



KATHOLIEKE  
UNIVERSITEIT  
LEUVEN

## **Arbeidsloopbanen in kaart Onderzoek op de PSBH-databank**

Onderzoeker: Anneleen Forrier  
Vicky Heylen  
Tom Vandenbrande

Projectleider: Joost Bollens  
Prof. dr. Luc Sels

Onderzoek in het kader van het VIONA Onderzoeksprogramma

September 2004



Hoger instituut  
voor de arbeid



# INHOUD

<u>INHOUD</u>	<u>III</u>
---------------	------------

<u>PROLOG DE TRANSITIONELE ARBEIDSMARKTTHEORIE ALS ONDERZOEKSKADER</u>	<u>VIII</u>
--	-------------

<u>1. WAT IS DE TRANSITIONELE ARBEIDSMARKT?</u>	VIII
<u>2. DE INVLOED VAN DE TRANSITIONELE ARBEIDSMARKTTHEORIE IN BELGIË EN NEDERLAND</u>	XI
<u>3. EEN INSPIRATIEBRON VOOR ONDERZOEK</u>	XIII
<u>4. EEN KADER VOOR DIT ONDERZOEK</u>	XIV

<u>HOOFDSTUK 1 ARBEIDSTRANSITIES IN KAART</u>	<u>1</u>
---	----------

<u>1. DATA</u>	1
<u>2. TRANSITIES</u>	2
<u>3. VARIABELEN</u>	5
<u>4. METHODE</u>	8
<u>5. ANALYSE</u>	8
<u>5.1 UITSTROOM UIT WERK</u>	9
<u>5.1.1 Uitstroom uit werk naar werkloosheid</u>	12
<u>5.1.2 Uitstroom uit werk naar inactiviteit</u>	14
<u>5.2 UITSTROOM UIT WERKLOOSHEID</u>	15
<u>5.2.1 Uitstroom uit werkloosheid naar werk</u>	17
<u>5.3 UITSTROOM UIT INACTIVITEIT</u>	19
<u>5.3.1 Uitstroom uit inactiviteit naar werk</u>	21
<u>6. BESLUIT</u>	23

<u>HOOFDSTUK 2 LOOPBANEN IN KAART</u>	<u>25</u>
---------------------------------------	-----------

<u>1. LOOPBAANONDERZOEK IN DE LITERATUUR</u>	25
<u>2. DATA</u>	26
<u>3. OPTIMAL MATCHING ANALYSIS (OMA)</u>	27

<u>3.1</u>	<u>OMA, DE TECHNIEK</u>	27
<u>3.1.1</u>	<u>Ongelijke lengte van reeksen</u>	30
<u>3.1.2</u>	<u>Uitgebreide codes</u>	31
<u>3.1.3</u>	<u>Bepalen van kosten</u>	32
<u>3.2</u>	<u>CLUSTERANALYSE</u>	36
<u>3.3</u>	<u>MOGELIJKHEDEN EN BEPERKINGEN VAN OMA</u>	36
<b>4.</b>	<b>RESULTATEN</b>	<b>37</b>
<u>4.1</u>	<u>DE WERKENDEN</u>	46
<u>4.1.1</u>	<u>Steeds voltijds werkend</u>	46
<u>4.1.2</u>	<u>Overwegend voltijds werkend</u>	46
<u>4.1.3</u>	<u>Deeltijds werkend</u>	48
<u>4.1.4</u>	<u>Zelfstandige</u>	50
<u>4.1.5</u>	<u>Tijdelijk onderbroken werk</u>	51
<u>4.2</u>	<u>DE WERKLOZEN</u>	52
<u>4.3</u>	<u>DE INACTIEVEN</u>	54
<u>4.3.1</u>	<u>Pensioen</u>	54
<u>4.3.2</u>	<u>Opleiding</u>	54
<u>4.3.3</u>	<u>Huishouden</u>	55
<u>4.3.4</u>	<u>Andere inactiviteit</u>	57
<b>5.</b>	<b>BESLUIT</b>	<b>58</b>
<b><u>HOOFDSTUK 3 HUISHOUDEN EN ARBEID</u></b>		<b>61</b>
<b>1.</b>	<b>DATA</b>	<b>61</b>
<b>2.</b>	<b>LOOPBANEN (LONGITUDINALE DATA)</b>	<b>63</b>
<u>2.1</u>	<u>INLEIDING</u>	63
<u>2.2</u>	<u>HYPOTHESEN VOOR LOOPBANEN</u>	64
<u>2.3</u>	<u>LOOPBAAN EN HUISHOUDTYPE</u>	64
<u>2.4</u>	<u>LOOPBAAN EN INWONENDE KINDEREN</u>	73
<u>2.5</u>	<u>LOOPBAAN EN OPLEIDINGSNIVEAU</u>	78
<u>2.6</u>	<u>LOOPBANEN: CONCLUSIES</u>	80
<b>3.</b>	<b>ARBEIDSMARKTPOSITIES PER GOLF (CROSS-SECTIONELE DATA)</b>	<b>82</b>
<u>3.1</u>	<u>INLEIDING</u>	82
<u>3.2</u>	<u>HYPOTHESEN VOOR CROSS-SECTIONELE DATA</u>	82
<u>3.3</u>	<u>VERDIENERS BINNEN EEN TWEEPERSONSHUISHOUDEN</u>	83
<u>3.4</u>	<u>ARBEIDSMARKTPOSITIE VAN HET HUISHOUDEN EN KINDEREN</u>	86
<u>3.5</u>	<u>ARBEIDSMARKTPOSITIE VAN HET HUISHOUDEN EN OPLEIDING</u>	87
<u>3.6</u>	<u>WIE ZIJN DE (TWE)VERDIENERS?</u>	88
<u>3.7</u>	<u>CROSS-SECTIONELE DATA: CONCLUSIES</u>	92
<b><u>HOOFDSTUK 4 DE STILLE ARBEIDSRESERVE</u></b>		<b>95</b>
<b>1.</b>	<b>LATE INSTROMERS</b>	<b>96</b>

<b><u>2.</u></b>	<b><u>VROEGE UITSTROMERS</u></b>	<b>100</b>
<b><u>3.</u></b>	<b><u>TUSSEN IN –EN UITSTROOM</u></b>	<b>106</b>
<b><u>3.1</u></b>	<b><u>OPLEIDING</u></b>	<b>111</b>
<b><u>3.2</u></b>	<b><u>HUISHOUDEN</u></b>	<b>111</b>
<b><u>3.3</u></b>	<b><u>WERKLOOSHEID</u></b>	<b>113</b>
<b><u>3.4</u></b>	<b><u>PENSIOEN</u></b>	<b>114</b>
<b><u>4.</u></b>	<b><u>BESLUIT</u></b>	<b>115</b>

## **HOOFDSTUK 5 TIJDELIJKE ARBEID, VAL OF SPRINGPLANK? EEN ONDERZOEK NAAR DE LOOPBAANTRAJECTEN VAN TIJDELIJKE WERKNEMERS** **117**

<b><u>1.</u></b>	<b><u>THEORIE EN HYPOTHESEN</u></b>	<b>120</b>
<b><u>2.</u></b>	<b><u>TIJDELIJKE ARBEID ALS EEN SPRINGPLANK NAAR VAST WERK</u></b>	<b>120</b>
<b><u>3.</u></b>	<b><u>TIJDELIJKE ARBEID ALS EEN VAL</u></b>	<b>121</b>
<b><u>4.</u></b>	<b><u>DE BELGISCHE EN VLAAMSE INSTITUTIONELE CONTEXT</u></b>	<b>122</b>
<b><u>5.</u></b>	<b><u>HYPOTHESEN OVER DE TRANSITIEKANSSEN VAN TIJDELIJKE WERKNEMERS</u></b>	<b>124</b>
<b><u>5.1</u></b>	<b><u>DE TRANSITIE VAN TIJDELIJK WERK NAAR VAST WERK</u></b>	<b>124</b>
<b><u>5.2</u></b>	<b><u>DE TRANSITIE VAN TIJDELIJK OF VAST WERK NAAR WERKLOOSHEID</u></b>	<b>127</b>
<b><u>5.3</u></b>	<b><u>DE TRANSITIE VAN TIJDELIJKE OF VASTE WERKNEMERS UIT WERKLOOSHEID</u></b>	<b>127</b>
<b><u>6.</u></b>	<b><u>DATA EN METHODOLOGIE</u></b>	<b>128</b>
<b><u>6.1</u></b>	<b><u>DATA</u></b>	<b>128</b>
<b><u>6.2</u></b>	<b><u>VARIABELEN</u></b>	<b>129</b>
<b><u>6.2.1</u></b>	<b><u>Afhankelijke variabelen</u></b>	<b>130</b>
<b><u>6.2.2</u></b>	<b><u>Onafhankelijke variabelen</u></b>	<b>130</b>
<b><u>6.2.3</u></b>	<b><u>Moderatoren</u></b>	<b>130</b>
<b><u>6.2.4</u></b>	<b><u>Controlevariabelen</u></b>	<b>131</b>
<b><u>6.3</u></b>	<b><u>METHODOLOGIE</u></b>	<b>131</b>
<b><u>7.</u></b>	<b><u>RESULTATEN</u></b>	<b>132</b>
<b><u>7.1</u></b>	<b><u>ARBEIDSMARKTMOBILITEIT IN BELGIË</u></b>	<b>132</b>
<b><u>7.2</u></b>	<b><u>ARBEIDSMARKTTRAJECTEN VAN TIJDELIJKE WERKNEMERS</u></b>	<b>140</b>
<b><u>7.3</u></b>	<b><u>DE TRANSITIE VAN TIJDELIJK WERK NAAR VAST WERK</u></b>	<b>141</b>
<b><u>7.3.1</u></b>	<b><u>De transitie van werkloosheid of tijdelijk werk naar vast werk</u></b>	<b>142</b>
<b><u>7.3.2</u></b>	<b><u>De transitie van tijdelijk werk naar vast werk: invloed van sector en statuut</u></b>	<b>144</b>
<b><u>7.3.3</u></b>	<b><u>De transitie van tijdelijk naar vast werk in de publieke sector: invloed van de duurtijd</u></b>	<b>146</b>
<b><u>7.3.4</u></b>	<b><u>De transitie van tijdelijk naar vast werk in de privé sector: invloed van de duurtijd</u></b>	<b>147</b>
<b><u>8.</u></b>	<b><u>CONCLUSIE</u></b>	<b>148</b>
<b><u>8.1</u></b>	<b><u>DE TRANSITIE VAN TIJDELIJK WERK OF VAST WERK NAAR WERKLOOSHEID</u></b>	<b>149</b>
<b><u>8.1.1</u></b>	<b><u>De invloed van de duurtijd in tijdelijk werk op het werkloosheidsrisico</u></b>	<b>154</b>
<b><u>8.2</u></b>	<b><u>DE TRANSITIE VAN WERKLOOSHEID NAAR WERK</u></b>	<b>155</b>
<b><u>9.</u></b>	<b><u>BESLUIT</u></b>	<b>156</b>

## **HOOFDSTUK 6 BIJKOMENDE OPLEIDING EN DE ARBEIDSMARKTKANSSEN VAN TIJDELIJKE WERKNEMERS** **159**

<b><u>1. ONDERZOEKSVRAGEN EN HYPOTHESEN</u></b>	<b>160</b>
<b><u>1.1 ONDERZOEKSVRAAG 1: OPLEIDING ALS INTEGRATIEMECHANISME VOOR WERKLOZEN</u></b>	<b>161</b>
<b><u>1.1.1 Deel 1: Verhoogt opleiding de kansen van werklozen op een vast contract?</u></b>	<b>161</b>
<b><u>1.1.2 Deel 2: Is er een verschil in de kans op vast werk tussen werklozen die opleiding volgen en werklozen die via een tijdelijke baan de arbeidsmarkt betreden?</u></b>	<b>163</b>
<b><u>1.2 ONDERZOEKSVRAAG 2: OPLEIDING ALS REMEDIE TEGEN DE SEGMENTERING TUSSEN VASTE EN TIJDELIJKE WERKNEMERS</u></b>	<b>164</b>
<b><u>2. DATA</u></b>	<b>166</b>
<b><u>3. VARIABELEN</u></b>	<b>167</b>
<b><u>3.1 AFHANKELIJKE VARIABELEN</u></b>	<b>167</b>
<b><u>3.2 ONAFHANKELIJKE VARIABELEN</u></b>	<b>167</b>
<b><u>4. RESULTATEN</u></b>	<b>168</b>
<b><u>4.1 ONDERZOEKSVRAAG 1: OPLEIDING ALS INTEGRATIEMECHANISME VOOR WERKLOZEN</u></b>	<b>168</b>
<b><u>4.2 ONDERZOEKSVRAAG 2: OPLEIDING ALS REMEDIE TEGEN DE SEGMENTERING TUSSEN VASTE EN TIJDELIJKE WERKNEMERS</u></b>	<b>173</b>
<b><u>5. BESLUIT</u></b>	<b>177</b>
<b><u>HOOFDSTUK 7 CONCLUSIE EN BELEIDSAANBEVELINGEN</u></b>	<b>179</b>
<b><u>1. DE BRUIKBAARHEID VAN PSBH</u></b>	<b>179</b>
<b><u>2. INHOUDELIJKE VASTSTELLINGEN</u></b>	<b>181</b>
<b><u>2.1 LOOPBANEN ALS TRANSITIES</u></b>	<b>181</b>
<b><u>2.2 LOOPBANEN ALS SEQUENTIES</u></b>	<b>182</b>
<b><u>2.3 HUISHOUDEN EN ARBEID</u></b>	<b>184</b>
<b><u>2.4 STILLE ARBEIDSRESERVE</u></b>	<b>185</b>
<b><u>2.5 TIJDELIJKE ARBEID</u></b>	<b>188</b>
<b><u>2.5.1 De invloed van de ontslagbescherming van vaste werknemers op de transitiekansen van tijdelijke werknemers.</u></b>	<b>188</b>
<b><u>2.5.2 De invloed van de doelstelling van tijdelijk werk op de transitekansen van tijdelijke werknemers</u></b>	<b>190</b>
<b><u>2.6 OPLEIDING VAN TIJDELIJKE WERKNEMERS</u></b>	<b>191</b>
<b><u>2.6.1 Opleiding versus tijdelijk werk als integratiemechanisme voor werklozen op de arbeidsmarkt</u></b>	<b>191</b>
<b><u>2.6.2 Opleiding als een manier om de schotten tussen tijdelijk werk en vast werk weg te nemen</u></b>	<b>191</b>
<b><u>2.6.3 Impactevaluatie van opleiding</u></b>	<b>192</b>
<b><u>BIJLAGE 1 TRANSITIEMATRICES</u></b>	<b>195</b>
<b><u>1. WELKE TRANSITIES KUNNEN BESTUDEERD WORDEN?</u></b>	<b>195</b>
<b><u>1.1 KOPPELEN VAN DE GOLVEN</u></b>	<b>195</b>
<b><u>1.2 CONSTRUEREN VAN EEN LOOPBAAN</u></b>	<b>195</b>
<b><u>1.3 TRANSITIEMATRICES</u></b>	<b>199</b>

<a href="#"><u>1.3.1</u></a>	<a href="#"><u>43 x 43 – transitiematrix op basis van jaargegevens</u></a>	199
<a href="#"><u>1.3.2</u></a>	<a href="#"><u>Aanpassingen van de 43 x 43-transitiematrix</u></a>	205
<a href="#"><u>1.3.3</u></a>	<a href="#"><u>8 x 8-transitiematrix op basis van maandgegevens</u></a>	212
<b><a href="#"><u>BIBLIOGRAFIE</u></a></b>		<b>217</b>

---

# **PROLOOG**

## **DE TRANSITIONELE ARBEIDSMARKTTHEORIE ALS ONDERZOEKSKADER**

In deze bundel worden verschillende exploraties op de data van de PSBH-databank gepresenteerd. Elk van de hoofdstukken bekijkt de loopbaangegevens uit deze databank vanuit een andere hoek. Op die manier worden enkele gangbare stellingen over de hedendaagse loopbaan empirisch getoetst. De meeste arbeidsmarktwatchers stellen dat de ‘baan voor het leven’ al lang niet meer het dominante loopbaanprofiel is. Mensen zouden gedurende de arbeidsloopbaan allerlei zijsprongen maken naar activiteiten die geheel of gedeeltelijk los staan van hun arbeidsloopbaan in de strikte zin, onder meer door het tijdelijk opnemen van zorgtaken, vrijwilligerswerk, of zelfs omdat ze aan onthaasting toe zijn. Kortom, de statische loopbanen van weleer zijn niet meer, en hebben de baan geruimd voor dynamische loopbanen.

Dit beeld wordt in de verschillende analyses uit deze bundel getoetst, telkens met het model van de transitionele arbeidsmarkt van Günter Schmid (1998; 2002; 2003) in het achterhoofd. Dit model heeft de jongste jaren veel loopbaanonderzoek geïnspireerd, en wordt ook hier als leidraad gebruikt voor het opstellen van hypothesen en interpreteren van onderzoeksresultaten. Ter inleiding van deze bundel situeren we kort het model van de transitionele arbeidsmarkt. We schetsen kort de uitgangspunten van het model, geven aan in welke wetenschappelijke fora het model van de transitionele arbeidsmarkt de jongste jaren een belangrijke invloed had, geven aan tot welk soort onderzoek dit kader heeft geleid, en hoe het als leeswijzer voor de hoofdstukken uit deze bundel kan dienen.

### **1. Wat is de transitionele arbeidsmarkt?**

De aantrekkelijkheid van de transitionele arbeidsmarkttheorie van Günter Schmid zit ten dele in het geloof van de auteur in de realisatie van volledige werkgelegenheid in Westerse landen. Om de lezer hiervan te overtuigen grijpt Schmid graag terug naar ‘Full Employment in a Free Society’, een tekst van Lord Beveridge uit 1945 (Schmid & Gazier, 2002; Schmid & Schöman, 2003). Voor Beveridge moet



volledige werkgelegenheid niet begrepen worden als een situatie waarin de volledige beroepsbevolking aan het werk is. Volledige werkgelegenheid is die arbeidsmarktsituatie waarbij het aantal vacatures groter is dan het aantal werkzoekenden. Bij dergelijke situatie staan werkzoekenden en werknemers, op zoek naar een passende betrekking, immers sterker dan werkgevers, op zoek naar geschikt personeel. Wanneer het aantal in te vullen jobs hoger is dan het aantal werkzoekenden, argumenteert Beveridge, moet in principe niemand een job aanvaarden aan arbeidsvoorwaarden die een aanvaardbare levensstandaard niet toelaten. Het aanbod van arbeid staat sterker dan de vraag naar arbeid, en deze situatie mag worden gelijkgesteld met volledige werkgelegenheid.

Uiteraard is de arbeidsmarkt van de eenentwintigste eeuw niet meer vergelijkbaar met die van de naoorlogse periode en moet die inhoud van het concept volledige werkgelegenheid aangepast worden aan de gewijzigde context. Een aantal trends is hierbij van tel.

Zo hebben de globalisering van de economie, de internationalisering en de introductie van informatietechnologie voor een grondige verschuiving gezorgd van de kwaliteit van de werkgelegenheid in westerse landen. Activiteiten met een hoge arbeidsintensiteit worden gedelokaliseerd, wat resulteert in een negatief effect op het aantal banen voor laaggeschoolde werknemers. Daar tegenover staat dat voor geschoolde arbeid precies het omgekeerde van toepassing is. Globalisering zorgt voor een toename van gespecialiseerde geschoolde arbeid met een hogere toegevoegde waarde. In het westen wordt dan ook veel ingezet op de voorbereiding van de bevolking op de kennis-, informatie- of netwerksamenleving.

Schmid beklemtoont dat bij het beschrijven van grote maatschappelijke trends die van invloed zijn op de arbeidsmarkt niet enkel mag verwezen worden naar de hiervoor genoemde 'megatrends'. Van even grote tel is de drang naar individualisering, die zich op verschillende domeinen uit (Schmid, 1998). Sinds 1970 is er een trend waarbij individuen zichzelf meer en meer beschouwen als de schepper van hun eigen, niet-collectieve levensplannen. Waar voorheen interesses werden gestuurd door kerk, gemeenschap en zeker individuele families, is deze collectieve ordening steeds minder van invloed. Het meest toepasselijke voorbeeld hiervan is de toegenomen participatie van vrouwen op de arbeidsmarkt. Waar tot voor enkele decennia een gezin enkel de man afvaardigde naar de arbeidsmarkt, lijkt het erop dat aan de arbeidsmarkt deelnemen een individuele beslissing is geworden. Als model voor de arbeidsmarktparticipatie heeft het 'combinatiemodel' op één generatie tijd de plaats ingenomen van het 'kostwinnersmodel'.

Niet enkel het profiel van wie participeert op de arbeidsmarkt veranderde, ook de levensfase waarin personen zich engageren om betaalde arbeid te verrichten is grondig gewijzigd. Merkwaardig genoeg heeft het geleidelijke afvoeren van het kostwinnersmodel, en de inzet van beide partners op de arbeidsmarkt, ertoe geleid dat er net meer gewerkt wordt tijdens de fase van de gezinsvorming. Vooral in Vlaanderen is de late intrede en vervroegde uitrede op de arbeidsmarkt, en het

samendrukken van de loopbaan tussen pakweg 30 en 50 jaar, sterk uitgesproken (Steunpunt WAV, 2002). Leijnse (2001) spreekt plastisch van het 'spitsuur van het leven'. Tijdens deze fase ervaren vooral huishoudens met jonge kinderen een te grote combinatiedrukke. Beide partners wensen dan werk, opvoeding van kinderen, zorg voor ouders en leren te combineren.

Er is dus een tendens naar maximale participatie tijdens de meest productieve fase van het actieve leven. Schmid (2003) constateert dat hierdoor niet enkel teveel gevraagd wordt aan wie wel participeert, maar ook te weinig aan wie niet deelneemt aan de arbeidsmarkt: minder productieve werknemers worden op een steeds meer structurele manier uitgesloten van deelname aan de arbeidsmarkt. In de periode na 1970 zorgden selectieprocessen voor de uitsluiting van steeds grotere groepen op economisch en sociaal vlak. In veel westerse landen waren tijdens bepaalde periodes meer dan de helft van de werkzoekenden sinds meer dan een jaar op zoek naar een baan. Vooral vrouwen, laaggeschoolden en ouderen blijven werkloos, en zien hun professionele en sociale competenties afnemen en hun inkomen vermindern. Er blijven ook vacatures lang openstaan, maar paradoxaal genoeg ontberen deze zwakkere groepen de nodige competenties om deze banen in te vullen. Gevolg is dat veel beschikbare arbeidskrachten, in het bijzonder uit laaggeschoolde groepen, de arbeidsmarkt ontvluchten.

Ook de SISWO-Denktank Arbeidspolitiek (2002) benadrukt dat er een onbalans bestaat tussen economische doelstellingen van ondernemingen en de sociale kwaliteit van de samenleving, vooral ten kost van de bevolking tussen 25 en 60 jaar. Deze Denktank vat de analyse samen in drie kernproblemen: overbelasting, onderbenutting en onderhoud. Overbelasting verwijst naar de stressvolle combinatie van verantwoordelijkheden en activiteiten tijdens deze periode van de levensloop. Onderbenutting verwijst naar de systematische belemmering van de participatie van specifieke categorieën. Onderhoud betekent dat het arbeidsvermogen van elk individu optimaal moet worden ontwikkeld en gestimuleerd.

Deze onaantrekkelijke facetten van de hedendaagse arbeidsmarkt kunnen volgens Schmid weggewerkt worden door zich te laten inspireren door het concept van de 'transitionele arbeidsmarkt'. Een belangrijke bemerking bij het concept is dat we, gegeven de geschetste trends, ons moeten scharen achter een nieuwe invulling van participatie op de arbeidsmarkt. De basisonderstelling van deze theorie is dat volledige tewerkstelling in de klassieke betekenis niet meer mogelijk en wenselijk is in de huidige welvaartsstaat. Die klassieke betekenis houdt in dat ieder gezinshoofd gedurende de gehele loopbaan een ononderbroken periode van voltijdse arbeid meemaakt. Dit betekent dat deze man vijf of zes dagen per week acht uur gaat werken gedurende een periode van 45 tot 50 jaar.

De nieuwe norm is volgens Schmid een flexibele 30-urenweek, een 'soepel evenwicht' rond een gemiddelde van 30 uur per week, berekend over de levensloop (Schmid, 2003). Hiermee lijkt het erop dat voorgesteld wordt om de quasi-lineaire arbeidsduurvermindering zoals we die tijdens de twintigste eeuw hebben

gekend maar moet worden doorgetrokken. De transitionele arbeidsmarkt legt evenwel minder de nadruk op de arbeidsduurvermindering tot '30 uur', maar eerder op de 'flexibele' invulling van de arbeidstijd. De nieuwe omschrijving beoogt ook niet meteen een verdere reductie van de actuele wekelijkse arbeidsduur. Er moet in hoofdzaak een meer ruimte komen voor een grotere diversiteit in arbeidsrelaties en de mogelijkheid om vrij te kiezen tussen deze relaties. Deze 'flexibele 30-urenweek' komt in dit concept dus niet overeen met een wekelijkse arbeidsduur, het geeft de gemiddelde arbeidsduur weer die een individu, man of vrouw, over de levensloop heen presteert. Hiermee wordt tegemoetgekomen aan het feit dat individuen doorheen de verschillende levensfasen een wisselende behoefte hebben aan het presteren van arbeidsuren. Schmid stelt met andere woorden eerder dat een individu volgens de nieuwe norm een 50.000-tal uren over de loopbaan heen zal werken. Afhankelijk van de tijd die individuen spenderen aan het gezinsleven, persoonlijke plannen of het aanpassing aan nieuwe technologieën of economische eisen, wordt de arbeidsinzet aangepast.

Een belangrijke randvoorwaarde waaraan beleidsmatig aandacht moet worden besteed zijn de interfaces tussen de arbeidsmarkt en belendende activiteiten (onderwijs en opleiding, huishoudtaken, sociale zekerheid). De theorie van de transitionele arbeidsmarkt benadrukt dat deze 'bruggen van en naar werk' een institutionele ondersteuning verdienen. Deze stutten moeten transitieën en combinaties faciliteren over de levensloop heen op een dergelijke manier dat de employability van het arbeidsaanbod behouden blijft en sociale zekerheid verzekerd is. Schmid ziet transitionele arbeidsmarkten dan ook als hedendaagse 'instituten voor het beheren van risico's' en als zijn invulling van de gelijktijdige realisatie van flexibiliteit en zekerheid (of 'flexicurity').

Enkele karakteristieken van arbeidsmarktsystemen die aan deze wensen voldoen, haalt Schmid uit een aantal succesvolle voorbeelden: (1) een hoge mate van mobiliteit tussen beroepen of werkgevers tijdens de levensloop; (2) een gedifferentieerd sociale zekerheidssysteem (bv. door de mogelijkheid te bieden lonen en transfers met elkaar te combineren); (3) een verschuiving in het beloningssysteem van status (bv. gebaseerd op kwalificatie, leeftijd of geslacht) naar individuele performantie; en (4) het behoud van employability via het levenslang leren, ook aan het einde van de loopbaan.

## **2. De invloed van de transitionele arbeidsmarkttheorie in België en Nederland**

Dat het model van de transitionele arbeidsmarkt de afgelopen vijf jaar een grote invloed heeft gehad op het beleidsgericht onderzoek in de lage landen, is een understatement. Zowel in Nederland als in Vlaanderen heeft een aantal onderzoeksoproepen expliciet gerefereerd aan de theorie van de transitionele arbeids-

markt. Het kader staat ook centraal in een invloedrijk instituut als de Organisatie voor Strategisch Arbeidsmarktonderzoek (OSA).

De titel van het meerjarenprogramma 2003-2006 van OSA spreekt voor zich: “de transitionele arbeidsmarkt: onderzoek naar een nieuwe sociale en economische dynamiek” (OSA, 2003). De inhoudelijke kernthematiek van de OSA en haar universitaire partners, de Universiteit van Tilburg en de Universiteit Utrecht, zal tijdens deze periode in het teken staan van het concept van de transitionele arbeidsmarkt. Hiermee wil de OSA aansluiten bij de Nederlandse beleidsvorming, die de jongste jaren sterk inzet op de levensloopbenadering. In de periode waarop beslist werd om een aantal jaar te investeren in het inhoudelijk verder uitdiepen van deze theorie, kwam zowat elk Nederlands beleidscentrum naar buiten met een tekst over het levensloopbeleid. Het is dus niet verwonderlijk dat ook OSA tot het besluit kwam om deze richting in te slaan. Wat wel opmerkelijk is, is de vrij lange periode waarin dit gepersonaliseerde model – ook hier wordt Günter Schmid uitvoerig gerefereerd – de onderzoeksagenda zal bepalen.

Het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) heeft, ook al in 2003, met diverse Nederlandse onderzoeksinstituten tweejarige partnerschappen afgesloten om rond het thema “sociale dynamiek en arbeidsmarkt” studiewerk te verrichten. Met deze overeenkomsten wil het CBS longitudinale statistieken ontwikkelen die de samenhang tussen arbeid, inkomen en huishouden centraal stellen. Nu de levensloop van mensen op deze drie levensdomeinen gedifferentieerder wordt, worden ook aan de statistische analyse en publicatie ervan nieuwe eisen gesteld. De samenwerking met de academische wereld moet garanderen dat methodeontwikkeling en innovatie op een deskundige manier gebeurt. Bij het specificeren van de hoofddoelstelling van dit programma wordt onder meer gerefereerd naar Schmid's transitionele arbeidsmarktkader (Manting, 2002).

De Vlaamse onderzoeksoproep VIONA appelleerde in 2002 ook al expliciet naar de theorie van de transitionele arbeidsmarkt. In een annex bij de oproep vraagt men aan onderzoekers die wensen in te tekenen om “bijzondere aandacht te besteden aan analyses die gebruik maken van de theorie van de transitionele arbeidsmarkt als heuristisch onderzoeksconcept. Dit gebeurt om de inhoudelijke samenhang tussen een belangrijk aantal onderzoeken in het programma te verduidelijken, de cohesie van het onderzoeksprogramma te versterken en de beleidsrelevantie te verhogen. Een analyse post-factum toont aan dat een deel van het lopende onderzoek al met dit concept werkt: een aantal onderzoeksequipes verwerkt al expliciet het model van Schmid in hun analyses.” (Viona, 2002)

Een volgend wetenschappelijk forum dat zich laat inspireren door de transitionele arbeidsmarkttheorie van Schmid is de organisatie van het tweejaarlijkse Vlaams-Nederlandse arbeidsmarktcongres. Zowel in 2001 als in 2003 werd dit congres opgehangen aan deze theorie, in 2001 onder de noemer 'De transitionele arbeids-

markt. Contouren van een actief arbeidsmarktbeleid' en in 2003 als 'De diversiteit in levenslopen. Consequenties voor de arbeidsmarkt'.

Dat deze theorie de jongste jaren een grote invloed uitoefent op het denken van sociaal-wetenschappelijk onderzoek in de lage landen staat vast. In een volgende sectie gaan we na hoe onderzoekers omgaan met deze theorie bij het verzamelen en interpreteren van empirisch materiaal.

### **3. Een inspiratiebron voor onderzoek**

Reçi en de Bruijn (2004) hebben het onderzoek dat geïnspireerd wordt door de theorie van de transitionele arbeidsmarkt geïnventariseerd. Hieruit blijkt dat deze theorie op relatief korte tijd een belangrijke plaats heeft verworven in het beleidsgericht onderzoek uit verschillende disciplines: sociologie, politieke wetenschappen, arbeidseconomie, organisatietheorie en arbeidsrecht.

Globaal genomen kunnen deze studies onderverdeeld worden in twee groepen. Een eerste groep laat zich inspireren door het normatieve aspect van de theorie. Deze normatieve component refereert aan de beleidsmaatregelen die door Schmid worden gesuggereerd om transitie te faciliteren en zo sociale uitsluiting te reduceren. Studies die zich hierdoor laten leiden onderzoeken bijgevolg in hoofdzaak beleidsgerichte thema's uit de theorie, en zijn in eerste instantie geïnteresseerd in de institutionele vormgeving van het tewerkstellingsbeleid, in flexibele arbeidsvormen of arbeidstijdregelingen.

Een tweede type onderzoek haalt de mosterd uit de analytische kant van de transitionele arbeidsmarkttheorie. Schmid vertrekt van enkele vaststellingen over positieveranderingen op de arbeidsmarkt. Het aantal mensen dat gedurende de volledige actieve carrière bij dezelfde werkgever onder hetzelfde statuut werkt neemt af. Mensen hebben een steeds meer gevarieerde en discontinue loopbaan, waarbij verschillende types van activiteiten elkaar opvolgen. De verschillende deelonderzoeken op de Belgische PSBH-databank in deze bundel kunnen in deze traditie geplaatst worden.

De analytische component van de theorie van de transitionele arbeidsmarkt heeft twee voor de hand liggende onderzoeksvragen. De eerste, populairste vraag, is die naar de verdieping van het voorkomen van transitie. Een aantal onderzoekers wil deze beweringen onder de loupe nemen. Ze proberen de beslissingen van mensen om de arbeidsmarktparticipatie te wijzigen beter te begrijpen en brengen van het al dan niet voorkomen van transitie op de arbeidsmarkt in kaart. Onderzoekers uit deze groep gaan na welke aard de stromen op de arbeidsmarkt hebben, hoe lang transitie duren, hoe vaak bepaalde stappen gezet worden, of bij welke segmenten van de arbeidsmarkt het meest dynamiek wordt vastgesteld. Vaak staat één welbepaalde transitie centraal. Geïnspireerd door het schema van Schmid met vijf kritische transitie gaat het dan doorgaans over de stap van school naar werk,

tussen werkloosheid en werk, tussen huishoudelijk werk en betaalde arbeid, tussen diverse vormen van arbeid of van werk naar pensioen. Het gros van de titels in het overzicht dat Reçi en De Bruijn (2004) opstelden van onderzoek dat door de transitionele arbeidsmarkttheorie is geïnspireerd, kan hieronder geplaatst worden.

De overgang tussen school en werk is het onderzoeksonderwerp van studies over factoren die de overgang tussen school en arbeidsmarkt beïnvloeden, en onderzoek rond de effecten van permanente vorming. Deze laatste auteurs gaan bv. na wat het effect is van verschillende opleidingsprogramma's voor zwakkere groepen op de arbeidsmarkt, of bij welke groepen bedrijfsopleidingen de beste garantie bieden om werkloosheid te vermijden. Telkens staat dus één specifieke transitie centraal, ofwel de eerste overgang tussen school en werk, ofwel de transitie die volgt op een opleiding tijdens de loopbaan.

De overgang tussen huishoudelijke en betaalde arbeid, meestal verengt tot de 'herintrede op de arbeidsmarkt' van vrouwen, wordt recent ook vaak vanuit de bril van de transitionele arbeidsmarkt benaderd. Doorgaans wordt onderzocht hoe deze transitie het snelst tot stand komt, bv. onder welke arbeidstijdregeling vrouwen het gemakkelijkst geneigd zijn opnieuw betaalde arbeid te verrichten, of indien uitkeringen van langdurig werkloze vrouwen kunnen beperkt worden in duur en hoogte vanuit dit reïntegratieperspectief.

Ook bij studies over de transitie tussen twee jobs, tussen werkloosheid en werk, en tussen werk en pensioen, wordt deze theorie vaak geciteerd. En ook hier staat meestal die ene transitie centraal.

De transitionele arbeidsmarkttheorie nodigt ook uit tot een tweede type onderzoeksvraag, die op het niveau van de loopbaan. In welke mate is het loopbaanprofiel werkelijk aan verandering toe? Worden over de loopbaan heen meer transities gemaakt dan vroeger, meer onderbrekingen ingelast? Welke diversiteit aan loopbaanprofielen wordt er vastgesteld? Uit de inventaris van Reçi en de Bruijn blijkt de loopbaan zelf nauwelijks als focus van onderzoek voor te komen, en staan individuele transities meestal centraal in het onderzoek dat wordt geïnspireerd door de ideeën van Günter Schmid.

#### **4. Een kader voor dit onderzoek**

Een aantal hoofdstukken uit deze studie passen in de geschetste onderzoekstraditie, en verdiepen zich in één individuele transitie. Een aantal andere hoofdstukken beantwoordt een vraag van het tweede type, en probeert een nieuwe impuls te geven aan het loopbaanonderzoek.

Hoofdstuk 5 stelt scherp op tijdelijke werknemers, en onderzoekt welke kansen of risico's personen met een tijdelijk contract hebben om een transitie mee te maken. Het is in die zin een 'klassieke' studie over de transitionele arbeidsmarkt. Centraal staat de vraag of tijdelijke arbeid in Vlaanderen een springplank is naar vast werk, dan wel een val is die leidt tot verdere segmentering op de arbeids-

markt. De eerste hypothese gaat ervan uit dat het voor werklozen interessant is om een tijdelijke baan te aanvaarden, omdat hierdoor de kans op een vaste baan toeneemt. De tweede hypothese stelt hier vraagtekens bij: een tijdelijke baan zou na afloop van het contract wel eens opnieuw tot werkloosheid kunnen leiden, en op termijn leiden tot een loopbaan waarbij werkloosheid wordt afgewisseld met irreguliere tewerkstelling. De transitionele arbeidsmarkttheorie bevat elementen die eerder de springplankhypothese zullen onderschrijven. Werkzoekenden verliezen tijdens hun inactiviteit immers professionele en sociale vaardigheden, maar het onderhoud hiervan en de verdere kansen op de arbeidsmarkt kunnen via opleiding en/of tijdelijke arbeid gegarandeerd worden. Wanneer blijkt dat de empirie eerder de segmenteringshypothese onderschrijft, dan nog zal Schmid vasthouden aan de transitionele arbeidsmarkttheorie. Niet het vastroesten in het tijdelijke statuut is immers het probleem, wel het feit dat diverse arbeidsmarktinstituties de doorstroom van tijdelijke naar reguliere arbeid belemmeren. Niet geheel ten onrechte, want de resultaten suggereren dat tijdelijke arbeid minder kansen tot integratie biedt bij die arbeidsmarktsegmenten waar de strengste ontslagregeling geldt voor vaste werknemers, met name bij overheidspersoneel en bedienden.

In hoofdstuk 6 worden deze gegevens verder aangevuld met informatie over gevolgde opleidingen. Centraal staat de vraag wat de meest interessante strategie is om uiteindelijk een stabiele positie op de arbeidsmarkt te verwerven, het volgen van een opleiding of het aannemen van een tijdelijke baan. De conclusie is dat een opleiding het moet afleggen tegen werkervaring. Met het oog op een transitie naar een vaste baan blijkt het aannemen van een tijdelijke baan de beste optie.

In hoofdstuk 4 staat de stille arbeidsreserve centraal. Met de PSBH-data worden enkele analyses uitgevoerd over de arbeidspositie van de bevolking. In het bijzonder op de groep die niet werkt of werkloos is wordt gefocused. Hoe lang blijven jongeren de intrede uitstellen, en wanneer beslissen ze om de arbeidsmarkt te verlaten? En hoe omvangrijk is de arbeidsreserve nog bij de middengroep tussen 25 en 50 jaar oud? Uiteindelijk bevestigen deze analyses wat al geregeld werd vastgesteld met ander bronnenmateriaal. Dat PSBH, met een relatief beperkte steekproef, tot deze resultaten komt, moet als een pluspunt beschouwd worden, en bevestigt de hoge kwaliteit van de data.

Een originele methodiek vinden we in hoofdstuk 2, waar een poging ondernomen wordt om een belangrijke periode van de carrière als analytische eenheid te weerhouden. Op basis van zeven opeenvolgende observaties van de PSBH-databank, en voor een loopbaanperiode van zeven jaar, worden de respondenten uit de dataset gegroepeerd volgens het type loopbaan dat ze tijdens deze periode doorliepen. Gezien er weinig of geen vergelijkbare studies voorhanden zijn, was het wat zoeken naar een geschikte onderzoeksmethodiek om deze ambitie waar te maken. De keuze viel op de Optimal Matching Analyse, een methode die toelaat om de gelijkens tussen twee reeksen (van opeenvolgende posities op de arbeids-

markt) te bepalen. Het resultaat van dit pionierswerk bevestigt vooral het stabiele karakter van de arbeidsmarkt. In nagenoeg alle weerhouden clusters is een stabiele situatie het discriminerende kenmerk: voltijdse tewerkstelling, deeltijdse tewerkstelling, zelfstandig statuut, aanhoudende werkloosheid, huishoudelijk werk, etc. In geen enkele cluster is de opeenvolging van verscheidene transitieën een discriminerend kenmerk. Dat de Vlaamse arbeidsmarkt de kenmerken van een transitionele arbeidsmarkt (nog) niet heeft, is dan ook de belangrijkste vaststelling.

Hoofdstuk 3 breidt verder met deze loopbaantypologieën. Centraal staat de vraag of de huishoudstructuur van invloed is op de loopbaan van individuen. Behoren mannen en vrouwen uit éénpersoonshuishoudens tot gelijkaardige loopbaantypes? Verandert de loopbaan van mannen respectievelijk vrouwen wanneer kinderen in het huishouden komen? In welke mate is het hebben van een partner belangrijk bij het afstellen van de arbeidsparticipatie op de huishoudelijke taken? In dit hoofdstuk is, net als bij het vorige hoofdstuk, het centraal stellen van het loopbaantype, en niet de arbeidspositie of één specifieke transitie, een belangrijke vernieuwing. Voor tweepersonshuishoudens wordt er bovendien een link gemaakt tussen de loopbaantypes van beide partners. Het hoofdstuk wordt afgesloten met een meer 'klassieke' exploratie van de arbeidsmarktpositie van huishoudens op basis van de cross-sectionele PSBH-data.

Een bedenking bij de loopbaananalyses is dat het resultaat vooral het statische karakter van de arbeidsmarkt lijkt te belichten, en nauwelijks de bestaande transitieën in een typologie opneemt. In het licht van de transitionele arbeidsmarkttheorie is dit jammer. Het exploratieve karakter van dit type loopbaanonderzoek is hier debet aan. Het beter afzonderen van de werknemers die tijdens de loopbaan verschillende activiteiten elkaar laten opvolgen en/of met elkaar combineren is een aandachtspunt voor de toekomst, en voor verder onderzoek binnen dit prille onderzoeksdomein.



# **HOOFDSTUK 1**

## **ARBEIDSTRANSITIES IN KAART**

Dit rapport bekijkt PSBH vanuit verschillende gezichtspunten. Enerzijds willen we zo nagaan welke mogelijkheden deze paneldatabank heeft. Anderzijds hopen we aan de hand van deze data te achterhalen hoever we verwijderd zijn van de zogenaamde transitionele arbeidsmarkt.

In zulke arbeidsmarkt worden allerlei zjisprongen gemaakt naar activiteiten die geheel of gedeeltelijk losstaan van de arbeidsloopbaan in strikte zin. We denken hier bijvoorbeeld aan het tijdelijk opnemen van zorgtaken of vrijwilligerswerk, het volgen van een opleiding of gewoon wat tijd voor zichzelf nemen omdat men aan onthaasting toe is. In een transitionele context zijn de loopbanen dus geen statische gegevens, maar eerder dynamisch en volatiel.

Loopbanen kunnen op verschillende manieren beschreven en geanalyseerd worden, maar meestal bekijkt men een loopbaan als een verzameling van transitie's en gaat men na waarom bepaalde transitie's op bepaalde momenten gemaakt worden. Zo ook in dit eerste hoofdstuk.

In eerste instantie catalogiseren we de transitie's, die gemaakt worden door de Vlaamse PSBH-respondenten. Om dan vervolgens na te gaan of het maken van een bepaalde overgang samenhangt met persoons- of achtergrondkenmerken of met de loopbaan tot op het transitiemoment.

### **1. Data**

In de analyse gebruiken we de PSBH dataset. Dit is een longitudinale databank, opgebouwd uit 11 jaarlijkse golven (van 1992 tot 2002). Bij aanvang streefde men ernaar dat ongeveer 5 000 huishoudens (2000 in Vlaanderen, 2000 in Wallonië en 1000 in Brussel) zouden meewerken aan deze periodieke enquêtes. In dit onderzoek worden enkel de data van de Vlaamse huishoudens gebruikt. In de enquêtes peilt men naar uiteenlopende onderwerpen als demografie, gezinssituatie, opvoeding, beroepsactiviteit, tewerkstelling, inkomen, uitgaven, welvaart, gezondheid, sociale participatie, waarden, tijdsbesteding, huisvesting, migratie en mobiliteit.

Vanaf de derde golf (in 1994) werd PSBH ingeschakeld in een europanel (European Community Household Panel, ECHP). Hierdoor werd het mogelijk de Belgische huishoudens te vergelijken met de huishoudens uit 14 andere Europese landen. Om een maximale vergelijkbaarheid te waarborgen bleek het echter wel noodzakelijk de vragenlijsten op een aantal vlakken aan te passen aan die van de andere partners binnen het ECHP. Omdat we bij het definiëren van de arbeidsloopbanen en transities voor elke golf dezelfde criteria willen hanteren, laten we in dit onderzoek de eerste 2 golven achterwege. De transities die in dit rapport besproken worden, zijn dus gebaseerd op de gegevens van golf 3 tot en met golf 9.

## 2. Transities

De eerste fase van het onderzoek was voornamelijk gericht op het in kaart brengen van de verschillende transities. Hiervoor werden de zogenaamde transitie matrices opgesteld. Zulke matrix verbindt de arbeidsmarktpositie waaruit een individu vertrekt met de arbeidsmarktpositie waar hij naartoe gaat. We onderscheiden hierbij van 3 tot 43 arbeidsmarktposities en de analyses werden uitgevoerd op zowel de jaar- als de maandgegevens uit de paneldata. Bijlage 1 bevat een overzicht van verschillende transitie matrices en de manier waarop ze berekend werden.

Uit de transitie matrices kwam naar voren dat we bij een erg gedetailleerde indeling te maken hadden met een aantal oneigenlijke transities. Dit zijn transities die op papier verschijnen omdat respondenten hun situatie de ene golf lichtelijk anders benoemen dan de volgende. We vermoeden echter dat deze veranderingen zich niet vertalen in werkelijke verschillen in de loopbaan. Zo zijn er vrouwen die het ene jaar aangeven deeltijds te werken om voor het huishouden te zorgen en zo in de categorie 'deeltijds werken en huishouden' terecht komen. Het volgende jaar vullen ze in dat ze deeltijds werken omdat ze geen voltijdse baan willen. Zo belanden ze in de 'deeltijds werken'. Waarschijnlijk verrichten deze vrouwen nog steeds huishoudelijk werk en is er dus weinig aan hun werkelijke situatie veranderd. Niettemin tekent de transitie matrix deze (oneigenlijke) transitie op. Daarenboven bleek een te gedetailleerde indeling ook een ontoereikend aantal transities per cel op te leveren.

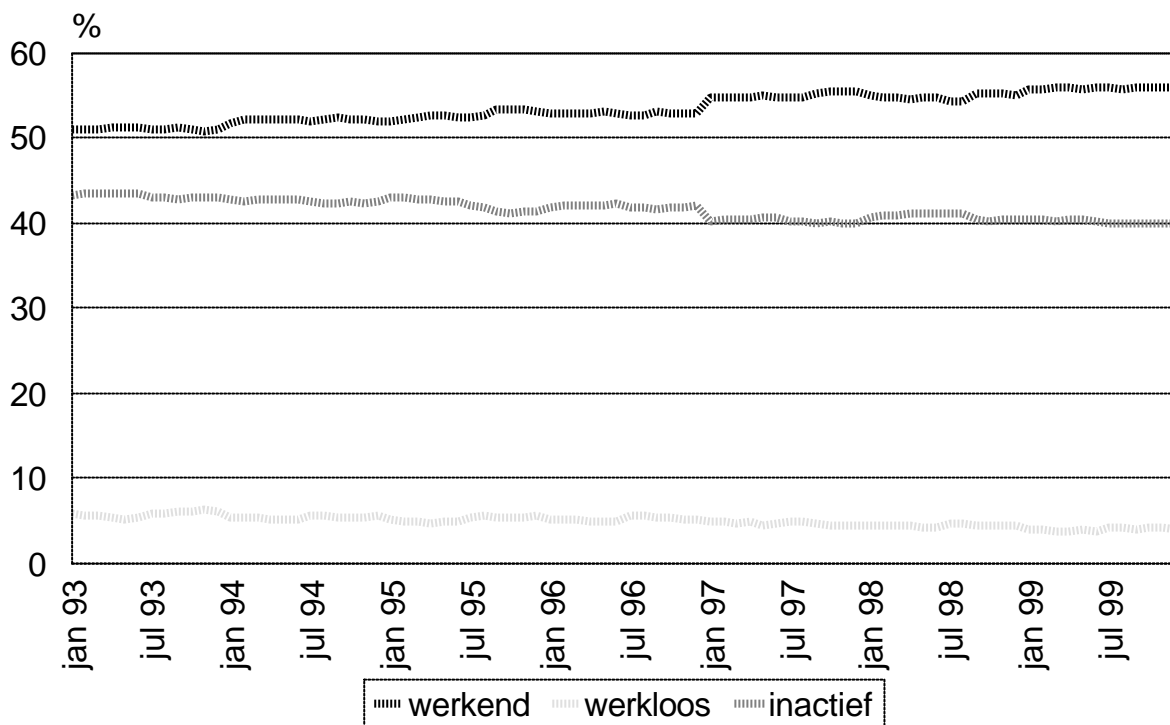
Bij de verdere studie van de transities onderscheiden we dus slechts 3 verschillende arbeidstoestanden, met name werkend, werkloos en inactief. Personen worden als werkend beschouwd wanneer ze minimaal 15 uur per week betaalde arbeid verrichten. Werklozen zijn degenen die niet of minder dan 15 uur per week werken en een (aanvullende) werkloosheidsuitkering krijgen. Onder de inactieven vinden we naast studenten, vooral huisvrouwen, gepensioneerden en personen die leven van een invaliditeitsuitkering terug. Aan de hand van de PSBH-data is het soms moeilijk een onderscheid te maken tussen werklozen en inactieven, maar

aangezien we vermoeden dat deze 2 groepen andere karakteristieken en een ander gedrag kennen, lijkt het ons noodzakelijk dit onderscheid te maken.

In tweede instantie moeten we ook nagaan of we ons in dit onderzoek baseren op maand- dan wel op jaargegevens. Wanneer we enkel zouden werken met de jaargegevens van PSBH stoten we op een probleem. PSBH neemt enkel de situatie op het moment van de bevraging waar. Als iemand tussen de 2 interviewdata tijdelijk werkloos is geweest, wordt dit niet geregistreerd. Bij een terugkeer naar de oorspronkelijke positie zal dan ook helemaal geen transitie aangegeven worden. Wanneer de bestudeerde periode korter is, is er vanzelfsprekend minder kans dat een transitie over het hoofd gezien wordt. Uit de transitie matrices (zie bijlage 1) bleek ook dat er voor dit onderzoek te weinig observaties zijn wanneer we enkel de gegevens op jaarbasis bekijken.

