

SESSIE 1: ARBEIDSMOBILITEIT EN TRANSITIES

Het stimuleren van succesvolle arbeidsmarkttransities in de richting van betere jobs, kennisverwerving of competentieverbreiding wordt in de Europese werkgelegenheidsstrategie aangereikt als smeermiddel voor het verhogen van de inzetbaarheid en werkzaamheid. In de sessie 'arbeidsmobiliteit en transities' gaan we na wat de impact is van arbeidsmarkttransities op de verdere loopbaan en welke beleidsinstrumenten ingezet kunnen worden om succesvolle transities te ondersteunen.

Voorzitter: volgt later

Abstracts:

1. Het wegnemen van belemmeringen voor arbeidsmobiliteit met het oog op kwalitatieve transities in de latere loopbaan

Montserrat González Garibay (HIVA, KU Leuven)

Abstract volgt later

2. De arbeidsmarktpositie na gedwongen ontslag en de rol van het beleidsinstrumentarium hierbij

Peter De Cuyper en Laura Jacobs (HIVA, KU Leuven)

Abstract volgt later

3. Arbeidsmarkttransities en arbeidsmarkttuitkomsten van oudere werknemers in drie Europese landen

Maria Munderlein (Erasmus Universiteit Rotterdam)

Door de vergrijzing van de Europese bevolking wordt de fractie van de oudere populatie ten opzichte van de jongere groter. Dit heeft onder andere ertoe geleid dat veel Europese landen zowel de arbeidsparticipatie van oudere werknemers en de werkelijke pensioenleeftijd willen verhogen.

Vanuit het traditionele perspectief vloeit volledige pensionering direct voort uit een voltijdse aanstelling. Dat dit vandaag niet meer van toepassing is wordt steeds meer erkend (Han & Moen, 1999; Purcell, 2009). In tegenstelling tot jongere werknemers, kunnen oudere werknemers bijvoorbeeld met pensioen gaan en daarna terugkeren naar de arbeidsmarkt (i.e. 'unretirement', zie Blau, 1994; Maestas, 2007). Ook nemen onderzoekers waar dat de arbeidsparticipatie vaker stapsgewijs verminderd wordt of dat een zogenaamd 'bridge employment' wordt aangenomen, voordat oudere werknemers met pensioen gaan (Blau, 1994; Cahill et al., 2006; Elder & Pavalko, 1993; Hayward et al., 1998; Purcell, 2009; Shultz, 2003). Bovendien, als de arbeidsparticipatie van oudere werknemers toeneemt, kunnen transitie die jongere werknemers meemaken, zoals werkloosheid, zich ook steeds vaker bij oudere werknemers voordoen. 'Unretirement', 'bridge employment', en werkloosheid bij oudere werknemers zijn voorbeelden van veranderingen die in belang toenemen binnen de loopbaantrajecten van oudere werknemers. Deze veranderingen zullen gevolgen hebben voor de arbeidsmarkttuitkomsten van oudere werknemers (Campbell, 1999; Fournier et al., 2011; Osberg, 1993). Hoewel er in vele landen sprake is van veranderingen, is er nauwelijks iets bekend over de relevantie en de gevolgen hiervan. Dit project heeft een drietal doelstellingen: (1) Het bepalen van de arbeidstransities die oudere werknemers voorafgaand aan het pensioen ondergaan en (2) welke gevolgen voortkomen uit deze verschillende transitie. Bij het identificeren van de verschillende overgangen en bij het bestuderen van de gevolgen, (3) worden drie landen, met elk verschillende sociale stelsels, vergeleken.

De drie landen die voor deze vergelijking worden gebruikt zijn: Duitsland, Frankrijk en het Verenigd Koninkrijk.

