
Gepubliceerd

Arbeidsmarkt

De realiteit van de nieuwe loopbaan longitudinaal bekeken

Kuppens, A., Mortelmans, D. (2004). *Longitudinale loopbaananalyse met sequentie-analyse*. In D. Mortelmans, R. Doutrelepon, M-T. Casman, (Reds.), *Elf jaar uit het leven in België: socio-economische analyses op het Gezinsdemografisch Panel PSBH* (pp. 377-410). Gent: Academia Press.

De levenslange vaste loopbaan behoort tot het verleden. Bepaalde trends op de arbeidsmarkt zoals de flexibilisering van arbeid, de globalisering van de economie, de opkomst van uitzendarbeid en deeltijds werk, ... maar ook maatschappelijke evoluties, liggen aan de basis van deze evolutie. Om zicht te krijgen op dit veranderende loopbaanconcept, werd door de onderzoeksgroep Gezinsdemografisch Panel (PSBH) een loopbaantypologie opgesteld. Deze typologie wil de veelheid aan mogelijke loopbanen die individuen ondernemen in kaart brengen en gebruikt daarvoor het PSBH-panelbestand.¹

Probleemstelling en theoretisch kader

De klassieke loopbaan is in sterke mate aan verandering onderhevig. Het traditionele mannelijke kostwinnermodel behoort tot de geschiedenis. Kenmerkend voor deze nieuwe loopbanen is het toegenomen aantal en de aard van de transities die een persoon onderneemt. Meer dan vroeger maken mensen overgangen naar andere statuten, verwisselen ze van bedrijf of van sector of gaat men op nieuw studeren.

De transitionele arbeidsmarkttheorie van Schmid (1998; 2002) biedt een dynamisch kader om deze evolutie in beeld te brengen. Centraal in zijn theorie staat het concept van de 'transitionele arbeidsmarkt': transities op de arbeidsmarkt zijn niet nieuw maar kunnen gepaard gaan met ernstige moeilijkheden. Denken we maar aan de overstap van werk naar werkloosheid. In zijn theorie pleit hij voor het vereenvoudigen van transities van en naar de arbeidsmarkt. Niet dit beleidsaspect, noch zijn theoretisch kader vormden het onderwerp van voorliggend onderzoek. Belangrijk is zijn impliciete pleidooi om de arbeidsmarkt dynamisch te benaderen.

In opdracht van de FOD Wetenschapsbeleid voeren de Vlerick Leuven Gent Management School, de rechtsfaculteit van de Universiteit Antwerpen en de onderzoeksgroep PSBH een onderzoek uit naar het begrip 'loopbaan'. Dit interdisciplinair onderzoek focust vanuit de transitietheorie van Schmid op de bestaande transities die op de Belgische ar-

beidsmarkt gebeuren en de verschillende moeilijkheden die individuen daarbij ervaren vanuit juridisch en ondernemings specifiek vlak. De eerste fase van dit onderzoek bestaat uit het longitudinaal in kaart brengen van loopbanen en de transitie die daarbij gemaakt worden.

De centrale gedachte in het transitie model van Schmid is het feit dat mensen niet in één sfeer thuishoren, maar levenssferen combineren en zich voortdurend tussen sferen bewegen. Hierbij maakt hij een onderscheid tussen opleiding, huishouden, tewerkstelling, werkloosheid en pensioen (Schmid, 1998). Deze dynamische benadering vormt de aanzet tot de analyse van loopbaantrajecten. Het gelijktijdige karakter van transitie maakt het kader analytisch complex. Om die reden wordt het afgeleide stromenmodel van Theeuwes (2001) gehanteerd waarin de verschillende sferen waartussen individuen transitie maken, scherper afgebakend zijn. Theoretisch wordt het originele model gereduceerd, maar analytisch levert dit een duidelijker werkkader. Concreet worden in het onderzoek zes transitie onderscheiden die de overgang vormen tussen vijf mogelijke toestanden waarin een individu zich kan bevinden op de arbeidsmarkt: het verrichten van arbeid, het verzorgen van het huishouden, het volgen van een opleiding, het zoeken naar

een baan (werkloosheid) en het met pensioen zijn (zie ook: Theeuwes, 2001). De nadruk in dit transitie model ligt op de fase van tewerkstelling. Ook transitie tussen de randfasen zijn mogelijk, maar vormen niet de centrale focus in de analyse.