Dit probleem kan ondervangen worden door de retrospectieve maandgegevens die opgenomen werden in PSBH te gebruiken. In elke golf werd de respondenten immers de volgende vragen gesteld: Wat was uw voornaamste bezigheid in januari vorig jaar? In februari vorig jaar? In maart vorig jaar? enzovoort. Zo verzamelt de dataset gegevens van januari 1993 tot en met december 1999. De kans dat transities niet gevat worden is klein wanneer we met deze gegevens op maandbasis werken. Bovendien stijgt ook het aantal transities waarop de analyses gebaseerd worden behoorlijk. Toch is er aan deze retrospectieve gegevens een nadeel verbonden. Het kan immers zijn dat de respondenten te kampen hebben met herinneringsproblemen. Zo kan iemand zich misschien niet meteen herinneren in welke situatie hij precies zat of wanneer deze situatie beëindigd werd. Aangezien de PSBH-enquête elk jaar opnieuw herhaald wordt en we bovendien de arbeidscategorieën ruim interpreteren, zal dit herinneringsprobleem waarschijnlijk eerder beperkt zijn.

Grafiek 1.1 geeft een overzicht van de arbeidscategorieën op maandbasis.



Bron: PSBH golf 3 tot en met golf 9

**Grafiek 1.1** Arbeidsmarktcategoryën op maandelijkse basis

Ongeveer 50% van de steekproef werkt minstens 15 uur per week. In de laatste golven stijgt dit percentage. Een tweede grote groep zijn de inactieven. Dit zijn gepensioneerden, studenten, huisvrouwen of mensen die een ziekte- of invaliditeitsuitkering ontvangen. Wanneer we deze heterogene groep indelen naar leeftijdsklasse verkrijgen we bij benadering de volgende resultaten: 20% is 25 of jonger, 1% is tussen 26 en 30, 10% is tussen 31 en 45, 30% is tussen 46 en 65 en 39% is ouder dan 65. Tot slot zeggen maandelijks ongeveer 8% van de respondenten werkloos te zijn.

Tabel 1.1 geeft de transitie matrix die we in dit hoofdstuk als leidraad zullen gebruiken.

**Tabel 1.1** Transitie matrix

Oorsprong	Bestemming			Censuur	Totaal	Totaal transities	Stabiel + censuur
	Werk	Werkloos	Inactief				
Werk							
N	126338	479	713	2901	<b>130431</b>	1192	129239
Rij%	96,9	0,4	0,5	2,2	<b>100,0</b>	0,9	99,1
Werkloos							
N	554	10918	194	259	<b>11925</b>	748	11177
rij%	4,6	91,6	1,6	2,2	<b>100,0</b>	6,3	93,7
Inactief							
N	765	234	96583	2254	<b>99836</b>	999	98837
rij%	0,8	0,2	96,7	0,8	<b>100,0</b>	1,0	99,0

Bron: PSBH golf 3 tot en met golf 9

Bovenstaande transitie matrix werd opgesteld op basis van de retrospectieve maandgegevens die opgenomen zijn in PSBH. De eerste rij geeft de uitstroom uit *werk* aan. Meestal wordt een maand in de categorie 'werk' gevolgd door een maand in diezelfde categorie. Bij zulke overgang kunnen zich 2 situaties voordoen. Ofwel blijft men aan het werk in dezelfde baan, ofwel stapt men dadelijk over van de ene baan naar de andere. Op basis van de PSBH-data kunnen we evenwel geen onderscheid maken tussen deze twee situaties. Naast het grote aantal respondenten die in de categorie 'werk' blijven, tellen we 479 transities naar werkloosheid en 713 transities naar inactiviteit. 2901 'werkmaanden' zijn rechtsgecensureerd. Dit wil zeggen dat de individuen na deze maand uit het panel stapten of dat het hier de laatst beschouwde maand (nl. december 1999) betreft.

De tweede rij geeft de uitstroom uit *werkloosheid*. De PSBH-data bevatten 748 transities uit de werkloosheid, 554 hiervan gaan naar werk, de overige 194 trekken zich terug uit de arbeidsmarkt.

De derde en laatste rij beschrijft de uitstroom uit *inactiviteit*. We vinden 765 overgangen naar werk en 234 naar werkloosheid. Het hoge aantal stabiele observaties lijkt aan te geven dat inactiviteit net als werk een vrij stabiele arbeidsmarkttoestand is.

### 3. Variabelen

In wat volgt willen we dus nagaan welke processen aan de basis liggen van de transities uit tabel 1.1. Hiervoor bestuderen we naast de invloed van de duur van een bepaalde periode, ook de impact van enkele achtergrondvariabelen (geslacht, leeftijd, opleidingsniveau, nationaliteit, burgerlijke staat en kindzorg). We beschrijven deze verklarende variabelen hier kort.

Een eerste achtergrondvariabele die we opnemen is het *geslacht*. Algemeen wordt aangenomen dat er grote verschillen kunnen zijn tussen de loopbanen, en dus ook het soort en het aantal gemaakte transitie, van mannen en vrouwen. We zullen de analyses dan ook steeds apart uitvoeren voor deze 2 groepen.

Een tweede variabele is de *leeftijd*. In de volwassenenlijst van PSBH worden alle personen ouder dan 16 bevestigd. Voor de analyses delen we de respondenten op in verschillende leeftijdsklassen, namelijk 25 of jonger, tussen 26 en 30, tussen 31 en 45, tussen 46 en 65, ouder dan 65.

Een derde variabele die opgenomen wordt, geeft het *opleidingsniveau* weer. We onderscheiden laag, middel en hoog opleidingsniveau. Respondenten met een laag opleidingsniveau hebben ten hoogste een getuigschrift van lager of lager algemeen secundair onderwijs. Degenen met een middelmatig opleidingsniveau behaalden maximaal een diploma hoger secundair onderwijs. De categorie 'hoog opleidingsniveau' verenigt personen met een hogeschool of universiteitsdiploma.

De *nationaliteitsvariabele* onderscheidt Belgen en niet-Belgen.

Een vijfde achtergrondvariabele geeft aan of de persoon al dan niet *gehuwd* is. We moeten hier wel opmerken dat we uitgaan van de burgerlijke staat. Dit wil zeggen dat personen die feitelijk gescheiden leven, maar wettelijk gezien nog steeds gehuwd zijn, tot de categorie van de gehuwden behoren.

De variabele *kindzorg* geeft, ten slotte, aan of de persoon in kwestie dagelijks gratis eigen of andere kinderen (vb. kleinkinderen) opvangt.

Tabel 1.2 toont de samenstelling van de Vlaamse PSBH-steekproef doorheen de verschillende golven. Per kenmerk worden de kolompercentages gegeven.

**Tabel 1.2** Samenstelling van de PSBH steekproef doorheen de verschillende golven

	1993		1994		1995		1996		1997		1998		1999	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
<b>Geslacht</b>														
Man	1415	48,13	1305	48,03	1228	47,47	1170	47,79	1874	48,71	1704	48,46	1598	48,50
Vrouw	1525	51,87	1412	51,97	1359	52,53	1278	52,21	1973	51,29	1812	51,54	1697	51,50
<b>Leeftijd</b>														
<= 25	474	16,12	420	15,46	395	15,27	391	15,97	622	16,17	552	15,70	508	15,42
26-30	298	10,14	242	8,91	220	8,50	202	8,25	337	8,76	287	8,16	277	8,41
31-45	928	31,56	900	33,12	872	33,71	818	33,42	1318	34,26	1194	33,96	1138	34,54
46-65	782	26,60	728	26,79	682	26,36	653	26,67	992	25,79	935	26,59	875	26,56
66-70	458	15,58	427	15,71	418	16,16	384	15,68	578	15,02	548	15,59	497	15,08
<b>Opleiding</b>														
Laag	886	30,14	797	29,33	726	28,06	685	27,98	896	23,29	789	22,44	687	20,85
Middel	1353	46,02	1263	46,49	1218	47,08	1160	47,39	1925	50,04	1764	50,17	1620	49,17
Hoog	701	23,84	657	24,18	643	24,86	603	24,63	1026	26,67	963	27,39	988	29,98
<b>Zorg voor kinderen</b>														
Ja	896	30,48	855	31,47	817	31,58	757	30,92	1271	33,04	1045	29,72	974	29,56
Neen	2044	69,52	1862	68,53	1770	68,42	1691	69,08	2576	66,96	2471	70,28	2321	70,44
<b>Burgerlijke staat</b>														
Gehuwd	2003	68,13	1849	68,05	1750	67,65	1636	66,83	2537	65,95	2305	65,56	2151	65,28
Ongehuwd	937	31,87	868	31,95	837	32,35	812	33,17	1310	34,05	1211	34,44	1144	34,72
<b>Nationaliteit</b>														
Belg	2831	96,29	2616	96,28	2496	96,48	2355	96,20	3727	96,88	3412	97,04	3211	97,45
Niet-Belg	109	3,71	101	3,72	91	3,52	93	3,80	120	3,12	104	2,96	84	2,55
<b>N</b>	<b>2940</b>		<b>2717</b>		<b>2587</b>		<b>2448</b>		<b>3847</b>		<b>3516</b>		<b>3295</b>	

Bron: PSBH golf 3 tot en met golf 9

## 4. Methode

In wat volgt willen we de kans op een transitie modelleren. Met een regressie kan de invloed van een aantal achtergrondkenmerken (bv. geslacht, leeftijd, ...) op een bepaalde gebeurtenis (bv. transitie uit werk) gelijktijdig geschat worden. Wanneer we naast de achtergrondvariabelen ook de duur in een bepaalde toestand (bv. werk) willen testen gebruiken we duuranalyse. Met duuranalyse kan de *voorwaardelijke kans* op een bepaalde gebeurtenis, zoals de uitstroom uit werk, geschat worden. Zo kunnen we bepalen wat de kans is dat iemand uit een bepaalde toestand uitstroomt, *gegeven* dat die persoon al gedurende 1 aantal dagen, maanden, jaren in die toestand zat. Dat er een belangrijk onderscheid is tussen de begrippen kans en voorwaardelijke kans, maakt het volgende voorbeeld duidelijk. Enerzijds is er de kans dat men ooit 96 wordt. Anderzijds is er de voorwaardelijke kans dat men ooit 96 wordt gegeven dat men nu 95 jaar oud is. Deze tweede kans is duidelijk groter dan de eerste.

Specifiek voor de competing risks methode, die we in dit onderzoek zullen gebruiken, is dat niet enkel de voorwaardelijke uitstroomkans uit werk, werkloosheid of inactiviteit kan gemodelleerd worden, maar dat ook de bestemming, dit is de toestand waarnaar de personen uitstromen in rekening gebracht wordt. Wanneer we de uitstroom uit werkloosheid willen evalueren is er vermoedelijk een verschil tussen de uitstroom naar werk en die naar inactiviteit. Karakteristiek voor de verschillende gebeurtenissen die gemodelleerd worden in een competing risks analyse is dat de ene gebeurtenis de andere moet uitsluiten. Deze voorwaarde is hier duidelijk vervuld. Iemand die uitstroomt van werk naar werkloosheid kan niet tegelijkertijd uitstromen naar inactiviteit.

## 5. Analyse

We modelleren zowel de uitstroom uit werk als die uit werkloosheid en inactiviteit. Er zijn dus 6 verschillende transities gedefinieerd:

- van werk naar werkloosheid;
- van werk naar inactiviteit;
- van werkloosheid naar werk;
- van werkloosheid naar inactiviteit;
- van inactiviteit naar werk;
- van inactiviteit naar werkloosheid.



## 5.1 Uitstroom uit werk

In deze paragraaf wordt het mogelijke verband tussen de uitstroom uit werk naar werkloosheid respectievelijk inactiviteit en onafhankelijke variabelen als duur van de werkende periode, geslacht, leeftijd, opleidingsniveau, burgerlijke staat en zorg voor kinderen onderzocht.

De duur heeft waarschijnlijk een negatieve invloed op de uitstroom uit werk. Iemand die langer aan het werk is zal minder snel uitstromen naar werkloosheid of inactiviteit.

In dezelfde redenering vermoeden we dat jongere mensen die hun plaats op de arbeidsmarkt nog aan het zoeken zijn, meer zullen uitstromen naar werkloosheid. Jonge vrouwen maken mogelijk vaker de transitie naar (tijdelijke) inactiviteit omwille van de geboorte en zorg voor jonge kinderen.

Verder kan een hoger opleidingsniveau voor een bepaalde werkzekerheid (en dus minder uitstroom uit werk) zorgen.

In het traditionele model waar de man kostwinner is en de vrouw voor het huishouden zorgt, zouden gehuwde vrouwen relatief meer de overstap naar inactiviteit maken. Aangezien dit model echter niet meer gangbaar is aan het einde van de 20<sup>ste</sup> eeuw, vermoeden we geen grote invloed van de variabele burgerlijke staat. De dagelijkse zorg voor kinderen daarentegen kan er wel voor zorgen dat, voornamelijk vrouwen besluiten werk te verruilen voor het huishouden (inactiviteit).

Tabel 1.3 geeft de frequenties per verklarende variabele en per groep weer. De groepen die in de tabel weergegeven worden zijn de volgende:

- alle observaties die vertrekken vanuit werk;
- de observaties die de transitie van werk naar werkloos maken;
- de observaties die de transitie van werk naar inactiviteit maken;
- de stabiele observaties die geen transitie maken.

Net als in de verdere analyses maken we daarnaast een onderscheid naar geslacht.

**Tabel 1.3** Frequentie van verklarende variabelen (in %) voor uitstroom uit werk

	Alle observaties		Werkend naar werkloos		Werkend naar inactief		Werkend naar werkend	
	M	V	M	V	M	V	M	V
Leeftijd								
Jonger dan 25	8,76	11,73	29,25	28,09	23,11	14,95	8,66	11,63
Tussen 25 en 30	12,10	15,99	16,98	20,97	8,40	17,68	12,10	15,95
Tussen 31 en 45	51,70	53,29	39,15	40,82	14,71	47,37	51,86	53,40
Tussen 46 en 65	26,90	18,77	14,62	10,11	50,00	19,16	26,86	18,81
Ouder dan 65	0,35	0,11	0,00	0,00	2,52	0,42	0,35	0,11
Opleidingsniveau								
Laag	12,80	8,51	17,92	11,61	21,85	12,63	12,76	8,46
Middel	52,24	48,17	54,72	67,04	48,32	48,42	52,24	48,07
Hoog	34,96	43,32	27,36	21,35	29,83	38,95	35,00	43,47
Nationaliteit								
Belg	96,91	98,99	92,45	93,26	97,48	99,37	96,92	99,02
Niet-Belg	3,09	1,01	7,55	6,74	2,52	0,63	3,08	0,98
Burgerlijke staat								
Gehuwd	75,30	73,80	50,94	62,92	65,97	77,05	75,40	73,82
Ongehuwd	24,70	26,20	49,06	37,08	34,03	22,95	24,60	26,18
Dagelijkse zorg voor kinderen								
Ja	26,33	49,38	20,28	49,06	21,43	63,16	26,36	49,26
Nee	73,67	50,62	79,72	50,94	78,57	36,84	73,64	50,74
Periode werkend								
3 maanden of minder	5,51	7,75	23,58	20,22	21,43	23,16	5,40	7,55
Tussen 3 en 6 maanden	5,08	6,83	15,57	22,10	6,30	11,58	5,05	6,72
Tussen 6 en 12 maanden	14,89	16,64	20,75	28,09	21,43	22,32	14,85	16,54
Tussen 12 en 24 maanden	22,96	23,87	16,51	13,11	20,17	18,95	22,98	23,96
Tussen 24 en 36 maanden	18,53	17,70	8,96	7,49	10,50	10,53	18,59	17,81
Meer dan 36 maanden	33,04	27,21	14,62	8,99	20,17	13,47	33,13	27,42
N	74784	55647	212	267	238	475	74334	54905

Bron: PSBH golf 3 tot en met golf 9

Deze frequentietabel geeft al een eerste aanwijzing van mogelijke verbanden tussen de verklarende variabelen en een bepaalde transitie.

Wanneer de frequenties van de *transitie naar werkloosheid* vergelijken met die van de stabiele situatie (werk naar werk) blijkt het volgende:

- Degenen die de overgang van werk naar werkloosheid beleven, zijn vaker jonger dan 30.
- Op het vlak van opleidingsniveau zien we dat hoger geschoolden minder snel werkloos worden. Bij de mannen lijkt dit beperkt tot de laaggeschoolden, bij de vrouwen scoren ook de middelgeschoolden slechter.
- Bij degenen die een transitie van werk naar werkloosheid maken vinden we ongeveer 7% niet-Belgen. Deze niet-Belgen maken echter maximaal 3% uit van de werkende PSBH-steekproef.
- Ongehuwde respondenten lijken meer werkloos te worden. Bij de mannen is dit percentage zelfs 2 maal zo hoog dan bij de gehuwde mannen die in een stabiele situatie blijven.
- De transitie naar werkloosheid lijkt zich verder meer voor te doen aan het begin van een ‘werk’-periode.

Een gelijkaardige vergelijking van de frequenties van de transities naar inactiviteit levert de volgende resultaten:

- Respondenten tussen 26 en 45 jaar oud schijnen zich beduidend minder terug te trekken uit de arbeidsmarkt. Dit verschil is daarenboven veel duidelijker bij mannen dan bij vrouwen.
- Laaggeschoolden en dan voornamelijk laaggeschoolde mannen maken dan weer meer de overgang naar inactiviteit.
- Ongehuwde mannen lijken iets vaker dan gehuwden uit te stromen naar inactiviteit.
- Vrouwen die instaan voor de dagelijkse zorg voor kinderen verdwijnen vaker uit de arbeidsmarkt.
- Net als bij de overgang naar werkloosheid, doen de meeste transities naar inactiviteit zich voor tijdens de eerste 3 maanden van een ‘werk’-periode.

De vaststellingen die we doen aan de hand van deze frequentietabel houden geen rekening met de onderlinge verbanden tussen verschillende achtergrondkenmerken. Zo kan het zijn dat het niet zozeer de lage scholing is die iemand doet uitstromen naar inactiviteit, maar het feit dat de meeste laaggeschoolden in PSBH oudere werknemers zijn die op het punt staan om op pensioen te gaan. In de competing risk analyses die volgen wordt wel rekening gehouden met deze onderlinge verbanden. We modelleren achtereenvolgens de uitstroom van werk naar werkloosheid en naar inactiviteit.

### 5.1.1 Uitstroom uit werk naar werkloosheid

Op elk moment staat een werknemer/zelfstandige bloot aan 2 risico's: hij kan blijven werken of uitstromen naar werkloosheid. Voor ieder die werkt kan dan ook een voorwaardelijke kans op een uitstroom naar werkloosheid gedefinieerd worden. Deze kans wordt voor mannen en vrouwen apart berekend in tabel 1.4. Per model zijn coëfficiënten en significantie gegeven. Voor de interpretatie van de coëfficiënten zijn in eerste instantie de tekens van belang. Een positieve coëfficiënt betekent dat het hebben van dit kenmerk de kans op uitstroom naar werkloosheid verhoogt. Een negatief teken daarentegen verlaagt de kans. Deze verhogingen en verlagingen moeten in het geval van dummyvariabelen steeds relatief ten op zichte van de referentiecategorie gezien worden. De significantie geeft de verklaaringskracht. Wanneer deze significantie kleiner is dan 0,0001 spreken we van een sterk significant verband. Een significantie kleiner dan 0,0500 wijst op een zwak verband.

**Tabel 1.4** Competing risks: uitstroom van werk naar werkloosheid

Verklarende variabelen	Mannen		Vrouwen	
	Coëfficiënt	Significantie	Coëfficiënt	Significantie
Constante	<b>-3,02</b>	<b>&lt;0,0001</b>	<b>-3,36</b>	<b>&lt;,0001</b>
Leeftijd				
Jonger dan 25	Referentie			
Tussen 25 en 30	-0,22	0,3092	-0,09	0,6607
Tussen 31 en 45	<b>-0,63</b>	<b>0,0020</b>	<b>-0,62</b>	<b>0,0006</b>
Tussen 46 en 65	<b>-1,00</b>	<b>&lt;0,0001</b>	<b>-0,89</b>	<b>0,0003</b>
Opleidingsniveau				
Laag	<b>0,74</b>	<b>0,0006</b>	<b>1,08</b>	<b>&lt;,0001</b>
Middel	0,15	0,3534	<b>0,93</b>	<b>&lt;,0001</b>
Hoog	Referentie			
Nationaliteit				
Belg	<b>-0,86</b>	<b>0,0003</b>	<b>-1,31</b>	<b>&lt;,0001</b>
Niet-Belg	Referentie			
Burgerlijke staat				
Gehuwd	<b>-0,60</b>	<b>0,0011</b>	-0,26	0,0758
Ongehuwd	Referentie			
Dagelijkse zorg voor kinderen				
Ja	-0,01	0,8541	0,20	0,1545
Neen	Referentie			
Periode werkend				
3 maanden of minder	Referentie			
Tussen 3 en 6 maanden	-0,31	0,1739	0,24	0,2113
Tussen 6 en 12 maanden	<b>-1,06</b>	<b>&lt;0,0001</b>	-0,36	0,0503
Tussen 12 en 24 maanden	<b>-1,64</b>	<b>&lt;0,0001</b>	<b>-1,42</b>	<b>&lt;,0001</b>
Tussen 24 en 36 maanden	<b>-1,96</b>	<b>&lt;0,0001</b>	<b>-1,60</b>	<b>&lt;,0001</b>
Meer dan 36 maanden	<b>-1,89</b>	<b>&lt;0,0001</b>	<b>-1,69</b>	<b>&lt;,0001</b>

Alle coëfficiënten met een significantie kleiner dan 0,0500 zijn vet gedrukt.

Bron: PSBH golf 3 tot en met golf 9

Respondenten jonger dan 30 hebben beduidend meer kans op een transitie naar werkloosheid. Deze kans neemt af naarmate men ouder wordt. Verder blijken laaggeschoolde mannen vaker werkloos te worden dan mannen die middel- of hooggeschoold zijn. Bij de vrouwen blijken enkel de hooggeschoolden minder vaak uit te stromen van werk naar werkloosheid. Zoals verwacht blijkt ook nationaliteit van belang, zowel bij vrouwen als mannen maken Belgen minder transities naar werkloosheid dan personen met een andere nationaliteit. De gezinsvariabelen, burgerlijke staat en kindzorg, zijn van minder belang. We vinden enkel dat ongehuwde mannen meer uitstromen naar werkloosheid. Tot slot heeft de duur van de periode waarin men aan het werk is een significante invloed op de transitie van werk naar werkloosheid. Bij de mannen zien we dat de kans op zulke transitie al vanaf 6 maanden werken afneemt, bij de vrouwen zet deze daling zich pas vanaf 12 maanden door.

### 5.1.2 Uitstroom uit werk naar inactiviteit

In de modellen weergegeven in tabel 1.5, wordt de voorwaardelijke kans op uitstroom naar inactiviteit berekend. Inactiviteit is een zeer ruim begrip waaronder erg verschillende toestanden als opleiding, pensioen en huishouden vallen.

**Tabel 1.5** Competing risks: uitstroom van werk naar inactiviteit

Verklarende variabelen	Mannen		Vrouwen	
	Coëfficiënt	Significantie	Coëfficiënt	Significantie
Constante	<b>-4,04</b>	<b>&lt;,0001</b>	<b>-4,68</b>	<b>&lt;,0001</b>
Leeftijd				
Jonger dan 25	Referentie			
Tussen 25 en 30	<b>-1,14</b>	<b>&lt;,0001</b>	-0,23	0,1796
Tussen 31 en 45	<b>-2,01</b>	<b>&lt;,0001</b>	<b>-0,48</b>	<b>0,0018</b>
Tussen 46 en 65	-0,06	0,7936	-0,07	0,6645
Ouder dan 65	<b>1,20</b>	<b>0,0084</b>	0,65	0,3802
Opleidingsniveau				
Laag	0,38	0,0510	<b>0,39</b>	<b>0,0117</b>
Middel	-0,01	0,9728	0,05	0,6524
Hoog	Referentie			
Nationaliteit				
Belg	0,23	0,5765	0,77	0,1851
Niet-Belg	Referentie			
Burgerlijke staat				
Gehuwd	-0,13	0,4738	0,13	0,2876
Ongehuwd	Referentie			
Dagelijkse zorg voor kinderen				
Ja	<b>0,41</b>	<b>0,0147</b>	<b>0,96</b>	<b>&lt;,0001</b>
Neen	Referentie			
Periode werkend				
3 maanden of minder	Referentie			
Tussen 3 en 6 maanden	<b>-1,13</b>	<b>0,0001</b>	<b>-0,58</b>	<b>0,0005</b>
Tussen 6 en 12 maanden	<b>-0,90</b>	<b>&lt;,0001</b>	<b>-0,81</b>	<b>&lt;,0001</b>
Tussen 12 en 24 maanden	<b>-1,35</b>	<b>&lt;,0001</b>	<b>-1,32</b>	<b>&lt;,0001</b>
Tussen 24 en 36 maanden	<b>-1,74</b>	<b>&lt;,0001</b>	<b>-1,60</b>	<b>&lt;,0001</b>
Meer dan 36 maanden	<b>-1,67</b>	<b>&lt;,0001</b>	<b>-1,77</b>	<b>&lt;,0001</b>

Alle coëfficiënten met een significantie kleiner dan 0,0500 zijn vetgedrukt.

Bron: PSBH golf 3 tot en met golf 9

De respondenten met de grootste kans op uitstroom van werk naar inactiviteit zijn degenen die behoren tot de jongste leeftijdscategorie en de 2 oudste categorieën. In het eerste geval blijkt het hier te gaan om jongeren die na een korte (vakantie)job terug gaan studeren. De oudere personen trekken zich na een carrière terug uit de arbeidsmarkt in de vorm van een pensioen. Wanneer we de uitstroom uit de inactiviteit bekijken, zullen we ook opmerken dat de inactiviteitstatus van deze oudere respondenten veel stabiel is dan die van de jongeren.

De opleiding blijkt van minder groot belang, enkel laagopgeleide vrouwen trekken zich in vergelijking tot hoger opgeleide vrouwen sneller terug uit de arbeidsmarkt.

Het al dan niet getrouwd zijn heeft in tegenstelling tot wat vermoed werd op basis van de frequenties geen significant verband met de uitstroomkans. Er is daarentegen wel een samenhang tussen het zorgen voor kinderen en de terugtrekking uit de arbeidsmarkt; personen die dagelijks zorgen voor kinderen trekken zich vaker terug in de inactiviteit. Dit verband is sterker en meer significant voor vrouwen dan voor mannen.

De duurvariabelen duiden een negatief verband aan. De kans dat men van werk naar inactiviteit overgaat, daalt naarmate men reeds langer aan het werk is.

## **5.2 Uitstroom uit werkloosheid**

In deze paragraaf wordt de uitstroom uit werkloosheid bekeken. We bekijken hier enkel de uitstroom naar werk. Bij de analyse van de uitstroom van werkloosheid naar inactiviteit stootten we immers op een probleem. Ondanks uitgebreide data-cleaning is het niet steeds mogelijk de werkzoekende werklozen te onderscheiden van de niet-werkzoekende werklozen. Dit zorgt ervoor dat bepaalde vormen van inactiviteit en werkloosheid heel dicht bij elkaar liggen. Zo zijn er vrouwen wier arbeidsmarktpositie afwisselend als huisvrouw en werkloze wordt beschreven. Een duuranalyse die de voorwaardelijke uitstroom uit werkloosheid naar inactiviteit mat, leverde dan ook geen nuttige resultaten op.

Tabel 1.6 toont de frequentie van de gebruikte achtergrondkenmerken voor alle werklozen, voor hen die een overgang naar werk maken en voor hen die werkloos blijven.

**Tabel 1.6** Frequentie van verklarende variabelen (in kolom%) voor uitstroom uit werkloosheid

	Alle observaties		Werkloos naar werkend		Werkloos naar werkloos	
	M	V	M	V	M	V
<b>Leeftijd</b>						
Jonger dan 25	17,57	16,11	36,55	38,29	16,39	15,15
Tussen 25 en 30	7,06	13,17	20,17	19,62	6,25	12,90
Tussen 31 en 45	24,61	42,27	34,87	34,18	23,97	42,62
Tussen 46 en 65	50,76	27,16	8,4	7,91	53,40	29,03
Ouder dan 65	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
<b>Opleidingsniveau</b>						
Laag	35,88	28,32	11,76	8,54	37,38	29,17
Middel	49,73	61,56	59,24	64,56	49,14	61,43
Hoog	14,39	10,12	28,99	26,9	13,49	9,40
<b>Nationaliteit</b>						
Belg	84,77	94,87	93,28	95,57	84,24	94,84
Niet-Belg	15,23	5,13	6,72	4,43	15,76	5,16
<b>Burgerlijke staat</b>						
Gehuwd	59,99	69,14	41,6	51,27	61,13	69,91
Ongehuwd	40,01	30,86	58,4	48,73	38,87	30,09
<b>Dagelijkse zorg voor kinderen</b>						
Ja	19,24	57,96	17,65	39,56	19,34	58,75
Neen	80,76	42,04	82,35	60,44	80,66	41,25
<b>Periode werkloos</b>						
3 maanden of minder	21,01	18,44	59,66	46,52	18,61	17,24
Tussen 3 en 6 maanden	12,25	13,26	18,07	19,3	11,89	13,01
Tussen 6 en 12 maanden	21,26	22,71	11,76	18,35	21,85	22,89
Tussen 12 en 24 maanden	21,04	20,96	7,56	10,13	21,88	21,43
Tussen 24 en 36 maanden	11,34	12,39	1,68	3,16	11,94	12,79
Meer dan 36 maanden	13,09	12,23	1,26	2,53	13,83	12,65
<b>N</b>	<b>4064</b>	<b>7767</b>	<b>238</b>	<b>316</b>	<b>3826</b>	<b>7351</b>

Bron: PSBH golf 3 tot en met golf 9

Wanneer de verklarende variabelen van degenen die een transitie beleven vergeleken worden met degenen die werkloos blijven, kunnen de volgende stellingen geformuleerd worden:

- In de vorige paragraaf werd beschreven hoe jongere respondenten vaker uitstroomden van werk naar werkloosheid. Hier blijkt ook de omgekeerde beweging belangrijk; naarmate men jonger is zal men relatief gezien meer uitstromen naar werk. Vooral vanaf 46 valt het percentage respondenten die de overgang naar werk maken sterk terug.
- De frequenties bij de verschillende opleidingsniveaus lijken aan te geven dat laaggeschoolden minder snel uit de werkloosheid zullen raken. Om evenwel na te gaan of het hier zuiver om een opleidingseffect gaat dan wel of er andere variabelen mee samenhangen (bv. leeftijd), bekijken we in de volgende paragraaf de competing risks analyse.



- Bij mannen schijnt de nationaliteit van belang te zijn om werk te vinden. Niet-Belgen maken slechts 6,72% uit van degenen die overstappen van werkloosheid naar werk, terwijl meer dan 15% van degenen die werkloos blijven een andere dan de Belgische nationaliteit heeft. Bij de vrouwen worden geen grote verschillen gevonden.
- Ongehuwde respondenten, en dan vooral de vrouwen onder hen, zijn oververtegenwoordigd in de groep die uitstroomt van werkloosheid naar werk.
- De dagelijkse zorg voor kinderen lijkt voor vrouwen een belemmering om werk te zoeken en/of vinden.
- Wanneer we de lengte van de werkloosheidsperiode bekijken, zien we dat deze omgekeerd evenredig is met de uitstroom naar werk. 50 tot 60% van de respondenten die uitstromen naar werk, doen dit reeds in de eerste 3 maanden van hun werkloosheid.

#### 5.2.1 Uitstroom uit werkloosheid naar werk

Tabel 1.7 bevat de competing risks analyse voor de transitie van werkloosheid naar werk. De significante coëfficiënten zijn vetgedrukt.

**Tabel 1.7** Competing risks: uitstroom van werkloosheid naar werk

Verklarende variabelen	Mannen		Vrouwen	
	Coëfficiënt	Significantie	Coëfficiënt	Significantie
Constante	<b>-1,53</b>	<b>&lt;,0001</b>	<b>-1,00</b>	<b>0,0023</b>
Leeftijd				
Jonger dan 25	Referentie			
Tussen 25 en 30	<b>0,51</b>	<b>0,0187</b>	-0,08	0,6416
Tussen 31 en 45	-0,02	0,9250	<b>-0,35</b>	<b>0,0234</b>
Tussen 46 en 65	<b>-1,70</b>	<b>&lt;,0001</b>	<b>-1,41</b>	<b>&lt;,0001</b>
Opleidingsniveau				
Laag	<b>-1,00</b>	<b>&lt;,0001</b>	<b>-1,54</b>	<b>&lt;,0001</b>
Middel	<b>-0,51</b>	<b>0,0029</b>	<b>-0,65</b>	<b>&lt;,0001</b>
Hoog	Referentie			
Nationaliteit				
Belg	<b>0,62</b>	<b>0,0249</b>	0,09	0,7667
Niet-Belg	Referentie			
Burgerlijke staat				
Gehuwd	-0,11	0,5760	-0,11	0,4277
Ongehuwd	Referentie			
Dagelijkse zorg voor kinderen				
Ja	-0,09	0,6719	<b>-0,72</b>	<b>&lt;,0001</b>
Neen	Referentie			
Periode werkloos				
3 maanden of minder	Referentie			
Tussen 3 en 6 maanden	<b>-0,52</b>	<b>0,0060</b>	<b>-0,46</b>	<b>0,0042</b>
Tussen 6 en 12 maanden	<b>-1,32</b>	<b>&lt;,0001</b>	<b>-0,88</b>	<b>&lt;,0001</b>
Tussen 12 en 24 maanden	<b>-1,52</b>	<b>&lt;,0001</b>	<b>-1,21</b>	<b>&lt;,0001</b>
Tussen 24 en 36 maanden	<b>-2,23</b>	<b>&lt;,0001</b>	<b>-1,75</b>	<b>&lt;,0001</b>
Meer dan 36 maanden	<b>-2,39</b>	<b>&lt;,0001</b>	<b>-1,95</b>	<b>&lt;,0001</b>

Alle coëfficiënten met een significantie kleiner dan 0,0500 zijn vetgedrukt.

Bron: PSBH golf 3 tot en met golf 9

We zagen reeds in tabel 1.4 (competing risks: uitstroom van werk naar werkloosheid) dat respondenten jonger dan 30 beduidend meer kans hebben op een transitie uit werk naar werkloosheid. Uit tabel 1.7 blijkt bovendien dat deze respondenten vervolgens ook vaker terug uitstromen naar werk. Jongeren maken dus maar transities, maar hun werkloosheidsperiodes zijn gemiddeld ook korter. Oudere werknemers daarentegen bleken (zie tabel 1.4) minder kans te hebben om uit te stromen naar werkloosheid, maar eens deze werkloos zijn zullen ze veel minder de stap terug naar werk zetten (zie tabel 1.7). Bij de mannen zien we een verlaagde uitstroom vanaf de leeftijdscategorie 46-65, bij de vrouwen kent men al vanaf 31 een verminderde uitstroom. Dit laatste heeft waarschijnlijk meer te maken met de zorg voor het huishouden.

De opleiding blijft ook wanneer we controleren voor de andere verklarende variabelen van belang. Naarmate het opleidingsniveau hoger is, zullen de respondenten sneller werk vinden.

Op het vlak van de nationaliteit blijken Belgische mannen een iets grotere kans op uitstroom naar werk te hebben dan niet-Belgen, bij de vrouwen is er geen verschil.

De uitstroom uit werkloosheid hangt niet samen met de burgerlijke staat. Vrouwen die dagelijks kinderen opvangen hebben wel een significant verminderde kans om de transitie naar werk te maken. De duurvariabelen geven een negatieve duorafhankelijkheid aan, de kans op uitstroom naar werk vermindert naarmate de werkloosheidsperiode langer is.

### **5.3 Uitstroom uit inactiviteit**

De laatste stromen die bestudeerd worden zijn deze uit de inactiviteit. Net als in de vorige paragraaf laten we de stroom tussen inactiviteit en werkloosheid achterwege en concentreren we ons hier op de uitstroom uit inactiviteit naar werk. Tabel 1.8 begint alvast met een beschrijving van de karakteristieken van de uitstromers versus die van de blijvers.

**Tabel 1.8** Frequentie van verklarende variabelen (in %) voor de uitstroom uit inactiviteit

	Alle observaties		Inactief naar werk		Inactief naar inactief	
	M	V	M	V	M	V
<b>Leeftijd</b>						
Jonger dan 25	26,93	17,65	56,08	28,24	26,73	17,56
Tussen 25 en 30	0,64	2,23	9,02	18,63	0,59	2,09
Tussen 31 en 45	2,81	13,05	15,69	43,14	2,72	12,80
Tussen 46 en 65	25,47	33,04	17,65	9,02	25,52	33,24
Ouder dan 65	16,72	11,64	0,78	0,59	16,83	11,73
<b>Opleidingsniveau</b>						
Laag	46,04	44,73	10,59	9,41	46,28	45,03
Middel	42,76	44,05	57,25	50,20	42,66	44,00
Hoog	11,21	11,21	32,16	40,39	11,06	10,97
<b>Nationaliteit</b>						
Belg	96,13	95,97	98,43	98,04	96,11	95,95
Niet-Belg	3,87	4,03	1,57	1,96	3,89	4,05
<b>Burgerlijke staat</b>						
Gehuwd	59,04	57,33	36,47	67,65	59,19	57,24
Ongehuwd	40,96	42,67	63,53	32,35	40,81	42,76
<b>Dagelijkse zorg voor kinderen</b>						
Ja	12,68	29,76	18,82	58,04	12,64	29,52
Neen	87,32	70,24	81,18	41,96	87,36	70,48
<b>Periode inactief</b>						
3 maanden of minder	6,02	6,59	30,98	34,51	5,84	6,36
Tussen 3 en 6 maanden	5,43	5,67	12,16	17,84	5,39	5,57
Tussen 6 en 12 maanden	16,45	15,67	22,75	25,10	16,41	15,59
Tussen 12 en 24 maanden	24,56	22,77	15,69	9,02	24,62	22,88
Tussen 24 en 36 maanden	17,63	17,58	8,24	5,29	17,70	17,68
Meer dan 36 maanden	29,91	31,73	10,20	8,24	30,05	31,93
N	37472	62130	255	510	37217	61620

Tabel 1.8 beperkt zich dus tot de frequenties van inactieven die uitstromen naar werk enerzijds en degenen die in de inactiviteit blijven anderzijds. Op basis van deze tabel kunnen we reeds enkele verbanden tussen de verklarende variabelen en deze transitie beschrijven. Omwille van de heterogeniteit van de groep inactieven is het hier van belang ons niet enkel te laten leiden door deze frequenties, maar tevens te controleren voor de andere verklarende variabelen (cf. Tabel 1.9).

- De meeste mannelijke uitstromers zijn jonger dan 25, het gaat hier waarschijnlijk voornamelijk om schoolverlaters die in een eerste job terechtkomen. Bij de vrouwen ligt het zwaartepunt dan weer tussen de 31 en de 45, hier denken we in de eerste plaats aan vrouwen die terugkeren naar de arbeidsmarkt na het opvoeden van kinderen.
- Net als bij de uitstroom uit de werkloosheid zien we dat laaggeschoolde inactieven relatief weinig uitstromen naar werk en toch een groot deel van de inactieve populatie vertegenwoordigen. Ook hier gaan we in de competing

- risks analyse na of deze vaststelling overeind blijft wanneer we controleren voor andere verklarende variabelen.
- Belgen lijken iets sneller uit te stromen uit inactiviteit, maar de procentuele verschillen blijven erg beperkt.
  - Gehuwde mannen lijken ondervertegenwoordigd in de populatie van de uitstromers, gehuwde vrouwen zijn op hun beurt dan weer oververtegenwoordigd.
  - Vrouwen met dagelijkse zorg voor kinderen zullen vaker terug aan het werk gaan dan andere inactieve vrouwen. We vermoeden echter dat deze variabele samenhangt met leeftijd. Oudere, gepensioneerde vrouwen zullen immers zelden geconfronteerd worden met dagelijkse kindzorg.
  - De duurvariabelen geven aan dat een kortere periode van inactiviteit garant staat voor een snellere aansluiting bij de arbeidsmarkt.

### 5.3.1 Uitstroom uit inactiviteit naar werk

Tabel 1.9 schat de voorwaardelijke kans op een transitie van inactiviteit naar werk ten opzichte van het inactief blijven. Naast de duur van de inactiviteit worden geslacht, leeftijd, burgerlijke staat, kindzorg, opleidingsniveau en nationaliteit opgenomen als achtergrondvariabelen.

**Tabel 1.9** Competing risks uitstroom van inactief naar werkend

Verklarende variabelen	Mannen		Vrouwen	
	Coëfficiënt	Significantie	Coëfficiënt	Significantie
Constante	<b>-3,45</b>	<b>&lt;,0001</b>	<b>-3,61</b>	<b>&lt;,0001</b>
Leeftijd				
Jonger dan 25	Referentie			
Tussen 25 en 30	<b>1,47</b>	<b>&lt;,0001</b>	<b>1,07</b>	<b>&lt;,0001</b>
Tussen 31 en 45	<b>1,47</b>	<b>&lt;,0001</b>	<b>0,76</b>	<b>&lt;,0001</b>
Tussen 46 en 65	-0,18	0,3905	-1,08	<,0001
Ouder dan 65	<b>-2,56</b>	<b>0,0004</b>	<b>-2,40</b>	<b>&lt;,0001</b>
Opleidingsniveau				
Laag	<b>-2,10</b>	<b>&lt;,0001</b>	<b>-2,05</b>	<b>&lt;,0001</b>
Middel	<b>-0,62</b>	<b>&lt;,0001</b>	<b>-0,83</b>	<b>&lt;,0001</b>
Hoog	Referentie			
Nationaliteit				
Belg	<b>1,03</b>	<b>0,0442</b>	<b>0,99</b>	<b>0,0022</b>
Niet-Belg	Referentie			
Burgerlijke staat				
Gehuwd	<b>-0,79</b>	<b>&lt;,0001</b>	0,04	0,7359
Ongehuwd	Referentie			
Dagelijkse zorg voor kinderen				
Ja	<b>0,48</b>	<b>0,0137</b>	0,06	0,6351
Neen	Referentie			
Periode inactief				
3 maanden of minder	Referentie			
Tussen 3 en 6 maanden	<b>-0,67</b>	<b>0,0022</b>	<b>-0,32</b>	<b>0,0175</b>
Tussen 6 en 12 maanden	<b>-1,07</b>	<b>&lt;,0001</b>	<b>-0,73</b>	<b>&lt;,0001</b>
Tussen 12 en 24 maanden	<b>-1,73</b>	<b>&lt;,0001</b>	<b>-2,02</b>	<b>&lt;,0001</b>
Tussen 24 en 36 maanden	<b>-1,96</b>	<b>&lt;,0001</b>	<b>-2,22</b>	<b>&lt;,0001</b>
Meer dan 36 maanden	<b>-2,18</b>	<b>&lt;,0001</b>	<b>-2,29</b>	<b>&lt;,0001</b>

De achtergrondkenmerken met een significantie kleiner dan 0,500 zijn vetgedrukt.

Bron: PSBH golf 3 tot en met golf 9

Inactieven van 26 tot 45 hebben een hogere kans om uit de inactiviteit naar werk te stromen dan degenen die jonger dan 25 zijn. Bij die laatste categorie zitten immers veel studenten die maand na maand niet deelnemen aan de arbeidsmarkt maar onderwijs volgen. Vanaf 46 zien we de uitstroomkans naar werk afnemen ten opzichte van de min-25-jarigen. Voor de mannen is deze afname evenwel pas significant vanaf 65.

Naast leeftijd blijkt het opleidingsniveau belangrijk. Naarmate men hoger opgeleid is, vindt men sneller (terug) aansluiting bij de arbeidsmarkt.

Vrouwen met een vreemde nationaliteit hebben meer kans om in de inactiviteit te blijven. Bij mannen zien we hetzelfde, maar bij hen is deze variabele slechts heel beperkt significant.

Bij de gezinsvariabelen zien we dat de voorwaardelijke uitstroomkans van gehuwde mannen kleiner is dan die van ongehuwde mannen. Bij de vrouwen heeft het al dan niet gehuwd zijn, net als het al dan niet zorgen voor kinderen geen invloed op de transitie uit inactiviteit naar werk. Opnieuw blijkt de duur een negatieve invloed te hebben op de uitstroomkansen; naarmate men langer inactief is, blijkt het moeilijker (of minder gewenst) om terug aan de slag te gaan.

## 6. Besluit

In dit hoofdstuk werd naast een aantal inhoudelijke onderzoeksvragen voornamelijk aandacht besteed aan de bruikbaarheid van PSBH voor loopbaanonderzoek en meer specifiek voor het onderzoek van transities.

Op het eerste gezicht bevat de PSBH-databank een schat van informatie waaruit vele arbeidsmarktposities en onderlinge transities kunnen gedistilleerd worden. In bijlage 1 vinden we bijvoorbeeld een indeling in 43 arbeidsmarktposities waar rekening gehouden wordt met de hoofdactiviteit en één of zelfs meer nevenactiviteiten. Waarom deze, of elke andere meer gedetailleerde indeling, uiteindelijk herleid werd tot slechts 3 arbeidsmarkttoestanden (met name werkend, werkloos en inactief) heeft verschillende redenen.

Voor een gedetailleerde indeling kunnen we enkel gebruik maken van de jaargegevens. De retrospectieve maandgegevens die elke golf bevat onderscheiden immers slechts 8 hoofdactiviteiten<sup>1</sup> en geen nevenactiviteiten. Het gebruiken van jaargegevens heeft als minpunt dat de transities die tussen 2 bevragingsmomenten voorkomen niet gevat worden. Dit, samen met het grote niveau aan detail en de beperkte steekproefomvang, zorgt ervoor dat er per transitie vaak slechts enkele observaties zijn. Dit is vanzelfsprekend te weinig voor een duuranalyse. Om aan voldoende observaties te komen waren we dus verplicht te werken met maandgegevens en daarenboven het aantal arbeidsmarktposities te beperken tot 3.

Daarnaast bleek het onmogelijk de transities van één baan naar een andere te onderscheiden. Respondenten die de maand na maand als werkend omschreven worden, beschouwen we in de analyses als de stabiele groep die nooit een transitie maakt. Dit beeld strookt mogelijk niet met de werkelijkheid waarin ze mogelijk verscheidene keren veranderen van werkgever.

Verder geeft PSBH een goed beeld van de Vlaamse bevolking, maar worden de steekproef aantallen heel erg klein wanneer we op zoek gaan naar specifieke groepen als allochtonen, alleenstaande ouders, enzovoort.

---

<sup>1</sup> Betaalde tewerkstelling, zelfstandige of vrij beroep, onbetaald werk in een familiebedrijf, opleiding, werkloos, gepensioneerd, huishoudelijke taken andere niet beroepsmatige activiteit.

De data lieten dus niet toe echt gedetailleerde analyses te doen. De inhoudelijke conclusies die we kunnen trekken op basis van deze analyses zijn zeer algemeen maar bevestigen de verwachtingen wel.

Zo bleek uit de analyses dat naarmate men langer in een bepaalde toestand zit, men minder kans heeft om uit deze toestand te geraken. Mensen die reeds langer werkten werden minder snel werkloos. Maar mensen die al lang niet meer werkten, maar reeds langdurig werkloos of inactief waren lijken ook veel moeilijker terug aansluiting te vinden met de arbeidsmarkt.

Daarnaast bleken vooral de achtergrondvariabelen leeftijd en opleidingsniveau van belang bij het meten van de voorwaardelijke kans op een transitie. Jongeren maken meer de transitie van werk naar werkloosheid, maar ook de omgekeerde beweging lijkt voor hen vlot te verlopen. Oudere werknemers zullen dan weer niet zo snel werkloos worden, maar eens dat ze verzeilen in de werkloosheid lijken ze er niet in te slagen terug aansluiting te vinden met de arbeidsmarkt.

Vooraf bij vrouwen blijkt het opleidingsniveau in belangrijke mate samen te hangen met de transities die ze maken in en uit werk. Naarmate men hoger opgeleid is heeft men minder kans om uit werk te stromen en daarenboven ook meer kans om terug in te stromen.



## **HOOFDSTUK 2**

### **LOOPBANEN IN KAART**

#### **1. Loopbaanonderzoek in de literatuur**

De laatste jaren zijn er steeds meer longitudinale data beschikbaar. Deze data zijn interessant omdat ze een breder beeld kunnen geven van bepaalde gebeurtenissen en evoluties in een mensenleven.

Wat in de literatuur beschreven wordt als ‘loopbaanonderzoek’, blijkt in de praktijk vaak beperkt tot een analyse van individuele transities. Wanneer we panelgegevens analyseren met het doel om de kans op een transitie van toestand A naar toestand B te schatten zijn stochastische modellen als tijdsreeksen, Markov-reeksen of duuranalyse (zoals die bijvoorbeeld gebruikt werden in het eerste deel van dit onderzoek) de gepaste instrumenten. Deze methoden laten toe iets te zeggen over de kans op transitie, over de duur tussen 2 transities in en zelfs over de invloed die een bepaalde transitie kan hebben op toekomstige gebeurtenissen. Ze zijn dus ideaal wanneer de onderzoeksvragen de volgende zijn:

- Hoelang zal het duren voor iemand terug werk vindt?
- Hoelang zal dit duren, gegeven dat men al 3 maanden werkloos is?
- Zou dit verschillen wanneer deze persoon een vrouw dan wel een man is?
- Welke invloed heeft een opleiding op deze kans?
- Heeft het feit dat iemand de voorbije 2 jaar al eens eerder werkloos was een invloed op de kans om nu werk te vinden?

Aangezien deze analyses expliciet rekening houden met de tijd kunnen ook vroegere gebeurtenissen of transities die mogelijk een invloed hebben op de huidige loopbaan opgenomen worden. Niettemin zijn ze steeds gericht op enkelvoudige transities en daardoor dus niet geschikt om hele reeksen van transities, hele loopbanen te analyseren.

Sequentieanalyses zijn wel geschikt om onderzoeksvragen over volledige reeksen te beantwoorden en worden als complementair aan de eerder genoemde

stochastische modellen beschouwd (Pollock et. al., 2002). In de literatuur vinden we echter veel minder onderzoek naar het analyseren van loopbanen als geheel. De Optimal Matching Analyse (OMA) die we in dit rapport bespreken, lijkt zowat de enige methode die de laatste jaren gebruikt werd om een volledige kijk op loopbanen te krijgen. OMA verwijst naar een dynamisch algoritme dat gebruikt wordt om ingewikkelde reeksen van verschillende lengte te analyseren. Hierbij bepaalt men een maat van gelijkheid of verschil tussen 2 reeksen. Deze analyse-techniek wil geen causale verbanden leggen, maar is in de eerste plaats explorerend van aard. Ze bepaalt enkel de afstand tussen 2 reeksen, zodat in een latere fase de reeksen die dicht bij elkaar staan samen gegroepeerd kunnen worden. Deze groepen kunnen dan uiteindelijk wel in een (regressie)analyse gebruikt worden als onafhankelijk of afhankelijke variabele.

## 2. Data

Loopbaanonderzoek via sequentieanalyse begint steeds met een gepaste codering. Eerst wordt de arbeidsmarktpositie van een respondent bepaald. Jaargegevens in PSBH hebben ten opzichte van maandgegevens het grote voordeel dat ze toelaten om deze posities nauwkeuriger te bepalen. Zo kan het onderscheid gemaakt worden tussen voltijds en deeltijds werkenden, mensen die hun loopbaan tijdelijk onderbreken en anderen die dit op meer permanente wijze doen,...

Vervolgens worden de bekende posities van de jaren 1994 tot en met 2000 (psbh: golf 3 tot en met golf 9) met elkaar verbonden tot één loopbaansequentie.

