
Een baan voor het leven?

Over jobanciënniteit en arbeidsmobiliteit op de Vlaamse arbeidsmarkt

Is de 'baan voor het leven' verleden tijd? Zijn we geleidelijk aan tot een arbeidsmarkt gekomen waarbij werknemers zich minder lang binden aan eenzelfde werkgever of waarbij werkgevers door veranderende marktomstandigheden minder in staat zijn om stabiele, vaste jobs te garanderen? Kortom, wordt de flexibele loopbaan stilaan de nieuwe norm? In dit artikel gaan we na of er inderdaad sprake is van een verschuiving van een vaste naar een flexibele loopbaan, door te kijken hoe de gemiddelde jobanciënniteit is geëvolueerd over de voorbije decennia. We kunnen immers verwachten dat een tendens naar flexibele loopbanen tot uiting komt in een daling van de gemiddelde jobanciënniteit, oftewel de duur dat mensen eenzelfde job uitoefenen. Eens dit in kaart is gebracht, overlopen we een aantal factoren die mogelijk een invloed hebben gehad op deze evolutie. Tot slot plaatsen we de Vlaamse en Belgische situatie in een Europees perspectief.

uit de Labour Force Survey (LFS) en de Belgische tak hiervan, de Enquête naar de Arbeidskrachten (EAK). Deze hebben als voordeel dat ze ver in de tijd teruggaan, zodat we een langetermijnperspectief kunnen inbrengen. Bovendien laten ze toe om vergelijkingen met andere Europese landen te maken.

Figuur 1 toont de evolutie van 1992 tot 2013 van de gemiddelde jobanciënniteit voor werkende Vlamingen tussen 15 en 64 jaar, waarbij zowel de totale als de evolutie per geslacht weergegeven wordt.

We merken op dat tussen 1992 en 2013 de totale gemiddelde jobanciënniteit redelijk stabiel is gebleven. In 1992 zat de Vlaming gemiddeld 11,1 jaar in zijn toenmalige job. In 2013 was dit licht gestegen tot 11,4 jaar. Deze lichte stijging is volledig toe te wijzen aan de vrouwen. Die hadden in 1992 een duidelijk lagere jobanciënniteit dan de mannen (9,7 versus 12,0), maar in 2013 is dat verschil bijna volledig weggewerkt (11,2 versus 11,6). Bij de mannen stellen we daarentegen een lichte daling van de gemiddelde jobanciënniteit vast.

Evolutie jobanciënniteit

We starten de analyse met een blik op de evolutie van de gemiddelde jobanciënniteit. Met deze indicator geven we weer hoe lang de zittende werknemers en zelfstandigen gemiddeld aan het werk zijn in de huidige job. Om de gemiddelde jobanciënniteit te berekenen, kijken we bij alle werkenden naar het jaar waarin de huidige job begon en berekenen we de totale duurtijd van de jobs uitgedrukt in jaren. Hiervoor maken we gebruik van gegevens

Figuur 1.

Evolutie van de gemiddelde jobanciënniteit (15-64 jaar), totaal en naar geslacht (Vlaams Gewest; 1992-2013)



Bron: Algemene Directie Statistiek – Statistics Belgium EAK, Eurostat LFS (Bewerking Steunpunt WSE)

Figuur 1 vertelt evenwel niet het volledige verhaal, aangezien er geen rekening wordt gehouden met de (veranderde) leeftijdsamenstelling van de werkende bevolking. Tussen 1992 en 2013 is de Vlaamse beroepsbevolking immers sterk vergrijsd, wat een opwaarts effect heeft op de gemiddelde jobanciënniteit, aangezien ‘oudere’ werknemers doorgaans een hogere jobanciënniteit hebben. Om dit effect uit te zuiveren, tonen we in figuur 2 de evoluties per leeftijdsgroep (respectievelijk de 15- tot 24-jarigen, de 25- tot 49-jarigen en de 50- tot 64-jarigen).

Het valt direct op dat in figuur 2 alle curves dalend zijn, zowel voor de mannen als de vrouwen. We zien logischerwijze ook dat hoe ouder de leeftijdsgroep, hoe hoger de gemiddelde jobanciënniteit. Bij de jonge werkenden ligt deze zeer laag, aangezien zij nog niet de kans hebben gehad om veel anciënniteit op te bouwen. In 2013 hadden de mannen onder hen gemiddeld 1,7 jaar op de teller in hun job. Bij de vrouwen ging het om 1,5 jaar. Vijftigplussers zijn over het algemeen al veel langer actief op de arbeidsmarkt, wat ook tot uiting komt in een gemiddeld