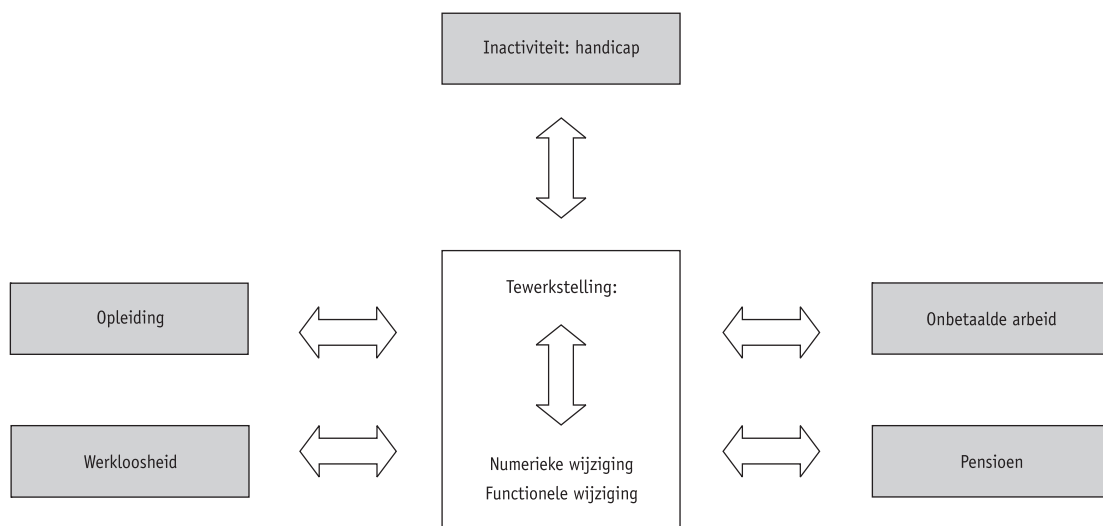
Operationalisering en methodologie

Het transitie model dient als basis voor de analyse. Eén bijkomende aanpassing werd nog uitgevoerd: 'inactiviteit' werd als categorie opgesplitst naar inactiviteit omwille van een handicap en inactiviteit als gevolg van pensionering. Deze categorieën steunen enerzijds op institutionele definities, anderzijds op de mogelijkheden en beperkingen van de PSBH-data. Dit levert een analytisch basisschema op zoals voorgesteld in figuur 1.

Op basis van de volwassenenvragenlijst van het PSBH, die ondermeer polst naar de arbeidssituatie van respondenten, worden 3 743 respondenten ingedeeld volgens de zes statuten: opleiding, werkloosheid, onbetaalde arbeid, inactiviteit omwille van handicap, inactiviteit omwille van pensioen en tewerkstelling. Dit gebeurt voor de eerste negen golven (1992-2000) die bij aanvang van het onderzoek beschikbaar waren. Dit alles resulteert in een

Figuur 1.

Loopbaantransities binnen de arbeidsmarkt.



globaal beeld van de carrière van alle meewerkende steekproefpersonen voor de periode 1992-2000.

Het doel van de analyse is het opstellen van een loopbaantypologie op basis van deze longitudinale loopbaangegevens. Daarvoor werd gezocht naar een methode die rekening houdt met het longitudinale en diverse karakter van een loopbaan. De methode moest eveneens in staat zijn deze diverse loopbanen in types onder te brengen. De meest aangewezen techniek die aan deze voorwaarden voldoet is de Sequentieanalyse en meer specifiek de techniek van 'Optimal Matching Analysis' (OMA). OMA neemt de loopbaan van elke respondent als geheel in de analyse op en berekent voor alle paren van loopbaansequenties in welke mate de sequentie van persoon A verschilt van die van

persoon B. Dit resulteert in een afstandsmatrix waarbij alle loopbanen tot elkaar uitgedrukt worden in intervalafstanden. In een tweede stap worden deze afstanden in een clusteranalyse opgenomen met als doel de data te ordenen tot homogene groepen of concreter, verschillende loopbaantypes (zie Abbott, 1983).

Resultaten: de loopbaantypologie

Na inhoudelijke interpretatie van de resultaten van de clusteranalyse wordt geopteerd voor zeventien clusters. Binnen deze zeventien clusters vallen vier grote groepen te onderscheiden: de studenten en intreders (15,8%), de tewerkgestelde respondenten (36,3%), de werkonderbrekers (16,3%) en de uittre-

Tabel 1.