Het beantwoorden van de hierboven genoemde onderzoeksvragen gebeurt aan de hand van longitudinale data van de drie landen. Allereerst wordt er een beeld geschetst van de arbeidsmarkttransities die plaatsvinden in de jaren voorafgaand aan de pensionering. Vervolgens wordt er een sequentie-analyse (Abbott, 1995) gebruikt om het patroon van de loopbaan van oudere werknemers onderzoeken (Han & Moen, 1999). Daarnaast wordt weergegeven welke arbeidsmarktuitskomsten geassocieerd worden met de verschillende loopbaanpatronen. Met deze aanpak wordt een grondig inzicht gegeven in de betekenis van transities voor de arbeidsmarktuitskomsten van oudere werknemers en worden de verschillen tussen landen aangetoond.

4. De gevolgen van flexibel zoekgedrag bij werklozen: van werkloosheid naar ondertewerkstelling?

Sarah Vansteenkiste en Marijke Verbruggen (KU Leuven)

Onvrijwillige werkloosheid is nog steeds één van de meest ingrijpende en stresserende gebeurtenissen in iemands loopbaan. Mensen die hiermee geconfronteerd worden ervaren immers vaak negatieve gevolgen en moeilijkheden, zoals een slechtere mentale en/of fysieke gezondheid en een verlies aan identiteit, status en erkenning. Daarnaast brengt werkloosheid ook financiële moeilijkheden en stress met zich mee. Om de werkloosheidsperiode te helpen overbruggen, voorzien beleidsmakers dan ook vaak in een financieel vangnet, bestaande uit maandelijkse werkloosheidsuitkeringen. Deze uitkeringen geven echter niet alleen financiële zekerheid, maar brengen ook enkele negatieve effecten met zich mee. Hogere werkloosheidsuitkeringen reduceren immers de kost van werkloosheid en dreigen daarom de zoekinspanningen van de werkloze te verlagen en het loonniveau waarop men bereid is om te werken (d.i. hun reservatieloon) te verhogen. Beide effecten kunnen de kans op en de snelheid van hertewerkstelling verlagen. Om deze negatieve effecten te reduceren, gaan beleidsmakers daarom vaak eisen stellen aan

Sessie 1: Arbeidsmobiliteit en transitie

werklozen met betrekking tot hun zoekgedrag. Zo worden werklozen na een zekere werkloosheidsduur vaak verplicht in te gaan op zogenaamde 'passende jobaanbiedingen', dit zijn aanbiedingen voor jobs die op bepaalde aspecten kunnen verschillen van de vorige uitgevoerde job(s) of de verrichte studies, maar die als geschikt worden geacht door de publieke tewerkstellingsbureaus (zoals bijvoorbeeld VDAB).

In de loop der jaren zijn veel veronderstellingen gemaakt, zowel door wetenschappers als beleidsmakers, over de impact van deze flexibiliteitseisen. Afhankelijk van de auteur, worden positieve of negatieve effecten verwacht. Ondanks al deze veronderstellingen is er tot op heden nog maar weinig concreet empirisch onderzoek verricht naar de impact van flexibiliteit bij werklozen. Bijgevolg is er momenteel weinig zicht op de mate waarin flexibiliteit in zoekgedrag de (her)tewerkstellingskansen bevordert/inperkt of de kwaliteit van hertewerking beïnvloedt. In deze presentatie stellen we een onderzoek voor dat deze lacune tracht aan te pakken. Via data verzameld bij 966 Vlaamse werknemers, hebben we de impact van flexibiliteit onderzocht op zowel kwantitatieve uitkomsten - zoals bijvoorbeeld aantal vacatures, de kans om een nieuwe job te vinden - als kwalitatieve uitkomsten - zoals bijvoorbeeld kwaliteit van de nieuwe job. Op die manier helpt deze studie om een nauwkeuriger beeld te schetsen van de totale effecten die flexibiliteit met zich meebrengt. De inzichten uit deze studie laten toe om de impact en de randvoorwaarden van een heroriënteringsbeleid beter in te schatten en aanbevelingen te formuleren voor maatregelen die een dergelijk beleid kunnen flankeren. Deze inzichten zijn bovendien bijzonder relevant voor tal van bij het arbeidsmarktbeleid betrokken actoren, zoals loopbaanbegeleiders, arbeidsbemiddelaars, outplacementbureaus, onderwijsinstellingen (ten opzichte van schoolverlaters), opleiders van werkzoekenden, enzoverder.