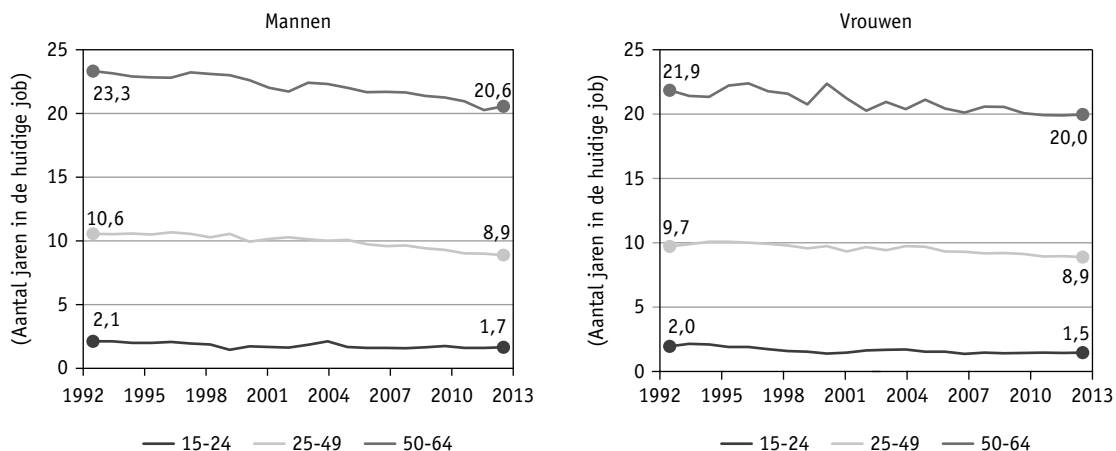
hogere jobanciënniteit (20,6 jaar voor de mannen en 20,0 jaar voor de vrouwen in 2013). Doordat er tussen 1992 en 2013 ongeveer een verdubbeling van het aantal werkende 50- tot 64-jarigen plaatsvond, weegt deze groep steeds zwaarder door bij de totale jobanciënniteit, zoals berekend in figuur 1. Zo verkrijgen we dat, ondanks een duidelijke daling binnen elke leeftijdsgroep,¹ de totale jobanciënniteit redelijk goed standhoudt en zelfs stijgt bij de vrouwen. Hier speelt dus een samenstellingseffect, waarbij de werkende bevolking uit steeds meer 50-plussers bestaat die een hogere jobanciënniteit hebben. Indien we rekening houden met de leeftijdsamenstelling van de werkende bevolking, lijkt er dus een gestage dalende tendens te bestaan wat betreft de gemiddelde jobanciënniteit in Vlaanderen.

Mogelijke verklaringen voor dalende jobanciënniteit

Uit figuur 2 blijkt dus dat de gemiddelde duurtijd van de jobs afneemt. Wat zit hierachter? Wordt er vaker van de ene job naar de andere job gesprongen?

Figuur 2.

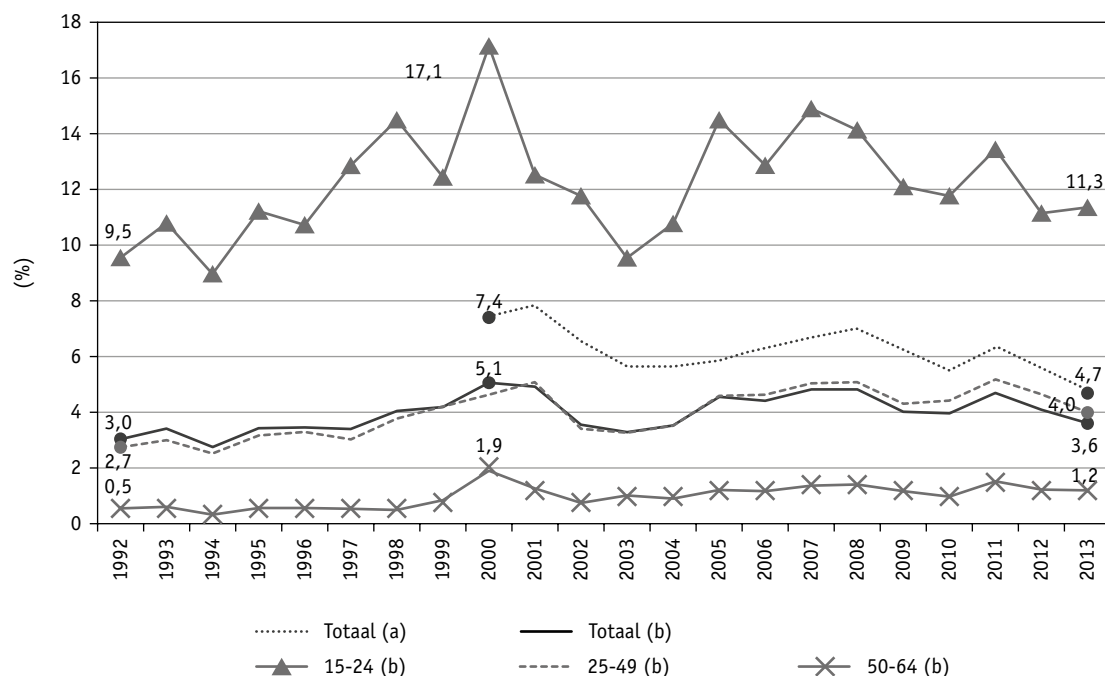
Evolutie van de gemiddelde jobanciënniteit per leeftijdsgroep en geslacht (Vlaams Gewest; 1992-2013)



Bron: Algemene Directie Statistiek – Statistics Belgium EAK, Eurostat LFS (Bewerking Steunpunt WSE)

Figuur 3.

Evolutie van de jobmobiliteit, totaal en per leeftijdsgroep (Vlaams Gewest; 1992-2013)

**Noten:**

- Totaal (a): jobmobiliteit (15-64) als percentage werkenden die aangeven dat ze een jaar voordien een andere betrekking hadden.
- Totaal (b): jobmobiliteit (20-64) als percentage werkenden die aangeven dat ze minder dan twaalf maanden tewerkgesteld zijn in de huidige job, maar het vorige jaar ook al werkten.
- Jobmobiliteit binnen leeftijdsgroepen is berekend volgens methode (b).

Bron: Algemene Directie Statistiek – Statistics Belgium EAK, Eurostat LFS (Bewerking Steunpunt WSE)

Wijst dit op een evolutie naar meer onderbroken of instabieler loopbanen, waarbij periodes van werkloosheid steeds vaker voorkomen? Of heeft het misschien louter te maken met een opschuiving van de intredeleeftijd op de arbeidsmarkt, zonder dat dit wijst op meer mobiliteit? Hieronder overlopen we deze drie mogelijke verklaringen.