Aangezien PSBH in elke golf een aantal nieuwe respondenten bevraagt (jongeren die 16 worden, nieuwe huishoudens die gevormd worden, een steekproeftoevoeging, ...) en er elke golf respondenten wegvallen, zullen niet alle sequenties even lang zijn. In de sequentieanalyse die in dit hoofdstuk uitgewerkt wordt, worden enkel de reeksen opgenomen met minimaal 3 arbeidsmarktposities. Ook de onderbroken loopbanen, bv. voltijds werkend in '94, werkloos in '98 en '99 worden achterwege gelaten.

In totaal gaat het hier om 3902 loopbanen waarvan de precieze lengtes weergegeven zijn in tabel 2.1.

**Tabel 2.1** lengte van de loopbanen (kolompercentages)

<i>Loopbaanlengte</i>	<i>Aantal</i>	<i>Percent</i>
3 jaren	1463	37,4
4 jaren	276	7,1
5 jaren	245	6,3
6 jaren	198	5,1
7 jaren	1720	44,1
<b>Totaal</b>	<b>3902</b>	<b>100,0</b>

Bron: PSBH golf 3 t/m golf 9

Bijna de helft van de loopbanen overloopt de volledige periode van 1994 tot 2000. Daarnaast is er vooral een belangrijk deel loopbanen met maximaal 3 arbeidsmarktposities. Dit zijn voornamelijk de loopbanen van de personen die pas in 1997 werden toegevoegd aan de PSBH-steekproef.

### 3. Optimal Matching Analysis (OMA)

OMA vindt haar oorsprong in de moleculaire biologie, waar de techniek gebruikt werd om gelijkaardige reeksen te vinden in DNA-strengen. Naast DNA-reeksen heeft OMA ook andere toepassingen in de biologie en andere wetenschappen (Sankoff en Kruskal, 1983). In de humane wetenschappen werd de techniek voor het eerst gebruikt door Andrew Abbott (Abbott & Forrest, 1986). In de literatuur vonden we toepassingen van de OMA met betrekking tot DNA, danspatronen (Abbott & Forrest 1986), carrières (Abbott & Hrycak, 1990; Stovel et al, 1996, Blair-Loy, 1999), overgang van school naar werk (Rohwer & Trappe, 1999; Scherer, 2001; McVicar & Anyadike-Danes, 2002), mobiliteit (Bolan & Stovel, 1999).

#### 3.1 OMA, de techniek

In eerste instantie moeten de data gepast gecodeerd zijn. Dit wil zeggen dat men moet beschikken over een reeks van cijfers of letters. Deze elementen geven per tijdseenheid de toestand weer. Wanneer de gegevens bijvoorbeeld op maandelijkse basis bijgehouden worden en werkend gecodeerd wordt als 'W' en niet-werkend als 'N' geeft 'WWWWWWNNNNWW' een jaar uit de loopbaan van iemand waarin die 6 maanden werkt, vervolgens 4 maanden niet werkt en de laatste 2 maanden terug aan de slag gaat.

OMA wordt vervolgens gebruikt om de afstand tussen de reeksen te berekenen. Dit kan op verschillende manieren. Wanneer het de bedoeling is na te gaan of er verschillende patronen in een dataset zitten worden alle reeksen paarsgewijs vergeleken. Wanneer men echter wil weten hoeveel de reeksen uit de dataset gelijken

op een 'ideale' reeks, vergelijkt OMA elke reeks enkel met deze modelreeks. Scherer (2001) vergelijkt zo allerlei loopbaanpatronen van pasafgestudeerden, met de norm, met name continu voltijds werk. Deze laatste methode beperkt de re-  
kentijd van de computer die erg kan oplopen bij dit soort analyses drastisch<sup>2</sup>. Aan-  
gezien ons eerste aandachtspunt het vinden van gemeenschappelijke patronen in  
de PSBH-databank is, lijkt een paarsgewijze vergelijking meer aangewezen.

Het meten van de afstand tussen 2 reeksen verloopt als volgt. Het algoritme<sup>3</sup> gaat  
na hoeveel elementaire operaties nodig zijn om de ene reeks gelijk te stellen aan  
een andere. In OMA zijn 3 verschillende 'elementaire operaties' gedefinieerd:

- *vervanging*: het element A kan vervangen worden door B en vice versa;
- *toevoeging*: een element kan toegevoegd worden aan de reeks;
- *verwijdering*: een element kan verwijderd worden uit de reeks.

Aan elk van deze operaties is een kost verbonden. Natuurlijk kan zo een transfor-  
matie op verschillende manieren verlopen en kunnen de kosten dan ook  
verschillen. OMA selecteert de transformatie met de goedkoopste kost en berekent  
zo de minimale afstand tussen 2 reeksen. Een kleine kost of afstand betekent dat  
de reeksen of loopbanen gelijkend zijn, een grotere kost legt dan weer de nadruk  
op de grote onderlinge verschillen.

We verduidelijken deze werking met een simpel voorbeeld (Pollock et al., 2002).  
Stel dat we op 6 meetmomenten informatie hebben over de arbeidsmarktpositie  
van 3 respondenten. Ze kunnen voltijds of deeltijds aan het werk zijn of niet wer-  
ken.

#### Arbeidsmarktpositie

	T1	T2	T3	T4	T5	T6
Respondent 1	N	N	N	N	V	V
Respondent 2	N	V	V	V	V	V
Respondent 3	N	N	D	D	V	V

N=niet-werkend, D=deeltijds werkend en V=voltijds werkend.

Alle respondenten hebben dezelfde begin en eindtoestand; in t1 werkt niemand, in  
t6 werken ze allen voltijds. Tussen deze 2 posities in leggen ze echter verschillende  
wegen af. We willen nu bepalen hoe deze reeksen zich onderling verhouden.  
Hiervoor berekenen we de afstand tussen de reeksen met behulp van een aantal  
bewerkingen (vervanging, toevoeging en verwijdering). Stel dat de kost om een

<sup>2</sup> Bij een paarsgewijze vergelijking van n reeksen zijn er  $n(n-1)/2$  vergelijkingen nodig. Wanneer  
men vergelijkt ten opzichte van 1 ideaal patroon slechts n.

<sup>3</sup> Dit is het Needleman-Wunsch algoritme.

element te verwijderen of toe te voegen gelijk is aan 1 en de vervangingskost gelijk is aan 2<sup>4</sup>.

Om de loopbaan van respondent 2 gelijk te maken aan die van respondent 1 zijn 3 toevoegingen en 3 verwijderingen of 3 vervangingen nodig.

Respondent 2	N	V	V	V	V	V			
Respondent 2a	N	(N)	(N)	(N)	V	V	✗	✗	✗
Respondent 1	N	N	N	N	V	V			

(N)=toevoegen van een element 'niet-werkend'.

✗=verwijderen van een element 'voltijds werkend'.

De minimale kost van deze transformatie is 6. Op dezelfde wijze kan de afstand tussen de andere reeksen gemeten worden.

Respondent 3	N	N	D	D	V	V
Respondent 3a	N	N	D/N	D/N	V	V
Respondent 1	N	N	N	N	V	V

D/N=het element 'deeltijds werkend' wordt vervangen door het element 'niet-werkend'.

De minimale kost is 4.

Respondent 2	N	V	V	V	V	V
Respondent 2a	N	V/N	V/D	V/D	V	V
Respondent 3	N	N	D	D	V	V

De minimale transformatiekost is 6.

Deze transformatiekosten worden nu samengevat in een matrix (tabel 2.2) die de afstanden tussen de verschillende reeksen weergeeft.

<sup>4</sup> Toevoeging en verwijderingskosten zijn steeds gelijk, de vervangingskost is vaak het dubbele aangezien een vervanging kan gezien worden als een verwijdering van een element en een toevoeging van een ander. Op deze kosten komen we later nog in meer detail terug.

**Tabel 2.2 de afstandsmatrix**

	<i>Respondent 1</i>	<i>Respondent 2</i>	<i>Respondent 3</i>
Respondent 1	-		
Respondent 2	6	-	
<b>Respondent 3</b>	4	6	-

De loopbanen van respondent 1 en 3 lijken sterker op elkaar dan de andere combinaties. Bovenstaand voorbeeld is opzettelijk eenvoudig gehouden. In de volgende paragrafen bekijken we enkele uitbreidingen van dit algoritme.

### 3.1.1 Ongelijke lengte van reeksen

Een eerste uitbreiding betreft het analyseren van reeksen van ongelijke lengte. In de sociale wetenschappen zijn de data meestal van gelijke lengte. Men verzamelt immers gegevens op bepaalde momenten (vb. maandelijks of jaarlijks) en bekijkt vaak slechts een specifieke periode. Dit is niet anders voor de PSBH data waar we gedurende 7 golven, jaarlijks een arbeidsmarktpositie noteren. Toch zijn er situaties waarin we enkel met reeksen van ongelijke lengte willen of kunnen werken. Pollock, Antcliff en Ralphs (2002) geven zo het voorbeeld van loopbanen van vrouwen die vergeleken worden tussen het moment van afstuderen en het krijgen van hun eerste kind. Voor sommige vrouwen heeft men gegevens voor 3 meetmomenten, voor anderen voor 6. In onze PSBH-data zou dit het probleem van het grote aantal ontbrekende golven kunnen oplossen. In tabel 2.1 werd immers al weergegeven dat PSBH slechts beschikt over volledige informatie voor 1625 individuen, i.e. 31% van de ondervraagden. Alle personen die slechts later opgenomen werden in het panel of die voortijdig afhaakten kunnen hierdoor gewoon mee opgenomen worden in de analyse. De personen die tussenin niet deelnamen aan een of meer golven ('interne gaten') zullen evenwel nog steeds verwijderd moeten worden uit de steekproef (Rohwer & Trappe, 1997).

Om rekening te houden met het feit dat de reeksen van verschillende lengte zijn, zullen de afstandsmaten gestandaardiseerd moeten worden. Abbott (1995) stelt hier voor de afstandsmaat te delen door de lengte van de langste reeks in iedere paarsgewijze vergelijking.

We geven hier kort het voorbeeld van de loopbanen van vrouwen voor de geboorte van hun eerste kind. Net als in het voorbeeld van reeksen van gelijke lengte zijn er 3 arbeidsmarktposities gedefinieerd, met name niet werkend (N), voltijds werkend (V) en deeltijds werkend (D).

**Arbeidsmarktpositie van vrouwen voor de geboorte van hun eerste kind**

	T1	T2	T3	T4	T5	T6
Respondent 1	V	V	D			
Respondent 2	N	V	V	V	V	V
Respondent 3	D	D	V	V	V	

Wanneer we deze gedeeltelijke loopbanen aan elkaar willen gelijkstellen hebben we de volgende bewerkingen nodig.

Respondent 2	N	V	V	V	V	V
Respondent 2a	N/V	V	V/D	<del>V</del>	<del>V</del>	<del>V</del>
Respondent 1	V	V	D			

Wanneer we dezelfde kosten als voorheen gebruiken (i.e. toevoeging- en verwijderkosten zijn 1 en vervangingskosten 2), is de minimale afstand tussen respondent 1 en 2, 7 eenheden. Analoog voor de andere afstanden vinden we:

Respondent 3	D	D	V	V	V	
Respondent 3a	D/N	D/V	V	V	V	(V)
Respondent 2	N	V	V	V	V	V

De minimale afstand tussen respondent 2 en 3 is gelijk aan 2 vervangingen en 1 toevoeging, dit is 5 eenheden.

Respondent 1	V	V	D		
Respondent 1a	V/D	V/D	D/V	(V)	(V)
Respondent 3	D	D	V	V	V

De minimale afstand tussen de loopbaan van respondent 1 en 3 is 8.

Wanneer we de standaardisering voorgesteld door Abbott (1995) gebruiken krijgen we de volgende afstandsmatrix:

**Tabel 2.3** de afstandsmatrix met gestandaardiseerde waarden

	<i>Respondent 1</i>	<i>Respondent 2</i>	<i>Respondent 3</i>
Respondent 1	-		
Respondent 2	7/6 (1,17)	-	
<b>Respondent 3</b>	8/5 (1,60)	5/6 (0,83)	-

3.1.2 Uitgebreide codes

Algemeen wordt gesteld dat je oneindig veel verschillende posities kan definiëren. In de voorbeelden werd het principe van 1 code per tijdseenheid steeds gerespec-

teerd. Wanneer men echter meer dan 1 kenmerk tegelijk in kaart wil brengen (vb. burgerlijke staat en loopbaan) loopt het aantal codes snel op. Blair-Loy (1999) stelt bijvoorbeeld dat ze om een hiërarchische positie in haar juiste context te plaatsen nood heeft aan een bijkomende variabele, namelijk organisatiegrootte. Ze definieert hierbij 9 jobniveaus en 4 organisatiegroottes, gecombineerd geeft dit 36 mogelijke posities. Een carrière wordt in deze paper geschreven als een reeks met dubbele codes, een cijfer geeft het niveau, een letter de organisatiegrootte. Een voorbeeld van zulke reeks is dan “4L 4V 4V 5V 5V 5V 5V 6V”. Zodra de verschillende kosten bepaald zijn (zie verder) zal men met OMA ook hiervoor een afstandsmaat kunnen vaststellen.

In dit onderzoek naar loopbanen kan het interessant zijn van deze optie gebruik te maken om naast de hoofdactiviteiten ook eventuele nevenactiviteiten te vermelden. We zouden dan kunnen komen tot de volgende reeks “V0 V0 DH DH DH V0 V0”. De eerste 2 jaren werkt deze persoon voltijds, zonder nevenactiviteit, vervolgens combineert hij gedurende 3 jaren een deeltijdse baan met de zorg voor het huishouden, nadien schakelt hij terug over naar een voltijdse baan.

### 3.1.3 Bepalen van kosten

Tot nu toe werden de kosten altijd vrij arbitrair bepaald: toevoeging- en verwijderingkosten zijn steeds gelijk aan elkaar en vervangingskosten zijn het dubbel. Het eerste blijft zo, in een OMA algoritme zijn de toevoeging en verwijderingkosten steeds aan elkaar gelijk. De vervangingskosten daarentegen kunnen wel onderling variëren. Verschillende vervangingskosten maken het mogelijk dat de transities tussen verschillende posities, verschillende kosten of gewichten toegewezen krijgen. Zulke kost of gewicht geeft dan aan of een bepaalde transitie waarschijnlijk of zelfs mogelijk is of niet. Zo is de afstand tussen werkloosheid en werk waarschijnlijk kleiner (en is de transformatie dus goedkoper) dan de afstand tussen inactiviteit en werk.

Een moeilijkheid hierbij is wel dat het OMA algoritme geen richting kent. Stel dat we 7 arbeidsmarktposities (vb. cf. figuur 2.1 werkend, werkend, maar tijdelijk onderbroken, werkloos, in opleiding, huishouden, op pensioen en andere inactiviteit) onderscheiden. We hebben dan 42 (7 1 6) mogelijke transities. OMA zal echter enkel 21 tweerichtingstransities herkennen. Dus kunnen we ook maar 21 verschillende vervangingskosten toekennen, wat impliceert dat een overgang van opleiding naar werk dezelfde vervangingskost zal hebben als die van werk naar opleiding. Sommigen (Wu, 2000) zien hierin een ernstige beperking van OMA (zie verder), andere auteurs (Halpin, 2003) benadrukken dat het OMA algoritme louter afstanden wil meten en dat een afstand nu eenmaal gelijk is in welke richting hij ook gemeten wordt.



Vraag blijft hoe deze (al dan niet variërende) vervangingskosten dienen bepaald te worden. Uit de literatuur blijkt duidelijk dat het toewijzen van kosten erg problematisch en moeilijk kan zijn, toch is het een noodzakelijk onderdeel van elke optimal matching analyse (Halpin en Chan, 1998).

Vele auteurs (Chan, Blair-Loy, 1999) geven enkel aan dat dit moet gebeuren op basis van de literatuur en andere externe aanwijzingen betreffende het onderzochte thema. Blair-Loy bijvoorbeeld bepaalt in haar onderzoek naar de carrières van leidinggevende vrouwen in de financiële sector de kosten als volgt: de vervangingskosten zijn hoger:

- wanneer iemand de transitie maakt van een baan buiten de financiële wereld;
- wanneer iemand meer dan 1 trede tegelijk stijgt op de hiërarchische ladder.

Wanneer er geen duidelijke hiërarchie in de posities vervat is, is het moeilijker om enkel op basis van theoretische assumpties een kostenfunctie op te stellen. Verschillende auteurs gingen daarom op zoek naar een methode die meer op de data gebaseerd is.

Pollock, Antcliff en Ralphs (2002) trachten de vervangingskosten afhankelijk te maken van de kans op een bepaalde transitie. Ze berekenen hiervoor een soort transitiematrix die elke beginpositie verbindt met een eindpositie en de kans weergeeft dat iemand in een bepaalde beginpositie zal overgaan naar de bijhorende eindpositie. Ze stoten hierbij snel op het richtingsprobleem dat hierboven beschreven werd. Slechts 4% van de voltijds tewerkgestelden gaat deeltijds werken terwijl 31% de omgekeerde bewerking maakt. Een mogelijke oplossing is volgens hen om het algoritme tweemaal te laten lopen, éénmaal met de vervangingskosten bepaald op basis van transities in de ene richting en een tweede maal met kosten op basis van dezelfde transities in de tegenovergestelde richting. Vervolgens zouden dan de 2 verkregen afstandsmatrices vergeleken kunnen worden en de kleinste afstand van de 2 zou dan in de uiteindelijke afstandsmatrix terechtkomen. Aangezien dit proces zeer tijdrovend is, besluiten ze toch enkel op basis van de berekende kansen hun vervangingskosten te bepalen. De vervangingskosten worden zo bepaald dat ze omgekeerd evenredig zijn aan de kans op een bepaalde transitie.

Malo en Muñoz (2003) lossen dit vraagstuk als volgt op: eerst berekenen ze, net als Pollock et al. (2002), de kans dat een individu van een bepaalde toestand 1 zal uitstromen naar een toestand  $y$  in de volgende periode (i.e.  $p(1,y)$ ). De vervangingskost wordt dan berekend als:

$$K_v = 2 - p(1,y) - p(y,1) \quad \text{indien } 1 \neq y, \text{ anders } K_v = 0$$

De substitutiekosten die voor de PSBH-gegevens, op basis van bovenstaande formule, berekend werden zijn samengevat in tabel 2.4. Over het algemeen zijn deze kosten vrij hoog. Dit heeft veel te maken met het feit dat het aantal transities binnen een PSBH-loopbaan eerder beperkt is. Bepaalde transities als voltijds

werkend - deeltijds werkend en voltijds werkend – tijdelijk onderbroken werk hebben een relatief lage vervangingskost aangezien deze transitie (in beide richtingen) relatief veel voorkomen in de PSBH-gegevens. Andere transitie als opleiding - pensioen zijn onbestaande in PSBH en het algoritme zal dan ook een hoge substitutiekost rekenen om deze twee aan elkaar gelijk te stellen.

**Tabel 2.4 substitutiekosten**

	Voltijds wer- kend	Deeltijds wer- kend	Zelfstandige	Tijdelijk onder- broken	Werkloos	Opleiding	Huishouden	Pensioen	Andere inactiviteit
Voltijds werkend	0,0								
Deeltijds werkend	1,78	0,0							
Zelfstandige	1,95	1,98	0,0						
Tijdelijk onder- broken	1,71	1,82	1,97	0,0					
Werkloos	1,85	1,91	1,97	1,91	0,0				
Opleiding	1,87	1,97	1,99	1,97	1,96	0,0			
Huishouden	1,97	1,96	1,98	1,95	1,95	1,99	0,0		
Pensioen	1,99	1,98	1,98	1,94	1,97	2,00	1,96	0,0	
Andere inactivi- teit	1,96	1,93	1,99	1,94	1,96	1,99	1,97	1,88	0,0

Bron: PSBH: golf 3 t/m golf 9

### 3.2 Clusteranalyse

Het OMA algoritme berekent dus enkel de afstanden tussen de verschillende reeksen. Om deze reeksen nu in te delen in verschillende groepen gebruikt men een clusteranalyse. Clusteranalyse groepeerde de objecten zodanig dat objecten die in dezelfde groep terechtkomen meer op elkaar gelijken dan op objecten uit andere groepen. Deze analyse wordt gestuurd vanuit de data, er liggen van te voren geen groepen vast en ook het aantal groepen is meestal niet vooraf gekend. Om te oordelen over de homogeniteit van de groepen wordt de afstandsmaat die berekend werd door de OMA gebruikt.

Een typologie die dan naar voren komt uit de clusteranalyse kan vervolgens gebruikt worden zowel als onafhankelijke als als afhankelijke variabele.

### 3.3 Mogelijkheden en beperkingen van OMA

In 'Sociological Methods and Research' werden door Wu (2000) en Levine (2000) een aantal kritieken op de OM techniek geformuleerd. Deze kritieken zijn volgens Abbott (2000) en Halpin (2003) voor een groot deel terug te brengen tot de verkeerde verwachtingen die men heeft ten aanzien van OMA. Ze benadrukken het feit dat OMA een aanvullend instrument is om paneldata te onderzoeken. OMA zal nooit standaard technieken als bijvoorbeeld duuranalyse kunnen vervangen aangezien deze techniek geen modellen voortbrengt. Als verkennend instrument kan OMA daarentegen wel een groot aantal onoverzichtelijke reeksen samenvatten in een aantal typologieën. Of zoals Abbott (2000) het stelt: "I just want to fish for patterns".

Twee kritieken komen echter vaak naar voren bij een bespreking van deze jonge techniek.

Ten eerste blijkt het berekenen van de vervangingskosten vaak een ware nachtmerrie. Wanneer we de techniek louter als verkenning beschouwen, ziet Halpin (2003) geen probleem in het feit dat er geen strikte procedure bestaat om de vervangingskosten te bepalen. Hij raadt ons aan de verschillende (arbeidsmarkt)posities nauwgezet te omschrijven en na te gaan hoe deze posities van elkaar verschillen. Het algoritme zal deze 'beoordelingen' dan meenemen bij de berekening van de afstandmatrix. Wanneer de matrix niet voldoet (i.e. niet toelaat om betekenisvolle typologieën op te stellen) kunnen de kosten aangepast worden en een nieuwe afstandmatrix kan gegenereerd worden. Indien OMA louter als een verkennende oefening beschouwd wordt, moet men zich volgens Halpin (2003) dan ook niet schuldig voelen bij het vissen naar betekenisvolle resultaten.

Ten tweede is er de kritiek op de verplichte symmetrie van de vervangingskosten. Deze kritiek werd reeds hoger kort aangeraakt. Het probleem lijkt te liggen in het feit dat de matrix van de vervangingskosten in OMA niet asymmetrisch mag

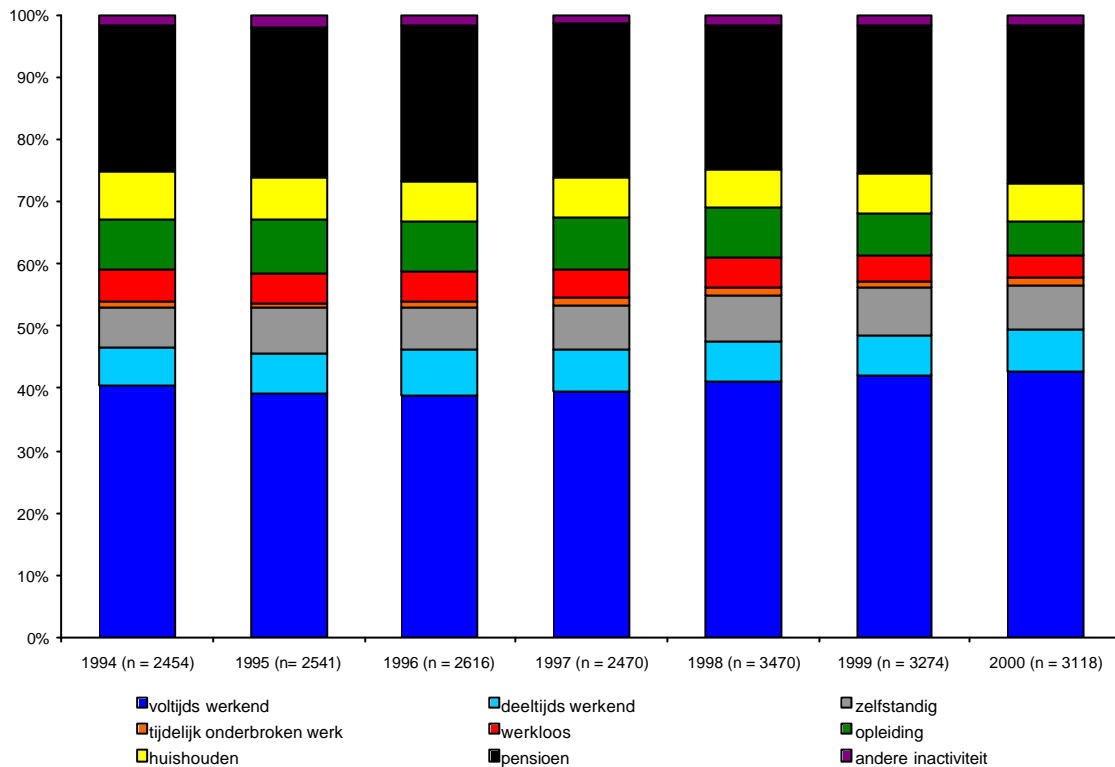
zijn terwijl transitie matrices dit duidelijk wel kunnen zijn. Hierbij dient het duidelijk te zijn dat er geen relatie vereist is tussen vervangingskosten enerzijds en transitie anderzijds. Een vervanging door een element in een reeks door een ander element is geen transitie. De link tussen deze 2 concepten wordt door auteurs als Pollock (1999) en Malo (2003) enkel gebruikt om gelijkenissen en verschillen tussen de posities te bepalen. Dit kan net zo goed gebeuren op basis van een literatuuronderzoek of andere analyses.

Samenvattend kunnen we stellen dat OMA nog een relatief jonge techniek is en er bijgevolg nog een heel aantal onbeantwoorde vragen en verwachtingen rond bestaan. Het lijkt ons echter een nuttige techniek om te gebruiken in dit loopbaanonderzoek. In eerste instantie zullen we met behulp van OMA het kluwen van individuele loopbanen kan ordenen in een aantal typologieën. Nadien kunnen we deze typologieën verder gaan gebruiken om bijvoorbeeld na te gaan of er een relatie bestaat tussen individuele kenmerken en bepaalde loopbaanpatronen.

#### **4. Resultaten**

Deze paragraaf wordt kort ingeleid door enkele cross-sectionele resultaten. Dit kan een eerste zicht geven op de verschillende arbeidsmarktposities die we onderscheiden in de PSBH-data. Nadien komen we met de resultaten van de clusteranalyse echter tot de kern van dit hoofdstuk, met name hoe loopbanen in kaart kunnen gebracht worden en waarin de loopbanen die we terugvinden in PSBH verschillen.

In grafiek 2.1 wordt het aandeel van elke arbeidsmarktpositie per golf weergegeven. Deze percentages werden steeds berekend op het aantal respondenten die deelnamen aan een bepaalde golf (dit aantal wordt samen met het jaar van de golf weergegeven onderaan de grafiek).



Bron: PSBH golf 3 t/m golf 9

**Grafiek 2.2** cross-sectionele gegevens

De arbeidsmarktposities blijven redelijk constant over de verschillende jaren. Elke golf is er een kleine meerderheid van de respondenten aan het werk. Veruit de belangrijkste arbeidsmarktpositie onder de werkenden is het voltijdse werk; telkens ongeveer 40%. De overige werkenden zijn min of meer gelijk verdeeld over zelfstandigen en deeltijds werkenden. 1% van de respondenten is normaal aan het werk, maar heeft op het moment van de bevraging dit werk tijdelijk onderbroken (bv. zwangerschapsverlof, loopbaanonderbreking, enzovoort). Het aandeel werklozen in de PSBH-steekproef daalt licht van 5% in 1994 naar 3,5% in 2000. Bij de inactieven blijven de posities 'huishouden' en 'andere inactiviteit' stabiel met respectievelijk ongeveer 6% en 1,5% van de respondenten. Het aandeel van de pensioensgerechtigden stijgt een beetje terwijl het aandeel studenten daalt, dit heeft te maken met de veroudering van de steekproef.

Deze grafiek geeft enkel aan welke verdeling op elk moment geldt, ze laat echter niet toe conclusies te formuleren over loopbaanpatronen. Om iets te weten te komen over de mobiliteit van de respondenten op de arbeidsmarkt, moeten we een reeks arbeidsmarktposities, een loopbaan, als geheel bestuderen.

Om de gehele loopbaan in kaart te brengen gebruikten we de optimal matching techniek. Deze techniek vergelijkt elk paar loopbanen met elkaar en berekent zo de afstand tussen verschillende loopbanen. Deze afstanden worden dan gebruikt in een clusteranalyse.

Een belangrijk, methodologisch, resultaat is dat deze techniek er inderdaad in slaagt om de loopbanen uit PSBH op te delen in 10 zinvolle clusters. In tabel 2.5 worden de clusters beschreven. Voor elk cluster wordt aangegeven welk aandeel van de loopbaan, personen gemiddeld in een bepaalde positie zitten. Bijvoorbeeld een respondent die ingedeeld is, in het eerste cluster, zal gemiddeld 100% van de bestudeerde loopbaan voltijds aan het werk zijn. Deze cluster verzamelt dan ook enkel de personen die in elke golf aangaven dat ze meer dan 30 uur per week werkten. Een respondent uit cluster 3 is gemiddeld 66,6% van de tijd voltijds aan het werk, 9,8% deeltijds werkend, 4,8% zelfstandig, enzovoort. Dit wil niet zeggen dat al de clusterleden, al deze posities doorlopen, het gaat hier immers om een gemiddelde berekend over de volledige populatie van een bepaalde cluster.

Naast deze gemiddelden toont de tabel het aantal verschillende arbeidsposities en het aantal transitie van een respondent. Deze 2 begrippen zijn van essentieel belang wanneer we de mobiliteit op de arbeidsmarkt bekijken.

**Tabel 2.5** Beschrijving van de clusters

Gemiddeld % van tijd in positie:	Werkend					Werkloos	Inactief			
	Cluster 1	Cluster 3	Cluster 7	Cluster 5	Cluster 10	Cluster 8	Cluster 2	Cluster 4	Cluster 6	Cluster 9
Beschrijving	Voltijds werkend	Voltijds werkend + transities	Deeltijds werkend	Zelfstandigen	Tijdelijk onderbroken werk	Werkloos	Pensioen	Opleiding	Huishouden	Andere inactiviteit
Voltijds werkend	<b>100,0</b>	<b>66,6</b>	13,7	4,6	34,2	7,5	0,4	13,5	2,2	2,2
Deeltijds werkend	0,0	9,8	<b>75,8</b>	0,8	6,9	6,5	0,3	1,6	1,7	4,0
Zelfstandig	0,0	4,8	0,5	<b>90,7</b>	1,1	0,8	0,1	1,1	1,5	0,0
Tijdelijk onderbroken werk	0,0	3,0	2,7	0,4	41,9	1,4	0,1	0,3	0,2	3,6
Werkloos	0,0	4,1	2,3	1,0	5,8	<b>75,1</b>	0,2	2,2	2,8	1,0
Opleiding	0,0	2,5	0,9	0,4	2,6	1,4	0,0	<b>80,7</b>	0,4	0,5
Huishouden	0,0	1,5	2,5	0,5	2,7	3,3	0,1	0,2	<b>83,2</b>	1,0
Pensioen	0,0	6,8	0,6	1,3	3,9	2,4	<b>98,6</b>	0,0	6,5	15,8
Andere inactiviteit	0,0	0,9	1,0	0,3	0,8	1,4	0,2	0,4	1,6	<b>71,8</b>
Aantal verschillende posities	N	1,0	2,2	1,8	1,3	2,6	1,8	1,1	1,6	1,7
Aantal transities	N	0,0	1,6	1,2	0,4	2,1	1,1	0,1	0,6	0,8
Aantal respondenten	N	1175	390	247	282	39	187	870	379	268

Alle percentages hoger dan 50 zijn in het vet weergegeven.

Bron: PSBH golf 3 t/m golf 9



We zien dat voor elke arbeidsmarktpositie een cluster gevormd wordt. In de tabel werden de clusters ingedeeld volgens de positie die domineert. Zo zijn cluster 1, 3, 5, 7 en in mindere mate ook cluster 10 de clusters die vooral de loopbanen van de werkenden omvatten. Cluster 8 bevat voornamelijk respondenten die het merendeel van de tijd werkloos zijn. Cluster 2, 4, 6 en 9 bevatten tot slot hoofdzakelijk inactieve arbeidsmarktposities, namelijk pensioen, opleiding, huishouden en andere inactiviteit.

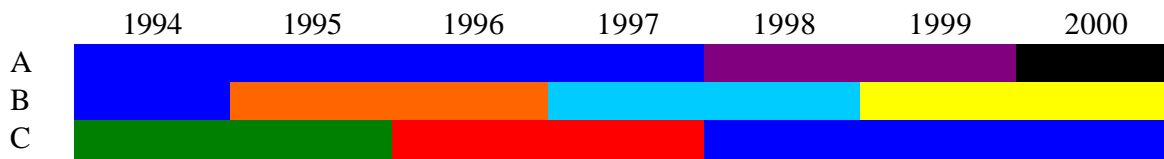
Naast het gemiddeld aandeel van de tijd die men in een bepaalde positie spendeert, geeft deze tabel het aantal verschillende posities en transitie's. Deze cijfers geven een idee van de stabiliteit van de loopbanen. Cluster 1 en 2 bevatten zo goed als geen transitie's. De respondenten in deze, overigens erg grote, clusters blijven vrijwel steeds in dezelfde positie, respectievelijk voltijds werkend en gepensioneerd. Ook in de andere clusters blijft het aantal transitie's en verschillende posities binnen een loopbaan beperkt.

Alvorens de clusters verder te omschrijven, worden ze grafisch voorgesteld. Dit gebeurt als volgt: we tekenen voor ieder individu een loopbaanlijn, verdeeld in 7 gelijke stukken. Elk van deze lijnstukken wordt dan ingekleurd naargelang de positie waarin het individu zich op dat moment bevindt. De kleuren die gebruikt worden, zijn die van grafiek 2.1:

- voltijds werkend (blauw);
- deeltijds werkend (lichtblauw);
- zelfstandig (grijs);
- tijdelijk onderbroken werk (oranje);
- werkloos (rood);
- opleiding (groen);
- huishouden (geel);
- pensioen (zwart);
- andere inactiviteit (paars).

Wanneer niet geweten is in welke arbeidsmarktpositie een respondent zich in een bepaalde golf bevond (doordat de betreffende vragenlijst of enkele cruciale vragen niet ingevuld werden), wordt de loopbaanlijn voor die golf blanco gelaten.

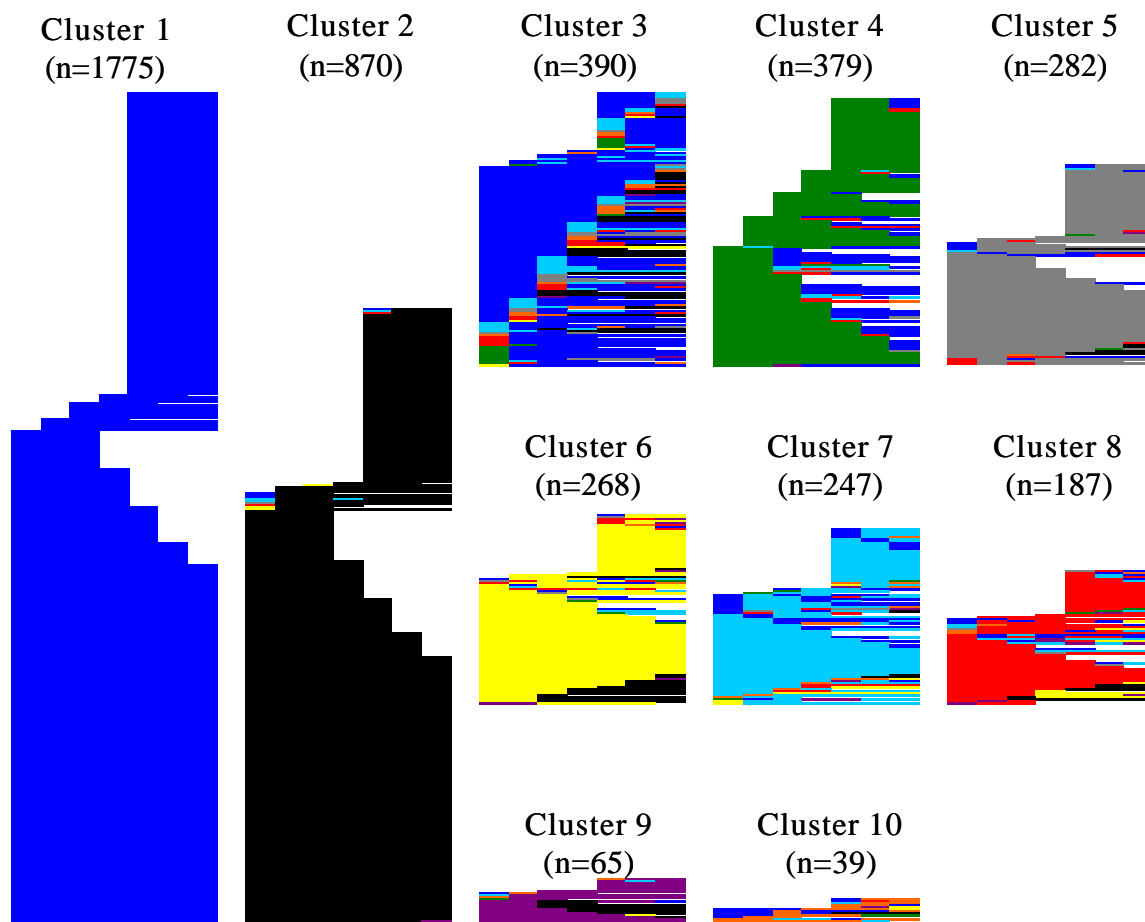
Voorbeeld:



**Figuur 2.1** Voorbeeld visualisatie loopbanen

Individue A is de eerste 4 jaar van de PSBH steekproef voltijds aan het werk (blauw), in 1998 en 1999 heeft hij de positie ‘andere inactiviteit’ (paars) en in 2000 gaat A dan met pensioen (zwart). Voor persoon B noteren we 3 transitie in de periode 1994-2000, met name van voltijds werk (blauw) naar tijdelijk onderbroken werk (oranje), naar deeltijds werk (lichtblauw) en naar huishouden (geel). C ten slotte is in het begin van de enquêtes (1994-1995) nog in opleiding (groen). Deze opleiding wordt gevolgd door een werkloosheidsperiode (rood) van 2 jaar. Vanaf 1998 is C aan de slag als voltijdse werknemer (blauw).

Grafiek 2.2 geeft zulke loopbaanlijnen voor de 3902 individuen uit het PSBH bestand ingedeeld per cluster. De horizontale as geeft de 7 golven (1994-2000), de verticale as geeft een aanduiding van het aantal individuen per cluster.



Bron: PSBH golf 3 t/m golf 9

**Grafiek 2.3** clusters

Uit de grafiek komt nogmaals naar voren dat de mobiliteit vrij laag is. In de twee grootste clusters<sup>5</sup> zijn transities vrijwel onbestaand en ook in de kleinere grafieken is steeds een behoorlijk stabiel blok aanwezig. Het aantal werkelijke transities wordt echter wel onderschat aangezien het hier gaat om jaarlijkse gegevens en we dus in ieder geval een aantal transities die tussen 2 enquêtemomenten door plaatsvinden missen. In het licht van de resultaten van het vorige hoofdstuk verwachten we echter dat deze onderschatting beperkt blijft.

Om de clusters te beschrijven, wordt ook nagegaan of bepaalde clusters samenhangen met bepaalde persoonskenmerken. De persoonskenmerken die in dit eerste overzicht aan bod komen zijn het geslacht, het geboortjaar en het opleidingsniveau<sup>6</sup>.

---

<sup>5</sup> Cluster 1: transities van de ene voltijdse job naar een andere kunnen niet gevat worden. Enkel transities tussen 2 verschillende posities worden dus gerapporteerd.

<sup>6</sup> Geslacht en geboortjaar blijven constant doorheen de verschillende golven. Ook het opleidingsniveau wijzigt amper tijdens de loopbaan. Voor het opleidingsniveau gaan we uit van het hoogste diploma van de respondent in golf 7. Indien deze informatie niet bekend is baseren we ons op het hoogste diploma in golf 5 of 3.

**Tabel 2.6** Achtergrondkenmerken naar cluster

		Werkend			Werkloos			Inactief			Totaal	
		Cluster 1	Cluster 3	Cluster 7	Cluster 5	Cluster 10	Cluster 8	Cluster 2	Cluster 4	Cluster 6		Cluster 9
Beschrijving		Voltimeerkerend	Voltimeerkerend + transitie	Deeltimeerkerend	Zelfstandigen	Tijdelijk onderbroken werk	Werkloos	Pensioen	Opleiding	Huishouden	Andere inactiviteit	
Geslacht												
Man	%	69,45	49,23	6,88	65,25	41,03	31,55	43,45	48,55	0,75	55,38	48,28
	N	816	192	17	184	16	59	378	184	2	36	1884
Vrouw	%	30,55	50,77	93,12	34,75	58,97	68,45	56,55	51,45	99,25	44,62	51,72
	N	359	198	230	98	23	128	492	195	266	29	2018
Geboortjaar												
Voor 1930	%	0,0	0,51	0,0	1,77	0,0	0,0	64,6	0,0	0,0	4,62	14,66
	N	0	2	0	5	0	0	562	0	0	3	572
1931-1945	%	7,23	19,49	9,72	16,67	17,95	21,93	33,91	0,26	35,07	52,31	18,04
	N	85	76	24	47	7	41	295	1	94	34	704
1946-1960	%	45,96	31,28	46,96	44,33	28,21	40,11	1,49	0	42,91	27,69	29,09
	N	540	122	116	125	11	75	13	0	115	18	1135
1961-1975	%	45,02	43,59	40,89	36,52	51,28	32,62	0	25,33	20,52	15,38	29,34
	N	529	170	101	103	20	61	0	96	55	10	1145
Na 1975	%	1,79	5,13	2,43	0,71	2,56	5,35	0	74,41	1,49	0	8,87
	N	21	20	6	2	1	10	0	282	4	0	346
Opleidingsniveau												
Laag	%	10,13	11,54	10,53	12,06	12,82	31,02	57,36	15,83	30,6	46,15	24,55
	N	119	45	26	34	5	58	499	60	82	30	958
Middel	%	50,98	50,26	56,28	51,06	25,64	59,36	31,84	64,64	60,07	40	48,9
	N	599	196	139	144	10	111	277	245	161	26	1908
Hoog	%	38,89	38,21	33,2	36,88	61,54	9,63	10,8	19,53	9,33	13,85	26,55
	N	457	149	82	104	24	18	94	74	25	9	1036
Individueen	N	1175	390	247	282	39	187	870	379	268	65	3902
	%	30,11	9,99	6,33	7,23	1,00	4,79	22,30	9,71	6,87	1,67	100,00

Bron: PSBH golf3 t/m golf 9

In de volgende paragrafen bespreken we achtereenvolgens de clusters van de werkenden, de werklozen en de inactieven.

## 4.1 De werkenden

Clusters 1, 3, 5 en 7 verzamelen alle respondenten die in de bestudeerde periode meestal meer dan 15 uur per week werkten. Ook de personen wier werk tijdelijk onderbroken is en die samengebracht zijn in cluster 10 worden in deze paragraaf besproken.

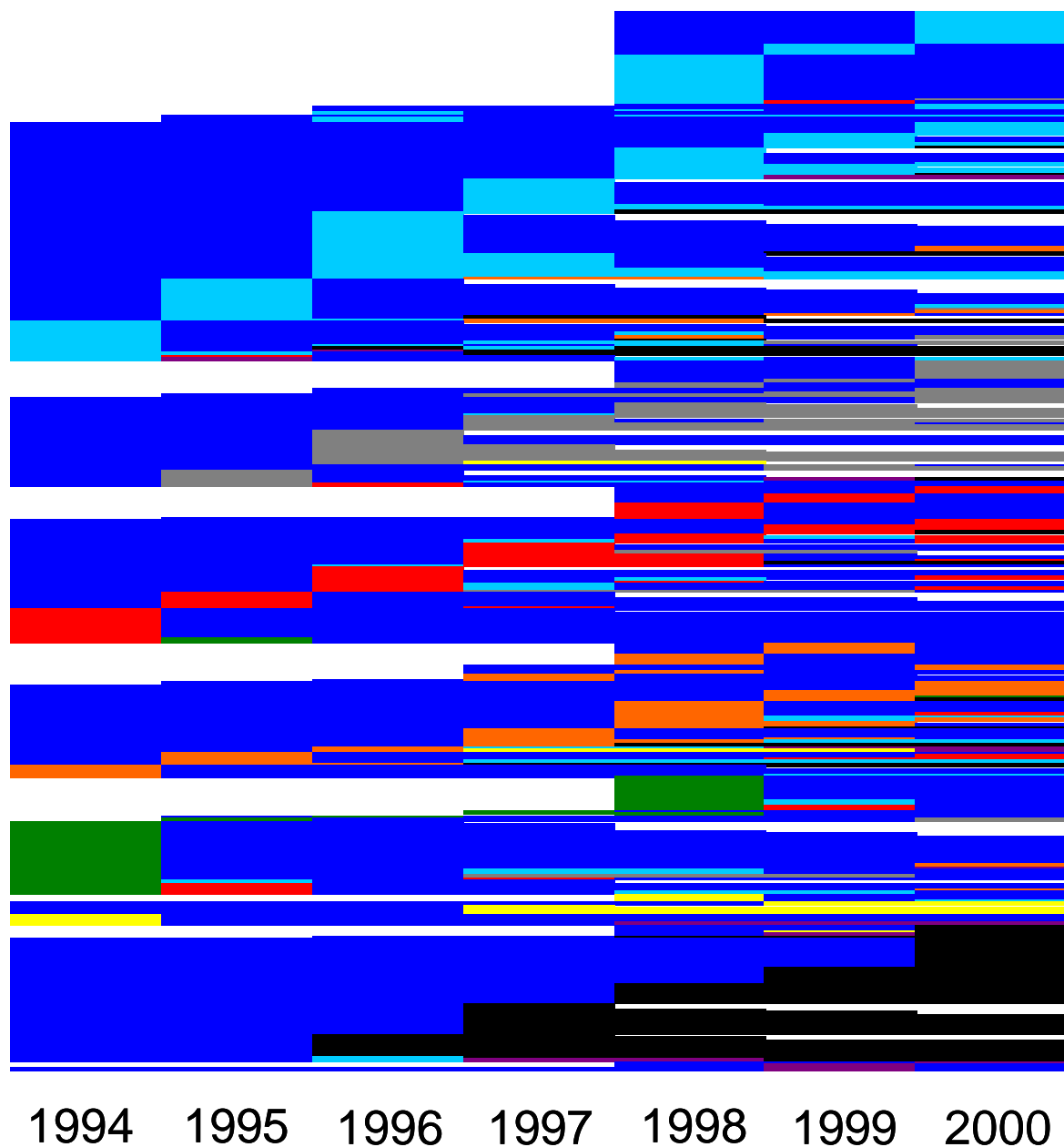
### 4.1.1 Steeds voltijds werkend

Dit eerste cluster is het grootste cluster, 30% van de psbh respondenten valt immers binnen deze categorie. Alle leden van cluster 1 zijn steeds voltijds aan het werk. Er zijn dus geen transitie tussen verschillende posities in dit cluster. Mogelijk veranderen deze respondenten wel eens van voltijdse baan, maar dit kan met de huidige data niet gevat worden.

Het zijn vooral mannen die zulke ononderbroken voltijdse loopbaan kunnen voorleggen, ze vertegenwoordigen immers bijna 70% deze groep terwijl de totale steekproef quasi gelijk verdeeld is over mannen en vrouwen. De personen die gedurende de enquêteperiode (1994-2000) steeds op beroepsactieve leeftijd waren zijn logischerwijze oververtegenwoordigd in dit cluster. In vergelijking met de totale steekproef vinden we ook minder lage en meer hoge diploma's bij de respondenten die steeds voltijds werken. Wanneer dezelfde percentages vergeleken worden met die van de andere 'werkende clusters' is er echter geen verschil meer op het vlak van opleidingsniveau.

### 4.1.2 Overwegend voltijds werkend

Niet alleen in cluster 1, maar ook in cluster 3 is voltijds werk de dominante positie. Het verschil met de eerste cluster ligt in het feit dat hier ook andere arbeidsmarktposities aan bod komen. Met 10% van alle loopbanen is deze groep de derde grootste (en de 2<sup>de</sup> grootste wanneer we de niet-beroepsactieven achterwege laten). De posities waarmee het voltijds werk (66,6%) het meest afgewisseld wordt zijn deeltijds werken (9,8%), pensioen (6,8%), zelfstandig (4,8%) en werkloos (4,1%). Alle andere posities komen ook, maar in mindere mate voor. Het gaat hier dus om erg diverse transitie en we vermoeden dan ook dat de achterliggende persoonskenmerken erg verschillend zijn.