Gewogen verdeling van de respondenten over de loopbaantypes.

Loopbaantype	Frequentie	Percentage
Groep 1: Studenten en intreders (N=673)		
Student	297	7,0%
Intreders:		
– Vlotte intreder	128	3,0%
– Moeizame intreder	64	1,5%
– Hoppende intreder	119	2,8%
– Teruggekeerde student	65	1,5%
Groep 2: Tewerkgestelden (N=1 545)		
Vaste, voltijdse tewerkstelling	778	18,3%
Hoppers:		
– Jobhopper	355	8,3%
– Regimehopper	246	5,8%
– Combinatiehopper	146	3,4%
– Hypertransitionele hopper	20	0,5%
Groep 3: Werkonderbrekers (N=693)		
Werkonderbrekers:		
– Onbetaalde werkonderbreker	343	8,1%
– Werkloze werkonderbreker	248	5,8%
– Inactieve gehandicapte werkonderbreker	102	2,4%
Groep 4: Gepensioneerden en uittrekers (N=1 346)		
Gepensioneerde	644	15,1%
Uittrekers:		
– One-step uittreder	344	8,1%
– Multi-step uittreder	311	7,3%
– Werkhervattende uittreder	47	1,1%

ders en gepensioneerden (31,6%). Deze groepen worden in detail bekeken om een duidelijk beeld te schetsen van de opbouw van de typologie.

Groep 1: Studenten en intreders (15,8%)

De eerste, duidelijk af te bakenen groep wordt gevormd door respondenten die aan het begin van hun loopbaan staan. Sommige respondenten zijn in de loop van de onderzoeksperiode steeds student geweest. Anderen waren in 1992 nog student en hebben op een bepaald moment hun opleiding beëindigd om te gaan werken. Vooral deze laatste groep interesseert ons vermits ze een zicht geeft op de wijze waarop respondenten de overgang van opleiding naar werk maken.

De *vlotte intreders* zetten na hun opleiding rechtstreeks de stap naar tewerkstelling. Bovendien is deze groep bijna altijd voltijds tewerkgesteld.

Voor de *moeizame intreders* verliep deze intrede minder vlot: meestal komt men na de studies in het werkloosheidsstatuut terecht. Deze werkloosheidsperiode overschrijdt zelden een termijn van twee jaar. Vaak vindt men dan eveneens een voltijdse job. Omdat in de analyses met jaarlijkse metingen gewerkt wordt, is het aannemelijk dat deze groep onderschat wordt. Personen die binnen de periode van één jaar hun studies beëindigen, werkloos zijn en beginnen werken worden in de groep vlotte intreders gecategoriseerd.

Bij de *jobboppende intreders* wordt de eerste voltijdse baan snel geruild voor een nieuwe voltijdse tewerkstelling. Ook hier gaat het vaak om een opvolging van voltijdse jobs. Een aantal hopen startende starters vertonen wel een korte periode (maximaal één jaar) van werkloosheid bij hun intrede.

Een beperkte groep respondenten keert na een korte tewerkstellingsfase terug naar een opleiding. De beperkte beroepsactieve fase van deze *terugkerende studenten* is vaak turbulent. Na de opleiding wordt een veelkleurig traject op de arbeidsmarkt afgelegd waarbij heel uiteenlopende statuten gecombineerd worden (voltijdse tewerkstelling, deeltijds regime, wijzigingen van job en werkloosheid) waarna men terug zijn studies aanvat.

Groep 2: Tewerkgestelden (36,3%)

De grootste groep respondenten is gedurende negen jaar aan het werk. Binnen deze groep zijn twee verschillende loopbaantrajecten te onderscheiden afhankelijk of men stabiel in één bepaalde baan blijft werken, of eerder wijzigt in de loop van de onderzoeksperiode.

De *stabiele loopbaan* wordt gekenmerkt door negen jaar voltijds werken in dezelfde job. Dit blijft een dominant patroon op de arbeidsmarkt. Zeker in vergelijking met deeltijds werk dat nagenoeg niet aanwezig is als stabiel statuut. Dit loopbaantype leunt het meest aan bij de traditionele loopbaan.

Naast een modewoord is *jobhoppen* ook een realiteit op de arbeidsmarkt. De transitie naar een nieuwe, voltijdse baan typeert deze cluster. Dit gebeurt voornamelijk in het voltijdse statuut, deeltijdse jobhoppers zijn zeldzaam. Er bestaat een onderscheid tussen personen die eenmaal een nieuwe job opnemen en rasechte 'hoppers' die binnen een periode van negen jaar regelmatig een nieuwe baan opzoeken. Hierbij dient opgemerkt te worden dat jobhoppen niet altijd een persoonlijke keuze is.