Meer jobmobiliteit?

Een eerste mogelijke verklaring is dat werkenden steeds frequenter van job veranderen, waardoor ze minder jobanciënniteit kunnen opbouwen. Dit zou tot uiting moeten komen in een toename van de jobmobiliteit. Om de jobmobiliteit te meten, kijken we naar de werkenden die in de periode van een jaar van job veranderden. Voor de concrete afbakening hiervan hanteren we twee werkwijzen. Ten eerste kijken we in de EAK naar de retrospectieve vraag die peilt naar de socio-economische situatie van een jaar voor de enquête. Werkenden die aangeven dat ze een jaar voordien een andere betrekking dan de huidige hadden, beschouwen we als jobmobiel. Dit is de indicator die we voorheen op het Steunpunt WSE gebruikten om de jobmobiliteit aan te duiden (zie De Winne, Stynen, Gilbert, & Sels, 2009 en Herremans & Vansteenkiste, 2010). Het nadeel hiervan is evenwel dat we met de gegevens waarover we beschikken slechts tot het jaar 2000 kunnen teruggaan. Daarom dat we de jobmobiliteit ook op een wijze berekend hebben waarbij we kunnen teruggaan tot 1992. Werkenden die aangeven dat ze minder dan twaalf maanden tewerkgesteld zijn in de huidige job, maar het vorige jaar ook al werkten, beschouwen we daarbij als jobmobiel omdat ze het voorbije jaar van job moeten veranderd zijn (anders hadden ze al minstens een jaar anciënniteit opgebouwd bij hun huidige werkgever). Beide methoden zijn in principe equivalent.² Toch zullen we zien dat de jobmobiliteit bij de eerste methode duidelijk hoger ligt. Een mogelijke verklaring hiervoor is dat deze methode beter in staat is om ook de interne mobiliteit (bij eenzelfde werkgever) te capteren.

Om een jobmobiliteitsgraad te bekomen, zetten we het aantal jobmobiele werkenden af tegen het totaal aantal werkenden. In figuur 3 geven we de evolutie van de jobmobiliteitsgraad volgens beide indicatoren weer. De eerst besproken indicator, die

start in het jaar 2000, duiden we met 'Totaal (a)' aan, de tweede indicator met 'Totaal (b)'. Voor de tweede indicator tonen we eveneens de evolutie voor de drie leeftijdsgroepen.

Tussen 1992 en 2000 is de jobmobiliteit bij de 15- tot 64-jarigen ('Totaal (b)') gestegen van 3,0% tot 5,1%. Over de periode 2000-2013, waarvoor we twee indicatoren hebben, zien we daarentegen eerder een daling. De twee indicatoren vertonen daarbij een gelijkaardig patroon, zij het dat het niveau 'Totaal (a)' steeds hoger ligt. De curves bevestigen eerder onderzoek van onder andere Herremans en Vansteenkiste (2010) dat aangeeft dat er geen duidelijke tendens naar meer of minder jobmobiliteit is, maar dat deze samenhangt met het conjunctuurverloop en daarbij een procyclisch karakter kent. In tijden van economische bloei, zoals eind jaren 90, ging de jobmobiliteit gestaag omhoog. In de nasleep van de recessie in 2001 en de financiële crisis in 2008 nam de jobmobiliteit daarentegen aanzienlijk af. Het lijkt erop dat hoe hoger de economische groei en de daarmee gepaard gaande jobcreatie, hoe meer kansen werkenden hebben (en grijpen) om van job te veranderen, wat tot een hogere jobmobiliteit leidt. Bovendien geldt omgekeerd mogelijk ook dat hoe lager de economische groei, hoe meer onzekerheid werknemers voelen en hoe sterker ze vasthouden aan de huidige job.

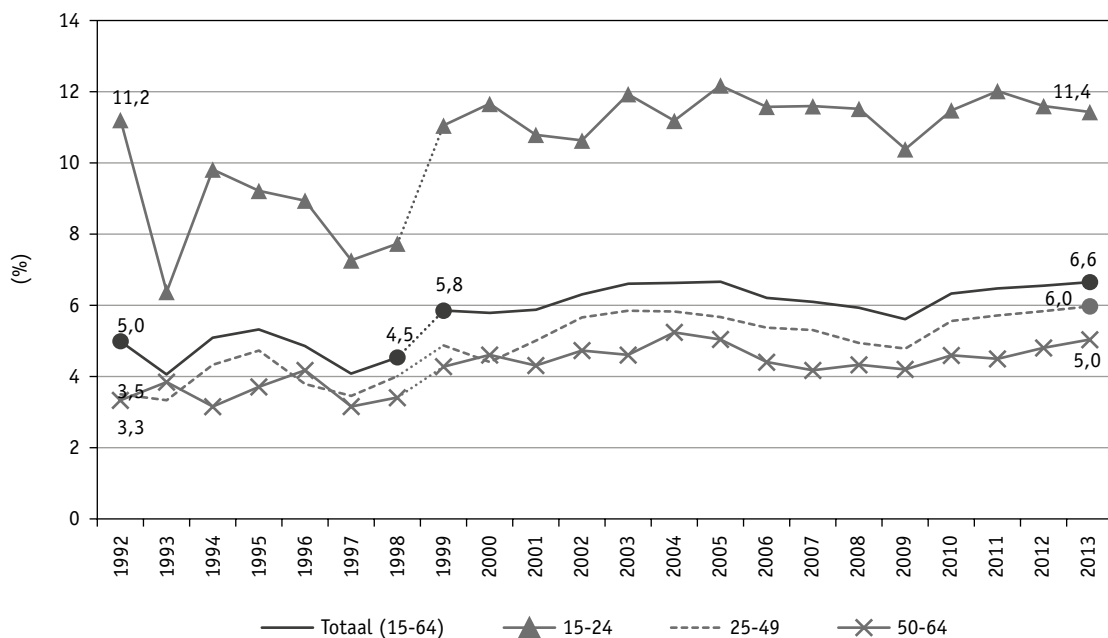
Bij de verschillende leeftijdsgroepen zien we hetzelfde procyclische patroon. De jobmobiliteit van de jonge werkenden ligt steeds het hoogst, met ruwweg een op tien die binnen het jaar van job veranderen. Onder de 50-plussers gaat het ongeveer om een op honderd werknemers. De meeste werknemers vallen evenwel onder de groep 25- tot 49-jarigen, wat maakt dat deze curve quasi gelijk loopt met de 'totale' curve.