Bron: PSBH golf 3 t/m golf 9

**Grafiek 2.4** Cluster 3: voltijds werkend met transitie (390 individuen)

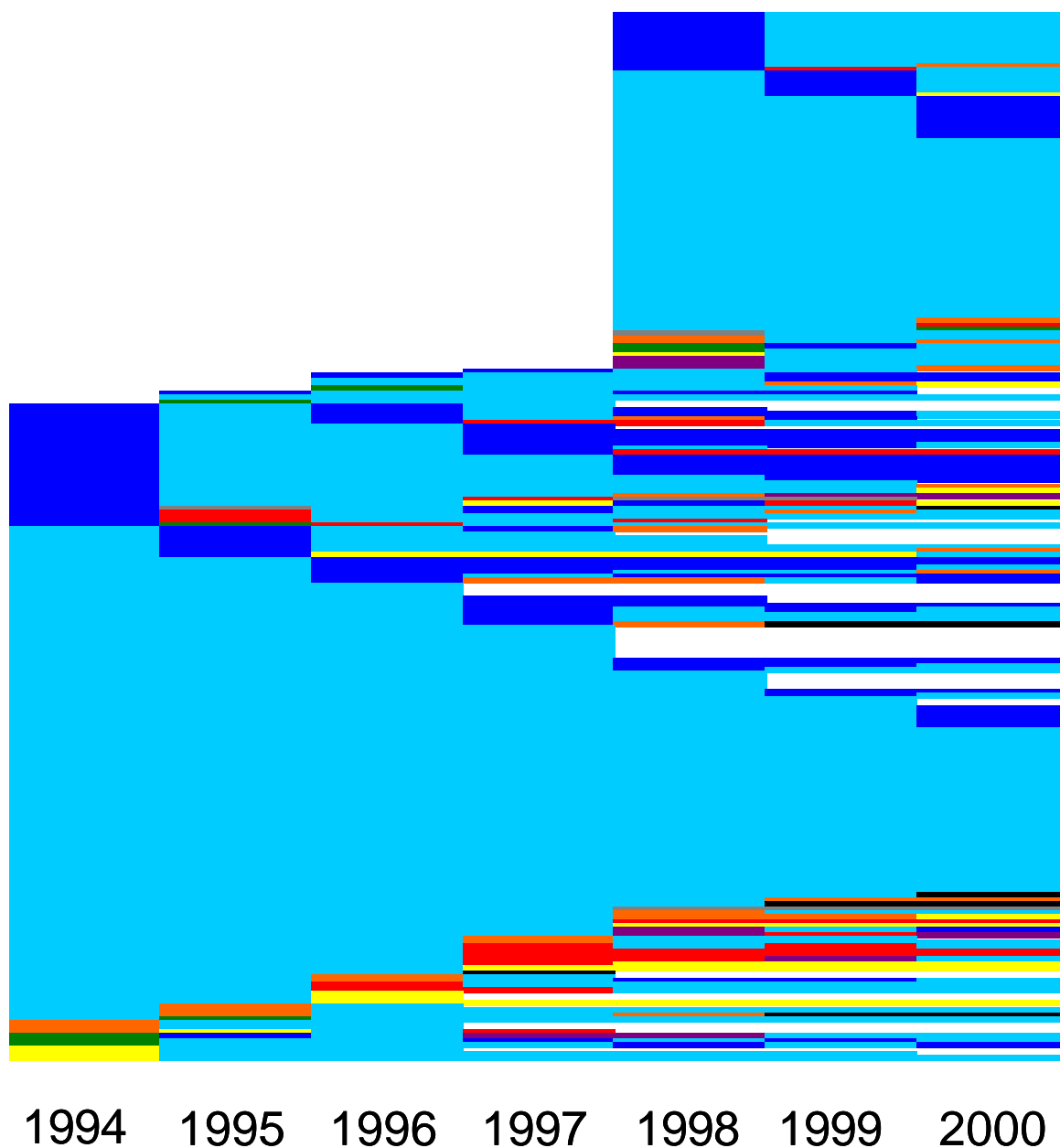
Het aandeel mannen en vrouwen is vergelijkbaar met de totale steekproef. Aangezien het hier echter om voltijds werkenden gaat, is het waarschijnlijk zinnvoller te vergelijken met de verdeling in cluster 1. Er zijn relatief meer vrouwen met een onderbroken voltijdse carrière (50,8%) dan vrouwen met een volledige voltijdse carrière (30,6%). Dit kan te wijten zijn aan het feit dat de loopbanen van vrouwen toch nog steeds meer gebonden zijn aan het huishouden. In een volgend hoofdstuk wordt de band tussen loopbaan en gezin verder bestudeerd. In vergelijking met cluster 1 zijn er relatief meer ouderen (te wijten aan de transitie voltijds werken – pensioen) en jongeren (te wijten aan de transitie opleiding – voltijds

werken). Op het vlak van opleidingsniveau is er geen verschil tussen deze cluster en de overige 'werkende' clusters.

#### 4.1.3 Deeltijds werkend

Cluster 7 verzamelt de respondenten die voornamelijk deeltijds werken (gemiddeld 75% van de tijd). Deeltijds werken is blijkbaar een positie die regelmatig afgewisseld wordt met andere posities. Slechts 40% van de respondenten in deze cluster werkt steeds deeltijds. Deeltijdse arbeid wordt voornamelijk afgewisseld met voltijdse arbeid. We zien zowel respondenten die van voltijds naar deeltijds werken gaan als omgekeerd. Ook de gecombineerde beweging komt meermaals voor. Vooral onderaan de grafiek zien we een niet te verwaarlozen uitstroom naar 'huishouden'. Dit lijkt erop te wijzen dat de verklaring van deze patronen kan gezocht worden in de gezinssituatie. In het volgende hoofdstuk gaan we dieper in op deze verbanden. Hier bekijken we voorlopig enkel het geslacht, geboortjaar en opleidingsniveau van de respondenten.





Bron: PSBH golf3 t/m golf 9

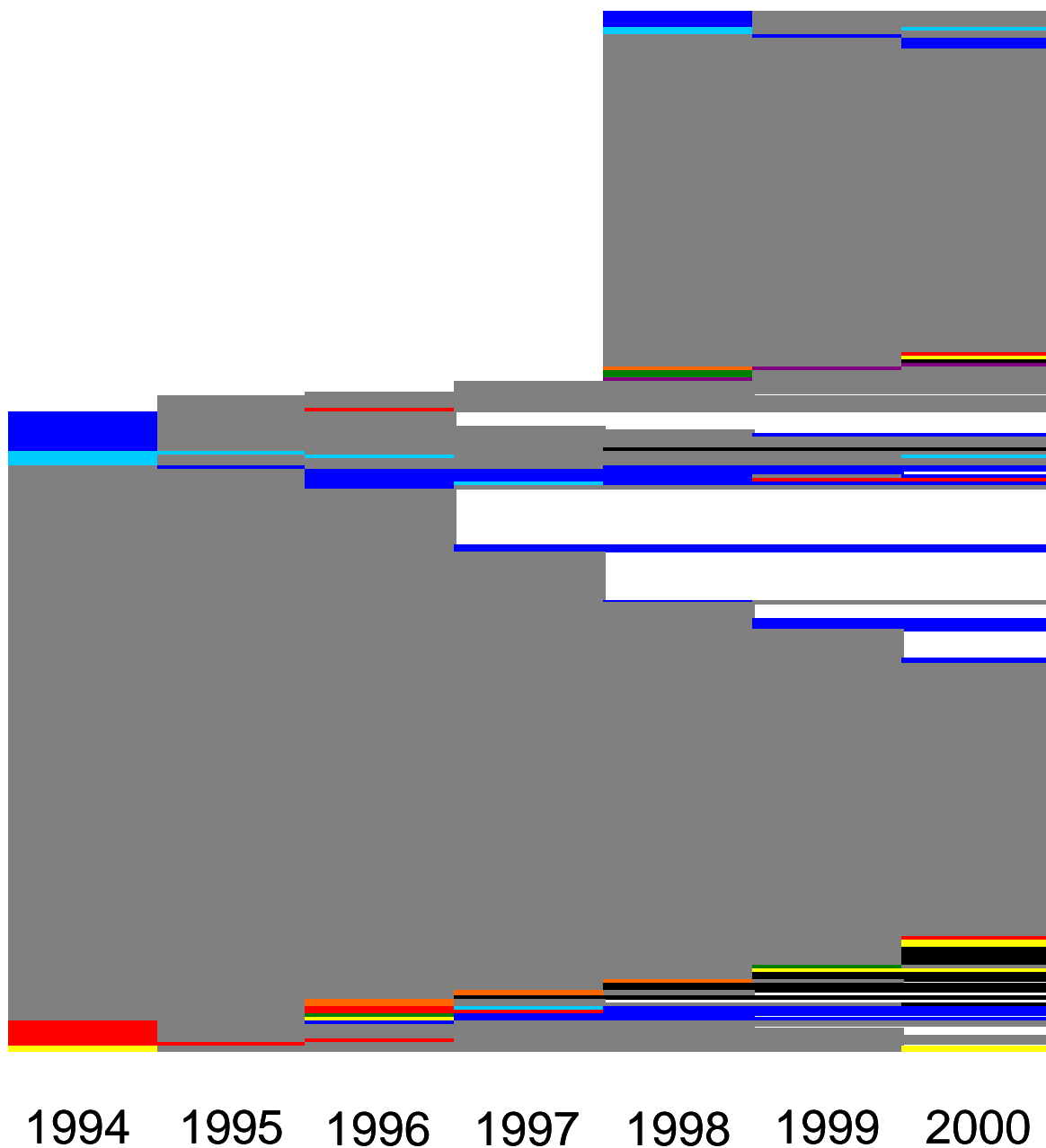
**Grafiek 2.5** Cluster 7: deeltijds werkend (247 individuen)

Deze cluster verzamelt klaarblijkelijk typisch vrouwelijke patronen. 93% van de 247 respondenten in de cluster zijn immers vrouwen. De leeftijdsverdeling is vergelijkbaar met de andere clusters van werkenden. Respondenten met een gemiddeld opleidingsniveau (maximaal hoger secundair onderwijs) zijn licht oververtegenwoordigd ten nadele van de hoogst opgeleiden.

#### 4.1.4 Zelfstandige

De zelfstandigen zitten samen in cluster 5. De loopbaan van deze zelfstandigen blijkt erg stabiel te zijn (tabel 2.5: gemiddeld 90% van de tijd); eens dat men de stap naar deze positie zet blijft men meestal zelfstandig. 203 van de 288 personen (72%) in deze cluster zijn gedurende de volledige periode zelfstandig.

Het zijn vooral mannen die kiezen voor een loopbaan als zelfstandige. De leeftijdsverdeling ligt wel gevoelig anders dan in de andere 'werkende' clusters. We vinden amper zelfstandigen in de jongste geboortecohorte en relatief veel zelfstandigen in de oudere cohorten. Het opleidingsniveau van de zelfstandigen is vergelijkbaar met dat van de andere werkenden.



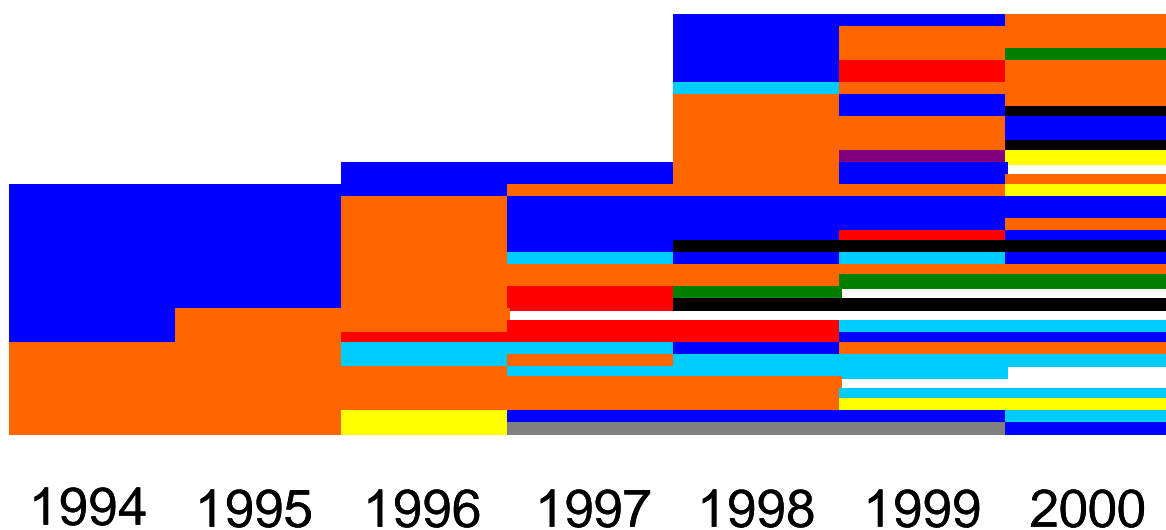
Bron: PSBH golf 3 t/m golf 9

**Grafiek 2.6** Cluster 5: zelfstandigen (282 individuen)

#### 4.1.5 Tijdelijk onderbroken werk

Cluster 10, de kleinste cluster, verenigt de loopbanen van 39 respondenten die hun (voornamelijk voltijds) werk tijdelijk onderbreken. Deze cluster is het meest dynamische, gemiddeld worden 2 transitie's per loopbaan genoteerd. Dit wil zeggen dat we voor een heel aantal respondenten zowel de instroom in als de uitstroom uit zo een tijdelijke onderbreking registreren.

Vrouwen zijn licht oververtegenwoordigd in deze cluster. De helft van de respondenten in deze cluster behoren tot de 4<sup>e</sup> geboortecohorte ( i.e. geboren tussen 1961 en 1975). Dit doet ons vermoeden dat ook gezinskenmerken een belangrijke rol kan spelen in deze loopbanen. Het meest opvallende kenmerk is hier evenwel het uitzonderlijk hoge percentage hooggeschoolden. Terwijl in de andere werkende clusters de middengeschoolden steeds de meerderheid uitmaakten, is dit in cluster 10 niet het geval. Meer dan 60% van de leden van cluster 10 zijn hooggeschoold in vergelijking met ongeveer 25% middengeschoolden.



Bron: PSBH golf 3 t/m golf 9

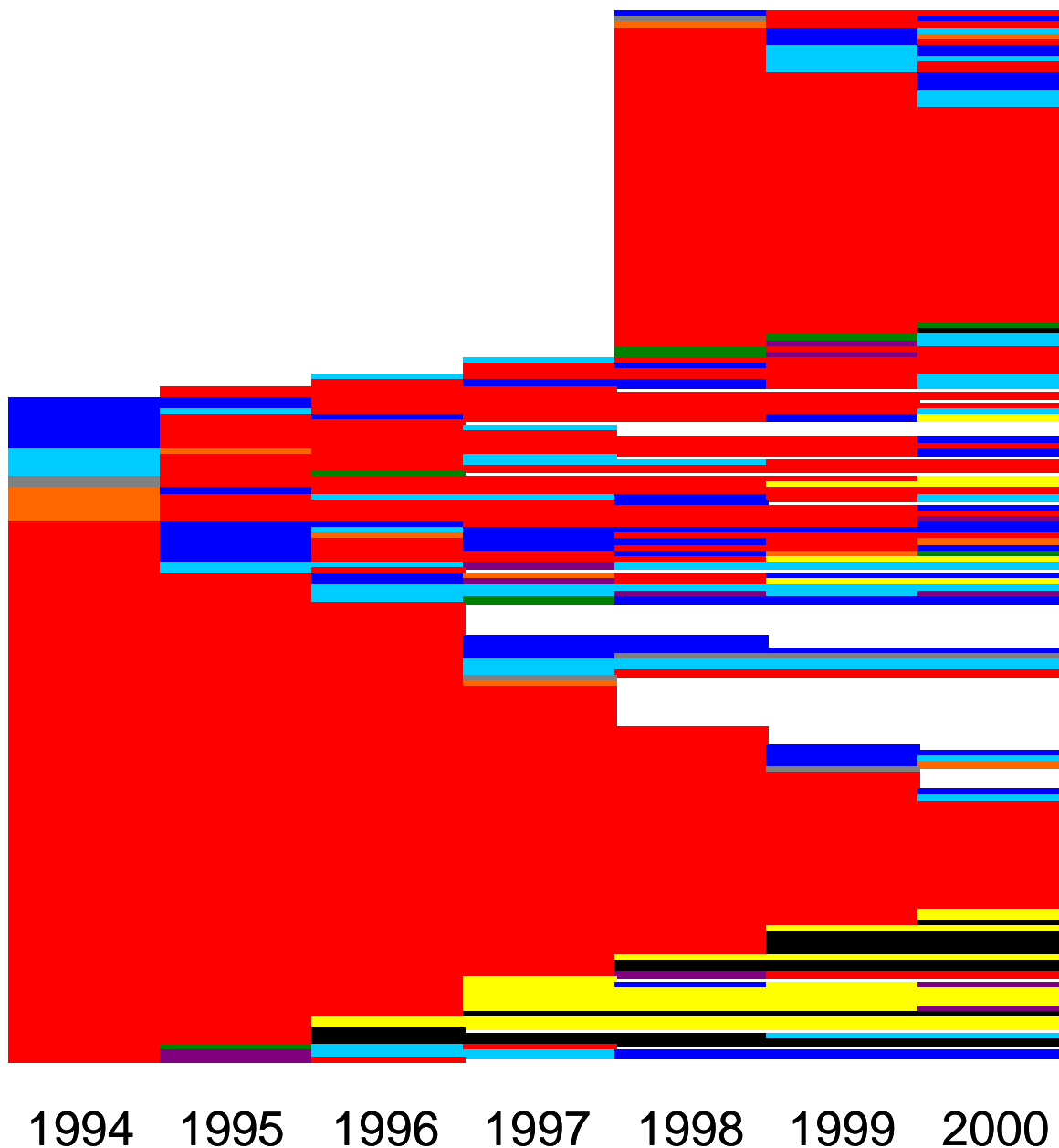
**Grafiek 2.7** Cluster 10: tijdelijk onderbroken werk (39 individuen)

## 4.2 De werklozen

In tegenstelling tot cluster 3 waar we ook periodes van werkloosheid noteerden, maar waar het voltijdse werken toch overheerste, is cluster 8 hoofdzakelijk opgebouwd rond (langere) periodes van werkloosheid. De mobiliteit tussen arbeidsmarktposities is wederom zeer beperkt; gemiddeld is er maar 1 transitie in elke loopbaanlijn. Meestal is dit de uitstroom uit de werkloosheid. Deze uitstroom valt uit elkaar in 2 grote categorieën. Ten eerste zijn er de respondenten die uitstromen naar een vol- of deeltijdse baan. Een tweede groep stroomt uit naar inactiviteit. In de eerste plaats is er een deel dat uitstroomt naar het huishouden. Daarnaast is er een uitstroom naar pensioen. Werkloosheid blijkt hier dus een stap naar het carrière einde. Hier en daar is er tot slot nog een enkeling die een opleiding gaat volgen.

Bijna 70% van de werklozen zijn vrouwen. Daarnaast blijkt dat voornamelijk hooggeschoolden minder vaak werkloos worden. Laaggeschoolden zijn dan weer

sterk oververtegenwoordigd in deze cluster, zeker wanneer we vergelijken met de eerder besproken werkende clusters.



Bron: PSBH golf 3 t/m golf 9

**Grafiek 2.8** Cluster 8: werkloosheid (187 individuen)

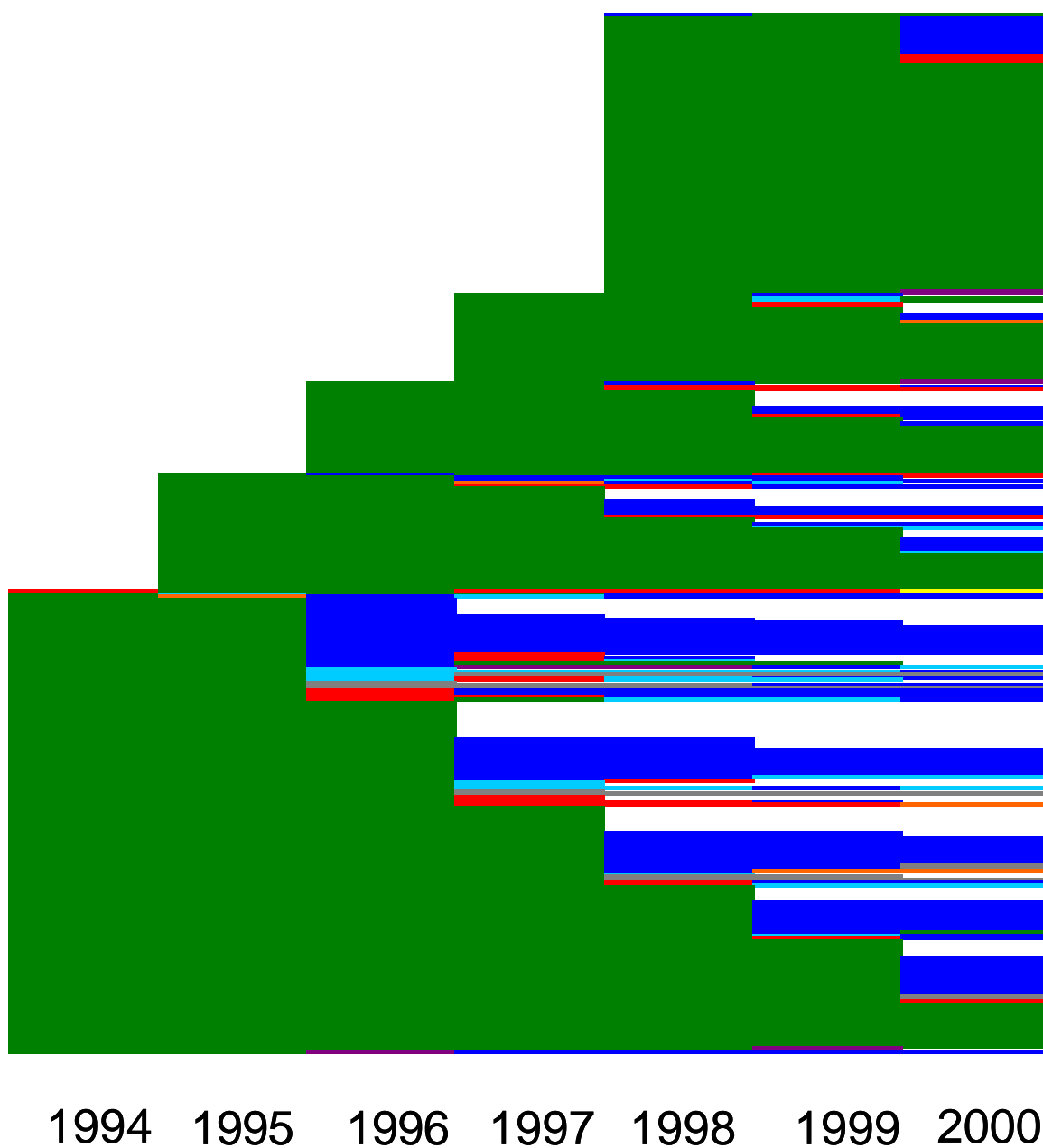
### 4.3 De inactieven

#### 4.3.1 Pensioen

De tweede grootste cluster (22%) brengt de gepensioneerden samen. De personen in deze cluster zijn op vrijwel elk enquêtemoment op pensioen (99% van de tijd). Het spreekt dus voor zich dat vooral de oudere geboortecohorten hier voorkomen. Ook op het vlak van opleidingsniveau springt deze groep eruit aangezien bijna 60% van zijn leden als laaggeschoold beschouwd worden (vergelijking: steekproef=25%). Dit laatste is waarschijnlijk ook een cohorteneffect, het gemiddelde opleidingsniveau is de laatste decennia immers gevoelig gestegen.

#### 4.3.2 Opleiding

Vrijwel alle nieuwkomers (16 jarigen) worden ingedeeld bij cluster 4, waar de opleiding centraal staat. Dit heeft tot gevolg dat er erg veel onvolledige loopbanen in deze cluster zitten en dat niet enkel het onderste (door attritie), maar ook het bovenste gedeelte van de grafiek trapvormig verloopt. In dit bovenste gedeelte zien we dat na 2 jaar (rond hun 18<sup>de</sup>) de eerste respondenten een job vinden of in de werkloosheid verzeilen. Het onderste gedeelte van de grafiek verzamelt de mensen die reeds eerder een volwassenenlijst konden invullen. Hier zien we jaarlijks 3 uitstromen, een eerste, en belangrijkste, uitstroom is die naar voltijds werk, daarnaast zijn er ook een aantal respondenten die deeltijds gaan werken en tot slot belanden sommige jongeren in de werkloosheid.



Bron: PSBH golf 3 t/m golf 9

**Grafiek 2.9** Cluster 4: opleiding (379 individuen)

Bij de achtergrondkenmerken zijn er geen grote verrassingen. Dit is een erg jong cluster; drie kwart is geboren na 1975. Het opleidingsniveau is voor deze groep minder accuraat aangezien het hier om een momentopname gaat en hun opleiding dikwijls nog volop aan de gang is.

### 4.3.3 Huishouden

Cluster 6 verenigt degenen die instaan voor het huishouden. Net als de overige 'inactieve' clusters blijkt dit een erg stabiele toestand te zijn. De meesten die er

voor het huishouden kiezen, blijven een erg lange tijd in deze positie, bijna 60% onder hen maakt immers nooit een transitie, een bijkomende 15% ziet waarschijnlijk niets veranderen in de werkelijke toestand, maar maakt enkel de formele transitie naar pensioen<sup>7</sup>.

Dit is een vrijwel uitsluitend vrouwelijk cluster (99,25%). Bijna 80% van deze huisvrouwen zijn geboren voor 1960, wat erop wijst dat in jongere gezinnen toch minder voor zulke definitieve terugtrekking uit de arbeidsmarkt gekozen wordt. Qua opleidingsniveau kan deze groep vergeleken worden met de 'werkloze'-cluster, veel middel- en laaggeschoolden en erg weinig hogeschoolden.

---

<sup>7</sup> Bij de cleaning kwam aan het licht dat huisvrouwen op pensioensgerechtigde leeftijd eenzelfde situatie erg anders kunnen voorstellen. Sommigen bleven steeds aangeven dat ze huisvrouw waren. Anderen duiden de optie pensioen aan vanaf het moment dat hun partner op pensioen ging, nog anderen wisselden elke golf van antwoord. We hebben er dus voor gekozen om alle huisvrouwen vanaf 65 in de categorie 'pensioen' te plaatsen.





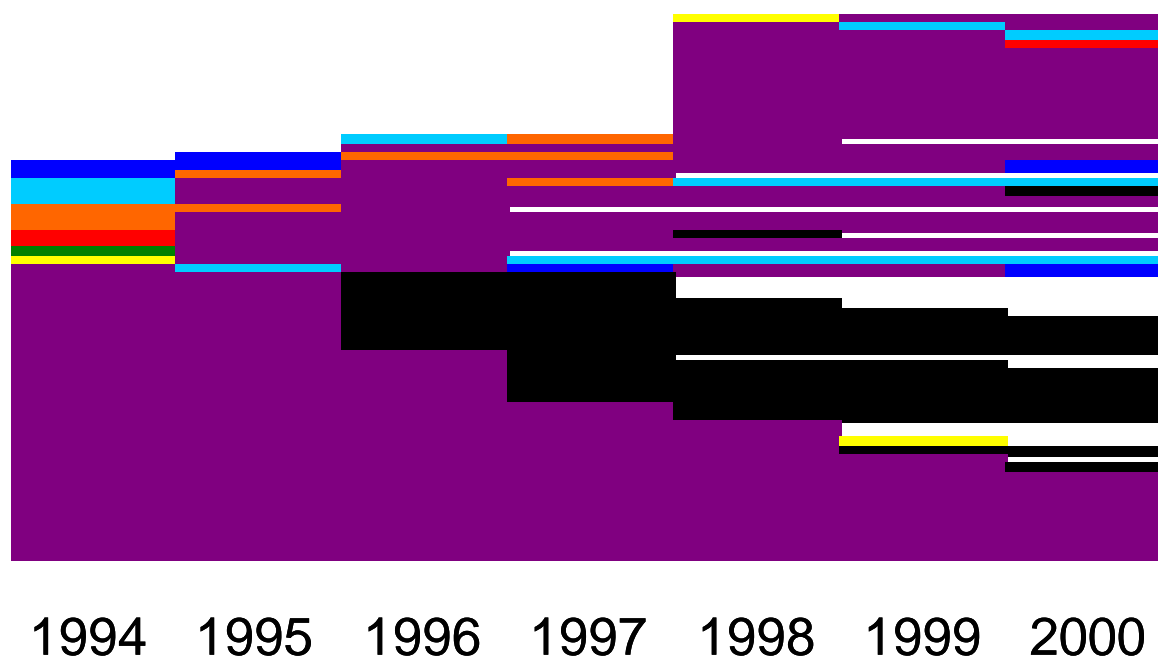
Bron: PSBH: golf 3 t/m golf 9

**Grafiek 2.10** Cluster 6: huishouden (268 individuen)

#### 4.3.4 Andere inactiviteit

De laatste cluster bevat loopbaanlijnen die gedomineerd worden door de categorie 'andere inactiviteit'. Deze arbeidsmarktpositie kan verschillende dingen omvatten en dat komt ook terug in de lijnen. Ten eerste lijkt de positie 'andere inactiviteit' een soort overgangsfase van beroepsactief naar pensioen. Ten tweede zijn er mensen die gedurende de volledige periode in deze restgroep zitten. Dit zijn voornamelijk mensen die een invaliditeitsuitkering krijgen.

We vermoeden dan ook dat de achtergrondkenmerken ons geen eenduidig beeld van de respondenten in deze cluster zullen geven. We vinden een lichte oververtegenwoordiging van mannen. De personen geboren tussen 1931 en 1945 komen beduidend meer voor. Dit zijn de mensen die in de periode 1994-2000 inderdaad nog enkele jaren verwijderd zijn van hun pensioen. De indeling naar opleidingsniveau toont een oververtegenwoordiging van de laaggeschoolden. Dit hangt waarschijnlijk samen met de oververtegenwoordiging van de oudere geboortecohorten.



Bron: PSBH golf 3 t/m golf 9

**Grafiek 2.11** Cluster 9: ander inactiviteit ( 65 individuen)

## 5. Besluit

Dat bijna 4000 PSBH-loopbanen van verschillende lengte via een Optimal Matching Analyse ingedeeld werden in tien zinvolle clusters is de eerste belangrijke conclusie van dit hoofdstuk. In elk van deze clusters domineert één arbeidsmarktpositie. Het feit dat enkel cluster 3 (voltijds werkend met transitie) en cluster 10 (tijdelijk onderbroken werk) meer gericht zijn op transitie, benadrukt de stabiliteit van vele loopbanen uit de PSBH-databank. We onderscheiden clusters waarin meestal aan het werk (cluster 1, 3, 7, 5 en 10), werkloos (cluster 8) of inactief (cluster 2, 4, 6 en 9) is.

In een eerste cluster zijn de respondenten steeds voltijds aan het werk. Het zijn vooral mannen op beroepsactieve leeftijd die zulke stabiele loopbaan voorleggen.

Cluster 3 wordt omschreven als een verzameling van loopbanen waarin voltijds werk onderbroken wordt door (eerder korte) periodes. De onderbrekingen zijn zeer divers van aard. We vinden immers periodes van deeltijds werk, zelfstandige activiteit, werkloosheid, tijdelijke onderbreking, opleiding, huishouden en pensioen terug. Dit brengt ook met zich mee dat het een ook op het vlak van achtergrondkenmerken een eerder heterogene groep is.

In cluster 7 worden de respondenten, bijna uitsluitend vrouwen, die hun loopbaan rond deeltijdse banen opbouwden verzameld.

De loopbaan van de zelfstandigen zit vervat in cluster 5. Opvallend hier is de grote stabiliteit van deze loopbanen. Ongeveer drie vierden van de respondenten in deze cluster maakt nooit een transitie. Onder de zelfstandigen vinden we vooral mannen.

Een laatste 'werkend' cluster, is het tiende. In deze loopbanen wordt werk, en dan voornamelijk voltijds werk, gedurende 1 tot 5 jaar onderbroken. Bij de beschrijving naar achtergrondkenmerken bleek het hier vooral om hooggeschoolde twintigers en dertigers te gaan. De lichte oververtegenwoordiging van vrouwen doet bovendien vermoeden dat ook gezinskenmerken een belangrijke rol zullen spelen.

Voor ongeveer 5% van de respondenten werd een loopbaan opgetekend die voor drie kwart bestaat uit werkloosheidsperiodes (cluster 8). Een deel van deze respondenten slaagt er na meerdere jaren werkloosheid toch in om uit te stromen naar een baan. Andere vormen van uitstroom zijn het huishouden of pensioen. Het profiel van deze respondenten kan omschreven worden als vrouwelijke laaggeschoolden.

Bijna een kwart van de respondenten behoort tot cluster 2, de gepensioneerd-cluster. De personen in deze cluster zijn gedurende de ganse PSBH-enquête reeds gepensioneerd, we vinden hen dan ook enkel terug in de oudere geboortecohorten.

De tegenhanger van cluster 2 is cluster 4, waarin de jongeren in opleiding vervat zitten.

Cluster 6 verzamelt de erg stabiele loopbanen van de huisvrouwen. De verdeling over de verschillende geboortecohorten geeft aan dat deze cluster vooral populair is onder vrouwen die geboren werden voor 1960.

Tot slot is er nog een klein aantal respondenten die hun loopbanen verenigd zien in cluster 9 'andere inactiviteit'. Het is niet steeds duidelijk waardoor deze inactiviteit veroorzaakt wordt, maar loopbaanlijnen en achtergrondkenmerken lijken aan te geven dat het hier vaak om een tussenfase tussen werken en pensioen gaat.

In dit hoofdstuk bekeken we de loopbanen enkel naar de achtergrondkenmerken geslacht, geboortecohorte en opleidingsniveau. In het volgende hoofdstuk, waar deze loopbanen opnieuw opgenomen worden, bekijken daarnaast een aantal

huishoudenkenmerken (alleenwonend, samenwonend, inwonende kinderen, enzovoort).

## **HOOFDSTUK 3**

### **HUISHOUDEN EN ARBEID**

Tot halverwege de 20<sup>ste</sup> eeuw was de wisselwerking tussen arbeid en huishouden eenduidig. Na hun schooltijd gingen mannen aan het werk in een voltijdse, en vaak ook stabiele baan, vrouwen zorgden voor het huishouden. De huishoudens bevonden zich in een typisch kostwinnersmodel waarbij de man voorzag in het onderhoud van het hele gezin.

Inmiddels vonden er op de arbeidsmarkt heel wat wijzigingen plaats en werden de overzichtelijke levenslopen naar het verleden verwezen. Vooreerst nemen vrouwen meer en meer een duidelijke plaats in op de arbeidsmarkt. Het kostwinnersmodel lijkt daardoor verruild te worden voor een combinatiemodel, waarin beide partners werken. Het feit dat vrouwen meer participeren in de arbeidsmarkt heeft er ook voor gezorgd dat zorgtaken een plaats moeten krijgen in de levensloop van een werkende. Dit gebeurt bijvoorbeeld door periodes van voltijds werk af te wisselen met periodes van voltijdse zorg (vb. ouderschapsverlof). Maar ook door deeltijds te gaan werken omwille van zorgtaken.

Dit hoofdstuk spitst zich toe op de interactie tussen arbeid en gezinsleven. We gaan na of de loopbanen inderdaad zo sterk veranderd zijn en voor welke groepen (mannen of vrouwen, met of zonder kinderen, laag-, midden-, of hooggeschoolden,...) deze veranderingen zich dan vooral doorzetten. Het hoofdstuk is opgedeeld in twee grote delen, naargelang het soort data dat gebruikt werd. In het eerste deel worden de loopbanen uit het vorige hoofdstuk verbonden met een aantal kenmerken van het huishouden. In het tweede deel toetsen we enkele hypothesen aan de hand van cross-sectionele gegevens.

#### **1. Data**

We maken gebruik van de PSBH-data die de periode tussen 1994 (golf 3) en 2000 (golf 9) beschrijven. In eerste instantie worden een aantal hypothesen over de loopbanen en hun (mogelijke) relatie tot het huishouden getoetst. Nadien bekijken we de arbeidsmarktposities per golf.

Voor de eerste taak worden de loopbanen gebruikt die in het vorige hoofdstuk gedefinieerd werden door een optimal matching en clusteranalyse. Om zo een loopbaan te kunnen definiëren moesten minstens 3 opeenvolgende arbeidsmarktposities van de respondent gekend zijn. We brengen de clusters even in herinnering:

- voltijds werkend:  
loopbanen die volledig opgebouwd zijn uit voltijds werk;
- voltijds werkend met transities:  
loopbanen gedomineerd door voltijds werk, mét een of meer korte onderbrekingen (vb. werkloosheidsperiode, deeltijds werk, tijdelijk onderbroken werk, enz.);
- deeltijds werkend:  
loopbanen die vrijwel volledig opgebouwd zijn uit deeltijds werk (in PSBH gedefinieerd als minder dan 30u per week);
- zelfstandige:  
loopbanen van zelfstandigen (in hoofdberoep);
- tijdelijk onderbroken werk:  
loopbanen die bijna volledig bepaald worden door tijdelijk onderbroken arbeidsmarktposities;
- werkloos:  
loopbanen met minimum 3 opeenvolgende jaren van werkloosheid;
- opleiding:  
loopbanen van respondenten die in de periode 1994-2000 meestal studeerden;
- huishouden:  
loopbanen van vrouwen die niet werken en als belangrijkste reden hun zorgtaken aanhalen;
- andere inactiviteit:  
loopbanen die niet opgebouwd zijn uit inactiviteitsvormen als opleiding, huishouden en pensioen;
- pensioen:  
loopbanen van gepensioneerden.

Deze loopbanen worden dan verbonden met een aantal huishoudtypes. We definiëren deze types aan de hand van twee karakteristieken van elk huishouden, met name het feit of men al dan niet samenwoont met partner en/of kinderen. Zowel voor partner als kinderen worden alleen die personen in rekening gebracht die in de bestudeerde periode met de respondent onder 1 dak woonden. De terminologie die doorheen het hoofdstuk gebruikt wordt is de volgende:

- eenpersoonshuishouden zonder kinderen:  
een persoon die alleen woont, zonder partner en kinderen;
- eenpersoonshuishouden met kind(eren):  
een huishouden dat is samengesteld uit een ouder met één of meer inwonende kinderen;
- tweepersoonshuishouden zonder kinderen:

- een huishouden van twee samenwonende volwassenen zonder inwonende kinderen;
- tweepersoonshuishouden met kind(eren):  
een huishouden van twee samenwonende volwassenen en één of meer inwonende kinderen.

In dit hoofdstuk worden daarnaast enkel respondenten op beroepsactieve leeftijd bekeken. De leeftijdsgrenzen liggen voor de mannen op 18 en 65 en voor de vrouwen op 18 en 60. In tabel 3.1 wordt de verdeling van de huishoudtypes voor de volledige loopbaan en de verschillende golven omschreven.

**Tabel 3.1** Verdeling van de huishoudtypes (rijpercentages)

Inwonende kinderen?	Aantal	Eenpersoonshuishoudens		Tweepersoonshuishoudens	
		Neen	Ja	Neen	Ja
Loopbaan	3015	18,7	7,0	18,0	56,3
1994	1964	19,5	5,6	21,9	53,0
1995	1984	21,2	5,6	19,8	53,3
1996	2027	22,6	5,7	18,5	53,2
1997	1938	23,3	5,7	18,0	53,0
1998	2763	23,7	6,1	16,9	53,3
1999	2627	24,6	6,4	14,8	54,2
2000	2507	24,0	6,4	14,6	55,0

Bron: PSBH golf 3 t/m golf 9

Er zijn geen grote veranderingen tussen twee golven in. Toch zien we doorheen de 7 bestudeerde jaren het aantal eenpersoonshuishoudens toenemen en het aantal tweepersoonshuishoudens zonder kinderen afnemen. Dit heeft in de eerste plaats te maken met de instroom in de PSBH-databank. Jongeren, die het vaakst instromen zullen eerder een eenpersoons dan een tweepersoonshuishouden vormen. Daarnaast evolueren de panelrespondenten natuurlijk naar andere huishoudtypes. Algemeen kunnen we stellen dat op 10 respondenten er zeker 5 deel uit maken van een tweepersoonshuishouden met inwonende kinderen, 2 anderen wonen enkel samen met hun partner, 1 heeft wel inwonende kinderen maar geen partner en de overige 2 wonen alleen.

## 2. Loopbanen (longitudinale data)

### 2.1 Inleiding

Een loopbaan werd reeds eerder gedefinieerd als een opeenvolging van een aantal arbeidsmarktposities. In het vorige hoofdstuk onderscheidde een clusteranalyse

een tiental loopbaantypes die voorkwamen in de PSBH-databank. Hier wordt dieper ingegaan op de eventuele relatie van die verschillende types met een aantal huishoudenkenmerken. Vragen die we ons stellen zijn:

- Is er een verschil in de loopbanen van samenwonende en alleenwonende respondenten?
- Doorlopen personen met inwonende kinderen een ander loopbaanpatroon dan de anderen?
- Wat zijn de verschillen naar geslacht, opleidingsniveau en geboortecohorte?
- ...

## **2.2 Hypothesen voor loopbanen**

De hypothesen die aan de hand van de loopbaanalyses getoetst zullen worden zijn de volgende:

- De beroepsloopbaan van mannen en vrouwen uit een eenpersoonshuishouden zonder kinderen is erg gelijklopend.
- De loopbaan van mannen verandert niet bij kinderlast.
- Vrouwen zullen hun loopbaan wel aanpassen in functie van kinderen.
- Alleenstaande moeders hebben minder mogelijkheden om hun loopbaan aan te passen dan vrouwen die kunnen terugvallen op een (werkende) partner.
- Vrouwen uit een tweepersoonshuishouden met kinderen en met een laag opleidingsniveau zullen vaker een inactieve loopbaan doorlopen.
- Vrouwen met een hoger diploma zullen bij verzwaarde gezinslast eerder kiezen voor een deeltijdse loopbaan.

## **2.3 Loopbaan en huishoudtype**

Vooreerst wordt een algemeen beeld van de loopbanen per huishoudtype geschetst. Aangezien in vrijwel alle hypothesen specifiek over mannen of vrouwen gesproken wordt en er bovendien het vermoeden is dat hun loopbanen, zelfs binnen eenzelfde huishoudtype, grondig kunnen verschillen worden de loopbanen van mannen en vrouwen steeds apart besproken. Tabel 3.2 geeft in eerste instantie de loopbanen per huishoudtype weer. Daarnaast kan niet voorbij gegaan worden aan het feit dat bepaalde types zeer sterk samenhangen met een bepaalde levensloofase, onderaan de tabel wordt dan ook de verdeling over de geboortecohorten getoond.



**Tabel 3.2** Loopbaan en huishoudtype

	Éénpersoonshuishouden				Tweepersoonshuishouden			
	Zonder kind		Met kind		Zonder kind		Met kind	
	m	v	m	v	m	v	m	v
Aantal (N)	317	247	69	142	296	248	848	848
Loopbaan (1994-2000)								
<b>Werkend</b>	<b>67,2</b>	<b>52,2</b>	<b>89,9</b>	<b>59,9</b>	<b>53,1</b>	<b>43,5</b>	<b>90,3</b>	<b>67,1</b>
Voltijds werkend	43,2	32,8	60,9	23,2	28,7	20,6	64,0	22,4
Voltijds werkend met transitie	12,9	10,1	17,4	14,8	12,5	8,1	10,6	14,7
Deeltijds werkend	0,6	4,1	0,0	13,4	0,3	11,3	1,3	20,1
Zelfstandig	8,8	4,5	10,1	6,3	10,8	3,6	13,6	7,8
Tijdelijk onderbroken werk	1,6	0,8	1,5	2,1	0,7	0,0	0,8	2,1
<b>Werkloos</b>	<b>6,3</b>	<b>6,5</b>	<b>2,9</b>	<b>16,2</b>	<b>4,1</b>	<b>6,9</b>	<b>2,8</b>	<b>8,0</b>
<b>Inactief</b>	<b>26,5</b>	<b>41,3</b>	<b>7,3</b>	<b>23,9</b>	<b>42,9</b>	<b>49,6</b>	<b>6,8</b>	<b>24,9</b>
Opleiding	18,9	23,5	0,0	2,1	1,7	3,6	0,5	0,2
Huishouden	0,3	1,6	0,0	11,3	0,0	21,0	0,1	22,5
Andere inactiviteit	2,2	4,1	0,0	2,1	6,4	3,6	1,2	0,7
Pensioen	5,1	12,2	7,3	8,5	34,8	21,4	5,1	1,4
Geboortecohorten								
Voor 1949	16,7	23,1	24,6	21,8	68,2	63,3	27,8	20,2
1949-1968	36,9	27,1	65,2	64,8	20,3	22,2	67,1	70,5
Na 1968	46,4	49,8	10,1	13,4	11,5	14,5	5,1	9,3

In deze tabel worden de kolompercentages weergegeven. De vetgedrukte percentages maken de som voor de categorieën werkende, werkloze en inactieve loopbanen.

Bron: PSBH golf 3 t/m golf 9

Op het eerste zicht lijken er belangrijke verbanden te bestaan tussen het huishoudtype waartoe een respondent behoort en zijn loopbaan. Respondenten uit een tweepersoonshuishouden met kinderen hebben vaker een 'werkende' loopbaan, en personen zonder inwonende kinderen zijn dan weer meer inactief. Waarschijnlijk speelt hier echter niet enkel het huishouden, maar ook de geboortecohorte, die, zoals onderaan de tabel blijkt, erg verschilt voor de verschillende huishoudtypes. Bij de huishoudens met kinderen werd ongeveer 25% geboren voor 1949, 65% tussen 1949 en 1968 en de overige 10% na 1968. Bij de eenpersoonshuishoudens zonder kinderen is de jongste klasse oververtegenwoordigd (bijna 50% t.o.v. 10%) en bij de tweepersoonshuishoudens zonder kinderen is het dan weer de oudste klasse die vaker voorkomt (65% t.o.v. 25%). In de bespreking van de tabellen zal dus steeds rekening gehouden worden met deze verschillen.

Ondanks dit alles geeft tabel 3.2 al wel enkele algemene tendensen aan. Zo blijken mannen in eenzelfde huishoudtype een groter aandeel van de werkende loopbaan

nen te vertegenwoordigen. Deze loopbanen zijn dan vrijwel uitsluitend samengesteld uit voltijdse banen en zelfstandige activiteiten. Vrouwen lijken immers een monopolie te hebben op loopbanen als deeltijdse werkneemster.

In de categorie 'tijdelijk onderbroken werk' zijn er maar een handvol respondenten. Dit heeft vanzelfsprekend te maken met de aard van deze arbeidsmarktpositie en wil enkel zeggen dat tijdelijk onderbroken werk zelden een loopbaan van 1994 tot 2000 overheerst.

Vrouwen, en dan vooral vrouwen met kinderen, hebben relatief meer 'werkloze' loopbanen. Opnieuw gaat het hier niet om kortdurende periodes, deze komen voornamelijk terecht in de categorieën 'voltijds werkend met transities' of 'deeltijds werkend', maar om werkloosheidsperiodes van 2 jaar of langer. We kunnen ons dus afvragen of het dit allemaal nog werkzoekende werklozen zijn of dat deze loopbaan voor sommigen synoniem is voor 'huishouden'.

Binnen een huishoudtype zijn het vaker vrouwen die niet deelnemen aan de arbeidsmarkt. Waarom men niet deelneemt (opleiding, zorgtaken, ...) verschilt erg tussen de huishoudtypes, maar hangt waarschijnlijk vooral samen met de reeds aangehaalde geboortecohorten. Bij de tweepersoonshuishoudens zonder kinderen zijn de inactieven vooral gepensioneerden, bij de eenpersoonshuishoudens zonder kinderen zijn het studenten en voor vrouwen met kinderen is de zorg voor het huishouden de belangrijkste reden om niet buitenshuis te werken.

Het antwoord op de vraag of de loopbanen van alleenstaande mannen en vrouwen op elkaar lijken kan niet enkel gebaseerd zijn op bovenstaande tabel. We zien immers kleine verschillen in de verdeling van mannen en vrouwen over de verschillende geboortecohorten. In tabel 3.3 splitsen we deze loopbanen dan ook verder op naar deze cohorten.

**Tabel 3.3** Loopbaan van eenpersoonshuishoudens zonder kinderen naar geboortecohorte

Geboortjaar	Na 1968		1949-1968		Voor 1949	
	M	V	M	V	M	V
Aantal (N)	147	123	117	67	53	57
<b>Werkend</b>	<b>55,1</b>	<b>46,3</b>	<b>94,0</b>	<b>88,1</b>	<b>41,5</b>	<b>23,0</b>
Voltijds werkend	34,0	27,6	64,1	64,2	22,6	7,2
Voltijds werkend met transitie	14,3	12,2	11,1	7,5	13,2	8,8
Deeltijds werkend	0,7	3,3	0,0	4,5	1,9	5,3
Zelfstandig	4,8	2,4	16,2	10,5	3,8	1,8
Tijdelijk onderbroken werk	1,4	0,8	2,6	1,5	0,0	0,0
<b>Werkloos</b>	<b>4,1</b>	<b>4,9</b>	<b>4,3</b>	<b>4,5</b>	<b>18,9</b>	<b>12,3</b>
<b>Inactief</b>	<b>40,8</b>	<b>48,8</b>	<b>1,7</b>	<b>7,5</b>	<b>39,6</b>	<b>64,9</b>
Opleiding	40,8	47,2	0,0	0,0	0,0	0,0
Huishouden	0,0	0,0	0,0	1,5	0,0	5,3
Andere inactiviteit	0,0	1,6	1,7	6,0	9,4	7,0
Pensioen	0,0	0,0	0,0	0,0	30,2	52,6

In deze tabel worden de kolompercentages weergegeven. De vetgedrukte percentages maken de som voor de categorieën werkende, werkloze en inactieve loopbanen.

Bron: PSBH golf 3 t/m golf 9

In de beginfase van de carrière zijn de inactieve loopbanen bijna volledig terug te brengen tot opleiding. Vrouwen zijn sterker vertegenwoordigd in de opleidingscluster. Als we enkel de werkenden geboren na 1968 bekijken blijken de verschillen tussen mannen en vrouwen miniem.

Deze trend zet zich door bij de respondenten in het midden van hun loopbaan. De overgrote meerderheid van de alleenstaanden werkt nu en de beroepsloopbanen van mannen en vrouwen is erg vergelijkbaar.

In de laatste geboortecohorte valt het percentage werkenden sterk terug. Deze personen gaan naar een eindfase in hun carrière waar arbeidsmarktposities als pensioen en werkloosheid sterk aan belang winnen.

Een voordeel van de PSBH-databank is dat gegevens over het volledige huishouden beschikbaar zijn. Loopbanen van partners kunnen dus met elkaar verbonden worden. In de tabellen 3.4 en 3.5 worden de loopbanen van de partners uit een tweepersoonshuishouden gecombineerd. In de kolommen wordt aangegeven tot welk loopbaantype de man behoort, in de rijen staan de loopbanen van de vrouwen. Tabel 3.4 richt zich hierbij op de 230 koppels zonder inwonende kinderen tijdens de onderzochte periode. De loopbanen van de 810 paren met inwonende kinderen staan dan in tabel 3.5.

Koppels met kinderen hebben in 64,4% van de gevallen 2 werkende partners. Bij koppels zonder kinderen valt dit terug tot 35,6%. Dit heeft niet enkel te maken met het al dan niet hebben van inwonende kinderen, maar ook met het feit dat de koppels zonder inwonende kinderen gemiddeld iets ouder zijn en dat de combi-

natie pensioen-pensioen er dus veel vaker voorkomt dan bij koppels met kinderen (15,7% versus 0,6%). Wanneer de combinaties pensioen-pensioen en pensioenuishouden weggelaten worden, zijn er nog 66,4% tweeverdieners bij de koppels met kinderen ten opzichte van 45,6% bij die zonder kinderen.

Met een gemiddelde van bijna 60% van 2 beroepsactieve partners zouden we kunnen besluiten dat het combinatiemodel, eerder dan het kostwinnersmodel, inderdaad een belangrijke plaats inneemt op de Vlaamse arbeidsmarkt. We moeten echter wel benadrukken dat het anderhalfverdienschap ook een plaats heeft binnen deze groep van werkende partners: bij 1 op 3 van de dubbelwerkenden met kinderen werkt de vrouw deeltijds en de man voltijds, bij de werkende koppels zonder kinderen loopt dit aandeel enigszins terug tot 1 op 5. Deze situatie hangt dan weer iets nauwer samen met het kostwinnersmodel aangezien men naar vorm wel twee verdieners heeft, maar naar inkomen de vrouw toch zeer afhankelijk is van het inkomen van haar partner.



