.** (2015). ViewStat. ViewStat. Geraadpleegd op 22 mei 2022, van https://viewstat.actiris.brussels/viewstat_help_NL_WZ_NWWZ.html#:~:text=Dit%20zijn%20personen%20zonder%20betaalde,%20Dbureau%20voor%20de%20statistiek.
- view.brussels.** (2018). De arbeidsmarkt in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. https://www.actiris.brussels/media/42fdhrh/view_etat-des-lieux-2018_nl_vf-h-B93813DE.pdf
- view.brussels.** (2020). Stand van zaken - de arbeidsmarkt in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. https://www.actiris.brussels/media/210bzjt0/2020_11_view_brussels_stand-van-zaken-h-A027FC1D.pdf