Meer onderbroken loopbanen?

Naast de jobmobiliteit kan ook de zogenaamde 'socio-economische mobiliteit' een invloed hebben op de gemiddelde jobanciënniteit van werknemers. Terwijl we met de jobmobiliteit werk-werktransities vatten, verstaan we onder socio-economische mobiliteit de bewegingen tussen werk en niet-werk. Hierbij nemen we de twee bewegingen in rekening, dus van werk naar niet-werk en van

Figuur 4.

Evolutie van de socio-economische mobiliteit, totaal en per leeftijdsgroep (Vlaams Gewest; 1992-2013)



Noot: Tijdsreeksbreuk tussen 1998 en 1999 omwille van een definitiewijziging. Vanaf 1999 wordt iedereen die minstens één uur betaalde arbeid presteerde tijdens de referentieweek als werkende beschouwd, wat resulteerde in een hoger aantal werkenden, vooral in kleinere en minder stabiele jobs.

Bron: Algemene Directie Statistiek – Statistics Belgium EAK, Eurostat LFS (Bewerking Steunpunt WSE)

niet-werk naar werk. Om deze mobiliteit in kaart te brengen, delen we de bevolking op in werkenden en niet-werkenden (som van werklozen en inactieven) en gaan we na welke personen in de periode van een jaar van positie veranderden. Vervolgens berekenen we hun aandeel in de totale bevolking.

In figuur 4 tonen we de evolutie van de totale socio-economische mobiliteit en die van de drie leeftijdsgroepen. Door een breuk in de tijdreeks (zie noot onder figuur) moeten de perioden 1992-1998 en 1999-2013 apart bekeken worden. Zo constateren we dat tussen 1992 en 1998 de socio-economische mobiliteit daalde van 5,0% naar 4,5%. Tussen 1999 en 2013 zagen we dan weer een stijging van 5,8% naar 6,6%, waarbij deze stijging zich vooral na 2009 voordoet. We zien al bij al dus geen uitgesproken trend naar meer of minder bewegingen tussen werk en niet-werk.

In tegenstelling tot de jobmobiliteit is de socio-economische mobiliteit minder conjunctuurbepaald. Dit komt omdat er bij opwaartse en neerwaartse conjunctuurbewegingen twee compenserende krachten spelen, waardoor het effect op de socio-economische mobiliteit niet eenzijdig is. In hoogconjunctuur zijn er zowel minder ontslagen (werk naar niet-werk) als meer aanwervingen (niet-werk naar werk). Bij laagconjunctuur geldt het tegenovergestelde.

Onder de leeftijdsgroepen ligt de mobiliteit bij jongeren duidelijk het hoogst. Dit heeft zowel te maken met veel instroom in werk als uitstroom uit werk, onder meer als gevolg van de vele tijdelijke contracten bij jongeren. Opvallend is dat de socio-economische mobiliteit van de 50- tot 64-jarigen veel hoger ligt dan hun jobmobiliteit. Dit heeft dan weer alles te maken met de uitstroom naar pensioen.

Opschuiving intredeleeftijd?

In de vorige sectie is gebleken dat de dalende jobanciënniteit niet meteen verklaard kan worden door een toenemende mobiliteit op de arbeidsmarkt, aangezien er zowel bij de job- als de socio-economische mobiliteit geen duidelijke tendens is naar meer bewegingen. Een andere mogelijke verklaring die we hier naar voor willen schuiven, is dat de gemiddelde jobanciënniteit geleidelijk korter wordt doordat de leeftijd bij de arbeidsmarktintrede opschuift. Bij gelijkblijvende loopbaanprofielen zal dit ceteris paribus ook later in de loopbaan leiden tot een daling van het gemiddeld aantal gewerkte jaren. We geven een voorbeeld om deze redenering te verduidelijken. Onder personen van veertig jaar zullen diegenen die op hun twintigste afstudeerden en toetraden tot de arbeidsmarkt, gemiddeld genomen meer beroepsactieve jaren op de teller hebben dan diegenen die op 25 jaar afstudeerden. Gegeven dat de twee groepen, buiten de intredeleeftijd, een