**Tabel 3.4** Loopbanen van tweepersonshuishoudens zonder kinderen (percentages)

Loopbaan vrouwen	Loopbaan mannen									
	Voltijds werkend	Voltijds werkend met transities	Deeltijds werkend	Zelfstandige	Tijdelijk onderbroken werk	Werkloos	Opleiding	Huishouden	Andere inactiviteit	Pensioen
Voltijds werkend	10,9	4,4	0,0	1,7	0,0	1,7	0,4	0,0	0,4	0,9
Voltijds werkend met transities	3,0	1,3	0,4	2,2	0,0	0,0	0,0	0,0	0,4	0,9
Deeltijds werkend	6,1	0,9	0,0	0,9	0,4	0,9	0,4	0,0	0,9	1,7
Zelfstandige	0,9	0,4	0,0	2,6	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Tijdelijk onderbroken werk	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Werkloos	4,4	0,0	0,0	0,0	0,4	0,0	0,0	0,0	0,9	1,3
Opleiding	1,3	0,9	0,0	0,4	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Huishouden	5,2	3,5	0,0	3,5	0,0	1,7	0,0	0,0	2,2	5,2
Andere inactiviteit	1,3	0,4	0,0	0,0	0,0	0,9	0,0	0,0	0,4	0,9
Pensioen	1,3	2,2	0,0	0,4	0,0	0,0	0,0	0,0	0,9	15,7

Bron: PSBH golf 3 t/m golf 9

Een zuiver kostwinnersmodel wordt gedefinieerd als een situatie waarin slechts één van de partners een inkomen uit een beroepsactiviteit heeft. De combinatie waarin de man een baan heeft en de vrouw niet komt bij ongeveer een vierde van de tweepersoonshuishoudens voor. Het omgekeerde is eerder zeldzaam: 2,8% bij de koppels met inwonende kinderen en 8,6% bij de andere tweepersoonshuishoudens. Verder valt op dat het vrijwel altijd een voltijds uurrooster is dat gecombineerd wordt met een niet werkende partner en dat de belangrijkste niet-werkende posities de werkloosheid en het huishouden zijn.

Erg weinig (3,8%) huishoudens met kinderen hebben 2 inactieve partners, dit zijn dan vooral de oudere koppels: pensioen-huishouden (2,5%). Bij de koppels zonder kinderen komen deze 2 combinaties opnieuw het meest voor onder de inactieven, maar nu vertegenwoordigd deze groep een vierde alle koppels zonder kinderen. De meest voorkomende combinaties zijn hier pensioen-pensioen (15,6%) en pensioen-huishouden (5,2%).

**Tabel 3.5** Loopbanen van tweepersoonshuishoudens met kinderen (percentages)

Loopbaan vrouwen	Loopbaan mannen									
	Voltijds werkend	Voltijds werkend met transities	Deeltijds werkend	Zelfstandige	Tijdelijk onderbroken werk	Werkloos	Opleiding	Huishouden	Andere inactiviteit	Pensioen
Voltijds werkend	16,7	2,0	0,1	2,2	0,1	0,4	0,0	0,1	0,1	0,3
Voltijds werkend met transities	9,5	2,1	0,3	2,1	0,0	0,3	0,1	0,0	0,3	0,1
Deeltijds werkend	14,8	1,6	0,4	2,6	0,3	0,3	0,1	0,0	0,1	0,4
Zelfstandige	3,3	1,2	0,0	2,8	0,0	0,1	0,0	0,0	0,0	0,3
Tijdelijk onderbroken werk	1,5	0,3	0,1	0,4	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Werkloos	5,7	0,7	0,1	0,9	0,1	0,7	0,0	0,0	0,0	0,0
Opleiding	0,3	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Huishouden	12,4	2,7	0,1	2,7	0,4	1,0	0,1	0,0	0,4	2,5
Andere inactiviteit	0,4	0,1	0,0	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1
Pensioen	0,4	0,1	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1	0,6

Bron: PSBH golf 3 t/m golf 9



## **2.4 Loopbaan en inwonende kinderen**

We vermoeden er een zekere relatie bestaat tussen inwonende kinderen binnen een huishouden en de loopbanen van hun ouders. In de vorige paragraaf werd dit verband reeds meegenomen in de definitie van de huishoudtypes. Deze paragraaf gaat hier dieper op in. Eerst worden de huishoudtypes naar geboortecohorte van de ouders weergegeven. Verder wordt nagegaan of het aantal inwonende kinderen samenhangt met de arbeidsmarktloopbaan van de ouders.

**Tabel 3.6** Loopbanen van de verschillende huishoudtypes naar geslacht en geboortecohorte

Inwonende kinderen?	Eenpersoonshuishouden				Tweepersoonshuishouden			
	Man		Vrouw		Man		Vrouw	
	ja	neen	ja	neen	ja	neen	ja	neen
Na 1968								
Aantal (N)	7	147	19	123	43	34	79	36
<b>Werkend</b>	<b>100,0</b>	<b>55,1</b>	<b>63,2</b>	<b>46,3</b>	<b>86,0</b>	<b>79,4</b>	<b>81,0</b>	<b>66,7</b>
Voltijds werkend	71,4	34,0	26,3	27,6	55,8	50,0	24,1	50,0
Voltijds werkend met transities	14,3	14,3	21,1	12,2	20,9	23,5	24,1	2,8
Deeltijds werkend	0,0	0,7	5,3	3,3	0,0	2,9	16,5	5,6
Zelfstandig	14,3	4,8	5,3	2,4	9,3	2,9	8,9	8,3
Tijdelijk onderbroken werk	0,0	1,4	5,3	0,8	0,0	0,0	7,6	0,0
<b>Werkloos</b>	<b>0,0</b>	<b>4,1</b>	<b>26,3</b>	<b>4,9</b>	<b>4,7</b>	<b>2,9</b>	<b>8,9</b>	<b>5,6</b>
<b>Inactief</b>	<b>0,0</b>	<b>40,8</b>	<b>10,5</b>	<b>48,8</b>	<b>9,3</b>	<b>17,7</b>	<b>10,1</b>	<b>27,8</b>
Opleiding	0,0	40,8	10,5	47,2	9,3	14,7	1,3	22,2
Huishouden	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	7,6	2,8
Andere inactiviteit	0,0	0,0	0,0	1,6	0,0	2,9	1,3	2,8
Pensioen	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
1949-1968								
Aantal (N)	45	117	92	67	569	60	598	55
<b>Werkend</b>	<b>97,8</b>	<b>94,0</b>	<b>69,6</b>	<b>88,1</b>	<b>96,7</b>	<b>93,3</b>	<b>70,7</b>	<b>85,5</b>
Voltijds werkend	73,3	64,1	27,2	64,2	75,2	60,0	25,8	34,6
Voltijds werkend met transities	13,3	11,1	14,1	7,5	7,7	13,3	13,6	12,7
Deeltijds werkend	0,0	0,0	17,4	4,5	1,2	0,0	21,6	32,7
Zelfstandig	11,1	16,2	8,7	10,5	12,1	18,3	8,0	5,5
Tijdelijk onderbroken werk	0,0	2,6	2,2	1,5	0,4	1,7	1,8	0,0
<b>Werkloos</b>	<b>2,2</b>	<b>4,3</b>	<b>15,2</b>	<b>4,5</b>	<b>1,9</b>	<b>3,3</b>	<b>8,7</b>	<b>3,6</b>
<b>Inactief</b>	<b>0,0</b>	<b>1,7</b>	<b>15,2</b>	<b>7,5</b>	<b>1,4</b>	<b>3,3</b>	<b>20,6</b>	<b>10,9</b>
Opleiding	0,0	0,0	1,1	0,0	0,0	0,0	0,2	0,0
Huishouden	0,0	0,0	9,8	1,5	0,2	0,0	20,1	7,3
Andere inactiviteit	0,0	1,7	2,2	6,0	0,9	3,3	0,3	3,6
pensioen	0,0	0,0	2,2	0,0	0,4	0,0	0,0	0,0
Voor 1949								
Aantal (N)	17	53	31	57	236	202	171	157
<b>Werkend</b>	<b>64,7</b>	<b>41,5</b>	<b>29,0</b>	<b>23,0</b>	<b>75,9</b>	<b>36,6</b>	<b>47,9</b>	<b>23,6</b>
Voltijds werkend	23,5	22,6	9,7	7,2	38,6	15,8	9,9	8,9
Voltijds werkend met transities	29,4	13,2	12,9	8,8	15,7	10,4	14,6	7,6
Deeltijds werkend	0,0	1,9	6,5	5,3	1,7	0,0	16,4	5,1
Zelfstandig	5,9	3,8	0,0	1,8	17,8	9,9	6,4	1,9
Tijdelijk onderbroken werk	5,9	0,0	0,0	0,0	2,1	0,5	0,6	0,0
<b>Werkloos</b>	<b>5,9</b>	<b>18,9</b>	<b>12,9</b>	<b>12,3</b>	<b>4,7</b>	<b>4,5</b>	<b>5,3</b>	<b>8,3</b>
<b>Inactief</b>	<b>29,4</b>	<b>39,6</b>	<b>58,1</b>	<b>64,9</b>	<b>19,5</b>	<b>58,9</b>	<b>46,8</b>	<b>68,2</b>
Opleiding	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,6
Huishouden	0,0	0,0	22,6	5,3	0,0	0,0	38,0	29,9
Andere inactiviteit	0,0	9,4	3,2	7,0	2,1	7,9	1,8	3,8
Pensioen	29,4	30,2	32,3	52,6	17,4	51,0	7,0	33,8

In deze tabel worden de kolompercentages weergegeven. De vetgedrukte percentages maken de som voor de categorieën werkende, werkloze en inactieve loopbanen.

De deelsteekproeven met minder dan 50 observaties werden grijs weergegeven.

Bron: PSBH golf 3 t/m golf 9

Een eerste belangrijke opmerking bij bovenstaande tabel is dat wanneer de PSBH-steekproef opgedeeld wordt in specifieke groepen (vb. alleenstaande vaders, ...) de totaalaantallen erg klein worden. Zo hebben 15 van de 24 gedefinieerde deelsteekproeven minder dan 100 respondenten. 8 onder hen hebben zelfs een totaal kleiner dan 50. De percentages van deze deelsteekproeven werden grijs gekleurd in de tabel en ze worden dan ook achterwege gelaten bij de volgende bespreking.

In de jongste geboortecohorte (geboren na 1968) vinden we erg weinig tweepersoonshuishoudens en respondenten met kinderen. De respondenten uit deze geboortecohorte begonnen in de periode 1994-2000 pas met het vormen van een gezin: slechts 40% woont samen met een partner en bijna alle (92%) kinderen zijn jonger dan 3.

De respondenten geboren tussen 1949 en 1968, hebben vaak al wel een gezin met kinderen gevormd. Met uitzondering van de groep alleenstaande mannen (N=45) vinden we bij alle types meer respondenten met kinderen dan zonder. Kinderen of partner lijken los te staan van de loopbanen van mannen. Zij zijn vrijwel steeds voltijds aan het werk.

Bij de vrouwen liggen de zaken enigszins anders. De meerderheid werkt, maar vrouwen zonder kinderen hebben vaker een werkende loopbaan dan vrouwen met kinderlast. Of vrouwen een (werkende) partner hebben, is voor het globale percentage werkende loopbanen niet van belang. Wel blijken vrouwen met partner meer te kiezen voor een deeltijdse loopbaan dan alleenstaande vrouwen. Dit heeft waarschijnlijk voor een groot stuk te maken met het feit dat binnen een tweepersoonshuishouden er meer financiële ruimte is om zulke deeltijdse loopbaan mogelijk te maken. Bij vrouwen uit tweepersoonshuishoudens gaat deze stelling voor alle werkende loopbanen op: de percentages voor vrouwen zonder kinderen zijn steeds hoger dan die voor vrouwen met kinderen. De grote meerderheid van de werkende alleenstaande vrouwen zonder kinderen hebben een stabiele voltijdse loopbaan. Een deeltijdse carrière komt veel minder voor. Aangezien alleenstaande moeders geconfronteerd worden met een hogere gezinslast zien we daar veel meer deeltijdse loopbanen of loopbanen waarin het voltijdse werk onderbroken wordt door uitstapjes buiten de arbeidsmarkt. Nog niet de helft van de alleenstaande werkende moeders kunnen een stabiele, voltijdse loopbaan voorleggen.

De groep niet-werkende respondenten legt een ander verschil tussen vrouwen uit een eenpersoons- en vrouwen uit een tweepersoonshuishouden bloot. Terwijl de helft van de niet werkende alleenstaande vrouwen een werkloosheidsuitkering krijgt, is dit maar het geval voor een derde van de niet werkende vrouwen met partner. Dit verschil heeft vooral te maken met het feit dat het hier om langdurige werkloosheidsperiodes gaat en dat alleenstaande vrouwen als gezinshoofd deze uitkering niet kunnen verliezen. Daarnaast zijn het vooral moeders die oververtegenwoordigd zijn in de werkloosheidsloopbanen. Enerzijds kan het zijn dat vrouwen met inwonende kinderen minder snel werk vinden omdat ze precies

door hun kinderlast eventueel minder flexibel inzetbaar zijn. Anderzijds verbergt deze groep waarschijnlijk ook een aantal vrouwen die bewust kiezen om geen werk te zoeken omwille van zorgtaken.

Onder de inactieven zijn er dubbel zoveel vrouwen met als zonder inwonende kinderen. Bijna alle inactieve moeders geven aan dat ze zich terugtrekken uit de arbeidsmarkt omwille van het huishouden. Bij de vrouwen zonder kinderen is 'andere inactiviteit', waaronder mensen met een ziekte-uitkering vallen, eveneens een belangrijke factor.

Bij de oudste geboortecohorte hebben we amper observaties voor de eenoudergezinnen. We bekijken hier dus enkel de tweepersoonshuishoudens. Terwijl de mannen met kinderen overwegend aan het werk zijn, is dit niet het geval voor mannen zonder kinderen (of met kinderen die het huis reeds uit zijn). Ook bij de vrouwen werken degenen zonder kinderen nu minder. De procentuele daling ten opzichte van de vorige geboortecohorte is wel groter dan bij de mannen en dit terwijl ruim 80% van de vrouwen uit deze groep kinderen heeft van 13 of ouder en de gezinslast bijgevolg dus zou verminderen. Dit kan echter te maken hebben met het feit dat vrouwen uit die oudste geboortecohorte nog meer in een duidelijk kostwinnersmodel zaten en dat ze zich reeds vanaf de geboorte van hun kinderen teruggetrokken hebben uit de arbeidsmarkt. Een nadeel van onze data is dat we geen weet hebben van de loopbaan van de respondenten voor 1994.

Het aantal inwonende kinderen kan ook van belang zijn. Naarmate de kinderlast stijgt, kan het immers voor ouders interessant zijn om voor een andere loopbaan te kiezen. Bovendien verwachten we dat ook het huishoudtype een rol kan spelen; alleenstaande ouders hebben waarschijnlijk minder financiële ruimte om hun loopbaan aan te passen dan personen met een werkende partner. In tabel 3.7 bekijken we de situatie van eenoudergezinnen met 1, 2 en 3 of meer kinderen.

**Tabel 3.7** Loopbaan van eenoudergezinnen naar aantal kinderen

Aantal inwonende kinderen	1		2		3 of meer	
	Man	Vrouw	Man	Vrouw	Man	Vrouw
Aantal (N)	42	72	15	45	12	25
<b>Werkend</b>	<b>90,5</b>	<b>56,9</b>	<b>100,0</b>	<b>68,9</b>	<b>75,0</b>	<b>52,0</b>
Voltijds werkend	64,3	25,0	66,7	28,9	41,7	8,0
Voltijds werkend met transitie	16,7	12,5	13,3	17,8	25,0	16,0
Deeltijds werkend	0,0	8,3	0,0	17,8	0,0	20,0
Zelfstandig	9,5	8,3	13,3	2,2	8,3	8,0
Tijdelijk onderbroken werk	0,0	2,8	6,7	2,2	0,0	0,0
<b>Werkloos</b>	<b>2,4</b>	<b>15,3</b>	<b>0,0</b>	<b>11,1</b>	<b>8,3</b>	<b>28,0</b>
<b>Inactief</b>	<b>7,1</b>	<b>27,8</b>	<b>0,0</b>	<b>20,0</b>	<b>16,7</b>	<b>20,0</b>
Opleiding	0,0	4,2	0,0	0,0	0,0	0,0
huishouden	0,0	6,9	0,0	17,8	0,0	12,0
Andere inactiviteit	0,0	1,4	0,0	2,2	0,0	4,0
Pensioen	7,1	15,3	0,0	0,0	16,7	4,0

In deze tabel worden de kolompercentages weergegeven. De vetgedrukte percentages maken de som voor de categorieën werkende, werkloze en inactieve loopbanen.

De deelsteekproeven met minder dan 50 observaties werden grijs weergegeven.

Bron: PSBH golf 3 t/m golf 9

Tabel 3.7 geeft aan dat het aantal observaties scherp daalt bij mannen en naarmate het aantal kinderen toeneemt. Enkel voor de vrouwen met 1 kind vinden we meer dan 50 observaties.

**Tabel 3.8** Loopbaan van tweepersoonshuishoudens naar aantal kinderen

Aantal inwonende kinderen	1		2		3 of meer	
	Man	Vrouw	Man	Vrouw	Man	Vrouw
Aantal (N)	269	257	389	390	190	201
<b>Werkend</b>	<b>82,5</b>	<b>68,5</b>	<b>94,9</b>	<b>70,5</b>	<b>92,1</b>	<b>58,7</b>
Voltijds werkend	52,8	28,8	67,9	22,1	72,1	14,9
Voltijds werkend met transitie	13,4	16,3	10,0	16,2	7,9	10,0
Deeltijds werkend	1,9	17,5	1,3	22,3	0,5	18,9
Zelfstandig	13,4	5,5	14,9	8,2	11,1	10,0
Tijdelijk onderbroken werk	1,1	0,4	0,8	1,8	0,5	5,0
<b>Werkloos</b>	<b>3,7</b>	<b>7,0</b>	<b>1,5</b>	<b>9,7</b>	<b>4,2</b>	<b>6,0</b>
<b>Inactief</b>	<b>13,8</b>	<b>24,5</b>	<b>3,6</b>	<b>19,8</b>	<b>3,7</b>	<b>35,3</b>
Opleiding	1,1	0,0	0,0	0,3	0,5	0,5
Huishouden	0,0	20,2	0,0	17,7	0,5	34,8
Andere inactiviteit	1,9	1,2	0,5	0,8	1,6	0,0
Pensioen	10,8	3,1	3,1	1,0	1,1	0,0

In deze tabel worden de kolompercentages weergegeven. De vetgedrukte percentages maken de som voor de categorieën werkende, werkloze en inactieve loopbanen.

Bron: PSBH golf 3 t/m golf 9

Bij de tweepersoonshuishoudens met (nog) 1 inwonend kind blijken de oudere respondenten oververtegenwoordigd, we zien dan ook een behoorlijk aandeel (10,8%) mannelijke respondenten die een pensioenloopbaan hebben. Wanneer de gepensioneerden achterwege gelaten worden zien we dat het aantal kinderen niet samenhangt met de loopbaan van de vaders uit de steekproef, ze zijn vrijwel steeds voltijds aan het werk. Naarmate het aantal kinderen stijgt, trekken vrouwen zich eerder definitief terug uit de arbeidsmarkt (tot 2 kinderen 17,7%, vanaf 3 kinderen 34,8%).

## 2.5 Loopbaan en opleidingsniveau

Dit deel spitst zich specifiek toe op de loopbanen van vrouwen en de eventuele verbanden met het opleidingsniveau. We gebruiken het opleidingsniveau hier als een aanwijzing van het mogelijke inkomen dat men zou verdienen wanneer men zou werken. We laten de oudste geboortecohorte hier achterwege omwille van twee redenen. Ten eerste domineren daar de inactieve patronen. Ten tweede is het eerste aandachtspunt hier na te gaan hoe vrouwen hun zorgtaken opnemen. Bij de oudere klasse kan het zijn dat de kinderen het huis reeds uit zijn, de loopbaan is vaak nog een gevolg van vroegere keuzes. De jongste vrouwen uit deze categorie zijn immers 45, we kunnen veronderstellen dat hun gezin wel gevormd is op het

moment van de enquête. We tellen bovendien de twee jongste cohorten bij elkaar op, voornamelijk met als doel om voldoende observaties per cel over te houden.

**Tabel 3.9** Loopbanen van vrouwen naar opleidingsniveau

Inwonende kinde- ren	Geen inwonende kinde- ren			Inwonende kinderen		
	<HSO	HSO	>HSO	<HSO	HSO	>HSO
Opleidingsniveau	<HSO	HSO	>HSO	<HSO	HSO	>HSO
<b>Eenpersoonshuishouden</b>						
Aantal (N)	19	64	107	33	50	28
<b>Werkend</b>	<b>42,1</b>	<b>64,1</b>	<b>62,6</b>	<b>51,5</b>	<b>68,0</b>	<b>89,3</b>
Voltijds werkend	31,6	40,6	42,1	9,1	28,0	46,4
Voltijds werkend met transitie	5,3	15,6	8,4	18,2	12,0	17,9
Deeltijds werkend	0,0	3,1	4,7	21,2	14,0	10,7
Zelfstandig	5,3	4,7	5,6	3,0	12,0	7,1
Tijdelijk onderbroken werk	0,0	0,0	1,9	0,0	2,0	7,1
<b>Werkloos</b>	<b>26,3</b>	<b>4,7</b>	<b>0,9</b>	<b>33,3</b>	<b>14,0</b>	<b>3,6</b>
<b>Inactief</b>	<b>31,6</b>	<b>31,3</b>	<b>36,4</b>	<b>15,2</b>	<b>18,0</b>	<b>7,1</b>
Opleiding	21,1	25,0	35,5	0,0	6,0	0,0
Huishouden	0,0	1,6	0,0	12,1	10,0	0,0
Andere inactiviteit	10,5	4,7	0,9	0,0	2,0	3,6
Pensioen	0,0	0,0	0,0	3,0	0,0	3,6
<b>Tweepersoonshuishouden</b>						
Aantal (N)	21	33	37	168	248	261
<b>Werkend</b>	<b>71,4</b>	<b>81,8</b>	<b>78,4</b>	<b>45,8</b>	<b>72,2</b>	<b>88,5</b>
Voltijds werkend	28,6	30,3	56,8	16,1	24,2	33,0
Voltijds werkend met transitie	14,3	9,1	5,4	6,0	14,1	21,1
Deeltijds werkend	28,6	27,3	13,5	19,1	22,6	20,7
Zelfstandig	0,0	15,2	2,7	4,2	10,1	8,8
Tijdelijk onderbroken werk	0,0	0,0	0,0	0,6	1,2	5,0
<b>Werkloos</b>	<b>9,5</b>	<b>6,1</b>	<b>0,0</b>	<b>19,6</b>	<b>7,7</b>	<b>2,7</b>
<b>Inactief</b>	<b>19,1</b>	<b>12,1</b>	<b>21,6</b>	<b>34,5</b>	<b>20,2</b>	<b>8,8</b>
Opleiding	0,0	0,0	21,6	0,6	0,0	0,4
Huishouden	14,3	6,1	0,0	33,3	20,2	7,7
Andere inactiviteit	4,8	6,1	0,0	0,6	0,0	0,8
Pensioen	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0

In deze tabel worden de kolompercentages weergegeven. De vetgedrukte percentages maken de som voor de categorieën werkende, werkloze en inactieve loopbanen.

De deelsteekproeven met minder dan 50 observaties werden grijs weergegeven.

Bron: PSBH golf 3 t/m golf 9

Ondanks het feit dat de 2 jongste geboortecohorten samengevoegd werden in deze tabel, blijven de totalen voor een aantal groepen te beperkt. Zo zijn er bij de

alleenwonende vrouwen zonder kinderen geen opvallende verschillen tussen de vrouwen met een diploma hoger secundair onderwijs en degenen met een hoger diploma. De vergelijking met degenen met een lager diploma is niet mogelijk aangezien deze categorie amper 19 observaties telt.

Het enige huishoudentype met voldoende observaties voor alle opleidingsniveaus zijn de vrouwen uit een tweepersoonshuishouden met inwonende kinderen. Zoals reeds aangehaald is dit opleidingsniveau een benadering voor het loon dat men mogelijk kan verdienen. Deze tabel toont duidelijk dat het aandeel werkende loopbanen toeneemt met het opleidingsniveau. Meer dan de helft van de vrouwen zonder diploma hoger secundair onderwijs werkt niet. Waarschijnlijk weegt hun mogelijke inkomen niet op tegen de extra kosten en praktische problemen die de combinatie van werk en een gezin met zich meebrengt. Naarmate het mogelijke inkomen stijgt zien we het percentage niet-werkenden dan ook dalen naar 27,28% en 11,50%. Hoger opgeleide vrouwen lijken meer te kiezen voor tijdelijke transities uit hun voltijdse job. Loopbanen die bijna uitsluitend opgebouwd zijn uit deeltijds werk komen even vaak voor in alle opleidingsniveaus en dus niet zoals verwacht voornamelijk bij hoger opgeleide vrouwen met partner en kinderen. Het kan echter ook zijn dat ze tijdelijk voor een deeltijdse baan opteren en dat dit soort loopbanen gevat zijn in de categorie ‘voltijds werkend met transities’. We herneamen deze hypothese dan ook in de volgende paragraaf waar de gegevens per golf bekeken worden.

## 2.6 Loopbanen: conclusies

We overlopen hier kort de hypothesen die gesteld werden in paragraaf 3.2.

“De beroepsloopbaan van mannen en vrouwen uit een eenpersoonshuishouden zonder kinderen is erg gelijklopend.”

Uit de vergelijking van de loopbanen van alleenwonende mannen en vrouwen komt naar voren dat vrouwen iets langer inactief blijven (opleiding) en zich iets vroeger terugtrekken uit de arbeidsmarkt (pensioen). Niettemin zijn de loopbanen van mannen en vrouwen erg vergelijkbaar gedurende het grootste deel van hun carrière.

“De beroepsloopbaan van mannen verandert niet bij kinderlast”

De PSBH-loopbanen van mannen lijken nog steeds te bestaan uit opleiding-werk-pensioen. De werkfase vertoont nauwelijks samenhang met het al dan niet hebben van partner en/of kinderen. Daarentegen bleek wel dat personen geboren voor 1949 meestal op pensioen zijn wanneer er geen kinderen inwonen. Wanneer dit wel het geval is zijn de meesten nog aan het werk.

“Vrouwen zullen hun loopbaan wel aanpassen wanneer er inwonende kinderen zijn”



In deze speelt ook de geboortecohorte een rol. Voor de vrouwen geboren na 1949 daalt de werkzaamheidsgraad wanneer er inwonende kinderen zijn. Toch werkt nog ongeveer 70% van deze vrouwen minstens 15 uur per week. Voor de vrouwen geboren na 1949 is het percentage werkenden net lager onder de vrouwen die geen inwonende kinderen (meer) hebben.

“Alleenwonende moeders hebben minder mogelijkheden om hun loopbaan aan te passen dan samenwonende moeders”.

De werkende loopbanen van alleen- en samenwonende moeders zijn erg vergelijkbaar. Het uitblijven van een duidelijk onderscheid is mogelijk te wijten aan het feit dat vrouwen met partner gemiddeld meer inwonende kinderen hebben. Terwijl een ruime meerderheid van de niet-werkende vrouwen uit een tweepersoonshuishouden expliciet stelt niet te werken omwille van zorgtaken, heeft de helft van de niet-werkende alleenstaande moeders een ‘werkloze’ loopbaan.

“Lager opgeleide vrouwen die samenwonen met partner en kinderen zullen vaker een inactieve loopbaan hebben dan hoger opgeleide vrouwen.”

Een derde van de vrouwen zonder diploma hoger secundair onderwijs is huisvrouw. Naarmate het opleidingsniveau stijgt, daalt dit percentage tot nog geen tiende van de hoog opgeleide vrouwen. Eenzelfde evolutie zien we bij de loopbanen die vrijwel uitsluitend opgebouwd zijn rond werkloosheidsperiodes: 20% van de laag, 8% van het midden en 3% van de hoogopgeleiden heeft zulke loopbaan. Het hoge aandeel niet werkenden binnen deze groep kan veroorzaakt worden door het feit dat het mogelijke inkomen van een respondent stijgt naarmate het opleidingsniveau stijgt. Naarmate het opleidingsniveau en dus ook het mogelijke inkomen lager is, blijkt het vaak financieel en organisatorisch interessanter om niet te werken en voor het gezin te zorgen.

“Hoger opgeleide vrouwen die samenwonen met partner en kinderen zullen bij verzwaarde gezinslast zich eerder tijdelijk terugtrekken uit de arbeidsmarkt of opteren voor een deeltijdse loopbaan.”

De hoger opgeleide vrouwen zijn inderdaad oververtegenwoordigd in de loopbaantypes ‘voltijds werken met transities’ en ‘tijdelijk onderbroken werk’. Deze beide types geven een tijdelijke uitstroom uit voltijds werk aan. Bij de deeltijdse loopbanen zien we echter geen verschil naar opleidingsniveau.

In deze analyses kwamen de transities naar korte periodes buiten de werkende loopbaan zoals loopbaanonderbreking en ouderschapsverlof niet aan bod. Deze transities zijn nochtans zeer belangrijk wanneer de transitionele arbeidsmarkt bestudeerd wordt. Enerzijds kan dit te wijten zijn aan de aard van de data en de manier waarop loopbanen gedefinieerd zijn. Wanneer loopbanen worden samengesteld op basis van de jaarlijkse gegevens van PSBH missen we immers al een aantal (kortdurende) zijstappen die tussen de 2 enquêtemomenten plaatsvonden. Daarnaast tracht loopbaananalyse voornamelijk gemeenschappelijk patronen te

vinden. Kleinere afwijkende periodes, gaan dan sneller op in de grote stabiele patronen. Dit tweede probleem zou mogelijk kunnen verholpen worden door de stabiele patronen tijdelijk te verwijderen.

### **3. Arbeidsmarktposities per golf (cross-sectionele data)**

#### **3.1 Inleiding**

In een loopbaananalyse wordt heel wat informatie samengevat met het doel een duidelijk beeld te krijgen over een langere periode. Een deel van de informatie uit de cross-sectionele gegevens gaat dan ook onverbiddeijk verloren. Door terug te grijpen naar deze data verwachten we een aantal hypothesen scherper te kunnen stellen.

Dit hoofdstuk richt zich voornamelijk op wat we eerder definieerden als tweepersoonshuishoudens, 2 samenwonende volwassenen met of zonder inwonende kinderen. Enerzijds omdat de vraag “hoe worden arbeid en zorgtaken verdeeld binnen tussen paren?” centraal staat in heel wat hypothesen. Een groot deel van de alleenwonenden (studenten en gepensioneerden) worden niet voor de keuze tussen arbeid en zorg gesteld. Anderzijds blijkt de groep ook veranderlijk samengesteld te zijn, bij analyses naar de arbeidsmarktposities bleken deze erg te verschillen naargelang de golf die gebruikt werd. We vermoeden dat de instroom van nieuwe PSBH-respondenten hier belangrijk is.

#### **3.2 Hypothesen voor cross-sectionele data**

Bij de analyse op de cross-sectionele gegevens zijn we vooral geïnteresseerd in de tweepersoonshuishoudens en de arbeidsmarktpositie van het huishouden als geheel. We gaan na of de volgende hypothesen bevestigd kunnen worden:

- Tweepersoonshuishoudens met partners op beroepsactieve leeftijd zullen vrijwel altijd minstens 1 beroepsactieve respondent hebben.
- In tweepersoonshuishoudens zonder kinderen hebben meestal zelfs beide partners een beroepsinkomen.

Gehuwde of samenwonende vrouwen met kinderen zullen hun arbeidsloopbaan aanpassen. We verwachten dat de soort aanpassing samenhangt met het opleidingsniveau en het aantal kinderen. Bij de studie van de loopbanen konden we sommige van deze hypothesen al bevestigen.

- In huishoudens met maximum twee kinderen gebeurt deze aanpassing voornamelijk in de vorm van het terugschroeven van de arbeidsduur.
- Vanaf 3 kinderen zullen vrouwen zich vaker volledig terugtrekken uit de arbeidsmarkt.
- Ook voor lager opgeleide vrouwen is het vaak financieel interessanter zich volledig uit de arbeidsmarkt terug te trekken.

### 3.3 Verdieners binnen een tweepersoonshuishouden

In dit deel gaan de vragen uit naar wie werkt binnen een tweepersoonshuishouden. Allereerst worden de koppels ingedeeld in 3 grote klassen, met name:

- geenverdieners: geen van beide partners heeft op het moment van de bevraging een betaalde beroepsactiviteit;
- eenverdieners: een van beide partners heeft een betaalde beroepsactiviteit, het kostwinnersmodel valt typisch in deze categorie;
- tweeverdieners: beide partners hebben een betaalde beroepsactiviteit.

Voor de laatste twee klassen wordt bovendien ook aangegeven, wie werkt en of dit voltijds of deeltijds is.

**Tabel 3.10** Arbeidsmarktpositie van de tweepersoonshuishoudens in PSBH

in %	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	Totaal
<b>Geenverdieners</b>	<b>26,6</b>	<b>26,6</b>	<b>27,7</b>	<b>27,1</b>	<b>25,9</b>	<b>26,2</b>	<b>28,0</b>	<b>26,8</b>
<b>Eenverdiener</b>	<b>27,7</b>	<b>28,8</b>	<b>27,1</b>	<b>26,1</b>	<b>26,3</b>	<b>25,4</b>	<b>24,8</b>	<b>26,5</b>
Voltijds	26,2	26,5	25,5	24,7	25,0	23,8	23,4	24,9
Man	24,2	24,7	23,3	23,1	22,5	21,5	21,1	22,8
Vrouw	2,0	1,8	2,2	1,6	2,5	2,3	2,3	2,1
Deeltijds	1,5	2,3	1,6	1,5	1,3	1,6	1,4	1,6
Man	0,6	0,8	0,7	0,7	0,3	0,3	0,2	0,5
Vrouw	0,9	1,4	0,9	0,7	1,0	1,3	1,2	1,1
<b>Tweeverdieners</b>	<b>45,8</b>	<b>44,6</b>	<b>45,2</b>	<b>46,7</b>	<b>47,8</b>	<b>48,4</b>	<b>47,2</b>	<b>46,7</b>
Voltijds, voltijds	32,2	30,9	29,6	31,8	33,9	34,7	32,3	32,4
Deeltijds, deeltijds	0,2	0,2	0,5	0,4	0,4	0,4	0,1	0,3
Vrouw voltijds, man deeltijds	0,4	0,2	0,6	0,2	0,5	0,5	0,6	0,4
Man voltijds, vrouw deeltijds	13,0	13,2	14,6	14,3	13,0	12,8	14,2	13,6
Aantal huishoudens	817	831	859	811	1112	1048	997	6475

In deze tabel worden de kolompercentages weergegeven. De vetgedrukte percentages maken de som voor de categorieën geenverdieners, eenverdieners en tweeverdieners.

Bron: PSBH golf 3 t/m golf 9

Bijna de helft van de koppels zijn tweeverdieners. Bij ruim een vierde heeft slechts één partner een beroepsinkomen, meestal is dit de man. De overige koppels noemen we de geenverdieners. Bij hen heeft immers noch de man, noch de vrouw een betaalde beroepsactiviteit. Dit hoge percentage is waarschijnlijk te wijten aan het hoge aantal gepensioneerde koppels. De gemiddelde leeftijd van de PSBH-respondenten uit een tweepersoonshuishouden is immers 46 voor vrouwen en 48 voor mannen. In de volgende tabellen wordt de steekproef, net als bij de loopbanen, beperkt tot de huishoudens met partners op beroepsactieve leeftijd. Voor

mannen komt dit neer op een leeftijd tussen 18 en 65, voor de vrouwen een leeftijd tussen 18 en 60. Daarnaast blijven de verschillen in percentages tussen de opeenvolgende jaren eerder beperkt. In de volgende tabellen zullen we dan ook enkel nog de totaalpercentages opnemen.

Tabel 3.11 toont deze totaalpercentages voor verschillende (deel)steekproeven. In eerste instantie worden de percentages voor de totale steekproef van gezinnen (tabel 3.10 laatste kolom) herhaald. Vervolgens beperken we deze steekproef tot de huishoudens waarvan beide partners op beroepsactieve leeftijd zijn. Tot slot wordt deze groep verder ingedeeld in koppels op beroepsactieve leeftijd met kinderen en zonder kinderen.

**Tabel 3.11** Arbeidsmarktpositie van alle tweepersoonshuishoudens en tweepersoonshuishoudens op beroepsactieve leeftijd met of zonder kinderen.

	Totaal	Partners op beroepsactieve leeftijd		
		Totaal	Met kinderen	Zonder kinderen
<b>Geenverdieners</b>	<b>26,8</b>	<b>9,4</b>	<b>6,7</b>	<b>19,6</b>
<b>Eenverdiener</b>	<b>26,5</b>	<b>31,9</b>	<b>32,3</b>	<b>30,2</b>
Voltijds	24,9	30,1	31,1	26,3
Man	22,8	27,7	29,4	21,2
Vrouw	2,1	2,4	1,7	5,0
Deeltijds	1,6	1,8	1,2	4,0
Man	0,5	0,5	0,4	0,6
Vrouw	1,1	1,3	0,7	3,3
<b>Tweeverdieners</b>	<b>46,7</b>	<b>58,7</b>	<b>61,0</b>	<b>50,2</b>
Voltijds, voltijds	32,4	40,7	40,7	40,6
Deeltijds, deeltijds	0,3	0,4	0,5	0,0
Vrouw voltijds, man deeltijds	0,4	0,6	0,5	0,6
Man voltijds, vrouw deeltijds	13,6	17,1	19,3	8,9
Aantal huishoudens	6475	5126	4048	1078

In deze tabel worden de kolompercentages weergegeven. De vetgedrukte percentages maken de som voor de categorieën geenverdieners, eenverdieners en tweeverdieners.

Bron: PSBH golf 3 t/m golf 9

Zoals verwacht valt het grote aandeel van geenverdieners volledig terug wanneer de steekproef beperkt wordt tot partners op beroepsactieve leeftijd. Het meerverdienerschap is duidelijk dominant bij deze groep. Dit komt vooral tot uiting bij koppels met kinderen. Het verschil met de koppels zonder kinderen is volledig toe te schrijven aan het feit dat de combinatie “man met voltijdse en vrouw met deeltijdse baan” vaker voorkomt wanneer het gezin kinderen telt. Ook bij de andere klassen zijn er verschillen. Het percentage eenverdieners is vergelijkbaar over de verschillende groepen. En hoewel mannen steeds de belangrijkste eenverdieners blijven, zien we het percentage eenverdieners bij de vrouwen zonder kinderen

behoorlijk hoger ligt dan bij vrouwen met kinderen (voltijds: 5% ten opzichte van 1,7% deeltijds: 3,3% ten opzichte van 0,7%). Geenverdieners komen tot slot vaker voor bij kindloze koppels; 1 op 5 onder hen bevindt zich in deze situatie, bij de koppels met kinderen is dit amper 1 op 15.

Het patroon van de man als kostwinner en de vrouw als verzorgster is nog niet helemaal verdwenen. Vooreerst is de man in bijna een derde van de gezinnen de enige kostwinner. Daarenboven is de combinatie “man voltijds aan het werk en vrouw deeltijds” bij de tweeverdieners, en dan vooral de tweeverdieners met kinderen vrij populair. Ook in deze combinatie levert de man de voornaamste bijdrage aan het gezinsinkomen.

Bij de huishoudens zonder kinderen komt ook het geenverdienerschap behoorlijk veel (bijna 20%) voor. We vermoeden dan ook dat deze koppels vroeger uit de arbeidsmarkt stappen. Om hieromtrent duidelijkheid te hebben, worden de bovenstaande groepen verder ingedeeld naar de leeftijd van het gezinshoofd. Deze leeftijd benadert dan de loopbaanfase waarin het huishouden zich bevindt. Huishoudens met een gezinshoofd van 45 of jonger bevinden zich nog in de opbouwfase van hun carrière. Wanneer het gezinshoofd ouder dan 45 is, wordt zijn huishouden ingedeeld bij de huishoudens die hun loopbaan beginnen af te bouwen. Tabel 3.12 geeft de percentages voor deze categorieën met en zonder kinderen.

**Tabel 3.12** Arbeidsmarktpositie van huishoudens naar kinderen en carrièrefase.

Carrièrefase	Met kinderen		Zonder kinderen	
	Opbouw	Afbouw	Opbouw	Afbouw
<b>Geenverdieners</b>	<b>2,7</b>	<b>14,5</b>	<b>2,8</b>	<b>34,1</b>
<b>Eenverdiener</b>	<b>28,0</b>	<b>40,1</b>	<b>18,0</b>	<b>40,8</b>
Voltijds	27,4	37,9	16,2	34,9
Man	26,3	34,9	13,8	27,7
Vrouw	1,1	2,9	2,4	7,3
Deeltijds	0,6	2,3	1,8	5,9
Man	0,4	0,6	0,4	0,9
Vrouw	0,3	1,7	1,4	5,0
<b>Tweeverdieners</b>	<b>69,3</b>	<b>45,3</b>	<b>79,2</b>	<b>25,1</b>
Voltijds, voltijds	45,9	30,8	63,8	20,6
Deeltijds, deeltijds	0,5	0,5	0,0	0,0
Vrouw voltijds, man deeltijds	0,6	0,4	0,8	0,5
Man voltijds, vrouw deeltijds	22,2	13,5	14,6	4,0
Aantal huishoudens	2670	1368	500	578

In deze tabel worden de kolompercentages weergegeven. De vetgedrukte percentages maken de som voor de categorieën geenverdieners, eenverdieners en tweeverdieners.

Bron: PSBH golf 3 t/m golf 9

Uit deze tabel komt wel duidelijk naar voor dat de huishoudens met een gezins­hoofd van 45 of jonger, meer tweeverdieners telt onder de mensen zonder kinde­ren dan onder degenen met kinderen. Een derde van de vrouwen uit een tweeverdienergezin met kinderen bovendien werkt deeltijds, bij hun tegenhangers zonder kinderen is dit nog geen vijfde.

Bij de gezinnen met een ouder gezins­hoofd is er opnieuw een duidelijk onder­scheid. Tweeverdieners zonder kinderen trekken zich, zoals verwacht, vroeger terug uit de arbeidsmarkt. Alle koppels gaan sowieso minder werken naar het einde van hun loopbaan toe. Naast de het verhoogde aantal geenverdieners, is er immers ook een belangrijke toename van de eenverdieners ten nadele van de tweeverdieners.

### 3.4 Arbeidsmarktpositie van het huishouden en kinderen

Tot nu toe werd enkel rekening gehouden met het feit dat er al dan niet kinderen zijn binnen een gezin. In de volgende tabellen wordt het aantal kinderen net als de leeftijd van het jongste kind meegenomen in de analyse. Tabel 3.13 maakt het onderscheid tussen gezinnen waar het jongste kind jonger is dan 3, tussen 4 en 6, tussen 7 en 12 of tussen 13 en 18 is. Tabel 3.14 toont vervolgens de arbeidsmarkt­positie van gezinnen met 1 kind, 2 kinderen en 3 of meer kinderen. In deze tweede tabel wordt de maximum leeftijd van de kinderen vastgesteld op 18.

**Tabel 3.13** Arbeidsmarktpositie van het huishouden naar de leeftijd van het jongste kind

Leeftijd van het jongste kind	0-3	4-6	7-12	13-18
<b>Geenverdieners</b>	<b>3,0</b>	<b>4,5</b>	<b>4,1</b>	<b>3,3</b>
<b>Eenverdiener</b>	<b>29,6</b>	<b>24,4</b>	<b>31,7</b>	<b>30,1</b>
Voltijds	28,9	23,9	31,2	28,5
Man	28,3	22,0	29,7	27,1
Vrouw	0,6	1,9	1,5	1,4
Deeltijds	0,6	0,5	0,5	1,6
Man	0,5	0,3	0,1	0,4
Vrouw	0,1	0,2	0,3	1,1
<b>Tweeverdieners</b>	<b>67,5</b>	<b>71,1</b>	<b>64,2</b>	<b>66,6</b>
Voltijds, voltijds	47,2	44,4	41,3	44,2
Deeltijds, deeltijds	1,0	0,6	0,2	0,1
Vrouw voltijds, man deeltijds	0,6	0,8	0,6	0,3
Man voltijds, vrouw deeltijds	18,7	25,2	22,1	22,0
Aantal huishoudens	947	619	874	701

In deze tabel worden de kolompercentages weergegeven. De vetgedrukte percentages maken de som voor de categorieën geenverdieners, eenverdieners en tweeverdieners.

Bron: PSBH golf 3 t/m golf 9

Tabel 3.13 geeft geen duidelijk verband tussen de loopbaan en de leeftijd van het jongste kind aan. Over het algemeen kan ongeveer een derde van de huishoudens omschreven worden als eenverdienergezin en twee derde als tweeverdienergezin. Enkel de huishoudens met het jongste kind tussen 4 en 6 lijken af te wijken van dit patroon doordat er minder eenverdieners zijn. We kunnen dit niet dadelijk verklaren, maar vermoeden dat andere variabelen als het aantal inwonende kinderen belangrijker zullen blijken.

**Tabel 3.14** Arbeidsmarktpositie van het huishouden naar het aantal kinderen

Aantal kinderen jonger dan 18	1	2	3 of meer
<b>Geenverdieners</b>	<b>3,3</b>	<b>2,2</b>	<b>4,0</b>
<b>Eenverdiener</b>	<b>24,9</b>	<b>27,0</b>	<b>42,5</b>
Voltijds	24,4	26,1	41,6
Man	22,9	25,6	39,0
Vrouw	1,5	0,5	2,6
Deeltijds	0,5	0,9	0,8
Man	0,2	0,3	0,6
Vrouw	0,3	0,6	0,3
<b>Tweeverdieners</b>	<b>71,9</b>	<b>70,7</b>	<b>53,6</b>
Voltijds, voltijds	51,4	45,6	32,8
Deeltijds, deeltijds	0,2	0,9	0,1
Vrouw voltijds, man deeltijds	0,7	0,6	0,3
Man voltijds, vrouw deeltijds	19,6	23,6	20,4
Aantal huishoudens	1002	1432	717

In deze tabel worden de kolompercentages weergegeven. De vetgedrukte percentages maken de som voor de categorieën geenverdieners, eenverdieners en tweeverdieners.

Bron: PSBH golf 3 t/m golf 9

In 7 op 10 huishoudens met maximum 2 kinderen werken beide partners. Vanaf 3 kinderen valt dit aandeel sterk terug tot de helft. Bij de tweeverdieners stijgt het belang van de categorie 'man voltijds, vrouw deeltijds' ten nadele van de categorie 'voltijds, voltijds' van 27,3% over 33,4% naar 38,1% bij 3 of meer kinderen. Deze resultaten lijken dus te impliceren het gezin een verhoogde gezinslast in de eerste plaats tracht op te vangen door de werkduur (van de vrouw) te verkorten. Pas bij 3 of meer kinderen kiezen vrouwen ervoor om zich volledig terug te trekken uit de arbeidsmarkt. We vermoeden dat ook het opleidingsniveau hier een belangrijke rol kan spelen en gaan hier in paragraaf 4.5 verder op in.

### 3.5 Arbeidsmarktpositie van het huishouden en opleiding

Bij de loopbanen kwam reeds naar voor dat het voor lager opgeleide vrouwen met partner, mogelijk financieel interessanter is om niet uit werken te gaan, maar voor

het huishouden te zorgen. Tabel 3.15 toont de arbeidsmarktpositie van een huishouden naar opleidingsniveau van vrouw en man.

**Tabel 3.15** arbeidsmarktpositie van huishoudens naar het opleidingsniveau

	Opleiding vrouw			Opleiding man		
	<HSO	HSO	>HSO	<HSO	HSO	>HSO
<b>Geenverdieners</b>	<b>20,1</b>	<b>8,0</b>	<b>1,6</b>	<b>17,9</b>	<b>7,1</b>	<b>3,7</b>
<b>Eenverdiener</b>	<b>44,5</b>	<b>34,0</b>	<b>17,7</b>	<b>39,6</b>	<b>30,4</b>	<b>25,5</b>
Voltijds	41,9	32,2	16,8	37,3	28,8	24,2
Man	38,4	29,4	15,5	33,6	26,9	22,4
Vrouw	3,5	2,7	1,3	3,6	1,9	1,8
Deeltijds	2,6	1,8	0,9	2,3	1,6	1,3
Man	0,7	0,4	0,3	0,5	0,7	0,3
Vrouw	1,9	1,5	0,5	1,9	0,9	1,0
<b>Tweeverdieners</b>	<b>35,3</b>	<b>58,0</b>	<b>80,7</b>	<b>42,5</b>	<b>62,5</b>	<b>70,7</b>
Voltijds, voltijds	20,6	40,3	59,4	28,5	42,2	50,8
Deeltijds, deeltijds	0,2	0,2	0,8	0,1	0,5	0,6
Vrouw voltijds, man deeltijds	0,2	0,4	1,0	0,4	0,3	0,9
Man voltijds, vrouw deeltijds	14,2	17,1	19,6	13,4	19,5	18,4
Aantal huishoudens	1623	1793	1728	1756	1594	1794

In deze tabel worden de kolompercentages weergegeven. De vetgedrukte percentages maken de som voor de categorieën geenverdieners, eenverdieners en tweeverdieners.

Bron: PSBH golf 3 t/m golf 9

Naarmate het opleidingsniveau stijgt, daalt het aandeel (g)eenverdieners en stijgt het aandeel tweeverdieners. Deze stijging is het sterkst wanneer we naar het opleidingsniveau van de vrouw kijken. Daar waar slechts 35,3% van de huishoudens met een vrouw zonder diploma hoger secundair onderwijs als tweeverdiener kan omschreven worden is dit bij 80,7% van de huishoudens met een hoog geschoolde vrouw wel het geval.

### 3.6 Wie zijn de (twee)verdieners?

De voorgaande frequentietabellen gaven al een eerste blik op de verbanden tussen het gezin en de arbeidsmarktpositie. Toch werd ook aangegeven dat sommige factoren ook nauw kunnen samenhangen met andere (vb. opleidingsniveau en de leeftijd). Met een logistische regressie worden deze verbanden nog eens bekeken terwijl er gecontroleerd wordt voor andere variabelen. We schatten 2 van deze regressies. Een eerste maakt het onderscheid tussen geenverdieners en verdieners (één en twee), een tweede tussen eenverdieners en tweeverdieners.



Meer specifiek geeft het eerste model de relatieve kans op een verdienergezin (t.o.v. geenverdienergezin), het tweede model geeft de relatieve kans op een tweeverdienergezin (t.o.v. een eenverdienergezin).

De 'odds ratio' (risicoverhouding), in tabel 3.16 kolom 2 en 4, geeft de relatieve kans weer van één groep gezinnen (vb. gezinnen met 1 kind) om een tweeverdieners gezin te zijn in vergelijking met de referentie groep (hier: gezinnen zonder kinderen). De referentiegroep zelf heeft per definitie een odds ratio gelijk aan 1. Een ratio groter dan 1 betekent dat het risico op tweeverdieners in de beschouwde groep groter is dan in de referentiegroep; een ratio kleiner dan 1 betekent dat het risico in de beschouwde groep kleiner is dan in de referentiegroep.

De significantie, in tabel 3.16 kolom 3 en 5, geeft aan of het verband tussen een bepaalde onafhankelijke variabele en de afhankelijke variabele betekenisvol is. Wanneer deze waarde kleiner is dan 0,0001 spreekt men van een sterke significantie. Een waarde kleiner dan 0,01 wijst op een matige significantie en kleiner dan 0,05 op een eerder zwakke significantie.

De onafhankelijke variabelen zijn in beide modellen dezelfde. Het gezin wordt in eerste instantie beschreven aan de hand van het opleidingsniveau, de leeftijdsklassen en de nationaliteit van beide partners. Voor het opleidingsniveau onderscheiden we de categorieën minder dan hoger secundair onderwijs, hoger secundair onderwijs en hoger onderwijs. De 3 leeftijdsklassen zijn de volgende: 30 of jonger, tussen 31 en 45 en ouder dan 45. Bij de nationaliteitsvariabelen worden enkel Belgen van niet-Belgen onderscheiden. Verdere gezinskenmerken zijn de burgerlijke staat, gehuwd of niet gehuwd, en het aantal kinderen.