Vol- en deeltijds werk afwisselen, is eveneens een vaak voorkomend patroon. Dit *'regimehoppen'* komt hoofdzakelijk binnen dezelfde job voor. Binnen het kader van een vaste job wisselen periodes van vol- en deeltijdse tewerkstelling elkaar af.

Opvallend is het korte termijn karakter van deeltijds werk. Deeltijds werk blijkt dus een tijdelijke strategie binnen het loopbaanverloop. Ook hier geldt de opmerking dat de keuze voor deeltijds werk niet noodzakelijk een persoonlijke, weloverwogen strategie is, maar ook een noodzaak kan zijn.

Een kleine groep (3,4%) combineert job- en regimehoppen. Deze *combinatiehoppers* wisselen tegelijk óf achtereenvolgens van job en arbeidsregime. Dit zijn zeer transitionele loopbanen, er worden talrijke transitie ondernomen.

Niet in alle loopbanen is een duidelijk patroon terug te vinden. Deze onsamenhangende tewerkstellingstypes worden samen gebracht onder de noemer *'hypertransitionele loopbanen'*. Deze groep

moet als een zekere 'rest'categorie aanzien worden waarin moeilijk te plaatsen loopbanen ondergebracht worden.

Groep 3: Werkonderbrekers (16,3%)

De derde hoofdcategorie in de typologie bevat respondenten wiens werk om een of andere reden onderbroken werd.

Bij de *onbetaalde werkonderbreker* wordt de loopbaan onderbroken voor een periode van onbetaalde arbeid. In het geval van tijdskrediet, gaat het om een onderbreking van één jaar. Anderen onderbreken hun loopbaan voor langere periode. Ook het herhaaldelijk maar telkens voor korte termijn onderbreken van de loopbaan door middel van onbetaalde arbeid komt voor. De meerderheid van de loopbaanonderbrekers neemt vervolgens zijn oude job weer op. Naast de kortlopende onderbrekers, wordt ook de kleine groep respondenten die gedurende negen jaar binnen onbetaalde arbeid blijven, in deze cluster geplaatst.

Binnen de groep van *werkloze werkonderbrekers* kan je een onderscheid maken tussen langdurige werklozen en tijdelijk werklozen. Hoewel permanente werkloosheid zelden voorkomt, komt toch een duidelijke groep langdurig werklozen in deze cluster naar voor. Langdurige werkloosheid blijkt vaak een zaak van wederkerende werkloosheid te zijn. Indien men na een periode van inactiviteit opnieuw begint te werken, is dit niet zelden van beperkte duur. Hervallen in werkloosheid is een realiteit op de arbeidsmarkt.

De tijdelijke werklozen onderscheiden zich duidelijk van de langdurig werklozen: na een beperkte werkloosheidsperiode nemen zij opnieuw dezelfde vaste (voltijdse) job op.

Een aparte cluster wordt gevormd rond de *inactieve gehandicapten*, al is dit statuut lang niet stabiel over de jaren heen. Enkel voor een beperkte groep is het gehandicaptenstatuut een langdurige of permanente status. Inactiviteit omwille van een handicap wordt echter heel regelmatig afgewisseld door korte perioden van tewerkstelling, werkloosheid of pensionering. Hoewel het als een contradictie klinkt, blijkt dus dat werkonbekwaamheid van tijdelijke aard kan zijn. De inactiviteit wordt dan on-

derbroken door een vol- of deeltijdse job of werkloosheid. Meestal wordt de inactiviteit voorafgegaan door voltijds werk of werkloosheid en wordt de inactiviteit gevolgd door het pensioen.

Groep 4: Gepensioneerden en uittreeders (31,6%)

Het *pensioen* behoort tot de statuten die zwaar doorwegen in de groep die geen enkele transitie onderneemt. Dit statuut heeft een zeer stabiel karakter. Een aanzienlijk deel van de respondenten is op pensioen.

Naast de gepensioneerden gaat ongeveer acht procent van de respondentengroep in de loop van de onderzoeksperiode op pensioen. De overstap vanuit vaste, voltijdse tewerkstelling naar het pensioen gebeurt bij deze personen in één stap. Zonder terugkeer stapt deze *one-step uittreder* uit de arbeidsmarkt. Het dominante patroon in deze groep is de carrière met een vaste, voltijdse job waarna het pensioen ingaat.