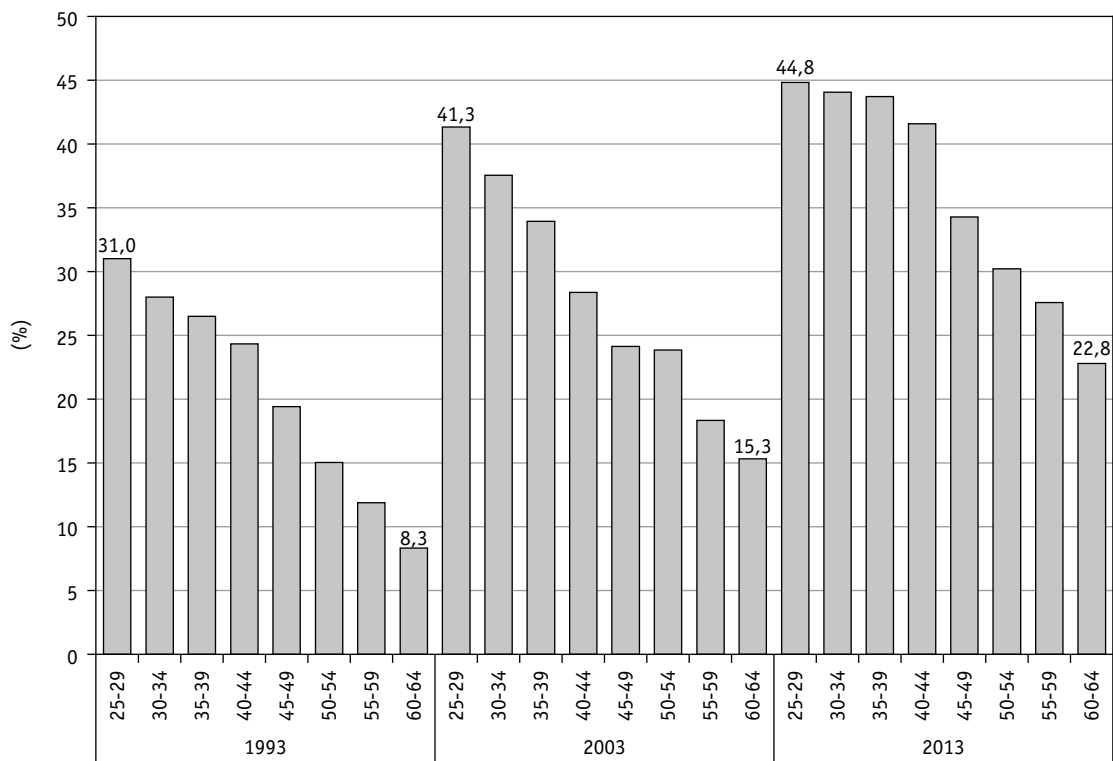
gelijk loopbaanprofiel hebben, zal ook het aantal gewerkte jaren (in de huidige job) gemiddeld hoger liggen bij de eerste groep.

In de 'Terugblik op de Vlaamse arbeidsmarkt' (Herremans et al., 2015) gaven we al aan dat als gevolg van de democratisering en hervorming van het hoger onderwijs, steeds meer jongeren deelnemen aan het hoger onderwijs, waardoor ze pas op latere leeftijd toetreden tot de arbeidsmarkt. Met de beschikbare gegevens is het moeilijk om eenduidig weer te geven hoe de gemiddelde intredeleeftijd jaar na jaar geëvolueerd is over de laatste decennia. We kunnen wel een en ander afleiden van de evolutie in het percentage hooggeschoolden. In figuur 5 geven we voor de jaren 1993, 2003 en 2013 het aandeel hooggeschoolden per vijfjarige leeftijdscohorten weer.

Onder de 60- tot 64-jarigen van 1993 – die dus tussen 1929 en 1933 geboren werden en vermoedelijk

Figuur 5.

Evolutie van het aandeel hooggeschoolden (25-64 jaar) per leeftijdscohorten (Vlaams Gewest; 1993-2003-2013)



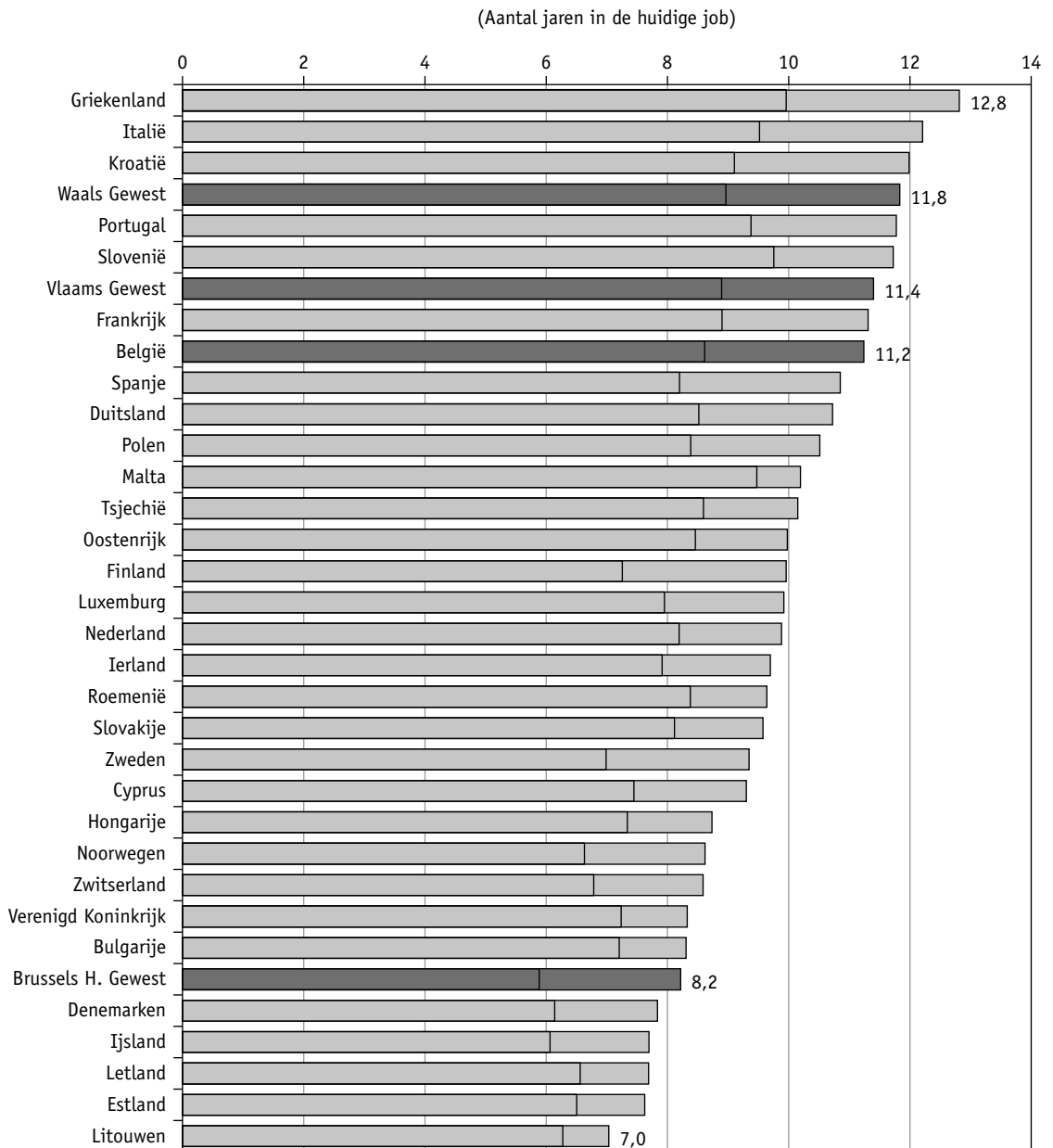
Bron: Algemene Directie Statistiek – Statistics Belgium EAK, Eurostat LFS (Bewerking Steunpunt WSE)