**Tabel 3.16** Kans op (twee)verdieners (logistische regressie)

Aantal (N)	Model 1 Kans op verdieners (vs. geenverdieners)		Model 2 Kans op tweeverdieners (vs. eenverdieners)	
	Odds	Significantie	Odds	Significantie
	Man			
Opleidingsniveau				
Minder dan HSO	1,000		1,000	
HSO	<b>1,631</b>	<b>&lt;,0001</b>	<b>1,248</b>	<b>0,0288</b>
HO	<b>2,800</b>	<b>&lt;,0001</b>	<b>1,596</b>	<b>&lt;,0001</b>
Leeftijd				
45 of jonger	1,000		1,000	
Ouder dan 45	<b>0,342</b>	<b>0,016</b>	<b>0,450</b>	<b>0,0001</b>
Nationaliteit				
Niet-Belg	1,000		1,000	
Belg	<b>1,923</b>	<b>0,008</b>	<b>2,995</b>	<b>&lt;,0001</b>
	vrouw			
Opleidingsniveau				
Minder dan HSO	1,000		1,000	
HSO	<b>2,756</b>	<b>&lt;,0001</b>	<b>1,478</b>	<b>0,0001</b>
HO	<b>5,439</b>	<b>&lt;,0001</b>	<b>4,786</b>	<b>&lt;,0001</b>
Leeftijd				
45 of jonger	1,000		1,000	
Ouder dan 45	<b>0,136</b>	<b>&lt;,0001</b>	<b>0,592</b>	<b>0,0029</b>
Nationaliteit				
Niet-Belg	1,000		1,000	
Belg	<b>3,168</b>	<b>&lt;,0001</b>	<b>2,821</b>	<b>&lt;,0001</b>
	koppel			
Burgerlijke staat				
Niet gehuwd	1,000		1,000	
Gehuwd	<b>0,265</b>	<b>0,004</b>	0,865	0,5183
Aantal kinderen				
Geen	1,000		1,000	
Één	<b>3,260</b>	<b>&lt;,0001</b>	1,305	0,0503
Twee	<b>7,214</b>	<b>&lt;,0001</b>	1,121	0,2470
3 of meer	<b>6,069</b>	<b>&lt;,0001</b>	<b>0,538</b>	<b>&lt;,0001</b>

Wanneer de significantie kleiner is dan 0,0500 kan gesproken worden van een betekenisvol verband. Deze significanties en hun bijhorende kansverhouding wordt in de tabel vetgedrukt weergegeven.

Bron: PSBH golf 3 t/m golf 9

### *Model 1: Geenverdieners versus verdieners*

In dit eerste model is de kans dat ten minste één gezinslid een betaalde beroepsactiviteit heeft gemeten ten opzichte van de kans dat geen enkel gezinslid zulke activiteit heeft.

Het opleidingsniveau van zowel man als vrouw blijkt een eerste belangrijke variabele. Mannen en vrouwen met een diploma hoger secundair onderwijs hebben

respectievelijk 1,6 en 2,7 maal meer kans om tot een verdienergezin te behoren dan personen met een lager diploma. Voor de hoogst opgeleide categorie, met name zij met een hogeschool of universitair diploma, verdubbelt deze kans nogmaals.

Bij de leeftijdsklassen wijken enkel de 45-plussers af van de jongste categorie (30 of jonger). In de oudste categorie is de kans op een geenverdienergezin immers groter dan in de andere. Het betreft hier koppels die op (brug)pensioen zijn.

Op basis van de nationaliteitsvariabele blijkt dat niet-Belgen meer kans hebben om in een geenverdienersituatie te verzeilen. Deze ratio is zowel voor mannen als voor vrouwen significant.

De variabele 'burgerlijke staat' geeft aan dat er een negatief verband bestaat tussen het gehuwd zijn en het behoren tot een verdienergezin. Niet gehuwde samenwonenden hebben immers meer kans om tot zo een gezin te behoren dan gehuwde samenwonenden.

Wanneer een gezin één of meer kinderen telt, is de relatieve kans op minstens 1 verdienster binnen het gezin groter. Meer bepaald zien we dat voor de huishoudens met 1 kind deze kans verdrievoudigd is ten opzichte van de huishoudens zonder kinderen. Vanaf twee kinderen stijgt deze kans verder tot 7.

#### *Model 2: eenverdieners versus tweeverdieners*

In het tweede model wordt enkel de deelsteekproef van de verdieners bekeken. In deze regressie wordt immers nagegaan welke variabelen samenhangen met het feit dat één dan wel beide partners een inkomen uit arbeid verwerven. Het model schat de relatieve kans op een tweeverdienergezin ten opzichte van een eenverdienergezin.

Opnieuw blijkt er een significant verband tussen het opleidingsniveau en de arbeidsmarktpositie van het gezin te zijn. Naarmate het opleidingsniveau hoger is, is de kans dat het gezin twee verdieners telt groter. Deze stelling geldt zowel voor mannen als vrouwen, maar het zijn wel de hoogst opgeleide vrouwen die de grootste odds ratio hebben. Aangezien het vaak de vrouw is die als tweede een beroepsinkomen heeft is het logischer dat haar opleidingsniveau van groter belang is dan dat van haar partner. Daarnaast tonen deze resultaten duidelijk dat hoger opgeleide vrouwen vaker aan het werk zullen blijven bij eenzelfde gezinslast. Dit heeft waarschijnlijk veel te maken met hun inkomen. Voor lager opgeleide, en dus waarschijnlijk minder verdienende vrouwen is het vaak voordeliger om thuis te blijven dan om te gaan werken.

De leeftijd blijkt omgekeerd evenredig te verlopen met het aantal verdieners. Vanaf 45 daalt de kans op een tweeverdienergezin. Dit kadert zoals we al eerder zagen in het afnemen van de werkzaamheid naar het einde van de loopbaan toe.

Het hebben van 1 of 2 kinderen maakt geen verschil voor het feit of het gezin een eenverdiener of een tweeverdiener zal zijn. Vanaf drie kinderen neemt de kans dat beide ouders een beroepsinkomen verwerven af. Waarschijnlijk kiezen moeders van drie of meer kinderen er meer en meer voor om in te staan voor het huishouden.

### 3.7 Cross-sectionele data: conclusies

“Tweepersoonshuishoudens met partners op beroepsactieve leeftijd zullen vrijwel altijd minstens 1 beroepsactieve respondent hebben.”

In ongeveer 90% van de huishoudens op beroepsactieve leeftijd is er minstens 1 partner met een inkomen uit een beroep. Twee derde onder hen telt zelfs 2 beroepsactieve partners.

“In tweepersoonshuishoudens zonder kinderen hebben meestal zelfs beide partners een beroepsinkomen.”

Gemiddeld wordt slechts de helft van de huishoudens zonder kinderen omschreven als een tweeverdienerhuishouden. Wanneer echter gedifferentieerd wordt naar de leeftijd van het hoofd van het gezin, blijken in 80% van de huishoudens zonder kinderen beide partners te werken. Dit percentage valt echter sterk terug wanneer het hoofd van het huishouden ouder is dan 45.

Uit de logistische regressie komt dan ook naar voren de kans op twee verdieners binnen een gezin (ten opzichte van de kans op een verdiener) sterk daalt wanneer men ouder is dan 45. Het negatieve verband tussen kinderen en het aantal verdieners binnen een huishouden begint pas te gelden vanaf het derde kind.

“In huishoudens met maximum twee kinderen gebeurt deze aanpassing voornamelijk in de vorm van het terugschroeven van de arbeidsduur.”

De kans op tweeverdieners blijft gelijk ondanks het feit dat een huishouden geen, een of twee kinderen heeft. Binnen deze groep tweeverdieners stijgt het belang de combinatie ‘man voltijds, vrouw deeltijds’ wel naarmate het aantal kinderen toeneemt. Aan de hand van deze gegevens kunnen we deze hypothese dus bevestigen.

“Vanaf 3 kinderen zullen vrouwen zich vaker volledig terugtrekken uit de arbeidsmarkt.”

Vanaf 3 kinderen halveert de kans op een tweeverdienergezin ten opzichte van huishoudens zonder of met minder kinderen. Toch blijft nog de helft van de vrouwen met minstens 3 kinderen, ten minste deeltijds, aan de slag.

“Lager opgeleide vrouwen trekken zich ook vaker volledig terug uit de arbeidsmarkt.”

Reeds bij de frequentietabellen werd aangegeven dat er beduidend meer tweeverdieners waren onder de hoog opgeleide mannen en vrouwen. Ook de logistische regressie bevestigt dit. De kans op een huishouden met de man als enige kostwinner is bijna 5 maal groter bij lager opgeleide vrouwen dan bij hoog opgeleide vrouwen. We vermoeden dat dit voornamelijk te wijten is aan het feit dat het loon dat ze mogelijk zullen verdienen op de arbeidsmarkt niet opweegt tegen de nadelen van het uit werken gaan (vb. vervoerkosten, kinderopvang, huishoudelijke hulp,...).



---

## **HOOFDSTUK 4**

### **DE STILLE ARBEIDSRESERVE**

Het verhogen van de werkzaamheidsgraad staat hoog op de Vlaamse beleidsagenda. In navolging van de Europese Werkgelegenheidsrichtsnoeren streeft Vlaanderen naar een werkzaamheidsgraad van 70% in 2010. Om te streven naar dit cijfer volstaat het - naast het creëren van banen - wellicht niet om enkel de werkzoekenden te begeleiden naar werk, maar zal ook getracht moeten worden om de niet-beroepsactieven te integreren op de arbeidsmarkt. Deze groep van inactieven omvat alle mensen op beroepsactieve leeftijd die, om één of andere reden, niet deelnemen aan de arbeidsmarkt. Ze worden ook wel de 'stille arbeidsreserve' genoemd. Onnodig te zeggen dat het hier om een erg heterogene groep gaat. Personen uit de stille arbeidsmarktreserve kunnen van 18 tot 64 (59 voor vrouwen) zijn, zich definitief of slechts tijdelijk uit de arbeidsmarkt terugtrekken, ooit gewerkt hebben of niet.

In dit hoofdstuk onderscheiden we 3 groepen binnen de 'stille arbeidsreserve'. Ten eerste de jongeren die op hun 18<sup>de</sup> niet (dadelijk) instromen in de arbeidsmarkt. Ten tweede de mensen die werkten gedurende het grootste deel van hun loopbaan, maar vervroegd op pensioen gaan. Ten derde alle inactieven die hiertussen vallen. Met name inactieven die niet verlaat intreden of vervroegd uittreden, maar tijdens hun loopbaan beslissen om zich tijdelijk of definitief terug te trekken uit de arbeidsmarkt.

Het is in de eerste plaats belangrijk om een duidelijk zicht te hebben op de samenstelling van de inactieven en hun motieven om niet deel te nemen aan de arbeidsmarkt. Een accurate beschrijving van deze groepen is dus een eerste opgave. Vervolgens wordt nagegaan of het zinvol is deze inactieven in te schakelen in de arbeidsmarkt en welke belemmeringen dan weggewerkt moeten worden.

Voor onze analyses worden onder meer volgende deelgroepen bij de inactieven gerekend: studerende jongeren, huisvrouwen en -mannen, vervroegde uittrekkers,

niet-werkzoekende uitkeringsgerechtigden, enz. We zullen ook telkens de werkzoekenden opnemen in onze analyses<sup>8</sup>.

## 1. Late instromers

In de inleiding werd de stille arbeidsmarktreserve al omschreven als een groep van mensen die op beroepsactieve leeftijd zijn maar om een of andere reden geen beroepsactiviteit wensen of kunnen uitoefenen. Aangezien in België leerplicht geldt tot 18 jaar, gaan we ervan uit dat jongeren vanaf hun 18<sup>de</sup> op beroepsactieve leeftijd zijn. Zij die niet dadelijk aan de slag gaan na hun secundaire school komen dus in de 'stille arbeidsreserve' terecht.

In deze paragraaf trachten we een antwoord te vinden op vragen als: is het inderdaad zo dat jongeren langer studeren? Hoe beïnvloedt dit de 'stille arbeidsreserve'? Wanneer stromen jongeren in op de arbeidsmarkt? Hoe verloopt deze instroom?

Vele jongeren zullen vandaag de dag niet dadelijk aan de slag gaan maar nog verder studeren. Dat dit verder studeren niet steeds zo evident was, toont tabel 4.1. Deze tabel geeft de afstudeerleeftijd voor PSBH-respondenten uit 4 verschillende geboortecohorten (voor 1945, 1945-1954, 1955-1964, 1965-1974<sup>9</sup>).

**Tabel 4.1** Afstudeerleeftijd naar geboortecohorte (kolompercentages)

<i>Kolompercentages</i>	<i>Voor 1945</i>	<i>1945-1954</i>	<i>1955-1964</i>	<i>1965-1974</i>
10-16	59,3	32,4	19,7	4,1
17-18	21,5	28,6	29,8	26,4
19-21	11,6	24,0	30,3	37,3
22-25	5,3	11,2	15,4	26,5
25+	2,3	3,8	4,8	4,7
Totaal	100,0	100,0	100,0	100,0
N	1571	796	1126	873

Bron: PSBH golf 3 t/m golf 9

Op een paar decennia tijd is de afstudeerleeftijd drastisch verhoogd. De meest frappante daling zien we bij de respondenten die tussen hun 10<sup>de</sup> en 16<sup>de</sup> afstuderen; terwijl zij bij de personen uit de eerste geboortecohorte nog de meerderheid vertegenwoordigen, is hun aandeel tot amper 4% teruggeschroefd bij de laatste

<sup>8</sup> Respondenten kunnen mogelijk aangeven dat ze werkzoekend zijn, hoewel ze niet beschikbaar zijn voor de arbeidsmarkt.

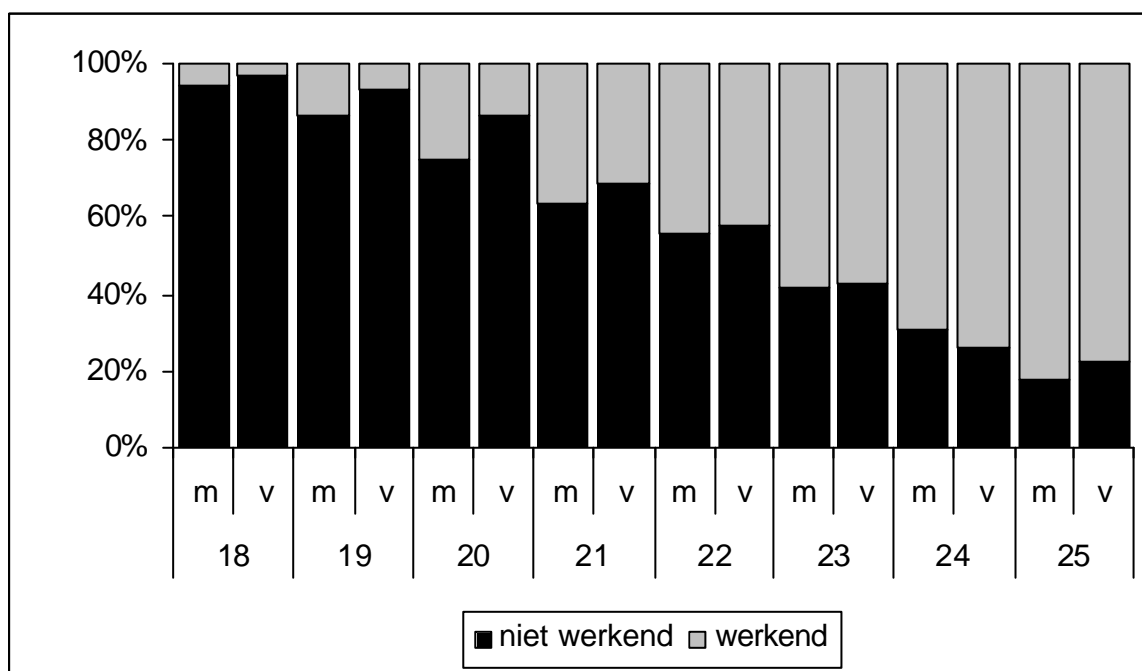
<sup>9</sup> De respondenten geboren na 1975 zijn hoogstens 19 wanneer hen deze vraag gesteld wordt in golf 3 (1994). We laten hen dus hier achterwege aangezien hun resultaat erg naar beneden vertekend is.



cohort. Het instellen en herhaaldelijk verruimen van de leerplicht ligt hier waarschijnlijk aan de basis<sup>10</sup>.

Algemeen kunnen we stellen dat waar personen geboren voor 1955 meestal afstudeerden op of zelfs voor hun 18<sup>de</sup>, dit zwaartepunt voor de latere geboortecohorten verschuift naar afstudeerleeftijden tussen 20 en 25. Jongeren krijgen dus door de jaren heen duidelijk meer kansen om te studeren vaak met de bedoeling gemakkelijker een betere baan te vinden. Dit alles impliceert natuurlijk wel dat ze niet op hun 18<sup>de</sup> op de arbeidsmarkt terechtkomen en in plaats daarvan de 'stille arbeidsreserve' versterken.

In wat volgt bekijken we de respondenten die tijdens de bevroegde periode (1994-2000) tussen 18 en 25 waren meer in detail. Vooreerst wordt nagegaan hoe groot het aandeel werkenden onder de jongeren is. In grafiek 4.1 geven balken per leeftijd en geslacht weer of een respondent al dan niet werkt als werknemer of zelfstandige.



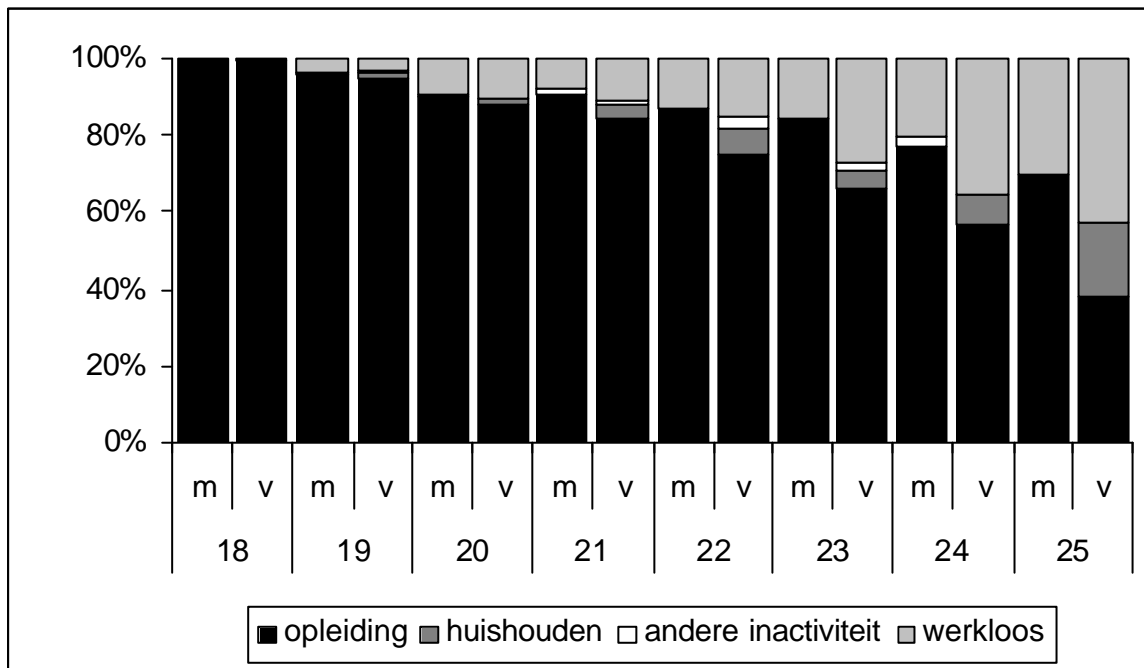
Bron: PSBH golf 3 t/m golf 9

**Grafiek 4.1** Verdeling werkend/niet-werkend naar geslacht en leeftijd (18-25)

<sup>10</sup> De wet van 19 mei 1914 introduceerde de leerplicht voor alle kinderen tussen 6 en 12 jaar en bepaalde dat de bovenste leeftijdsgrens zou verhoogd worden tot 13 en vervolgens 14 jaar. In 1953 werd de leerplicht verlengd tot 15 jaar. Toen in de jaren zeventig een aantal studies een duidelijk verband toonden tussen onderwijsniveau en werkloosheid, werd de leerplicht verlengd tot 16 jaar. Uiteindelijk werd de leerplicht door de wet van 29 juni 1983 verlengd tot 18 jaar.

Zoals verwacht zijn vrijwel alle respondenten van 18 à 19 jaar nog inactief. Slechts enkele respondenten (32) kiezen ervoor om dadelijk na hun middelbare studies aan de slag te gaan. Tot 21 zien we daarenboven kleine verschillen tussen vrouwen en mannen, die blijkbaar iets sneller op de arbeidsmarkt komen. Dit kan te maken hebben met de vaststelling dat zij vaker opteren voor nijverheidstechnische richtingen (zoals hout-bouw, mechanica-electriciteit, ...) die een goede uitgangspositie op de arbeidsmarkt waarborgen. Voor andere studierichtingen zoals het algemeen secundair onderwijs is het bijna evident dat men doorstudeert.

In de volgende grafiek zoomen we verder in op de zwarte delen van grafiek 4.1; we gaan na welke arbeidsmarktposities verborgen gaan achter het label 'niet werkend'. Naast opleiding, definiëren we ook huishouden, werkloosheid en andere inactiviteit.



(nog toevoegen n=121 128 132 152 112 143 83 118 77 93 58 60 42 39 23 36)

Bron: PSBH golf 3 t/m golf 9

**Grafiek 4.2** Soort inactiviteit bij niet werkende jongeren tussen 18-25

Grafiek 4.2 geeft de samenstelling van de niet-werkende groep uit grafiek 4.1 weer. Opleiding domineert zoals verwacht de inactiviteitsredenen. Naarmate de respondenten ouder worden neemt ook het belang van werkloosheid en voor vrouwen dat van huishouden toe. Slechts een enkeling geeft een 'andere inactiviteit' aan.

Algemeen kan gesteld worden dat deze groep uit de 'stille arbeidsreserve' zich voorbereidt op een actieve deelname aan de arbeidsmarkt. Op basis

van de PSBH – gegevens kunnen we dan ook nagaan hoe hun activering, de overstap van opleiding naar werk, verloopt. Tabel 4.2 geeft de arbeidsmarktposities 1 respectievelijk 2 jaren na afloop van hun opleiding.

**Tabel 4.2** Arbeidsmarktpositie 1 en 2 jaren na afloop van de opleiding (kolompercentages)

<i>Activiteit</i>	<i>1 jaar na opleiding</i>	<i>2 jaren na opleiding</i>
Voltijds werkend	64,7	66,3
Deeltijds werkend	11,0	8,8
Zelfstandige	4,7	4,4
Tijdelijk onderbroken werk	1,2	1,1
Werkloos	14,9	10,5
Opleiding	0,0	5,5
Huishouden	2,4	2,2
Andere inactiviteit	1,1	1,1
Totaal	100,0	100,0
N	255	181

Bron: PSBH golf 3 t/m golf 9

Tabel 4.2 geeft aan in welke arbeidsmarktpositie respondenten zich bevinden 1 of 2 jaren na ze afgestudeerd zijn. Let wel, het gaat hier om een momentopname en het is niet noodzakelijk zo dat iemand die 1 jaar na zijn studies werkt, het hele jaar werkte, net zomin als iemand die op het moment van de bevraging werkloos is, dat ook de maanden daarvoor al was.

De schoolverlaters hebben behoorlijke perspectieven: 80% onder hen is één jaar na het afronden van de studies aan het werk en dit percentage blijft onveranderd na 2 jaren. De meerderheid onder hen is voltijds tewerkgesteld. Slechts een kleine minderheid maakt de stap naar zelfstandige dadelijk na de opleiding.

De werkloosheidsgraad na 1 jaar is 15%, na 2 jaren daalt deze tot 10%. We hebben hier ook de respondenten bijgeteld die bij ‘andere inactiviteit’ aangaven werkzoekend te zijn, maar nog in de 9 maanden durende wachtperiode tussen opleiding en een uitkering te zitten. Wanneer we de achtergrondkenmerken van deze groep bekijken, blijkt dat er geen onderscheid is naar geslacht, maar wel naar opleidingsniveau. Wanneer de personen die uitstromen naar werk vergeleken worden met de personen die uitstromen naar werkloosheid zien we dat personen met een hoog opleidingsniveau (38% van de werkenden, 17% van de werklozen) ondervertegenwoordigd zijn bij de werklozen ten opzichte van de midden- (57% t.o.v. 71%) en laaggeschoolden (5% t.o.v. 12%). Verder schatten deze jonge werklozen hun kans op het vinden van werk binnen het jaar hoog (56%) tot zeer hoog (27%) in.

Amper 2% kiest na een opleiding dadelijk voor het huishouden. Al deze vrouwen hebben een werkende partner en de helft onder hen heeft daarnaast ook kinderen. Verder valt het op dat 5% amper 2 jaar na het afronden van de studie,

opnieuw aan het studeren gaat. In het tussenliggende jaar hebben 6 vol- of deeltijds gewerkt, 3 waren werkloos en 1 moest zijn studie tijdelijk stopzetten omwille van ziekte.

Samenvattend kunnen we stellen dat hoewel jongeren formeel gezien bij de 'stille arbeidsreserve' horen (ze kiezen ervoor om niet te werken alhoewel ze wel op beroepsactieve leeftijd zijn) het toch niet wenselijk is om hen te activeren. Net door hun studie zullen ze later immers gemakkelijker aansluiting kunnen vinden met de arbeidsmarkt. Uit tabel 4.2 bleek dat deze aansluiting vrij vlot verloopt en dat het vooral degenen zijn die tijdens hun opleiding vroeger afhaakten die meer kans hebben om in de werkloosheid of in inactiviteit te verzeilen.

## 2. Vroege uitstromers

Een belangrijk deel van de 'stille arbeidsreserve' is tussen de 50 en 64. Deze lage activiteitsgraad bij oudere werknemers is een van de kernproblemen van ons sociaal zekerheidsstelsel. Ten eerste is de feitelijke pensioenleeftijd in België al bij de laagste van Europa ( feitelijke pensioenleeftijd 1995: 57,6 voor mannen en 54,1 voor vrouwen)<sup>11</sup>. Bovendien staan we aan de vooravond van de pensionering van de babyboomgeneratie (geboren tussen 1955 en 1965). Wanneer we er niet in slagen deze mensen na hun 50<sup>ste</sup> aan het werk te houden zal het evenwicht tussen werkenden en inactieven danig verstoord worden.

In deze paragraaf trachten we dit probleem aan de hand van PSBH-data te kaderen. Vragen die beantwoord worden zijn: Hoe groot is het aandeel werkenden bij de respondenten tussen 45 en 60/65? In welk statuut zitten de niet werkenden? Waarom stopten ze met werken? Gaan de vervroegde uittreeders nog terug aan de slag? Hebben ze occasioneel werk<sup>12</sup>, een bijverdienste?

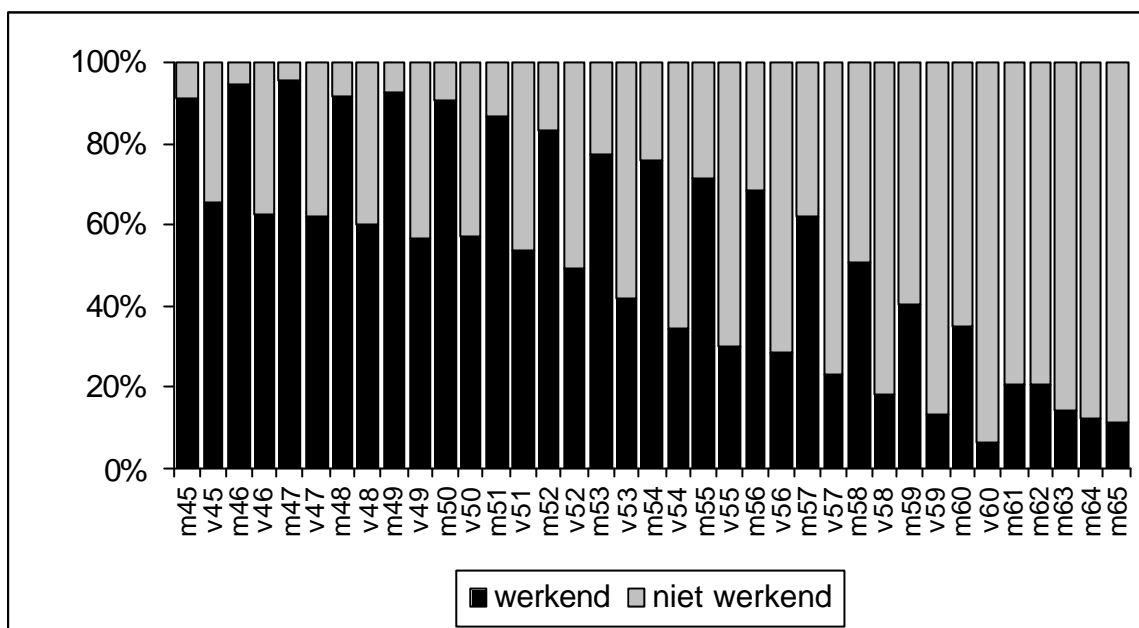
We beginnen dus net als bij de jongeren met een overzicht van wie werkt en wie niet. We beperken ons hierbij tot de leeftijdscategorie tussen 45 en 65 voor de mannen en 45 en 60 voor de vrouwen<sup>13</sup>. Grafiek 4.3 geeft per leeftijd en geslacht weer welk aandeel minstens 15 uur per week als werknemer of zelfstandige aan het werk is. De niet-werkenden kunnen werkloos of inactief zijn.

---

<sup>11</sup> <http://www.ilo.org/public/english/employment/strat/publ/ep00-2.htm#2.1>

<sup>12</sup> In PSBH wordt een kleine deeltijdse job van minder dan 15 uur per week omschreven als occasioneel werk.

<sup>13</sup> In de analyses stellen we de pensioenleeftijd voor mannen gelijk aan 65, die voor vrouwen aan 60. Dit was inderdaad zo voor de periode 1994-1997. Vanaf juli 1997 werd de pensioenleeftijd voor vrouwen echter in principe gelijkgetrokken met die voor mannen. De nieuwe pensioenleeftijd wordt echter ingevoerd in fases. Concreet betekent dit voor de PSBH golven die hier gebruikt worden dat de officiële pensioenleeftijd voor vrouwen 60 is voor de jaren 1994- 1997, 61 is voor de jaren 1997-1999 en 62 voor 2000.

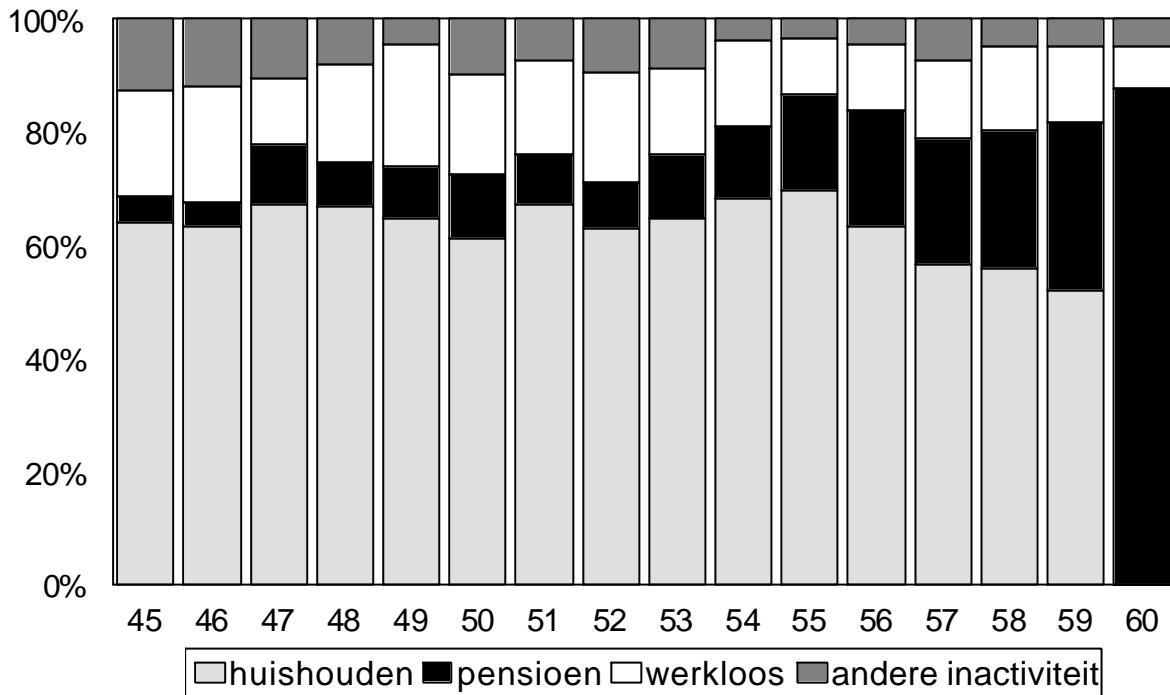


Bron: PSBH golf 3 t/m golf 9

**Grafiek 4.3** Verdeling werkenden/niet-werkenden voor mannen tussen 45-65 en vrouwen tussen 45-60

Uit de grafiek komt dadelijk naar voren dat de arbeidsmarktdeelname van vrouwen behoorlijk lager ligt dan die van mannen. Deze opvallend lagere werkzaamheid bij oudere vrouwen is historisch te verklaren vanuit het kostwinnersmodel dat lang het dominante model was in Vlaanderen. De arbeidsdeelname van mannen daalt al vanaf 50 jaar, daarna wat sterker vanaf 55 jaar, maar vooral na het 60 jaar neemt de participatie sterk af. Daardoor is de situatie ontstaan dat slechts 1 op 10 60-plussers actief aan het arbeidsproces deelneemt.

In de volgende grafieken gaan we na in welke arbeidsmarktposities deze niet-werkenden zichzelf situeren in de PSBH-enquêtes. De grijze delen van de balkjes uit grafiek 4.4 worden dus ingedeeld naar aandeel werklozen, huisvrouwen/mannen, gepensioneerden en andere inactieven.

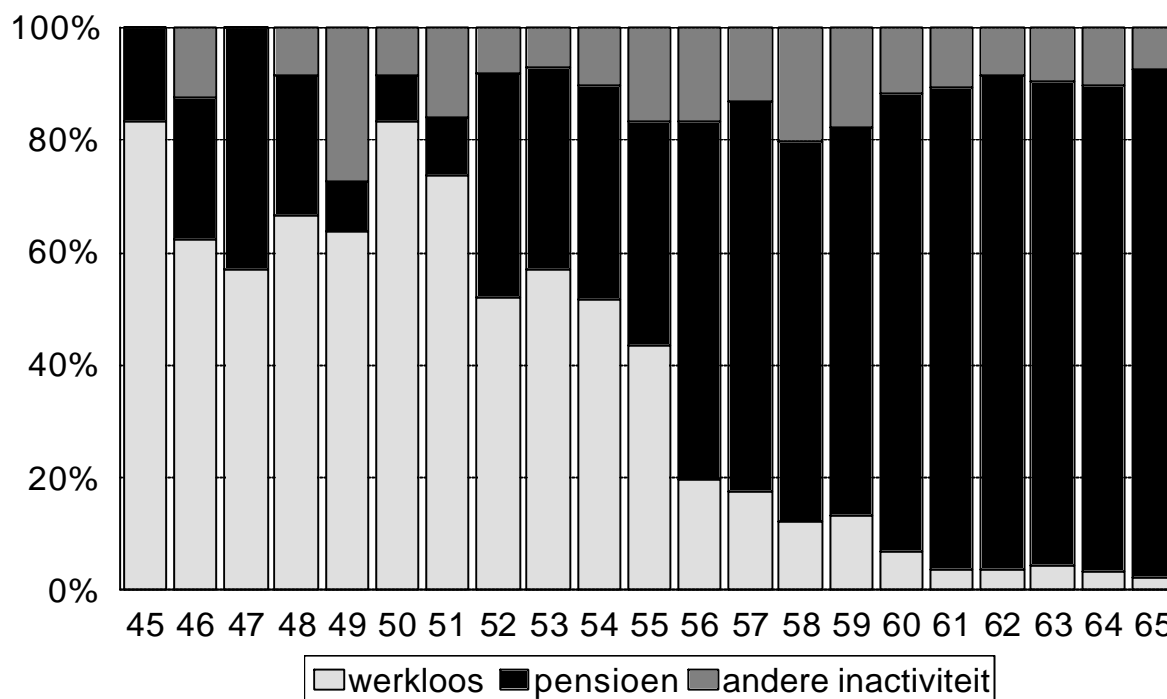


Bron: PSBH golf 3 t/m golf 9

**Grafiek 4.4** Soort inactiviteit bij de niet-werkende vrouwen tussen 45 en 60

Al bij al blijven de verdeling bij vrouwen redelijk stabiel. De meerderheid (circa 60%) van de niet buitenshuis werkende vrouwen blijft thuis om voor het huishouden te zorgen. Dit aandeel daalt slechts lichtelijk vanaf 55 wanneer het belang van (pre)pensioen toeneemt. Wanneer we de arbeidsgeschiedenis van deze vrouwen van naderbij bekijken, blijken er een aantal gelijkenissen te zijn. Een groot deel van zowel huisvrouwen (67%) als gepensioneerden (80%) werkte nooit, of voor het laatst 20 jaar geleden, buitenshuis. Vrijwel alle inactieve vrouwen zijn getrouwd (80%) of verweuwd (10%). De meeste getrouwde huisvrouwen hebben een werkende partner. De partners van de vrouwen die (voortijdig) gepensioneerd zijn, zijn zonder uitzondering zelf op (pre)pensioen.

Verder geeft 20% van de niet-werkende vrouwen jonger dan 52 aan werkloos te zijn, vanaf 53 daalt dit percentage naar minder dan 15%. De andere inactieven vormen slechts een kleine minderheid.



Bron: PSBH golf 3 t/m golf 9

**Grafiek 4.5** Soort inactiviteit bij de niet-werkende mannen tussen 45 en 65

In tegenstelling tot de vrouwen is de categorie 'huishouden' van geen tel bij de mannen. We vinden in grafiek 4.5 slechts 3 verschillende arbeidsmarktposities, waarvan 2 duidelijk overheersen. Tot 55 zijn de meeste niet werkende mannen werkloos, vanaf 55 begint het aandeel van 'pensioen' al zwaarder door te wegen. Of de werklozen ook werkzoekend zijn, kunnen we met de PSBH-data moeilijk achterhalen. Bovendien vermoeden we dat velen van onder hen onder het statuut 'oudere werkloze' vallen en dus niet meer beschikbaar te zijn voor de arbeidsmarkt.

In wat vooraf ging werd duidelijk dat een heel aantal respondenten reeds voor hun officiële pensioenleeftijd inactief worden. Om de voortijdige instroom in inactiviteit te beperken, is het belangrijk te weten wat mensen ertoe aanzet zich vervroegd uit de arbeidsmarkt terug te trekken. Aangezien de respondenten pas vanaf 1998 de categorie 'prepensioen' konden aankruisen en analyses aangaven dat deze mensen zich daarvoor zowel in de categorie 'pensioen', 'andere inactiviteit' en, in mindere mate ook, 'werkloosheid' beschouwen we iedere inactieve ouder dan 55 als 'vervroegd gepensioneerd'. In PSBH wordt gepeild naar de redenen om uit een baan te stappen. (Vervroegd) gepensioneerden halen de volgende vier redenen:

- het is de normale leeftijd om op pensioen te gaan in mijn sector, job;
- ik werd verplicht door de werkgever om vervroegd op pensioen te gaan;
- ik ben gestopt met werken omwille van mijn gezondheid;

- ik ben uit vrije keuze gestopt met werken (bv. omdat ik van mijn kapitaal wilde leven).

Tabel 4.4 toont de resultaten. De antwoorden worden ingedeeld in verschillende categorieën. Er zijn de vervroegde en de niet vervroegde uittrekders. Onder deze laatsten rekenen we enkel degenen die beweren dat hun pensioenleeftijd normaal in hun baan/sector. De vervroegde uittrekders worden dan nog verder ingedeeld naar onvrijwillig vervroegde uittrekders (bv. verplicht door werkgever of gezondheid) en vrijwillig vervroegde uittrekders (bv. rentenier).

**Tabel 4.3** Redenen voor voortijdige uitstroom naar geslacht en leeftijd (aantal observaties)

	<i>Niet vervroegd</i>		<i>Vervroegd</i>	
	Normale leeftijd	Onvrijwillig Verplicht door werkgever	Omwille van gezondheid	Vrijwillig Vrije keuze
Mannen				
45-50	1	0	4	0
50-54	4	15	9	4
55-59	16	19	5	8
60-64	15	2	2	4
Totaal	36	36	20	16
Vrouwen				
45-50	0	4	2	0
50-54	2	6	3	1
55-59	5	0	3	0
Totaal	7	10	8	1
Totaal mannen en vrouwen	43	46	28	17

Bron: PSBH golf 3 t/m golf 9

Een derde beweert uitdrukkelijk niet vervroegd te zijn uitgestapt, maar de normale leeftijd om op te gaan te hebben. Op de officiële pensioenleeftijd zijn er echter maar 2 uitzonderingen: zeelieden en bovengrondse mijnwerkers die met 60 op pensioen mogen en ondergrondse mijnwerkers van wie de pensioenleeftijd vastgesteld werd op 55. We vermoeden dus dat het hier gaat om sectoren waarin het gebruikelijk is vervroegd op pensioen te gaan en dat vele van deze respondenten dus eerder in de 3 overige categorieën thuishoren.

De onvrijwillige uitstroom is met 55% het grootst. Enerzijds is uitstroom voor een groot deel toe te schrijven aan ontslag, brugpensioen of sluiting van het bedrijf. Herstructurende bedrijven zullen ouderen sneller ontslaan omwille van vermeende lagere productiviteit en flexibiliteit. Daarenboven kosten deze oudere werknemers door loonanciënniteitssystemen ook meer aan een bedrijf dan jongere werknemers. Verder worden ook de (brug)pensioenregelingen, ooit voorzien door



de overheid om de meer banen vrij te maken voor jongeren, als aanvaard en zelfs verworven beschouwd. Anderzijds zijn enkelen ook omwille van gezondheidsredenen gedwongen om uit de arbeidsmarkt te stappen.

Een derde groep oudere werknemers haakt zelf af omwille van onaantrekkelijke arbeidsvoorwaarden of –omstandigheden, persoonlijke of familiale redenen, financiële overwegingen of gewoon omdat ze het naar het einde van hun loopbaan rustiger aan willen doen. Deze persoonlijke beslissing om de arbeidsmarkt te verlaten kan ook beïnvloed worden door algemeen maatschappelijke tendensen waar vroegtijdige pensionering als de norm beschouwd wordt.

Eens ze de arbeidsmarkt verlaten hebben, lijkt de herintrede van oudere werknemers erg moeilijk te realiseren. Vooreerst raken oudere werkzoekenden sowieso moeilijker opnieuw aan de slag. Bovendien kan men zich ook afvragen of ze zelf nog gemotiveerd zijn om terug uit werken te gaan.

We gaan dus na of deze vervroegd gepensioneerden nog terug instromen in de arbeidsmarkt of misschien op zoek gaan naar een bijverdienste. Geen enkele van de (zeer ruim omschreven) vervroegde uittreeders<sup>14</sup> keert echter in de daaropvolgende PSBH-golven terug naar de arbeidsmarkt. Daarenboven blijkt ook het percentage met een bijverdienste (zij die aangeven de voorbije week een aantal uren betaalde arbeid verricht te hebben) zeer beperkt; 2,5% van de mannen en 1,5% van de vrouwen.

De werkzaamheidsgraad onder de oudere werknemers is bijzonder laag. Door de vergrijzing van de bevolking worden deze 45-plussers echter belangrijker binnen de beroepsactieve bevolking. Aangezien extra druk op de werkenden nauwelijks haalbaar lijkt is activeren noodzakelijk.

Ten eerste kan dit door het bevorderen van de reïntegratie van uitgestroomde oudere werknemers in het arbeidsproces. Uit de gegevens bleek echter dat geen enkele vervroegde uitstromer terug aan de slag ging. Dit kan te wijten zijn aan het feit dat het erg moeilijk om werk te vinden vanaf een bepaalde leeftijd. Daarenboven zijn deze inactieven misschien zelf geen vragende partij om terug aan de slag te gaan.

Ten tweede kan men de groep van vervroegde uittreeders afbouwen en zo de werkelijke pensioenleeftijd terug aansluiting te laten vinden bij de wettelijke pensioenleeftijd. Deze aanpak vraagt om een mentaliteitsverandering zowel bij werkgevers als werknemers. De eersten dienen oudere werknemers binnen hun organisatie een plaats te geven. Zo zullen werknemers minder snel moeten afhaken om gezondheids- of andere redenen die een bepaalde job niet geschikt maakt voor 50-plussers.

---

<sup>14</sup> Alle inactieven ouder dan 55 voor de mannen en ouder dan 50 voor de vrouwen.

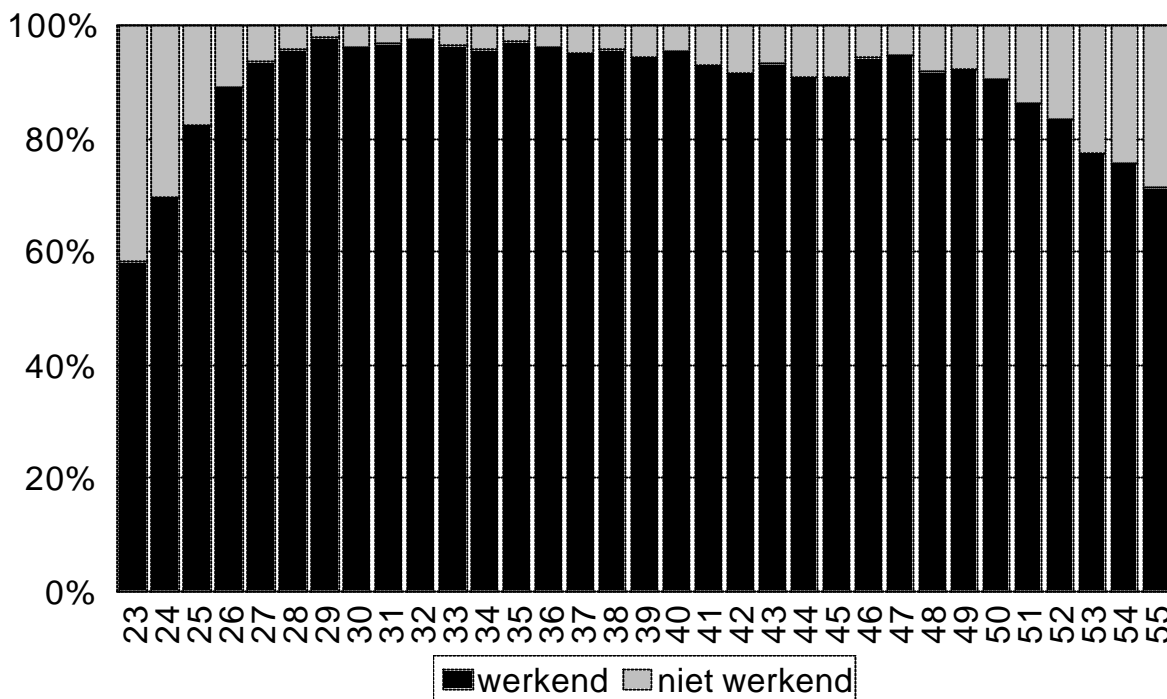
### 3. Tussen in –en uitstroom

In de vorige paragrafen ging het om respondenten die ofwel laattijdig instroomden ofwel voortijdig uitstroomden uit de arbeidsmarkt. Hier gaat het om mensen die *tijdens hun loopbaan* beslissen om niet deel te nemen aan de arbeidsmarkt. Dit kan zowel een tijdelijke als definitieve keuze zijn. We vermoeden enorme verschillen tussen mannen en vrouwen. Met name dat deze tussengroep vooral uit vrouwelijke inactieven bestaat die thuis blijven om voor het huishouden of de kinderen te zorgen.

Aangezien de huidige loopbanen erg verschillend kunnen verlopen voor verschillende respondenten, is het moeilijk grenzen te trekken voor deze groep tussen in- en uitstroom. We kozen er uiteindelijk voor deze grens te leggen op 50% werkenden. De jongsten van deze tussengroep zijn 23, omdat de helft van de 23-jarigen werkt. Om dezelfde reden zijn de oudsten 55 jaar.

De standaard levensloop van mannen en vrouwen was enkele decennia geleden nog erg verschillend. Mannen doorliepen achtereenvolgens de stadia opleiding, werk, rust. De gemiddelde vrouwelijke levensloop zag er echter als volgt uit: opleiding, (werk), zorg, rust. Historisch gezien bestond de 'stille arbeidsreserve' dus bijna volledig uit huisvrouwen. De voorbije decennia werd echter gretig geput uit deze reserve en gingen vrouwen ook steeds meer buitenshuis werken.

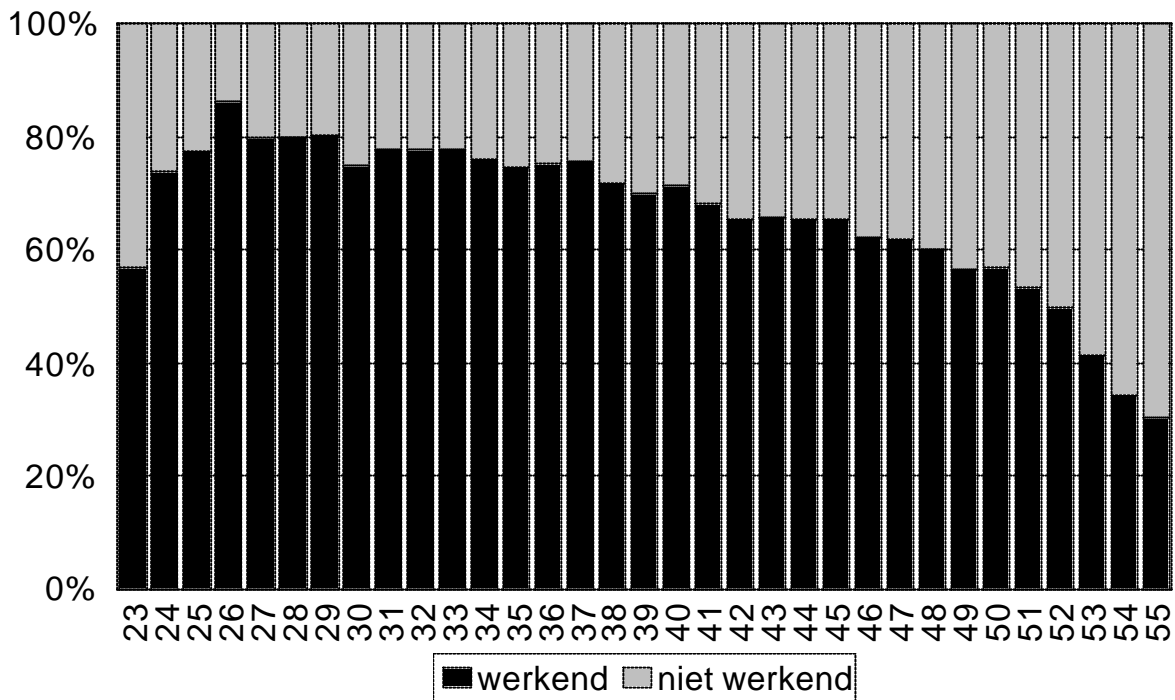
Allereerst kunnen we nagaan hoe de balans werkenden/niet-werkenden eruit zag voor mannen en vrouwen aan het einde van de 20<sup>ste</sup> eeuw. Grafieken 4.6 (mannen) en 4.7 (vrouwen) geven het aandeel werkenden als een zwart en het aandeel niet-werkenden als een grijs balkje.