In tegenstelling tot de kordate overstap naar het pensioen, is voor de *multi-step uittreder* de overstap naar pensionering minder vanzelfsprekend. Het pensioen wordt dan enkele jaren afgewisseld met andere statuten. Vooral onbetaalde arbeid en het pensioen komen vaak samen voor in deze cluster. Daarnaast gaat dit twijfelend patroon ook wel eens samen met een handicap. Er is geen sprake van een duidelijke overstap, beide statuten worden afgewisseld.

Bij nadere analyse blijkt dat dit patroon veeleer toegeschreven kan worden aan een interviewereffect dan aan een reële vorm van uitstappen uit de arbeidsmarkt. Immers, deze groep bevat nogal wat huisvrouwen die in navolging van hun partner het statuut pensioen vermeldden tijdens de pensionering van die partner en enkele jaren later weerom onbetaalde arbeid opgeven. Dit patroon kan zich enkele jaren herhalen waardoor de pensionering ogenschijnlijk grillig verloopt.

Een kleine groep keert terug naar de arbeidsmarkt: de *werkbervattende uittreder*. Waarschijnlijk doet dit patroon zich voornamelijk voor onder de personen op prepensioen. De laatste jaren van tewerkstelling zijn dan niet noodzakelijk voltijds werk.

Ook werkonderbreking door onbetaalde arbeid of eventueel deeltijds werk komen voor als laatste werkjaar. Vaak wordt dezelfde job in een voltijds statuut weer opgenomen. De 'wedertewerkstelling' is echter meestal van korte duur. Het gaat om een periode van één of twee jaar waarna men duidelijk kiest voor het pensioen. Voor de meerderheid blijft het ook bij een eenmalige terugkeer.

Besluit

In deze bijdrage stelden we kort de loopbaantypologie voor die opgesteld werd op basis van de eerste negen golven van het Belgische Gezinsdemografisch Panel. Hoewel het opstellen van de typologie slechts een eerste stap is in het begrijpen van het veranderende patroon van de Belgische loopbanen, kunnen we toch één belangrijke vaststelling doen. De traditionele, vaste, voltijdse loopbaan is nog steeds prominent aanwezig. Niet minder dan 18% van de respondenten (en die omvatten de hele bevolking, niet enkel de beroepsbevolking) valt binnen dit loopbaantype. Wanneer we bij de respondenten met een vaste betrekking ook nog de gepensioneerden en de studenten in reenschap brengen, zien we dat 40% van de onderzochte personen tijdens de onderzoeksperiode (1992-2000) geen enkele transitie maakte.

Dit neemt niet weg dat bepaalde indicatoren op de aanwezigheid van nieuwe loopbaanpatronen wijzen. Zowel bij de jonge generatie van intreders als bij de tewerkgestelden kunnen we telkens loopbaantypes onderscheiden die als snel wisselend of hoppend kunnen omschreven worden. Concreet gaat het om bijna 10% van de totale steekproef wat aangeeft dat een zeker segment van de arbeidsmarkt op een periode van negen jaar regelmatig van baan of regime wisselt.

Verder onderzoek

Een volgende (logische) stap in het project is het begrijpen van wie in welke loopbaan terecht komt. Immers, loopbanen komen niet 'random' voor maar zijn gelinkt aan bepaalde kenmerken. In verdere analyses zal dan ook worden nagegaan welke de determinanten zijn van deze loopbaanpatronen.

Leen Heylen
Dimitri Mortelmans
Annelien Kuppens
Universiteit Antwerpen
Onderzoeksgroep PSBH

Noot

1. Panel Studie van Belgische Huishoudens (zie www.psbh.be).

Bibliografie

- Abbott, A. (1983). Sequences of social events: concepts and methods for the analysis of order in social processes. *Historical methods*, 16(4), pp. 129-147.
- Schmid, G. (1998). *Transitional labour markets: a new European employment strategy*.
- Schmid, G. (2002). Towards a theory of transitional labour markets. In: G. Schmid, B. Gazier, (Eds.), *The dynamics of full employment: social integration through transitional labour markets*. (pp. 151-195) Cheltenham: Elgar.
- Theeuwes, J. (2001). *Toekomst van de arbeidsmarkt*. 's Gravenhage: Elsevier.