eind jaren 40, begin jaren 50 afstudeerden – haalde slechts 8,3% een hoger diploma. Bij de daaropvolgende generaties is dat percentage stelselmatig omhoog gegaan. Bij de 25- tot 29-jarigen van 1993

was het aandeel hooggeschoolden al opgelopen tot 31,0%. De meest recente cohorte waarvoor we de scholingsgraad kunnen berekenen, zijn de personen die in 2013 tussen de 25 en de 29 jaar oud

Figuur 6.

Gemiddelde jobanciënniteit (15-64 jaar en 25-49 jaar) (Belgische gewesten en Europese landen; 2013)



Noot: Het verticale streepje binnen elke balk duidt de gemiddelde jobanciënniteit onder de 25- tot 49-jarigen aan.

Bron: Algemene Directie Statistiek – Statistics Belgium EAK, Eurostat LFS (Bewerking Steunpunt WSE)

waren. Onder hen haalde maar liefst 44,8% een hoger diploma.

Aangezien voor een hoger diploma in Vlaanderen of België minstens drie jaar extra moet gestudeerd worden, lijkt het logisch dat de sterke toename van de scholingsgraad een uitstel van de intredeleeftijd met zich heeft meegebracht. Mogelijk ligt hier de verklaring voor de geobserveerde dalende jobanciënniteit, vermits de vorige sectie aangaf dat deze niet te vinden is in een toename van de mobiliteit op de arbeidsmarkt. Dit heeft niet enkel invloed op de gemiddelde jobanciënniteit van de jongeren, maar ook op die van oudere groepen, doordat dit cohortegewijs blijft doorwerken in de verdere loopbaan.

Jobanciënniteit in Europees perspectief

We zagen eerder dat de gemiddelde jobanciënniteit in Vlaanderen redelijk stabiel bleef tussen 1992 en 2013, maar dat er binnen elke leeftijdsgroep een lichte daling merkbaar was. Hier gaan we na hoe het Vlaams Gewest zich positioneert binnen Europa en hoe het zit met de andere regio's in België. In figuur 6 maken we een rangschikking van de verschillende landen in Europa volgens hun gemiddelde jobanciënniteit anno 2013, waarbij ook de Belgische regio's worden opgenomen.

Er zijn slecht een vijftal landen in Europa die een hogere gemiddelde jobanciënniteit laten optekenen dan het Vlaams Gewest (11,4 jaar). Griekenland spant de kroon met een gemiddelde van 12,8 jaar. Ook Italië, Kroatië, Portugal en Slovenië halen een hoger gemiddelde. Onderaan de rangschikking vinden we de Baltische staten, maar ook IJsland en Denemarken. Binnen België valt op dat het Waals Gewest (11,8) een nog iets hogere jobanciënniteit kent dan Vlaanderen, maar dat deze in Brussel (8,2) een pak lager ligt.

Zoals eerder vermeld, houdt de globale gemiddelde jobanciënniteit geen rekening met de leeftjidsverdeling van de werkende bevolking. Een land met vele werkenden in de oudere leeftjidsklassen zal daardoor een relatief hogere jobanciënniteit hebben dan een land met een eerder jonge beroepsbevolking, zonder dat dit hoeft te wijzen op stabilere loopbanen. Door de jobanciënniteit van een

bepaalde leeftjidsgroep te vergelijken, beperken we zulk samenstellingseffect. Daarom hebben we eveneens de jobanciënniteit van de 25- tot 49-jarigen opgenomen in de figuur. Deze wordt binnen elke balk als verticaal streepje aangeduid. Aan de rangschikking verandert dit niet veel. Griekenland blijft op kop, Vlaanderen blijft een vijftal landen voor zich dulden. Van de landen die een lagere globale jobanciënniteit hadden dan Vlaanderen, heeft enkel Malta een hogere jobanciënniteit onder de 25- tot 49-jarigen.