Bron: PSBH golf 3 t/m golf 9

**Grafiek 4.6** Verdeling werkend/niet-werkend voor mannen tussen 23 en 55

Het accent ligt bij de mannen nog steeds op betaald werk; tussen 27 en 50 werkt minstens 90% van hen. We vermoeden dat de voornaamste reden van inactiviteit voor hun 27<sup>ste</sup> hun opleiding is en dat ze vanaf 50 langzaam beginnen uit te stromen naar het pensioen. De precieze redenen voor de eerder zeldzame inactiviteit worden echter van naderbij bekeken in grafiek 4.8.

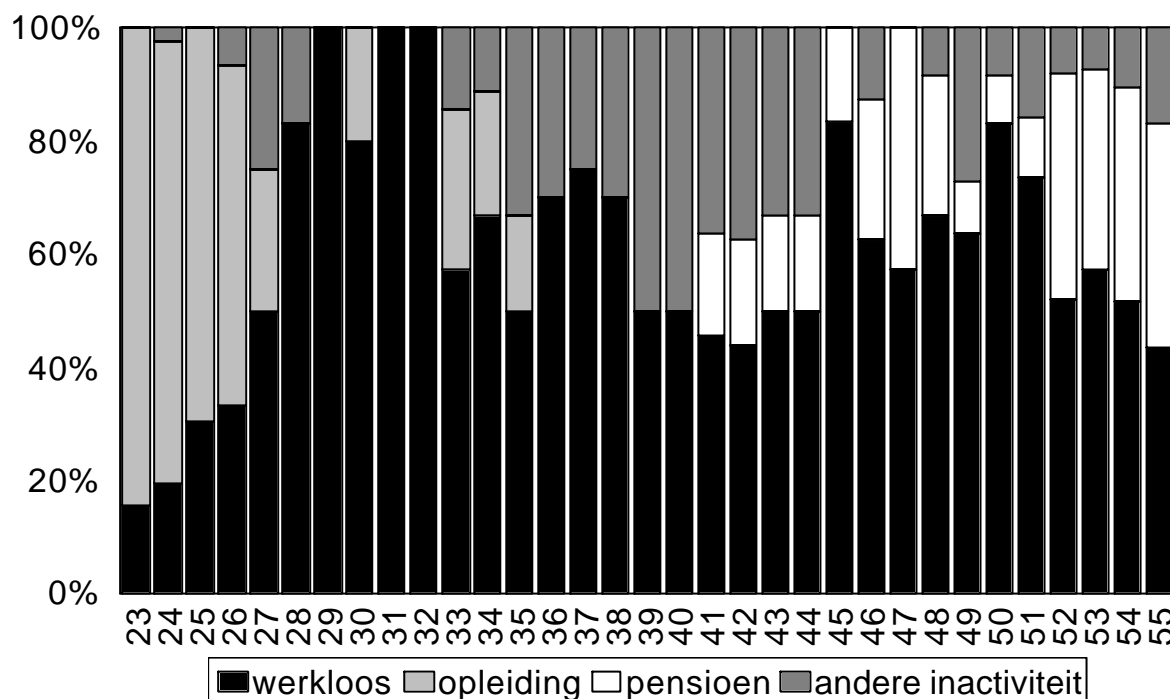


Bron: PSBH golf 3 t/m golf 9

**Grafiek 4.7** Verdeling werkend/niet-werkend voor vrouwen tussen 23 en 55

Bij de vrouwen vinden we tot 80% werkenden. Vanaf 40 begint dit percentage geleidelijk te dalen. Dit kan enerzijds te wijten zijn aan het feit dat vrouwen zich vroeger uit de arbeidsmarkt terugtrekken. Anderzijds speelt hier waarschijnlijk een generatie-effect. Vrouwen uit de oudere geboortecohorten zitten vaak nog in het kostwinnersmodel en hebben nooit, of slechts even voor hun huwelijk en/of kinderen betaalde arbeid verricht.

Grafieken 4.8 en 4.9 geven de verdeling over de verschillende soorten inactiviteit voor respectievelijk mannen en vrouwen.

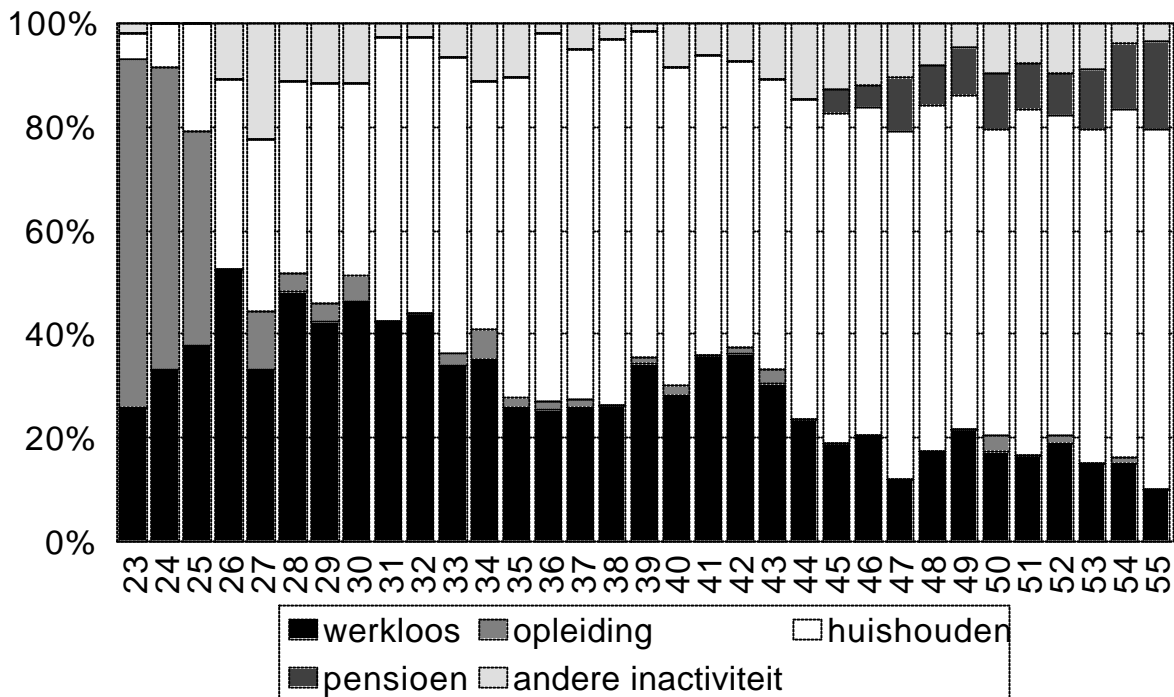


Bron: PSBH golf 3 t/m golf 9

**Grafiek 4.8** Soort inactiviteit bij niet-werkende mannen tussen 23 en 55

Zoals verwacht is het volgen van een opleiding voor jonge mannen de belangrijkste reden om niet uit werken te gaan. Vanaf 28 tot 50 daalt de werkzaamheidsgraad nooit onder 90%. De belangrijkste groep onder de maximaal 10% inactieven zijn de werklozen. We willen hier even benadrukken dat werkzoekende werklozen niet tot de stille arbeidsmarktreserve behoren, maar aangezien het onderscheid tussen werkzoekend en niet-werkzoekend niet altijd even duidelijk is in PSBH hebben we de volledige werkloze bevolking meegenomen. Reeds vanaf 41 vinden we de eerste gepensioneerden terug. Een aantal respondenten vindt hun situatie niet terug in de opgegeven keuzemogelijkheden en omschrijft zich als 'inactief omwille van een andere reden'. Sommige van deze respondenten gaven een omschrijving van hun 'andere inactiviteit' en daaruit kunnen we afleiden dat het hier vooral gaat om mensen die van een ziekte – of invaliditeitsuitkering leven.

Grafiek 4.9, die de verdeling van de inactiviteitstoestanden voor de vrouwen weergeeft, toont een heel ander beeld.



Bron: PSBH golf 3 t/m golf 9

**Grafiek 4.9** Soort inactiviteit bij niet-werkende vrouwen tussen 23 en 55

Bij de vrouwen vinden we naast werkloos, opleiding, pensioen en andere inactiviteit een 5<sup>de</sup> en meteen ook belangrijkste inactiviteitscategorie, namelijk 'huishouden'. Op elke leeftijd vinden we vrouwen die aangeven als dagtaak in te staan voor de zorg van gezinsleden. Tot 26 zijn deze percentages beperkt, maar vanaf dan stijgt het aandeel inactief ten gevolge van de zorg voor het huishouden van 40% naar 70% van de inactieven. Bij de respondenten van 25 of jonger zien we net als bij de mannen een belangrijk aandeel studenten. Een klein percentage vrouwen gaat ook later nog studeren.

Het verschil in de inactiviteitssoorten tussen mannen en vrouwen veronderstelt ook verschillende belemmeringen om te gaan werken en verschillen in de activerbaarheid.

Zo zien we dat wanneer mannen inactief zijn dit vaak om korte periodes gaat. In tegenstelling tot vrouwen die eerder langere inactiviteitsperiodes kennen. Dit heeft waarschijnlijk alles te maken met het feit dat bij inactieve mannen werkloosheid overheerst en bij vrouwen het huishouden.

We overlopen de soorten inactiviteit en hun afstand tot de arbeidsmarkt daarom kort.

### 3.1 Opleiding

Tot 27 is een behoorlijk deel van de inactieven in opleiding, zoals we reeds bij de jongeren uit de stille arbeidsreserve zagen, maken deze vrij gemakkelijk de overstap naar de arbeidsmarkt. Eens afgestudeerd en de 30 gepasseerd zijn er weinig respondenten die terug voltijds aan het studeren gaan. We vermoeden wel dat dit percentage het aantal lerenden onderschat aangezien we de kortere of deeltijdse opleidingen in de PSBH-loopbanen niet vatten.

### 3.2 Huishouden

We vinden geen enkele huisman onder de PSBH-respondenten. Er zijn daarentegen wel 341 vrouwen die in minstens 1 golf opgaven huisvrouw te zijn.

167 onder hen antwoorden in elke golf waaraan ze meewerkten huisvrouw te zijn. Van die 167 is de helft geboren voor 1950. Zij waren dus minstens 44 in 1994, het jaar van de eerste PSBH-bevraging die we hier bestuderen. Hun leeftijd doet vermoeden dat het kostwinnersmodel bij de huishoudens waartoe ze behoren overheerst. In dit klassieke model verricht de man betaalde arbeid en staat de vrouw in voor het huishouden en de kinderen. Andere analyses lijken in dezelfde richting te wijzen. Zo heeft drie vierden betaald werk gehad. Maar voor meer dan 90% eindigde deze laatste job minstens 2 jaar voor de eerste PSBH-enquête. 50% situeert deze laatste job zelfs voor 1980. De reden die deze huisvrouwen het vaakste opgeven om uit hun laatste baan te stappen is de geboorte en zorg voor kinderen (40%). Andere belangrijke redenen zijn het einde van een contract van bepaalde duur of ontslag.

Wanneer de vraag naar activering gesteld wordt zien we naast het gebrek aan ervaring op de arbeidsmarkt nog enkele hinderpalen. 7 op 10 huisvrouwen staat immers nog dagelijks in voor de verzorging van (klein)kinderen. Bijna de helft stelt zelfs expliciet dat huishoudelijke taken als kinderopvang en zorg voor andere personen haar verhinderen om betaald werk aan te nemen. 8% geeft aan op zoek te zijn naar werk. Meestal kijken ze uit naar een baan waarvoor ze zich maximaal 20 uren per week moeten vrijmaken. Ook de kleine deeltijdse jobs (minder dan 15 uur per week) die in onze classificatie omschreven worden als bijverdiensten komen amper voor. Slechts een kleine minderheid (5%) geeft aan dat ze de afgelopen 7 dagen een bijverdienste had.

Naast de groep vrouwen die geen transitie uit huishouden maakten, zijn er 34 die een transitie maken naar een andere inactiviteitsvorm en 56 die uitstromen naar werk.

De eersten maken zonder uitzondering de transitie naar 'pensioen'. Deze transitie heeft vaak meer te maken met de loopbaan van de partner die op dat moment op

pensioen gaat dan met de eigen levensloopbaan, waarin de taken en verantwoordelijkheden vaak amper wijzigen

Naast degenen die de overgang naar pensioen maken zijn er ook 56 vrouwen die besluiten terug aan het werk te gaan, nadat ze een periode voor het huishouden instonden. Tabel 4.4 deelt deze vrouwen in naar geboortjaar en opleidingsniveau.

**Tabel 4.4** geboortjaar en opleidingsniveau van huisvrouwen met en zonder transitie naar werk

<i>Kolompercentages</i>	<i>Vrouwen die overgang naar werk maken</i>	<i>Alle vrouwen die ooit het huishouden als dagtaak hadden</i>
Geboortjaar		
voor 1950	19,6	41,3
1950-1959	28,6	27,4
1960-1969	35,7	19,8
na 1970	16,1	11,4
Opleidingsniveau		
geen HSO	19,6	27,9
HSO	62,5	59,5
HO	17,9	12,6
<b>Aantal</b>	56	341

Bron: PSBH golf 3 t/m golf 9

Op het vlak van leeftijd zien we dat de oudste geboortecohorte ondervertegenwoordigd is bij de groep die terug aansluiting vindt met de arbeidsmarkt. Deze groep is dan ook zwaarder vertegenwoordigd bij degenen die in huishouden blijven of die de transitie maken naar een andere inactiviteit als pensioen. Afgezien van het feit of zijzelf wel vragende partij zijn om ingeschakeld te worden in de arbeidsmarkt, lijkt dit ook niet eenvoudig gezien hun leeftijd en het tekort aan arbeidservaring.

Als we naar het opleidingsniveau kijken zien we dat hogeschoolden meer terug instromen in de arbeidsmarkt. Dit hangt waarschijnlijk ook sterk samen met de geboortecohorten, oudere huisvrouwen zijn vaak minder hoog opgeleid als jongere huisvrouwen.

Een vaak belangrijke taak in het huishouden is de zorg voor kinderen. Vele huisvrouwen gaven deze zorg dan ook als belangrijkste reden om niet uit werken te gaan op. Tabel 4.5 telt het aantal kinderen op het moment dat een moeder de transitie van huishouden naar werk maakt.



**Tabel 4.5** Aantal inwonende kinderen bij de transitie van huishouden naar werk

<i>Inwonende kinderen</i>	<i>Aantal huishoudens met inwonende kinderen</i>	<i>Aantal huishoudens met inwonende kinderen jonger dan 18</i>	<i>Aantal huishoudens met inwonende kinderen jonger dan 12</i>
0	6	15	30
1	11	9	9
2	20	16	13
3	14	12	2
4	5	4	2
<b>Totaal</b>	56	56	56

Bron: PSBH golf 3 t/m golf 9

Slechts 6 van de huisvrouwen die terug aan het werk gaan hebben geen inwonende kinderen (meer). Wanneer we leeftijdsgrenzen voor deze inwonende kinderen opleggen zien we dat meer dan de helft van de vrouwen die terug aan de slag gaan geen kinderen hebben die jonger dan 12 zijn.

Na de voornaamste kenmerken van de uitredende huisvrouwen te bestuderen is het ook interessant aan te geven in welke soort tewerkstelling deze vrouwen terecht komen. Precies de helft onder hen ging voltijds aan de slag. 19 vrouwen of een derde koos voor een deeltijdse betrekking. De overige huisvrouwen bouwden een zelfstandige activiteit uit.

Voor 17 onder hen bleek deze werkende toestand niet duurzaam. In het korte tijdsbestek dat we bestuderen (1994-2000) gingen ze immers van huishouden naar werk om dan weer terug naar huishouden te gaan. Vaak duurde de werkende periode dan ook maar 1 of 2 jaar. We vonden geen significante verschillen tussen zij die opteerden voor een voltijdse, deeltijdse of zelfstandige job. Slechts 10 gaven een reden op voor het beëindigen van het werk:

- 1 contract bepaalde duur kwam ten einde;
- 7 gaven de geboorte of opvang van kinderen als reden;
- 2 vermelden een, niet nader genoemde, 'andere reden'.

### 3.3 Werkloosheid

269 respondenten tussen 23 en 56 waren ooit werkloos op het moment van een PSBH-bevraging. Voor de meesten (90%) noteerden we slechts 1 werkloosheidsperiode, voor de overigen telden we er 2. Zo een werkloosheidsperiode kan tot 7 jaren duren. Er waren geen statistisch significante verschillen tussen mannen en vrouwen niet op het vlak van aantal, noch op het vlak van de duur van de

werkloosheidsperiodes. Tabel 4.6 geeft de totale werkloosheidsduur<sup>15</sup> in de be-  
vraagde periode.

**Tabel 4.6** Totale werkloosheidsduur

<i>Totale werkloosheidsduur (1994-2000)</i>	<i>Aantal</i>	<i>%</i>
1 jaar	82	30,8
2 jaren	51	18,8
3 jaren	32	11,8
4 jaren	21	7,7
5 jaren of meer	83	30,9
<b>Totaal</b>	<b>269</b>	<b>100,0</b>

Bron: PSBH golf 3 t/m golf 9

De meerderheid (87%) van de werklozen heeft ooit betaalde arbeid verricht. Er zijn echter ook werklozen die nog nooit minimaal 15 uur per week werkten. Dit zijn in de eerste plaats jongeren die afgestudeerd zijn en op zoek zijn naar hun eerste job. De werkloosheidsduur is in deze gevallen dan ook meestal beperkt tot 1, maximaal 2 jaar.

Voor degenen die wel ooit betaald werk verrichtten gaan we na waarom hun laatste job beëindigd werd. De aangehaalde redenen geven voornamelijk een onvrijwillige uitstroom aan:

- 50% werd verplicht de beroepsactiviteit stop te zetten (ontslag);
- voor 25% was een contract voor bepaalde duur ten einde gekomen;
- de overige 25% zetten hun beroepsactiviteit stop ten gevolgen van persoonlijke redenen (zoals ziekte, geboorte van een kind, verzorging voor een zieke, gehandicapte, bejaarde).

De meeste werklozen geven aan op zoek te zijn naar werk. Bij een uitstroom blijkt drie vierden uit te stromen naar werk, de overigen naar huishouden, andere inactiviteit en pensioen.

### 3.4 Pensioen

De respondenten die op (pre)pensioen waren voor hun 56<sup>ste</sup> kwamen al uitgebreid aan bod in de vorige paragraaf.

<sup>15</sup> Wanneer een respondent 2 werkloosheidsperiodes heeft, wordt de duur van elk van deze periodes samengeteld om zo de totale duur te bekomen.

#### 4. Besluit

In dit hoofdstuk werd bekeken wie de respondenten zijn die op beroepsactieve leeftijd niet aan het werk zijn en in welke mate er ruimte is om deze mensen alsnog in te schakelen in de arbeidsmarkt. We deelden de niet-werkenden in in 3 groepen; de late instromers, de vroege uitstromers en degenen die tussen in- en uitstroom niet werken.

Tot 23 is de meerderheid van de respondenten (nog) niet aan het werk. Vrijwel alle niet-werkenden volgen een opleiding en maken na het beëindigen van deze opleiding vrij vlot de overgang naar een baan.

Daarnaast vormen de vervroegde uitstromers een belangrijk deel van de niet-werkenden. Vanaf 50 zijn er de eerste tekenen van vervroegde uitstroom, die vanaf 55 in een stroomversnelling terecht komt. Bij vrouwen vinden we in deze leeftijdscategorie duidelijk een groter percentage niet werkenden dan bij mannen. Een mogelijke verklaring kan liggen in de geboortecohorten. Vrouwen die rond de 50 zijn op het moment van de PSBH-enquêtes zitten mogelijk nog in het kostwinnersmodel. De verwachting is dus dat deze vrouwelijke werkzaamheidsgraad zal verhogen naarmate de geboortecohorten opschuiven. Onder de voortijdig uitgestroomde PSBH-respondenten vonden we geen herintreders en slechts een enkeling die aangaf een kleine bijverdienste te hebben. Dit wijst erop dat vrijwel niemand terug aansluiting kan of wil maken met de arbeidsmarkt.

Tot slot bekeken we de groep niet-werkenden tussen 23 en 55. Bij de mannen is dit een erg kleine groep; vaak is nog geen 5% onder hen zonder baan. De niet-werkende mannen zijn daarenboven meestal werkloos en zijn dus in hun inactiviteit nog sterk gericht op de arbeidsmarkt. De werkzaamheidsgraad bij vrouwen ligt met maximaal 80% lager dan die van mannen. De niet-werkende vrouwen trokken zich ook meer definitief terug uit de arbeidsmarkt. De meesten onder hen zijn immers huisvrouwen. Wanneer men de werkzaamheidsgraad wil opvoeren is men dus voornamelijk op deze groep aangewezen.



---

## **HOOFDSTUK 5**

### **TIJDELIJKE ARBEID, VAL OF SPRINGPLANK?**

### **EEN ONDERZOEK NAAR DE**

### **LOOPBAANTRAJECTEN VAN TIJDELIJKE**

### **WERKNEMERS**

De afgelopen twintig jaar is het thema contractuele flexibiliteit niet weggeweest van de socio-economische beleidsagenda. De meeste EU-lidstaten hebben in de jaren '80 en '90 stappen gezet in de richting van een versoepeling van ontslagregelingen en een uitbreiding van flexibele contractvormen. Meerdere argumenten gingen schuil achter deze beleidsopties (Sels & Van Hootegem, 2001). Een eerste argument luidt dat een restrictief ontslagrecht en beperkingen op de contractuele flexibiliteit het aanpassingsvermogen van bedrijven schaden. Flexibele contracten stellen bedrijven in staat om hun personeelscapaciteit soepel aan te passen en de nodige volumeflexibiliteit in te bouwen. Een tweede argument gaat in op de toenemende trend naar individualisering. Flexibele arbeid zou mensen beter in staat moeten stellen om "hun eigen biografie te schrijven" (Geldof, 1999) en de werksituatie beter aan te passen aan (veranderende) persoonlijke levensomstandigheden (Trommel, 1987). Een derde argument, ten slotte, is arbeidsmarktgerelateerd. Het stelt dat relatieve werkzekerheid en beperkingen op het gebruik van flexibele contracten de mobiliteit tussen tewerkstelling en werkloosheid verlagen en leiden tot een 'gebetonneerde' arbeidsmarkt. Voor outsiders kan de dominantie van vaste banen betekenen dat hun kansen op integratie afnemen. Dit zou leiden tot een onrechtvaardige verdeling van arbeidsplaatsen en een blijvend hoge langdurige werkloosheid.

Ook in onderzoeksmiddens was tijdelijke arbeid de afgelopen twintig jaar een belangrijk thema van debat. Een aanzienlijk aantal studies gaat in op de eerste twee argumenten. Zo is de mate waarin tijdelijke arbeid de volumeflexibiliteit van bedrijven ten goede komt veelvuldig onderzocht (o.a. Davis-Blake & Uzzi, 1993; Gallagher, 2002; Golden & Appelbaum, 1992; Goudswaard & de Nanteuil, 2000; Laird & Williams, 1996; Peeters, 1999; Sels, et al., 2002; Storrie, 2002). Ook de mate

waarin tijdelijke arbeid tegemoet komt aan de toenemende individualisering en de wensen van werknemers werd uitgebreid bestudeerd (o.a. De Witte et al., 2002; Franco & Winqvist, 2002; Morris & Vekker, 2001; Remery et al., 2002).

Onderzoek naar de manier waarop tijdelijke arbeid de mobiliteit tussen werkloosheid en tewerkstelling beïnvloedt en de schotten tussen 'insiders' en 'outsiders' op de arbeidsmarkt wegneemt, is echter schaars. Nochtans lopen de meningen sterk uiteen. Twee hypothesen worden in deze discussie vaak als opponenten tegenover elkaar geplaatst (Booth et al., 2002; Korpi & Levin, 2001; Steijn & Need, 2003). De 'springplankhypothese' beweert dat tijdelijke arbeid de schotten tussen insiders en outsiders op de arbeidsmarkt zou wegnemen omdat tijdelijke arbeid functioneert als een integratiemechanisme voor werklozen naar een volwaardige 'vaste' baan. De 'segmenteringshypothese' oppert echter dat tijdelijke arbeid deel uitmaakt van het secundaire segment op de arbeidsmarkt van waaruit de overstap naar een vaste baan vaak moeilijk te maken is (Amuedo-Dorantes, 2000). Tijdelijke arbeid wordt vanuit die optiek beschouwd als een 'val'. Onderzoek naar de langetermijn effecten van tijdelijk werk op de arbeidsmarktkansen en de verdere loopbaan is beperkt. Pas de laatste jaren is daar verandering in gekomen en groeit de aandacht voor de invloed van tijdelijk werk op latere loopbaantransities. In dit hoofdstuk willen we de bestaande studies aanvullen op vier punten:

1. *Duuranalyses*. Een aantal studies bestudeert de loopbaantransities van tijdelijk werk naar andere arbeidsmarktposities aan de hand van logistische of lineaire regressiemodellen (o.a. Alba-Ramirez, 1998; Dekker, 2001; Korpi & Levin, 2001; Muffels et al., 1999; Peeters, 1999; Remery et al., 2002). Deze analyses geven geen informatie over de invloed van de duurtijd in tijdelijk werk op deze transitiekansen. Met behulp van duuranalyses op de data van de Panel Studie van de Belgische Huishoudens (PSBH) onderzoeken we niet enkel de kans op een bepaalde loopbaantransitie maar gaan we ook na wat de invloed van de duur in tijdelijk werk is op deze transitie.
2. *Longitudinale data*. De meeste studies onderzoeken de loopbaantransities van tijdelijke werknemers over een periode van maximaal 3 jaar (o.a. Amuedo-Dorantes, 2000; Blanchard & Landier, 2002; Chalmers & Kalb, 2000; Michaud & Roger, 2003). Wij volgen het loopbaantraject van tijdelijke werknemers gedurende 7 jaren, namelijk van 1994 tot en met 2000. Dit stelt ons in staat om het effect van langdurige tijdelijke arbeid verder te onderzoeken.
3. *De transitie uit werkloosheid*. De meeste studies geven aan dat werknemers in een tijdelijk arbeidsverband een hoger risico lopen op werkloosheid dan vaste werknemers (o.a. Steijn, 1999). Tot nu toe werd echter zelden onderzocht of tijdelijke werknemers die in werkloosheid belanden ook langer werkloos blijven dan vaste werknemers die hun baan verliezen. Dit geeft een beter inzicht in de mate waarin tijdelijke werknemers een risicogroep vormen op de

arbeidsmarkt (segmentatie). In dit onderzoek willen we hierop een antwoord formuleren.

4. *Belgische data.* De laatste jaren is de aandacht voor de loopbaantransities van tijdelijke werknemers toegenomen. Recente studies onderzochten de arbeidsmarktkansen van tijdelijke werknemers in institutionele contexten zoals Spanje (o.a. Alba-Ramirez, 1998; Amuedo-Dorantes, 2000; Güell, 2003; Güell & Petrongolo, 2003; Polavieja, 2002), Nederland (o.a. Dekker, 2001; Muffels et al., 1999; Remery et al., 1999; Steijn & Need, 2003; Zijl et al., 2002), Groot-Brittannië (o.a. Booth et al., 2000; Booth et al., 2002), Zweden (o.a. Korpi & Levin, 2001; Holmlund & Storrie, 2002) en Frankrijk (o.a. Blanchard & Landier, 2002; Michaud & Roger, 2003). De arbeidsmarktkansen van tijdelijke werknemers lopen niet in alle landen gelijk. Dit wordt deels verklaard door verschillen in ontslagrestricties en beperkingen op de inzet van contractuele flexibiliteit. Tot nu toe werden de arbeidsmarktkansen van tijdelijke werknemers in België en Vlaanderen nog niet grondig onderzocht. De Belgische en Vlaamse context wijkt af van de meeste van bovenvermelde landen. Het Belgische systeem wordt gekenmerkt door een soepel ontslagrecht, een strenge regelgeving op het gebied van tijdelijk werk en de dominantie van 'permanente' arbeidsrelaties (Büchtemann & Walwei, 1996; OESO, 1999; Sels & Van Hootegeem, 2001). Met dit onderzoek willen we nagaan of de bevindingen van studies in andere landen veralgemeenbaar zijn naar de Belgische en Vlaamse context. Bovendien helpt het inzicht in de arbeidsmarktkansen van tijdelijke werknemers in verschillende institutionele contexten om de regelgeving op het gebied van ontslagrecht en flexibele contractvormen in deze landen te evalueren.

## 1. Theorie en hypothesen

In wat volgt schetsen we de theoretische discussie over de arbeidsmarktkansen van tijdelijke werknemers. Ten eerste bespreken we de theoretische argumenten die schuilgaan achter de bewering dat tijdelijk werk eerder een val dan wel een springplank naar vast werk vormt. Daaruit zal blijken dat vaak dezelfde theoretische kaders worden aangehaald om tegenovergestelde posities in te nemen. Nadien bespreken we het specifieke karakter van de Belgische en Vlaamse context. Ten slotte formuleren we enkele hypothesen over de arbeidsmarktkansen van tijdelijke werknemers in Vlaanderen.

## 2. Tijdelijke arbeid als een springplank naar vast werk

Verschillende werkloosheidsmaatregelen zijn gebaseerd op de veronderstelling dat tijdelijke arbeid de arbeidsmarktintrede van werklozen kan versoepelen (OESO, 2002). Daarbij wordt ervan uitgegaan dat het voordeliger is om een tijdelijke baan te aanvaarden dan om werkloos te blijven. Een tijdelijke baan zou de kans op een vaste baan versnellen. Verschillende theoretische argumenten staven deze redenering.

*Signalen.* Een eerste argument vertrekt van signaaltheorieën en stelt dat een tijdelijke baan iemand de kans geeft om zijn of haar capaciteiten te demonstreren aan toekomstige werkgevers (Chalmers & Kalb, 2001). Dit signaal kan de kans op een vaste baan verhogen.

*Stigma.* Een tweede argument is eveneens gebaseerd op signaaltheorieën. Werkloos zijn zou een negatief signaal betekenen naar toekomstige werkgevers. Een tijdelijke baan aanvaarden is een manier om dit stigma te ontwijken. Gray (2002) vond bijvoorbeeld dat werkzoekenden de vooroordelen van werkgevers over hun arbeidsverleden kunnen omzeilen door uitzendarbeid te aanvaarden. Vaak nemen werkgevers uitzendkrachten in dienst zonder te weten of ze voordien werkloos zijn geweest.

*Menselijk kapitaal.* Een derde argument steunt op de human capital theorie (Becker, 1964). Werkloosheid kan iemands verdere arbeidsmarktkansen negatief beïnvloeden omdat ze gepaard gaat met een verlies aan ervaring en menselijk kapitaal (Heckman & Borjas, 2001). De werkervaring die iemand kan opdoen in een tijdelijke baan verhoogt daarentegen iemands menselijk kapitaal en daardoor ook de verdere kansen op de arbeidsmarkt (Chalmers & Kalb, 2001; Kalleberg, 2001).



*Sociaal netwerk.* Een vierde argument is gebaseerd op de theorie over sociale netwerken (Granovetter, 1974; Strathdee, 2001). Persoonlijke contacten worden gezien als een belangrijk kanaal om informatie over toekomstige banen te vergaren. Aangezien veel sociale contacten tot stand komen via het werk, wordt er verondersteld dat tijdelijke werknemers vaak een groter sociaal netwerk hebben dan werklozen. Zo kan tijdelijk werk de verdere arbeidsmarktkansen verbeteren.

*Betere informatie.* De informatie-economie gaat ervan uit dat de arbeidsmarkt imperfect is omdat de verschillende partijen niet steeds over volledige informatie beschikken. Zo kunnen werkzoekenden onvoldoende informatie hebben over de werkomstandigheden bij toekomstige werkgevers. Wie als werkloze een baan zoekt, maakt weinig kans om voldoende kennis te verwerven over toekomstige werkomstandigheden. Een tijdelijke baan aanvaarden kan een betere strategie zijn om deze informatie te verzamelen. Dit kan uiteindelijk leiden tot een betere jobkeuze en zo de kans op latere werkloosheid verkleinen (Korpi & Levin, 2001).

Deze argumenten doen vermoeden dat tijdelijke arbeid de intrede van werklozen op de arbeidsmarkt versoepelt en de verdere arbeidsmarktkansen verhoogt. Tijdelijke arbeid is in die optiek een *springplank* naar vast werk. Tijdelijke arbeid aanvaarden verkleint het latere werkloosheidsrisico en vergroot de kans op werk in de toekomst (Korpi & Levin, 2001). De eventuele 'kosten' van tijdelijk werk, zoals een lager loon en een lagere arbeidstevredenheid, zijn slechts van tijdelijke aard. Tijdelijke werknemers zouden deze achterstand ten opzichte van vaste werknemers inhalen eens ze in een vast dienstverband werken (Booth et al., 2002; Steijn & Need, 2003).

### **3. Tijdelijke arbeid als een val**

Sommige theoretische argumenten die hierboven worden aangehaald kunnen echter ook worden omgedraaid. Ze worden dan gebruikt om aan te geven dat tijdelijk werk geen springplank is naar een vaste baan maar wel een val die leidt tot een verdere segmentering op de arbeidsmarkt. Vanuit deze veronderstelling ondervindt men blijvend nadelige effecten van eenmaal verworven flexibele status (Steijn & Need, 2003).

*Signaal.* Tijdelijke arbeid kan immers eveneens als een negatief signaal gelden en stigmatiserend werken. Een verleden van tijdelijke arbeid kan het vermoeden wekken dat vroegere werkgevers weigerachtig waren om een langdurige arbeidsrelatie aan te gaan (Korpi & Levin, 2001).

*Menselijk kapitaal.* Tijdelijke werknemers zouden vaak in laaggekwalificeerde arbeid terecht komen, en weinig opleidingskansen krijgen (Nollen, 1996).

Daardoor zijn ze niet in staat hun menselijk kapitaal te verhogen en hun verdere 'employability' te verzekeren.

*Sociaal netwerk* Over de sociale netwerken van tijdelijke werknemers zijn de meningen eveneens verdeeld. Een studie van Rogers (1995) toonde aan dat tijdelijke werknemers weinig kansen hebben om via hun werk een sociaal netwerk uit te bouwen. Door de korte duur van hun arbeidsrelatie hebben ze weinig kans om goede contacten met anderen te ontwikkelen. Bovendien kan hun lagere status in het bedrijf ervoor zorgen dat ze op een onpersoonlijke en afstandelijke manier worden benaderd door hun collega's.

*Segmentering.* Bovenstaande argumenten weerleggen het positieve beeld van tijdelijk werk. Daarbij wordt tijdelijk werk ook duidelijk een lagere status toegekend. Doordat tijdelijke werknemers blijvend nadelige effecten ondervinden van hun tijdelijke baan, wordt tijdelijke arbeid een *val* (Amuedo-Dorantes, 2000; Steijn & Need, 2003). Dit leunt aan bij de idee van een arbeidsmarkt, opgebouwd uit segmenten met geringe onderlinge mobiliteit. Denk hier aan het onderscheid tussen een intern en extern segment (Doeringer & Piore, 1971), een primair en secundair segment (Osterman, 1975) of 'insiders' en 'outsiders' op de arbeidsmarkt (Lindbeck & Snower, 1989). Elk segment wordt gekenmerkt door een eigen type arbeidsrelaties. De primaire arbeidsmarkt kent betere banen met een betere verloning en meer promotiemogelijkheden met bijhorende opleidingsfaciliteiten. Het secundaire segment staat voor banen met minder werkzekerheid, lagere verloning en minder promotiekansen (de Grip et al., 1990). Door hun gebrek aan werkzekerheid worden tijdelijke banen vaak ingedeeld in het secundaire segment (Korpi & Levin, 2001). Volgens segmenteringstheorieën is de overgang van het ene segment naar het andere problematisch. Vanuit die gedachte leidt tijdelijk werk tot geringere arbeidsmarktkansen en een hoger risico op werkloosheid. Dit beeld wordt nog versterkt als in rekening wordt gebracht dat de meerderheid van de tijdelijke werknemers onvrijwillig in een tijdelijk statuut werkt (European Commission, 2001; Franco & Winqvist, 2002). Doeringer & Piore (1985) geven aan dat vooral de permanente en onvrijwillige toewijzing van werknemers aan het secundaire segment zorgen baart.

#### **4. De Belgische en Vlaamse institutionele context**

De vraag of de springplankhypothese dan wel de segmenteringshypothese opgaat werd reeds onderzocht in uiteenlopende institutionele contexten. In een land zoals Spanje blijkt de segmenteringshypothese veelal empirische ondersteuning te vinden (o.a. Alba-Ramirez, 1998; Amuedo-Dorantes, 2000). Spanje heeft één van de meest strikte ontslagbeschermingprocedures van Europa (Büchtemann & Walwei, 1996) en legt daarentegen weinig beperkingen op aan het gebruik van tijdelijke arbeid. Dit leidt tot een duale arbeidsmarkt waarin tijdelijke arbeid een val wordt

(Amuedo-Dorantes, 2000). De springplankhypothese wordt vaker bevestigd in landen met een soepel ontslagregime voor werknemers met een contract van onbepaalde duur zoals de Verenigde Staten (Farber, 1999) en het Verenigd Koninkrijk (Booth et al., 2002). In andere landen zijn de resultaten minder eenduidig. In Nederland worden zowel de segmenteringshypothese (Steijn & Need, 2003) als de springplankhypothese (Zijl et al., 2002) bevestigd.

Over de lange termijn effecten van tijdelijke arbeid in België en Vlaanderen is tot nog toe weinig gekend. Zoals we al aangaven in de inleiding wordt het Belgische systeem gekenmerkt door een soepel ontslagrecht, een strenge regelgeving op het gebied van tijdelijk werk en de dominantie van 'permanente' arbeidsrelaties (Büchtemann & Walwei, 1996; OESO, 1999; Sels & Van Hootegem, 2001). Naar Europese normen beschikt België over een soepel ontslagrecht. Enkel het Verenigd Koninkrijk heeft een minder strikte ontslagprocedure (OESO, 1999). Deze soepele ontslagwetgeving gecombineerd met een strikte regelgeving op het gebied van tijdelijk werk verklaart gedeeltelijk het geringe aandeel tijdelijke arbeid in België. In 2002 werkte 8,1% van de loontrekkende bevolking tussen 15 en 64 jaar met een tijdelijk contract. In Europa was dat gemiddeld 13%. Afgaand op de empirische resultaten in ander landen zou de soepele ontslagregeling tot de hypothese kunnen leiden dat tijdelijke arbeid eerder een springplank naar vast werk zou vormen in België.

Dit beeld dient echter genuanceerd te worden op twee vlakken. Ten eerste is de ontslagbescherming in België niet gelijk voor arbeiders en bedienden. Belgische arbeiders maken deel uit van de minst beschermde groep in Europa. De zeer korte opzegperiode voor arbeiders staat in schril contrast met de lange opzegperiodes die van toepassing zijn voor bedienden. Deze laatste categorie staat bovenaan de lijst van de meest beschermde werknemers in Europa (Sels & Van Hootegem, 2001). Bovendien is de regelgeving voor veel arbeiders via collectieve arbeidsovereenkomsten opgekrikt tot die van de bedienden. Een tweede belangrijk onderscheid is dat tussen werknemers in de privé sector en werknemers in de publieke sector. De meerderheid van de werknemers in de publieke sector werkt als 'statutairen'. Het meest markante verschil tussen een contract en een statuut is het verschil in ontslagbescherming (Sels et al., 2000). Statutairen genieten doorgaans een hogere ontslagbescherming dan werknemers in de privé-sector. Deze verschillen tussen werknemers tonen aan dat de ontslagbescherming in België voor veel groepen minder soepel is dan internationale vergelijkingen doen vermoeden. Deze striktere ontslagregels voor vaste werknemers kunnen ervoor zorgen dat sommige tijdelijke werknemers minder snel kunnen doorstromen naar een vast contract.

Een ander opvallend kenmerk van de Belgische arbeidsmarkt is dat ze in vergelijking met de meeste Europese landen een lagere mobiliteit vertoont (Schömann,

2002; Vandenbrande, 2001). Bovendien tekenen Belgische werknemers met een contract van onbepaalde duur gemiddeld veruit de hoogste anciënniteit op in vergelijking met andere OESO-landen (OESO, 2002). Ook deze immobiliteit zou er kunnen voor zorgen dat tijdelijk werk voor sommigen een val betekent. Door de geringe mobiliteit wordt de kans om door te stromen naar vaste banen immers kleiner.

## 5. Hypothesen over de transitiekansen van tijdelijke werknemers

De ‘springplankhypothese’ en de ‘segmenteringshypothese’ worden meestal diametraal tegenover elkaar geplaatst. Of het ene of het andere scenario strookt met de werkelijkheid. We vermoeden echter dat beide scenario’s elkaar niet noodzakelijk uitsluiten en dat in het bijzonder 1) de ontslagbescherming van vaste werknemers en 2) de duurtijd in tijdelijk werk belangrijke beïnvloedende factoren zijn. Om deze veronderstellingen te testen maken we gebruik van duuranalyses (zie verder). We onderzoeken verschillende transitieën. Om de springplankhypothese te testen bekijken we de transitie van tijdelijk werk naar vast werk. De segmenteringshypothese stelt dat tijdelijke werknemers weinig doorstromingskansen hebben naar een vaste baan en dat ze een grotere kans hebben op werkloosheid dan vaste werknemers. Het is dan ook van belang de transitie van tijdelijk en vast werk naar werkloosheid te onderzoeken. Bovendien kunnen we de mate waarin tijdelijke werknemers daadwerkelijk een risicogroep vormen op de arbeidsmarkt maar ten volle nagaan als we ook analyseren hoelang tijdelijke en vaste werknemers werkloos blijven en welke transitie uit werkloosheid ze maken. In wat volgt lichten we per transitie de hypothesen toe:

### 5.1 De transitie van tijdelijk werk naar vast werk

De springplankhypothese stelt dat het voordeliger is om een tijdelijke baan te aanvaarden dan werkloos te blijven. Een tijdelijke baan zou de kans op een vaste baan versnellen. Dit leidt tot de volgende hypothese:

*Hypothese 1: Tijdelijke werknemers hebben een grotere kans op een vast contract dan werklozen*

Als tijdelijke arbeid functioneert als een volwaardig integratiemechanisme, zou dat bovendien betekenen dat de kansen op een vast contract niet verschillen tussen tijdelijke werknemers die werkloos waren voor hun tijdelijke baan en tijdelijke werknemers die voordien niet werkloos waren.

*Hypothese 2: Tijdelijke werknemers die werkloos waren voor hun tijdelijke baan hebben een even grote kans op een vast contract als tijdelijke werknemers die voordien niet werkloos waren*

Zoals empirisch onderzoek in andere landen al heeft aangetoond, beïnvloedt de mate waarin vaste werknemers ontslagbescherming genieten in sterke mate de mogelijkheden van tijdelijke werknemers om de sprong te maken naar een vast contract. Hoe groter de ontslagbescherming van vaste werknemers, hoe groter de segmentering en hoe kleiner de kans van tijdelijke werknemers op een vast contract. In België genieten arbeiders doorgaans minder arbeidsmarktbescherming dan bedienden. Dit leidt tot de volgende hypothese.

*Hypothese 3 Tijdelijke werknemers met een arbeiderstatuut maken een grotere kans op een vast contract dan tijdelijke werknemers met een bediendestatuu*

Vaste werknemers in de publieke sector genieten een sterkere ontslagbescherming dan vaste werknemers in de privé sector. We vermoeden dan ook dat de sprong naar een vast contract moeilijker zal zijn in de publieke sector dan in de privé sector:

*Hypothese 4: Tijdelijke werknemers in de privé sector maken een grotere kans op een vast contract dan tijdelijke werknemers in de publieke sector*

We haalden hierboven reeds aan dat we er van uitgaan dat de duurtijd in tijdelijk werk ook een invloed heeft op de transitiekansen naar een vast contract. Eerder onderzoek heeft aangetoond dat de kans op een vast contract na verloop van tijd sterk afneemt (o.a. Peeters, 1999). We veronderstellen echter dat de invloed van de duurtijd in tijdelijk werk verschilt tussen werknemers in de publieke sector en in de privé sector. We vermoeden namelijk dat de rol van tijdelijk werk kan verschillen in deze twee sectoren. Organisaties kunnen zeer uiteenlopende strategieën hebben voor het gebruik van tijdelijke contracten (Lautsch, 2002). Bedrijven kunnen tijdelijke arbeid gebruiken als flexibiliteitsinstrument (Laird & Williams, 1996; Gallagher, 2002), als manier om toekomstige werknemers te screenen alvorens ze een vast contract aan te bieden (screeningsinstrument) (Storrie, 2002), of als een middel om de kosten te drukken (Davis-Blake & Uzzi, 1993; Magnum et al., 1985). Het hoeft weinig betoog dat deze strategieën de kansen van tijdelijke werknemers in de organisatie zullen beïnvloeden.

In de publieke sector wordt contractuele (=tijdelijke) tewerkstelling gebruikt voor permanente taken die niet bijdragen tot de realisatie van specifieke administratieve doelstellingen (vb. schoonmaak- en catering). Deze functies kunnen niet worden omgezet naar statutaire functies. De duurtijd in deze banen zal de kans op

een vast contract dan ook niet beïnvloeden. Daarnaast wordt contractuele tewerkstelling gebruikt in enkele specifieke gevallen:

- bij uitzonderlijke en tijdelijke personeelsbehoeften;
- bij vervanging van een statutaire bij gehele of gedeeltelijke afwezigheid;
- ter vervulling van bijkomende specifieke opdrachten;
- ter uitvoering van hooggekwalificeerde taken.

Het gaat dus in hoofdzaak om contractuele opdrachten met een tijdelijk karakter. Veel tijdelijke werknemers gebruiken deze banen echter als een opstap naar vast werk bij de overheid. Ze gaan eerst als contractueel aan de slag gaan (vb ter vervanging van een zieke ambtenaar) en pas na verloop van tijd, als een statutaire functie vrij komt, hebben ze de kans om een vaste baan te verwerven. Denk aan onderwijzend personeel, onderzoekers aan universiteiten, bepaalde contractuelen in overheidsdiensten. Het is niet zozeer de duurtijd in tijdelijk werk die de kans op een vast contract bepaalt maar wel het aanbod aan 'vastbenoemde' plaatsen. De sterkere ontslagbescherming van vaste werknemers in de publieke sector, zorgt ervoor dat veel werknemers via de omweg van tijdelijk werk een vaste baan bij de overheid beogen. We nemen dan ook aan dat de duurtijd in tijdelijk werk de kansen op een vast contract niet doet afnemen in de publieke sector. Wie langdurig werkt in een tijdelijke baan, ziet daarom zijn of haar kansen op een vast contract niet afnemen:

*Hypothese 5: In de publieke sector neemt de kans op een vast contract niet af met de duurtijd in tijdelijk werk*

We veronderstellen dat het patroon in de privé sector er anders uitziet. Tijdelijke werknemers die worden gescreend voor vast werk, hebben vaak de mogelijkheid om al na 6 maand tot een jaar naar een vast contract over te gaan. Wie langdurig via tijdelijk werk aan de slag gaat, zal vaak eerder in het circuit van flexibele banen beland zijn. Deze tijdelijke banen die om flexibilitredenen worden ingevuld bieden minder uitzicht op een vaste baan. Bovendien kan tijdelijk werk na verloop van tijd ook als een negatief signaal naar toekomstige werkgevers overkomen. Een verleden van tijdelijke arbeid wekt dan het vermoeden dat werkgevers weigerachtig waren om een vast contract aan te bieden. Wie niet tijdig de sprong kan maken naar vast werk, zal vermoedelijk meer kans hebben om in de tijdelijke arbeidsval te trappen.

*Hypothese 6: In de privé sector daalt de kans om de transitie te maken van een tijdelijk contract naar een vast contract met de duurtijd in tijdelijk werk*

## **5.2 De transitie van tijdelijk of vast werk naar werkloosheid**

In navolging van de segmenteringshypothese vermoeden we dat tijdelijke werknemers een hogere kans hebben op werkloosheid dan vaste werknemers. Dit wordt bovendien bevestigd door empirisch onderzoek (o.a. OESO, 2002; Steijn, 1999; Remery et al. 1999).

*Hypothese 7: De kans op werkloosheid is groter voor tijdelijke werknemers dan voor vaste werknemers*

We gaan ervan uit dat de duurtijd in tijdelijke arbeid het werkloosheidsrisico beïnvloedt. Enerzijds vermoeden we, op basis van de argumenten voor de springplankhypothese, dat tijdelijk werk eerst een gunstig effect kan hebben op de arbeidsmarktpositie. Zo kan iemand zijn capaciteiten aantonen, zijn menselijk kapitaal verruimen door ervaring en/of opleiding, voldoende inzicht in de werkomstandigheden verkrijgen en een sociaal netwerk opbouwen. Al deze factoren verstevigen de arbeidsmarktpositie van tijdelijke werknemers. Anderzijds kunnen we eveneens veronderstellen dat deze factoren hun kracht zullen verliezen als iemand te lang in tijdelijk werk blijft hangen. Na verloop van tijd kan tijdelijk werk als een negatief signaal naar toekomstige werkgevers overkomen. Als een tijdelijke werknemer bovendien minder kansen op opleiding en 'on the job' training heeft (Arulampalam & Booth, 1998; Forrier & Sels, 2003), kan de achterstand ten opzichte van vaste werknemers uiteindelijk te groot worden en de concurrentiepositie op de arbeidsmarkt afnemen. Wie te lang in tijdelijk dienstverband werkt, komt in een tijdelijke arbeidsval terecht en maakt deel uit van een risicogroep op de arbeidsmarkt. Dit leidt tot de volgende hypothese:

*Hypothese 8 De kans op werkloosheid van tijdelijke werknemers daalt eerst met de duurtijd in tijdelijk dienstverband. Dit effect vlakt na enige tijd af*

## **5.3 De transitie van tijdelijke of vaste werknemers uit werkloosheid**

Zoals we in hypothese 7 formuleerden, gaan we ervan uit dat tijdelijke werknemers een hogere kans hebben op werkloosheid dan vaste werknemers. We hebben echter nog geen uitspraak gedaan over de duurtijd van de werkloosheid. Schömann (2002) beweert dat werknemers die in tijdelijke arbeid blijven hangen een hoger risico vormen om op termijn uitgesloten te worden van de arbeidsmarkt. Dit zou betekenen dat tijdelijke werknemers die werkloos worden een hoge kans hebben op langdurige werkloosheid. Anderzijds kan werkloosheid ook als een onvermijdelijk element van tijdelijke arbeid worden beschouwd. Werkloosheid is

dan eerder een (relatief korte) periode tussen twee tijdelijke contracten. Als we vanuit die optiek de vergelijking maken met vaste werknemers, dan hebben tijdelijke werknemers die werkloos worden een geringere kans op langdurige werkloosheid dan vaste werknemers die hun baan verliezen. Als werkloosheid een inherent deel uitmaakt van tijdelijk werk, hoeft het niet noodzakelijk als een negatief signaal over te komen bij toekomstige werkgevers. Bij vaste werknemers is de kans dat werkloosheid stigmatiserend werkt daarentegen groter. Wie als vaste werknemers zijn of haar baan verloor, kan een negatief signaal uitzenden naar toekomstige werkgevers. We testen de volgende hypothese:

*Hypothese 9: Tijdelijke werknemers die werkloos worden, hebben een kleinere kans op langdurige werkloosheid dan vaste werknemers die werkloos worden*

Als werkloosheid een periode tussen twee tijdelijke contracten vormt, hebben tijdelijke werknemers een hoge kans om na werkloosheid weer met een tijdelijk contract aan de slag te gaan. Ook de idee van segmenteringstheorieën dat mobiliteit tussen verschillende segmenten op de arbeidsmarkt gering is, staaft deze veronderstelling.