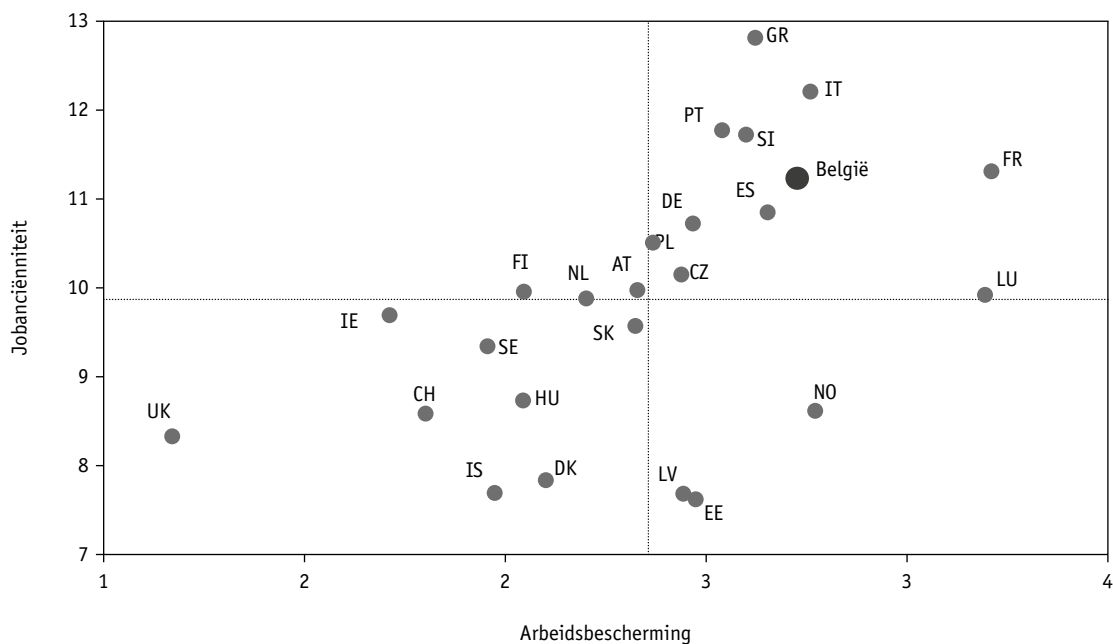
We observeren dus een relatief hoge jobanciënniteit bij de Vlaamse werkenden. Hierbij is het interessant om te kijken of er institutionele factoren aanwezig zijn die dit mogelijk beïnvloeden. Hiervoor nemen we de door de OESO gecreëerde EPL-indicator als leidraad. EPL staat voor Employment Protection Legislation en geeft de mate van arbeidsbescherming in een land aan. Een hogere score impliceert dat het voor de werkgever moeilijker en/of duurder is om een werknemer te ontslaan en/of dat er meer voorwaarden verbonden zijn aan de inzet van tijdelijke contractvormen. De indicator wordt berekend als het gewogen gemiddelde van drie componenten van arbeidsbescherming, namelijk (1) de restrictiviteit van individueel ontslag, (2) de restrictiviteit van collectief ontslag, en (3) reguleringen met betrekking tot de inzet van tijdelijke contractvormen (Venn, 2009).

De EPL-indicator wordt voor de verschillende OESO-landen berekend, waardoor we kunnen bekijken hoe België zich positioneert ten opzichte van andere landen. Bovendien laat het toe om na te gaan in welke mate jobanciënniteit en arbeidsbescherming een samenhang vertonen. In figuur 7 plaatsen we verschillende Europese landen³ volgens hun gemiddelde jobanciënniteit enerzijds en hun EPL-waarde anderzijds. Daar de EPL-indicator enkel voor landen wordt berekend, kunnen we de Belgische regio's niet apart opnemen.

De correlatie tussen de EPL-indicator en de jobanciënniteit is duidelijk positief (0,51). In figuur 7 kunnen we dan ook zien dat landen met een strakkere arbeidsbescherming in het algemeen een hogere gemiddelde jobanciënniteit kennen. Ook België bevindt zich rechtsboven in de figuur, wat betekent dat ons land een hoger dan gemiddelde jobanciënniteit combineert met een hoger dan

Figuur 7.

Europese landen volgens gemiddelde jobanciënniteit (15-64 jaar) en EPL-score (2013)



Noot: De figuur wordt opgedeeld in kwadranten aan de hand van de gemiddelde waarden van de twee indicatoren over alle landen heen.

Bron: Algemene Directie Statistiek – Statistics Belgium EAK, Eurostat LFS, OESO (Bewerking Steunpunt WSE)

gemiddelde waarde voor de EPL-indicator. Van de 25 opgenomen landen heeft België de vijfde hoogste EPL-score. Het is vooral de restrictiviteit van collectief ontslag die bij ons zeer streng is. Hier halen we de hoogste score van alle OESO-landen (inclusief de niet-Europese landen, die niet werden opgenomen in de figuur). Wat betreft de twee andere indicatoren – restrictiviteit van individueel ontslag en reguleringen met betrekking tijdelijke contracten – zitten we iets boven of onder de gemiddelden, afhankelijk van welke landen we meetellen. Achter de gemiddelde score voor individueel ontslag zaten in ons land traditioneel sterk uiteenlopende scores voor arbeiders en bedienden, waarbij de bedienden veel sterker werden beschermd dan arbeiders. Met invoering van het eenheidsstatuut zou deze discrepantie evenwel moeten afgenomen zijn.

Naast een hoge EPL-score wordt België ook gekenmerkt door een sterk op anciënniteit gebaseerde loonvorming. Dit tempert wellicht ook de

arbeidsmobiliteit, aangezien trouw aan de werkgever door de strakke anciënniteitskoppeling beloond wordt en ontslag voor de werkgever hierbij een dure optie is (Sels, 2008).

Besluit

We begonnen deze bijdrage met de vraag of de 'baan voor het leven' verleden tijd is. In onze tijdreeksen vonden we alvast geen overtuigende aanwijzingen voor een verschuiving van een vaste naar een flexibele loopbaan. Per leeftijdsgroep zagen we weliswaar een (lichte) daling van de jobanciënniteit, maar dit lijkt niet noodzakelijk te wijzen op een evolutie naar meer flexibele loopbanen. We zouden eerder de hypothese naar voren willen schuiven dat deze dalende jobanciënniteit veeleer te wijten is aan de opgeschoven intredeleeftijden, dan aan een toename van mobiliteit op de arbeidsmarkt. Bij de evolutie van zowel de job- als de socio-economische mobiliteit zien we

immers geen duidelijke tendens naar meer bewegingen.

Ook ander onderzoek onderstreept dat de flexibele loopbaan met veel mobiliteit niet dominant is binnen de Vlaamse context (Vansteenkiste et al., 2015). Bovendien behoort een mobiele loopbaan vaak niet tot de aspiraties van werknemers in Vlaanderen (Forrier & De Vos, 2015) en ook bij jonge werknemers is er op dat vlak geen sprake van een mentaliteitswijziging. Zij blijven nog steeds voorstander van stabiele loopbanen. Amper een kwart van de bevroegde jongeren ziet heil in het geregeld veranderen van werkgever en meer dan de helft hoopt zelfs ooit te kunnen zeggen dat ze twintig jaar of langer aan de slag zijn geweest bij dezelfde werkgever (Elchardus, 2014).

Naast de mentaliteit van de werknemers, is ook de institutionele context in ons land van die aard dat er weinig arbeidsmarkttransities plaatsvinden. Dit maakt dat we vergeleken met andere Europese landen een relatief hoge jobanciënniteit hebben. Of een hoge dan wel een lage jobanciënniteit te prefereren is, laten we hier in het midden. Dat Griekenland binnen Europa het land is met de hoogste gemiddelde jobanciënniteit, terwijl deze niet bepaald sterke arbeidsmarktprestaties kunnen voorleggen, lijkt alvast aan te geven dat 'hoger' niet noodzakelijk ook 'beter' is. Een mogelijke nevenwerking van een hoge jobanciënniteit kan immers zijn dat het insider/outsider-problemen versterkt. Zij die werk hebben (insiders), blijven langdurig bij dezelfde werkgever. Voor outsiders impliceert die grote stabiliteit van de werkgelegenheid dat hun kansen op doorstroom naar werk afnemen (Sels, 2008).

Boie Neefs
Wim Herremans
Steunpunt WSE

Noten

1. De dalende anciënniteit geldt niet enkel voor de drie geagegreerde leeftijdsgroepen die zijn weergegeven in figuur 2, maar voor alle vijfjarige leeftijdsgroepen, dit zowel bij de mannen als de vrouwen.
2. Bij de eerste methode gaat het weliswaar om de 15- tot 64-jarigen, terwijl het bij de tweede methode de 20- tot 64-jarigen betreft, maar het effect hiervan op de gemiddelde jobmobiliteit is te verwaarlozen, aangezien de groep van werkende 15- tot 19-jarigen zeer klein is.
3. De Europese landen waarvoor de EPL-indicator beschikbaar is, ergo de Europese landen die lid zijn van de OESO.

Bibliografie

- De Winne, S., Stynen, D., Gilbert, C., & Sels, L. (2009). *De gevolgen van arbeidsmobiliteit: een overzicht op macro-, meso- en microniveau* (WSE Report 04-2009). Leuven: Steunpunt Werk en Sociale Economie.
- Elchardus, M., & Te Braak, P. (2014). *Toekomstverwachtingen van jongvolwassenen. Rapport 3, Carrière en beroep*. Onderzoeksgroep TOR, Vakgroep Sociologie, Vrije Universiteit Brussel.
- Forrier, A., & De Vos, A. (2015). Vier jaar loopbaan-onderzoek binnen Steunpunt WSE. Wat leerden we over de transitie werk-werk?. *Over:Werk. Tijdschrift van het Steunpunt WSE*, 25(2), 8-15. Leuven: Steunpunt Werk en Sociale Economie /Uitgeverij Acco.
- Herremans, W., & Vansteenkiste, S. (2010). *Is jobmobiliteit bevorderlijk voor werkzekerheid? Over loopbaanpatronen en hun effecten* (WSE Report 08-2010). Leuven: Steunpunt Werk en Sociale Economie.
- Herremans, W., Vanderbiesen, W., Rober, A., Vansteenkiste, S., Neefs, B., Theunissen, G., Sels, L., & Sourbron, M. (2015). *Terugblik op de Vlaamse arbeidsmarkt. Ontwikkelingen sinds de jaren tachtig* (WSE Report 01-2015). Leuven: Steunpunt Werk en Sociale Economie.
- Sels, L. (2008). Arbeidsmobiliteit, vaart de arbeidsmarkt er wel bij? Een diagnose op macroniveau. *Over:Werk. Tijdschrift van het Steunpunt WSE*, 18(2), 41-53. Leuven: Steunpunt Werk en Sociale Economie /Uitgeverij Acco.
- Vansteenkiste, S., Kovalenko, M., Verbruggen, M., Mortelmans, D., De Vos, A., Forrier, A., & Dries, N. (2015). *Vier jaar loopbaanonderzoek binnen Steunpunt WSE. Wat leerden we over loopbanen in Vlaanderen (en daarbuiten)?* (WSE Report 03-2015). Leuven: Steunpunt Werk en Sociale Economie.
- Venn, D. (2009). *Legislation, collective bargaining and enforcement: Updating the OECD employment protection indicators*. www.oecd.org/els/workingpapers.