*Hypothese 10: Tijdelijke werknemers hebben een grotere kans dan vaste werknemers om na werkloosheid terug in een tijdelijke baan terecht te komen*

## **6. Data en methodologie**

### **6.1 Data**

We maken gebruik van 7 golven van de Panel Survey van de Belgische Huishoudens (PSBH). Deze survey werd voor het eerst uitgevoerd in 1992 en werd sindsdien jaarlijks herhaald. Momenteel zijn de data beschikbaar van 1992 tot en met 2000. In 1994 werd de PSBH gekoppeld aan het European Community Household Panel (ECHP). Daardoor werden enkele enquêtevragen gewijzigd en andere toegevoegd. Daarom gebruiken we enkel de gegevens van 1994 tot 2000. De PSBH-enquête verzamelt zowel individuele als huishoudgegevens bij een representatieve steekproef van ongeveer 4400 huishoudens. In onze analyses baseren we ons op de individuele gegevens. Respondenten die doorheen de tijd grote inconsistenties in hun antwoorden vertonen, laten we uit de steekproef. We gebruiken de Belgische data en niet enkel de data van de Vlaamse respondenten. We opteerden hiervoor omdat de groep ‘tijdelijke werknemers’ anders te klein is om zinvolle analyses mee te doen. We nemen in de analyses wel telkens de regio als een controlevariabele op.



Het panelkarakter van de enquête maakt het mogelijk om dezelfde individuen te volgen over verschillende jaren. Hierdoor is het PSBH-databestand ideaal om opeenvolgende transities van tijdelijke werknemers te analyseren en om de lange termijn effecten van tijdelijke arbeid te achterhalen. Uitval uit het panel vermindert echter de mogelijkheid om een hele groep over een langere periode te volgen. Bovendien is het mogelijk dat de uitval selectief gebeurt. Uitval zou bijvoorbeeld vaker kunnen voorkomen bij werknemers met een tijdelijk contract dan bij vaste werknemers. Ondanks deze beperkingen is de PSBH-dataset de meeste geschikte beschikbare dataset voor onze analyses in België.

Tabel 5.1 geeft per golf de verdeling van tijdelijke en vaste werknemers volgens geslacht en leeftijd. We definiëren tijdelijke werknemers als werknemers die meer dan 15 uur per week werken via een tijdelijke betrekking. Dit kunnen o.a. werknemers met een contract van bepaalde duur, een contract van bepaald werk of uitzendkrachten zijn. De data laten echter niet toe om deze groepen afzonderlijk in de analyses op te nemen. Vaste werknemers zijn werknemers die meer dan 15u per week werken en vast benoemd zijn (overheidssector) of een contract voor onbepaalde duur hebben (privé-sector). De tabel toont dat de meerderheid van de tijdelijke werknemers vrouwelijk is en jonger dan 30 jaar. De meerderheid van de vaste werknemers is mannelijk en tussen 31 en 45 jaar. Dit ligt in lijn van de verdeling volgens geslacht en leeftijd van tijdelijke en vaste werknemers in België (Franco & Winqvist, 2002, OESO, 2002).

**Tabel 5.1** Verdeling van tijdelijke en vaste werknemers naar geslacht en leeftijd per golf

	1994		1995		1996		1997		1998		1999		2000	
	T	V	T	V	T	V	T	V	T	V	T	V	T	V
<b>Geslacht</b>														
Man	41,0	58,2	44,9	58,5	47,3	57,6	38,8	57,7	37,6	57,8	39,5	56,7	34,9	56,2
Vrouw	59,0	41,8	55,1	41,5	52,7	42,4	61,2	42,3	62,4	42,2	60,5	43,3	65,1	43,8
<b>Leeftijd</b>														
=25	28,8	7,3	28	6,1	27,2	5,9	27,1	5,3	26,7	6,8	26,2	6,2	18,3	6,3
26-30	28,8	14	29,6	13,2	30	11,8	23,3	12,4	26,3	11,9	29,4	11,7	27,5	12,1
31-45	35,8	54	35,7	55,1	32,6	55,8	38,8	55,1	38,7	53,9	35,9	54,2	45,9	53,8
46-65	6,6	24,5	6,7	25,5	10,2	26,5	10,3	27	8,3	27,3	8,1	27,9	8,3	27,7
66-70	0,0	0,2	0,0	0,1	0,0	0,0	0,5	0,2	0,0	0,1	0,4	0,0	0,0	0,1
n	212	2475	196	2299	224	2259	214	2110	266	2632	248	2536	218	2426

## 6.2 Variabelen

We nemen de volgende variabelen op in onze analyses.

### 6.2.1 Afhankelijke variabelen

We onderzoeken drie arbeidsmarkttransities:

- de transitie van tijdelijk werk naar vast werk;
- de transitie van tijdelijk en vast werk naar werkloosheid;
- de transitie uit werkloosheid (na tijdelijk of vast werk) naar tijdelijk en/of vast werk.

Als afhankelijke variabele kijken we bijgevolg naar de kans op een bepaalde *arbeidsmarktpositie*. Voor elke golf bepalen we de arbeidsmarktpositie waarin de respondent zich op dat moment bevond. Indien iemand meerdere arbeidsmarktposities combineert, nemen we in onze analyse enkel de meest belangrijke positie mee<sup>16</sup>.

### 6.2.2 Onafhankelijke variabelen

De *arbeidsmarktpositie* is eveneens de centrale verklarende variabele. De arbeidsmarktpositie in periode  $t$  kan een invloed hebben op de arbeidsmarktpositie in periode  $t+1$ .

### 6.2.3 Moderatoren

Bij de bespreking van de hypothesen gaven we aan dat we vermoeden dat 1) de ontslagbescherming van vaste werknemers en 2) de duurtijd in tijdelijk werk de transitiekansen van tijdelijke werknemers beïnvloeden. We maakten bovendien een onderscheid tussen tijdelijke werknemers die werkloos waren voor hun tijdelijke job en tijdelijke werknemers die niet werkloos waren voor hun tijdelijke job. We nemen al deze factoren op als moderatoren in de analyses.

Om de *duurtijd in een bepaalde arbeidsmarktpositie* te berekenen, kijken we naar het aantal golven (=jaren) waarin de respondent een bepaalde arbeidsmarktpositie bekleedt. De duurtijd in een arbeidsmarktpositie kan gaan van 1 tot 7 (is het maximaal aantal golven van PSBH in deze studie).

*Statuut.* We maken in onze analyse het onderscheid tussen arbeiders, bedienden en kaderleden<sup>17</sup>.

*Sector.* Via een dummy variabele maken we het onderscheid tussen werknemers in de publieke en in de private sector.

---

<sup>16</sup> In de PSBH enquête wordt gevraagd naar het hoofdberoep of de hoofdactiviteit

<sup>17</sup> De meeste kaderleden in België werken ook met een bediendenstatuut en genieten dus dezelfde bescherming als de bedienden.

*Vroeger werkloos.* We gebruiken een dummy variabele die aangeeft of iemand werkloos was vlak voor zijn tijdelijke of vaste baan.

#### 6.2.4 Controlevariabelen

Daarnaast nemen we ook nog een aantal controlevariabelen op in de analyses. We controleren in onze analyses voor:

*Geslacht.* Een dummyvariabele maakt het onderscheid tussen mannen en vrouwen.

*Leeftijd.* We onderscheiden drie leeftijdsgroepen: 1) diegenen jonger dan 30 jaar, 2) de 31-45 jarigen en 3) de 46-65 jarigen.

*Opleidingsniveau.* We maken het onderscheid tussen 3 opleidingsniveaus: laag-, midden- en hooggeschoold. Laaggeschoolden hebben maximaal een diploma lager secundair onderwijs. Middengespoold hebben als hoogste diploma hoger secundair onderwijs. Hooggeschoolden hebben een diploma hoger onderwijs of universiteit.

*Organisatiegrootte.* We onderscheiden 3 organisatiegroottes. Kleine ondernemingen hebben minder dan 20 werknemers. In middelgrote ondernemingen werken er tussen de 20 en de 99 werknemers. Grote ondernemingen stellen 100 werknemers of meer te werk.

*Regio.* We nemen een variabele mee die aangeeft in welk gewest de respondent woont: Vlaanderen, Wallonië of Brussel.

### 6.3 Methodologie

We maken gebruik van duuranalyse. Met duuranalyse kan de voorwaardelijke kans op een bepaalde gebeurtenis (event) geschat worden. We onderzoeken bijvoorbeeld de kans dat iemand werkloos wordt gegeven dat die persoon tot dat ogenblik tijdelijk werk had. In onze analyses onderzoeken we 3 gebeurtenissen: (1) de transitie naar vast werk, (2) de transitie naar werkloosheid, (3) de transitie uit werkloosheid. De overlevingstijd is respectievelijk (1) de tijd in tijdelijk werk, (2) de tijd in vast werk of tijdelijk werk en (3) de tijd in werkloosheid.

Een belangrijke troef waardoor duuranalyse zich onderscheidt van andere statistische technieken is dat het kan omgaan met 'censoring' (Kiefer, 1988). Censoring komt voor wanneer we de overlevingstijd van een respondent slechts gedeeltelijk kennen. De belangrijkste oorzaak is dat de overlevingstijd wordt gemeten terwijl het proces nog bezig is (Greene, 2000). We kunnen een onderscheid maken tussen left-censoring en right-censoring. Data zijn links gecensureerd als de duurtijd in een bepaalde toestand vóór de dataverzameling niet gekend is. Dit is bijvoorbeeld het geval wanneer we niet weten hoelang iemand al als tijdelijke werknemer werkt voor hij als respondent in PSBH werd opgenomen.

Rechtse censoring vindt plaats als de dataverzameling stopt voor de gebeurtenis heeft plaatsgehad of als mensen voortijdig afhaken als respondent. Duuranalyse houdt rekening met censoring en gebruikt de informatie van onvolledige respons ook in de analyses (Harrell, 2001).

## **7. Resultaten**

### **7.1 Arbeidsmarktmobiliteit in België**

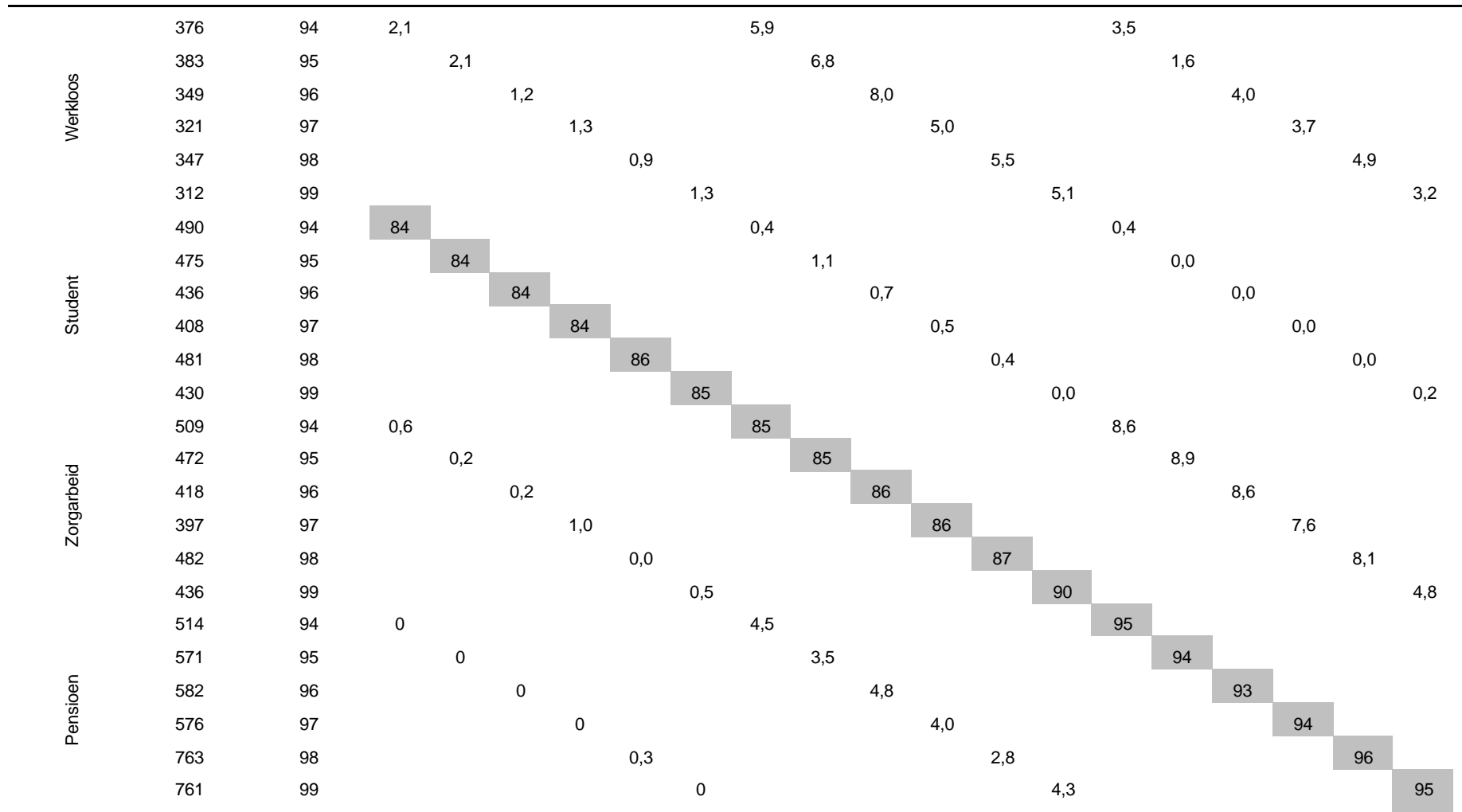
Voor we de arbeidsmarkttransities van tijdelijke werknemers bestuderen, werpen we een blik op de algemene arbeidsmarktmobiliteit in België. De algemene mobiliteit zal immers de transitiekansen van tijdelijke werknemers beïnvloeden. We vermeldden reeds dat België één van de landen is met de laagste arbeidsmarktmobiliteit in Europa (Schömann, 2002). Analyses op de PSBH data bevestigen dit. In tabel 5.2 vergelijken we voor de jaren 1994 tot 2000 de opeenvolgende arbeidsmarktposities van de respondenten. De cijfers op de diagonaal geven de percentages weer van mensen die 1 jaar later nog steeds in dezelfde arbeidsmarktpositie zitten. Uit die cijfers blijkt duidelijk dat de arbeidsmarkt in België weinig mobiel is. Het merendeel van de respondenten is na één jaar niet van arbeidsmarktpositie veranderd.



	67	98		57		7,5		4,5		15		3,0
	52	99		42		5,8		1,9		25		1,9

Werkløos	376	94	6,7			5,1		2,1		2,4		72			
	383	95		8,1		6,3		1,6		0,8		73			
	349	96			6,6		4,6		1,7		0,9	73			
	321	97				7,2		7,5		1,9		0,0			
	347	98					7,8		8,1		0,6		0,0		
	312	99						9,9		7,4		0,3		1,6	
Student	490	94	5,1			3,9		0,6		0,2		5,5			
	475	95		5,7		4,4		0,8		0,0		4,2			
	436	96			4,6		5,1		0,9		0,2		4,8		
	408	97				5,9		5,2		1,0		0,0		3,2	
	481	98					6,4		3,5		0,8		0,0		3,3
	430	99						6,5		4,4		0,7		0,2	
Zagatbeid	509	94	0,8			0,4		0,2		0,4		3,7			
	472	95		1,1		0,6		0,6		0,4		3,4			
	418	96			1,0		0,7		1,0		0,2		2,6		
	397	97				1,0		0,5		0,5		0,3		3,0	
	482	98					1,5		0,4		0,2		0,2		2,9
	436	99						1,2		1,2		0,7		0,0	
Pensioen	514	94	0			0		0,6		0		0,4			
	571	95		0,7		0		0		0,5		0		0,9	
	582	96			0,2		0		0,5		0,3		1,2		
	576	97				0,2		0		0,4		0		1,0	
	763	98					0,1		0		0,4		0,3		0,5
	761	99						0,1		0		0,1		0	

		Student								Zorgarbeid						Pensioen					
	n	jaar	95	96	97	98	99	00	95	96	97	98	99	00	95	96	97	98	99	00	
Vaste job	2166	94	1,1						0,6						1,3						
	2050	95		0,1						0,2						1,0					
	1985	96			0,0						0,4						1,2				
	1827	97				0,0						0,2						1,0			
	2270	98					0,0						0,2						1,1		
	2232	99						0,2						0,2							1,2
	171	94	0,6							3,5						0,0					
Tijdelijke job	170	95		0,6						1,2						0,6					
	186	96			0,0						0,5						0,5				
	170	97				0,6						0,0						0,0			
	218	98					0,5						0,5						0,0		
	198	99						0,5						0,5						0,0	
	408	94	0,0							1,2						2,0					
Zelfstandige	376	95		0,3						0,5						1,9					
	344	96			0,0						0,6						1,5				
	333	97				0,0						0,6						3,6			
	415	98					0,0						1,5						1,0		
	385	99						0,0						1,8						2,1	
	99	94	1,0							6,1						7,1					
Loopbaanonderbreking	75	95		1,3						5,3						2,7					
	53	96			0,0						9,4						5,7				
	52	97				0,0						3,9						3,9			
	67	98					1,5						3,0						9,0		
	52	99						5,8						5,8						12	





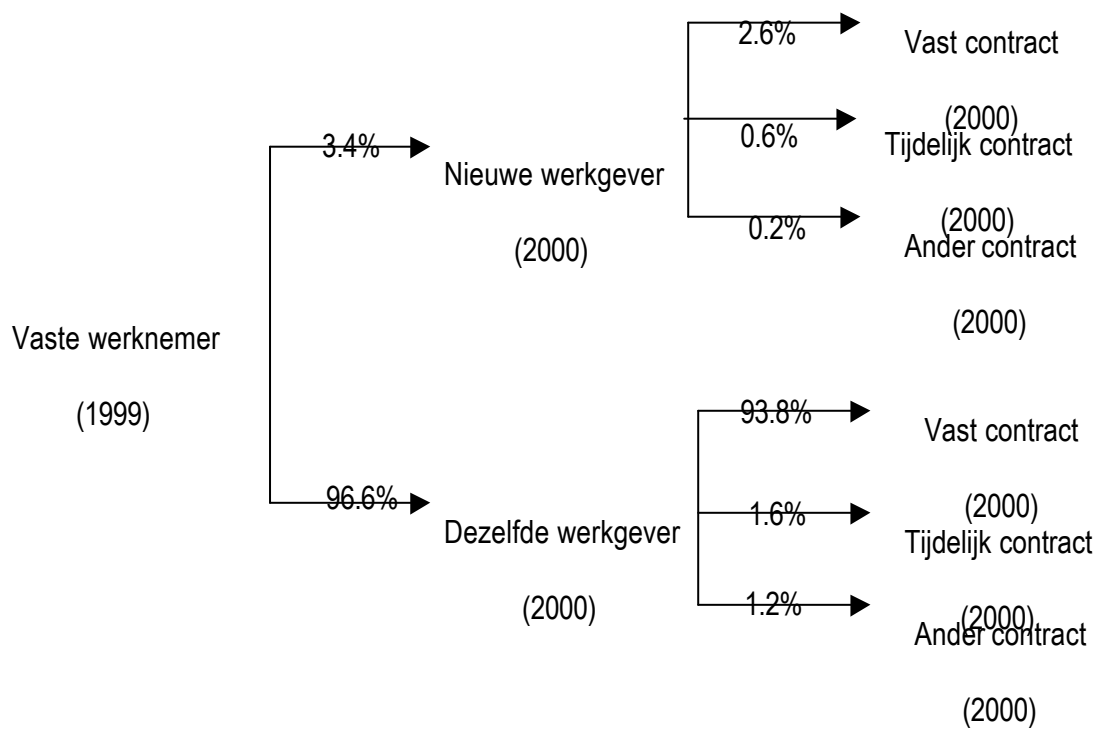
We zijn vooral geïnteresseerd in de transitiekansen van tijdelijke werknemers naar vast werk en naar werkloosheid. We gaan wat dieper in op deze transities.

#### *Vast werk*

Tabel 5.2 illustreert de uiterst lage mobiliteit van vaste werknemers in België. Meer dan 91% van de vaste werknemers heeft een jaar later nog steeds een contract voor onbepaalde duur. Een beperkt aantal vaste werknemers maakt de overstap naar een andere vorm van werk, zoals tijdelijke arbeid of werk als zelfstandige. Ongeveer een even groot deel van de vasten maakt de transitie naar niet-werk: werkloosheid, loopbaanonderbreking of zorgarbeid. Slechts enkele vaste werknemers onderbreken hun loopbaan om opleiding te volgen.

In figuur I bekijken we de mate waarin vaste werknemers veranderen van werkgever en/of van contract. We geven de cijfers voor 1999-2000. De cijfers voor de andere jaren zijn gelijkaardig. Ook uit deze cijfers blijkt het niet-transitioneel karakter van vaste arbeid: bijna 94% van de vaste werknemers in 1999 werkte in 2000 nog steeds in een vaste baan bij dezelfde werkgever. Slechts 3,4% werkte een jaar later bij een andere werkgever.

**Figuur I** Transities van vaste werknemers naar nieuwe werkgevers, vaste en tijdelijke contracten (1999-2000)



### *Werkloosheid*

Ook de mobiliteit van de werklozen is laag. Tabel 5.2 toont aan dat meer dan 70% van alle werklozen een jaar later nog steeds werkloos is. Van diegenen die een jaar later werk hebben, heeft ongeveer de helft een vaste baan. De andere helft heeft een tijdelijke baan. Een klein deel werkt als zelfstandige. Tijdelijke arbeid is dus voor de werklozen zeker niet het enige instrument voor intrede op de arbeidsmarkt. Uit tabel 5.1 blijkt wel dat het belang van tijdelijke arbeid als instapmechanisme sinds 1997 licht gestegen is.

### *Tijdelijk werk*

De mobiliteit van tijdelijke werknemers blijkt een heel stuk hoger dan die van vaste werknemers. Ongeveer de helft van de tijdelijken bevindt zich een jaar later in een andere arbeidsmarktpositie. Een relatief groot deel van de tijdelijke werknemers heeft een jaar later de transitie naar vast werk gemaakt. Dit illustreert dat tijdelijk werk voor een heel aantal tijdelijken een opstap betekent naar vast werk. Toch blijken tijdelijke werknemers ook erg kwetsbaar. Ze lopen immers een aanzienlijk hoger risico om werkloos te worden dan vaste werknemers. De transitie naar opleiding ten slotte blijkt door tijdelijken al even zelden te worden gemaakt als door vaste werknemers.

Figuur II toont aan dat tijdelijke werknemers meer van werkgever veranderen dan vaste werknemers. Van de tijdelijke werknemers in 1999 werkten er in 2000 bijna 9% bij een andere werkgever. Dit is meer dan dubbel zo veel als bij de vaste werknemers. Ongeveer 45% van de tijdelijke werknemers werkte een jaar later bij dezelfde werkgever in een tijdelijke job. Meer dan 40% werkte bij dezelfde werkgever in een vaste baan. Van diegenen die van werkgever veranderen, werkte de meerderheid in een vaste baan.

**Figuur II**      Transities van tijdelijke werknemers naar nieuwe werkgevers, tijdelijke en vaste contracten (1999-2000)

De bovenstaande resultaten illustreren enerzijds de beperkte mobiliteit op de Belgische arbeidsmarkt. Die lage algemene mobiliteit kan de kans om vast werk te vinden verlagen. Hierdoor zou tijdelijke arbeid wel eens een val kunnen betekenen. Anderzijds blijkt uit de cijfers dat dit zeker niet voor alle tijdelijken het geval is. Een heel aantal tijdelijken maken de opstap naar vast werk. Om na te gaan in welke mate tijdelijke arbeid een val is dan wel een opstap naar vast werk, is het nodig om de arbeidsmarkttrajecten van tijdelijke werknemers op langere termijn te bestuderen.

## 7.2 Arbeidsmarkttrajecten van tijdelijke werknemers

We bestuderen de arbeidsmarkttrajecten van alle individuen die in 1995 werkten als tijdelijke werknemer en waarover we gegevens hebben voor alle daaropvolgende golven. In totaal konden we van slechts 110 tijdelijke werknemers het arbeidsmarkttraject over 6 golven reconstrueren. Dit wijst op een grote uitval van respondenten in de PSBH data. Tabel 5.3 geeft een overzicht van de resultaten.

**Tabel 5.3** Arbeidsmarkttrajecten van tijdelijke werknemers (1995-2000)

Arbeidsmarkttraject	Frequentie	Percentage
<b>Permanente tijdelijke werknemers</b>		
tijd tijd tijd tijd tijd tijd	5	4,5%
<b>Transities naar vast werk</b>		
tijd vast vast vast vast vast	23	21%
tijd tijd vast vast vast vast	9	8%
tijd tijd tijd vast vast vast	6	5%
tijd tijd tijd tijd vast vast	4	4%
tijd tijd tijd tijd tijd vast	5	4,5%
Totaal	47	42,5%
<b>Transities naar werkloosheid</b>		
tijd werkl werkl werkl werk werk	2	2%
tijd tijd werk werk	0	0%
tijd tijd tijd werk werkl	0	0%
tijd tijd tijd tijd werk	0	0%
tijd tijd tijd tijd tijd werk	1	1%
Totaal	3	3%
<b>Gemengde transities</b>		
Transities tussen tijdelijk en vast werk	14	13%
Transities tussen tijdelijk werk en werkloosheid	2	2%
Transities tussen tijdelijk werk, vast werk en werkloosheid	9	8%
Andere gemengde transities	30	27%
Totaal	55	50%
Totaal	110	100%

*Permanente tijdelijken.* 4,5% van de 110 tijdelijke werknemers in 1995 blijft gedurende de 6 golven tijdelijk. Deze werknemers blijven dus in het arbeidsmarktsegment van de tijdelijke arbeid. Het is denkbaar dat een aantal van deze 'permanente tijdelijken' zelf kiezen voor een opeenvolging van tijdelijke contracten. Gedacht kan worden aan de professional die zich niet aan één onderneming wenst te binden. Helaas laten de data niet toe een uitspraak te doen over het vrijwillige karakter van tijdelijke arbeid.

*Transities tussen tijdelijke arbeid en vast werk.* 42,5% van diegenen die in 1995 in een tijdelijk verband werkten, maakte in één van de daaropvolgende jaren de transitie naar vast werk en bleef nadien in vast werk. De meeste tijdelijken maakten de transitie na één golf: 21% van diegenen die een tijdelijke baan hadden in 1995, had in 1996 een vaste baan. Voor de latere golven ligt de transitiefrequentie aanzienlijk lager. Deze cijfers lijken erop te wijzen dat de duurtijd in tijdelijk arbeid een negatief effect heeft op de transitiekans naar een vaste baan.

*Transities tussen tijdelijke arbeid en werkloosheid.* 13% (=3%+2%+8%) van wie tijdelijk was in 1995 werd in één van de daaropvolgende jaren werkloos. Dit is een relatief hoog percentage, zeker in vergelijking met de vaste werknemers in 1995. Van hen maakte slechts 4% de transitie naar werkloosheid in één van de daaropvolgende jaren. Tijdelijke werknemers zijn dus een meer kwetsbare groep op de arbeidsmarkt. Van de tijdelijke werknemers die werkloos werden, maakte 3% de transitie naar werkloosheid en bleef nadien in werkloosheid, 2% onderging gemengde transities tussen tijdelijk werk en werkloosheid en 8% wisselde tijdelijk werk af met vast werk en werkloosheid. Dit suggereert dat ook de transitie naar werkloosheid niet definitief hoeft te zijn en niet in één richting hoeft te gaan.

*Gemengde transities.* Tabel 5.1 toont ten slotte aan dat ook de transitie naar vast werk niet steeds definitief is of in één richting gaat. 13% van de tijdelijken in 1995 maakte immers gemengde transities tussen vast en tijdelijk werk. Toch is voor een relatief groot deel van de bestudeerde groep tijdelijke arbeid een opstap naar vast werk.

In de volgende paragrafen onderzoeken we de arbeidsmarkttransities van tijdelijke en vaste werknemers door middel van duuranalyses. We onderzoeken eerst de transitie van tijdelijk werk naar vast werk. Daarna bestuderen we de transitie van tijdelijk of vast werk naar werkloosheid. Tot slot kijken we naar de transitie uit werkloosheid van werknemers die na hun vaste of tijdelijke baan werkloos werden.

### **7.3 De transitie van tijdelijk werk naar vast werk**

De vraag rijst welke tijdelijke werknemers nu de meeste kans maken om de overstap te maken van een tijdelijke naar een vaste baan. Om de transities van tijdelijk werk naar vast werk in een multivariate setting te testen, ontwikkelen we een

discreet duurmodel waarin het transitieproces wordt gekoppeld aan een aantal persoons- en organisatiekenmerken. In dit model is de gebeurtenis de transitie naar vast werk. Alle andere transities worden als ‘censored’ behandeld.

Om het duurmodel te kunnen schatten werd het bestand omgevormd (Allison, 2001). Als een persoon bijvoorbeeld gedurende drie golven (=3 jaren) werkt met een tijdelijk contract, dan worden in de dataset drie verschillende observaties opgenomen. Eén voor de eerste golf, waarbij de kenmerken van de persoon worden meegenomen zoals ze in die golf werden opgetekend. Hetzelfde gebeurt voor de tweede en de derde golf. Het bestand bestaat dus niet langer uit één observatie per persoon maar wel uit meerdere persoon-jaar observaties. Eens deze dataorganisatie is uitgevoerd, is de schatting van het model gelijk aan een binair-keuzemodel en kan het geschat worden zoals een logistisch regressiemodel. Deze manier van werken is aangewezen wanneer het ogenblik van de transitie niet exact gekend is (Allison, 2001). Doordat de PSBH data slechts jaarlijks worden verzameld, verkeren we in dit geval. Bovendien is deze methode geschikt wanneer de onafhankelijke variabelen veranderen doorheen de tijd (Allison, 2001). Daarnaast maakt deze methode het mogelijk om de invloed van de duurtijd in een bepaalde arbeidsmarktpositie op de transitiekans naar een andere arbeidsmarktpositie te testen.

### 7.3.1 De transitie van werkloosheid of tijdelijk werk naar vast werk

Op basis van de springplankhypothese formuleerden we de hypothese dat tijdelijke werknemers een grotere kans hebben op een vaste baan dan werklozen (hypothese 1). Bovendien veronderstelden we dat tijdelijke werknemers die werkloos waren voor hun tijdelijke baan een even grote kans hebben op een vast contract als tijdelijke werknemers die voordien niet werkloos waren (hypothese 2). Om deze hypothesen te testen en na te gaan of tijdelijke arbeid als een integratiemechanisme op de arbeidsmarkt functioneert, vergelijken we de transitiekans naar een vast contract van 1) werklozen, 2) tijdelijke werknemers die niet werkloos waren voor hun tijdelijke baan en 3) tijdelijke werknemers die wel werkloos waren voor hun tijdelijke baan. Deze laatste groep werd als referentiecategorie opgenomen in het model. De resultaten zijn terug te vinden in tabel 5.4.

**Tabel 5.4** Discreet duurmodel van de transitie van tijdelijk werk of werkloosheid naar vast werk

	St. Coëff.	Odds ratio	p
Intercept	-1.5203		.000***
Man	0.2800		.1740
Leeftijd <sup>1</sup> :			
=30 jaar	-0.2348	0.791	.1840
46-65 jaar	-0.6732	0.510	.0095**
Opleidingsniveau <sup>2</sup>			
Middengeschoold	-0.2102	0.810	.3158
Hooggeschoold	-0.4640	0.629	.1050
Arbeidsmarktpositie <sup>3</sup> :			
Tijdelijke baan en niet werkloos voorheen	0.8459	1.560	.000***
Werkloos	-1.2469	0.192	.000***
Vlaanderen	0.1820	1.200	.1155
Arbeidsmarktpositie*leeftijd	-0.0502		.001**
Arbeidsmarktpositie*geslacht	0.0599		.0687
Arbeidsmarktpositie*opleiding	0.0704		.0018**
N: persoon-jaarobservaties	3635		
Aantal events	394		
Chi <sup>2</sup>	372.8969		
Sign.	.000		

1: 31-45 jarigen als referentiecategorie; 2: laaggeschoolden als referentie categorie;3: tijdelijke baan en werkloos voorheen als referentie categorie.

Bron: PSBH (1994-2000)

De resultaten geven aan dat de kans op een vast contract ceteris paribus lager is voor werklozen dan voor tijdelijke werknemers die voordien werkloos waren. We controleren hierbij voor een aantal persoonskenmerken die de arbeidsmarktchansen kunnen beïnvloeden zoals leeftijd, opleidingsniveau en geslacht. Zoals de springplankhypothese aangeeft, is het dus voordeliger om een tijdelijke baan te aanvaarden dan om werkloos te blijven. Hypothese 1 wordt bevestigd.

Anderzijds functioneert tijdelijk werk niet volledig als integratiemechanisme. Tijdelijke werknemers die voorheen werkloos waren hebben een lagere kans op een vast contract dan tijdelijke werknemers die voordien niet werkloos waren. Deze kloof blijft bestaan. Hypothese 2 wordt niet bevestigd.

We vinden ook enkele significante interactie-effecten. Uit bijkomende analyses blijkt dat het significante effect van leeftijd en opleidingsniveau enkel geldt voor de werklozen. Jongere werklozen hebben een hogere kans op een vast contract dan de 31-45 jarigen (odds ratio= 1.829, p=.001). Oudere werklozen hebben dan weer een lagere kans op een vast contract dan de 31-45 jarigen (odds ratio= 0.252, p=.000). Ook het opleidingsniveau beïnvloedt de kans op een vast contract van werklozen. Hoogopgeleiden hebben een hogere kans op een vast contract dan

lager opgeleiden (odds ratio= 2.247,  $p=.000$ ). Zoals we in verdere analyses zullen zien, spelen deze factoren minder een rol voor de groep van tijdelijke werknemers (tabel 5.5).

### 7.3.2 De transitie van tijdelijk werk naar vast werk: invloed van sector en statuut

Om de invloed van de ontslagbescherming van vaste werknemers op de transitiekansen naar een vast contract van tijdelijke werknemers te onderzoeken, onderzochten we de invloed van het statuut en de sector op de transitiekans van tijdelijke werknemers. De resultaten worden weergegeven in tabel 5.5. Omwille van multi-collineariteit konden we de variabelen 'functieniveau' en 'opleidingsniveau' niet in hetzelfde model opnemen. In model 1 hebben we de analyses uitgevoerd met 'functieniveau' als een van de covariaten. In model 2 werd opleidingsniveau als covariaat opgenomen.

**Tabel 5.5** Discreet duurmodel van de transitie van tijdelijk werk naar vast werk

	Model 1			Model 2		
	St. Coëff.	Odds ratio	p	St. Coëff.	Odds ratio	p
Intercept	-1.5013		.000***	-1.3817		.000***
Man	0.2068	1.230	.2621	0.2901	1.337	.0974
Leeftijd <sup>1</sup> :						
=30 jaar	-0.1100	0.896	.5762	-0.2090	0.811	.2809
46-65 jaar	-0.4523	0.636	.2924	-0.6641	0.515	.1149
Statuut <sup>2</sup> :						
Bediende	0.1556	1.168	.4501			
Kaderlid	0.5277	1.695	.0803			
Opleidingsniveau <sup>3</sup>						
Middenge- school				0.1411	1.152	.5738
Hoogge- school				0.2286	1.257	.3660
Werkloos voorheen	-0.3872	0.679	.0318*	-0.3624	0.696	.0405*
Organisatiegrootte <sup>4</sup> :						
Midden	-0.8034	0.448	.001**	-0.7003	0.496	.0031**
Groot	-0.1192	0.888	.5601	-0.1085	0.897	.5939
Private sector	1.1652	3.207	.000***	1.0540	2.869	.000***
Vlaanderen	-0.0113	0.989	.9487	-0.0527	0.949	.7606
N: persoon-jaarob- servaties	725			744		
Aantal events	194			200		
Chi <sup>2</sup>	58.5443			53.4793		
Sign.	.000			.000		

1: 31-45 jarigen als referentiecategorie; 2: arbeiders als referentiecategorie; 3: laaggeschoolden als referentie categorie; 4: kleine bedrijven (< 20 werknemers) als referentie categorie

Bron: PSBH (1994-2000)



Het is opvallend dat het statuut geen invloed uitoefent op de kans op een vast contract. Hypothese 3 wordt niet bevestigd. We hadden het vermoeden dat arbeiders sneller de overstap zouden kunnen maken naar aan vast contract door de geringere arbeidsmarktbescherming van arbeiders. Dit wordt niet bevestigd. Een mogelijke verklaring kan zijn dat tijdelijke arbeid voor arbeiders vaker als flexibiliteitsinstrument dan als screeningsinstrument wordt gehanteerd. Door de soepele ontslagregeling van arbeiders is het minder noodzakelijk om hen vooraf aan een duidelijke screening te onderwerpen. Arbeiders worden daarom misschien vaker onmiddellijk als vaste werknemers aangeworven. Vanuit deze veronderstelling zouden arbeiders met een tijdelijk contract eerder om flexibiliteitsredenen worden aangenomen waardoor hun kansen op een vast contract niet hoger liggen. De data laten echter niet toe om deze hypothese te toetsen. Een aanvullende verklaring kan zijn dat de regelgeving voor veel arbeiders via collectieve arbeidsovereenkomsten is opgekrikt tot die van bedienden. Het verschil in ontslagbescherming is daarom vaak minder uitgesproken.

Zowel uit model 1 als model 2 komt naar voor dat tijdelijke werknemers in de privé sector een grotere kans maken op een vast contract dan tijdelijke werknemers in de publieke sector (odds ratio > 1). Hypothese 4 wordt bevestigd.

Verder tonen de resultaten aan dat wie werkloos was alvorens aan de slag te gaan met een tijdelijk contract een lagere kans heeft op een vast contract. Deze vaststelling komt overeen met onze eerdere bevinding. Wie werkloos was voor tijdelijk werk, heeft een lagere kans om tot het reguliere arbeidsmarktsegment toe te treden.

Ten slotte vinden we ook een significant effect van de bedrijfsgrootte. Tijdelijke werknemers in middelgrote bedrijven hebben een kleinere kans op een vast contract dan tijdelijke werknemers in kleine bedrijven. Een mogelijke verklaring kan zijn dat kleinere organisaties minder gebruik maken van tijdelijke arbeid om flexibiliteitsbehoeften op te vangen. De studie van Delmotte et al (2001) gaf aan dat kleine organisatie vaker gebruik maken van hun vast personeel om flexibiliteitsbehoeften op te vangen. Grotere organisaties zouden eerder gebruik maken van tijdelijke werknemers om de nodige flexibiliteit in te bouwen. We kunnen bovendien ook veronderstellen dat kleinere organisaties tijdelijk werk vaker als een screeningsinstrument zouden gebruiken. Aangezien kleinere organisaties minder vaak over een goed uitgebouwd personeelsdepartement beschikken, zijn ze mogelijk meer geneigd om het wervings- en selectieproces uit te besteden aan een uitzendbureau. Bovendien kan screening van werknemers via tijdelijke contacten

een manier zijn om ontslagkosten te vermijden. Deze ontslagkosten slopen verhoudingsgewijs een groter deel van het budget op in kleine ondernemingen.<sup>18</sup>

We voerden de analyses ook afzonderlijk uit voor de publieke en de private sector. Daarbij gaan we na of de duurtijd in tijdelijk werk een invloed heeft op de transitiekans naar een vast contract.

### 7.3.3 De transitie van tijdelijk naar vast werk in de publieke sector: invloed van de duurtijd

De resultaten van de analyse voor de publieke sector staan in tabel 5.6. De resultaten geven aan dat de duurtijd in tijdelijk werk geen invloed uitoefent op de transitiekans naar een vast contract in de publieke sector. Hypothese 5 wordt bevestigd.

De resultaten tonen verder aan dat de kans op een vast contract lager is voor de bedienden. De sterke arbeidsmarktbescherming van bedienden in de overheidssector verkleint de kans van tijdelijke werknemers met een bediendestatuut om door te stromen naar een vast contract.

---

<sup>18</sup> Volgens deze redenering zou de kans op een vast contract in grote bedrijven (> 100 werknemers) ook lager moeten liggen dan in de kleine bedrijven. Dit effect is echter niet significant. We vinden hier geen sluitende verklaring voor.

**Tabel 5.6** Discreet duurmodel van de transitie van tijdelijk werk naar vast werk. Publieke sector

	Model 1			Model 2		
	St. Coëff.	Odds ratio	p	St. Coëff.	Odds ratio	p
Intercept	-1.1301		.0229*	-1.4267		.004*
Man	0.2702	1.310	.2271	0.3767	1.457	.0769
Leeftijd <sup>1</sup> :						
= 35 jaar	-0.1622	0.850	.4729	-0.1153	0.891	.6010
45-65 jaar	-0.3771	0.686	.4485	-0.2576	0.773	.6018
Statuut <sup>2</sup> :						
Bediende	-0.5738	0.563	.0380*			
Kaderlid	-0.2826	0.754	.4312			
Opleidingsniveau <sup>3</sup>						
Middenge- school				0.1774	1.194	.6145
Hoog- geschoold				-0.5559	0.574	.0935
Organisatiegrootte <sup>4</sup> :						
Midden	-0.1050	0.900	.7156	-0.0305	0.970	.9114
Groot	0.4813	1.618	.0665	0.4590	1.582	.0712
Duurtijd in tijdelijk werk:						
Duur	-0.2191	0.803	.4783	-0.1366	0.872	.6356
Duur <sup>2</sup>	0.0593	1.061	.2431	0.0371	1.038	.4211
Vlaanderen	-0.070	0.932	.7488	-0.0562	0.945	.7932
n	619			675		
Aantal events	109			116		
Chi <sup>2</sup>	17.2102			21.5021		
Sign.	.0698			.0179		

1: arbeiders als referentiecategorie; 2: 31-45 jarigen als referentiecategorie; 3: laaggeschoolden als referentie categorie; 4: kleine bedrijven (<20 werknemers) als referentie categorie.

Bron: PSBH (1994-2000)

### 7.3.4 De transitie van tijdelijk naar vast werk in de privé sector: invloed van de duurtijd

In de privé sector zien we een ander patroon dan in de publieke sector (tabel 5.7). Uit de resultaten kunnen we afleiden dat de duurtijd in tijdelijk werk de transitiekans op een vast contract beïnvloedt. We zien dat de kans op een vast contract afneemt bij een stijgende duurtijd in tijdelijk werk. Dit bevestigt hypothese 6. In de privé sector daalt de kans om de transitie te maken van een tijdelijk contract naar een vast contract met de duurtijd in tijdelijk werk. Dit effect is echter niet lineair. De resultaten geven aan dat de kwadratische term (duur<sup>2</sup>) positief significant is. Dit betekent dat het effect van de duurtijd op de transitiekans geleidelijk aan afzwakt.

**Tabel 5.7** Discreet duurmodel van de transitie van tijdelijk werk naar vast werk. Privé sector

	Model 1			Model 2		
	St. Coëff.	Odds ratio	p	St. Coëff.	Odds ratio	p
Intercept	0.3732		.3151	0.3723		.3064
Man	0.2116	1.236	.2175	0.2572	1.293	.1127
Leeftijd <sup>1</sup> :						
=35 jaar	0.0244	1.025	.8909	.0619	1.064	.7282
45-65 jaar	-0.1340	0.875	.6715	-0.2181	0.804	.4901
Statuut <sup>2</sup> :						
Bediende	-0.1402	0.869	.4401			
Kaderlid	-0.1280	0.880	.6598			
Opleidingsniveau <sup>3</sup>						
Middenge- school				-0.1520	0.859	.4896
Hoogge- school				-0.3312	0.718	.1324
Organisatiegrootte <sup>4</sup> :						
Midden	-0.6449	0.525	.0027**	-0.5800	0.560	.0065**
Groot	-0.1546	0.857	.4168	-0.1313	0.877	.4882
Duurtijd in tijdelijk werk:						
Duur	-0.9339	0.393	.0012**	-0.9093	0.403	.001**
Duur <sup>2</sup>	0.1293	1.138	.0083**	0.1122	1.119	.012*
Vlaanderen	-0.0111	0.989	.9456	0.0390	1.040	.8089
n	765			801		
Aantal events	230			233		
Chi <sup>2</sup>	30.3709			37.0825		
Sign.	.001			.000		

1: arbeiders als referentiecategorie; 2: 31-45 jarigen als referentiecategorie; 3: laaggeschoolden als referentie categorie; 4: kleine bedrijven (< 20 werknemers) als referentie categorie.

Bron: PSBH (1994-2000)

## 8. Conclusie

De resultaten over de transitiekansen op vast werk leiden tot een aantal bevindingen. Ten eerste geven de resultaten aan dat het voordeliger is om een tijdelijke baan aan te nemen dan om werkloos te blijven. Tijdelijke werknemers hebben een grotere kans om door te stromen naar het reguliere arbeidsmarktsegment. Toch hebben niet alle tijdelijke werknemers de kans om de sprong naar vast werk te maken. De werklozen die via een tijdelijke baan de arbeidsmarkt betreden blijven een zwakkere groep. Ook de ontslagbescherming van vaste werknemers en de duurtijd in tijdelijk werk beïnvloeden de transitiekansen van tijdelijke werknemers.

Wie niet tijdig de overstap maakt naar een vast contract, loopt een hoger risico om in de tijdelijke arbeidsval te trappen. De vraag rijst nu hoe 'fataal' die tijdelijke arbeidsval is. Is een tijdelijk statuut precair en genieten tijdelijke werknemers inderdaad veel minder arbeidsmarktbescherming dan vaste werknemers? Hoe nadelig of risicovol is tijdelijk werk? Om dat na te gaan onderzoeken we het risico van tijdelijke en vaste werknemers op werkloosheid.

### 8.1 De transitie van tijdelijk werk of vast werk naar werkloosheid

Om de transities van tijdelijk werk naar vast werk in een multivariate setting te testen, ontwikkelen we een discreet duurmodel waarin het transitieproces wordt gekoppeld aan een aantal persoons- en organisatiekenmerken. In dit model is de gebeurtenis de transitie naar werkloosheid. Alle andere transities worden als 'censored' behandeld. De resultaten staan in tabel 5.8.

**Tabel 5.8** Discreet duurmodel van de transitie van tijdelijk of vast werk naar werkloosheid

	Model 1			Model 2		
	St. Coëff.	Odds ratio	p	St. Coëff.	Odds ratio	p
Intercept	-3.0008			-3.3518		
Tijdelijke werknemer	1.0113	2.749	.000***	0.9973	2.711	.000***
Man	-0.5869	0.556	.003**	-0.5466	0.579	.005**
Leeftijd <sup>1</sup> :						
=30 jaar	0.00847	1.009	.9660	0.0771	1.080	0.7089
46-65 jaar	0.4073	1.503	.2076	0.3520	1.422	0.2782
Statuut <sup>2</sup> :						
Bediende	-0.9296	0.395	.000***			
Kaderlid	-1.3024	0.272	.001**			
Opleidingsniveau <sup>3</sup>						
Middenschool				-0.4723	0.624	.03*
Hooggeschoold				-1.1016	0.332	.000***
Werkloos voorheen	0.6335	1.884	.001**	0.6921	1.998	.000***
Organisatiegrootte <sup>4</sup> :						
midden	-0.0531	0.948	.199	-0.00243	0.998	0.9912
groot	-0.6629	0.515	.005**	-0.6197	0.538	.01*
Private sector	0.4902	1.633	.05*	0.6179	1.855	.02*
Vlaanderen	-0.6377	0.529	.001**	-0.4893	0.613	.011*
n	3701			3730		
Aantal events	129			123		
Chi <sup>2</sup>	116.7693			105.6787		
Sign.	.000			.000		

1: jonger 31-45 jarigen als referentiecategorie; 2: arbeiders als referentiecategorie; 3: laaggeschoolden als referentie categorie; 4: kleine bedrijven (<20 werknemers) als referentie categorie

Bron: PSBH (1994-2000)

*Tijdelijk werk.* Ook wanneer we controleren voor een aantal persoons- en organisatiekenmerken, lopen tijdelijk werknemers een hoger risico om werkloos te worden dan vaste werknemers. Dit groter risico op werkloosheid is dus eerder toe te wijzen aan het onzekere statuut van tijdelijke werknemers dan aan mogelijke verschillen in menselijk kapitaal tussen vaste en tijdelijke werknemers. Hypothese 7 wordt bevestigd.

*Geslacht.* Mannen hebben een lager risico op werkloosheid dan vrouwen. Dit is geen verrassende vaststelling en werd reeds door eerder onderzoek aangetoond (Steunpunt WAV, 2001). Uit onze analyses blijkt echter dat dit hogere werkloosheidsrisico van vrouwen niet enkel kan worden toegeschreven aan het feit dat ze een hogere kans lopen om in tijdelijke arbeid terecht te komen. Ook wanneer we controleren voor het contracttype, lopen vrouwen nog een hoger risico op werkloosheid dan mannen.

*Statuut.* Bedienden en kaderleden hebben een lagere kans om werkloos te worden dan arbeiders. Dit is niet verwonderlijk aangezien ze meer arbeidsmarktbescherming genieten. We hebben de analyses ook afzonderlijk uitgevoerd voor de tijdelijke en de vaste werknemers (zie tabel 5.9). Het effect van statuut blijft voor beide groepen significant. Ook binnen de groep van tijdelijke werknemers hebben arbeiders een hogere kans op werkloosheid dan bedienden. Een mogelijke verklaring is dat tijdelijke arbeid voor de groep van arbeiders vermoedelijk vaker als een flexibiliteitsinstrument dan als een screeninginstrument wordt gebruikt. Arbeiders die met een tijdelijk contract werken zijn in dat geval meer afhankelijk van de flexibiliteitsbehoeften van bedrijven en vormen daardoor een meer kwetsbare groep op de arbeidsmarkt.

*Opleidingsniveau.* Uit de analyses in model 2 komt naar voor dat het risico op werkloosheid daalt met de stijging van het scholingsniveau. Dit strookt volledig met de human capital idee dat een hogere scholing de arbeidsmarktpositie versterkt.

*Sector.* Werknemers in de privé sector lopen een hoger risico op werkloosheid dan werknemers in de publieke sector. Dit wordt verklaard door de hoge arbeidsmarktbescherming van werknemers in de publieke sector. Wanneer we de analyses afzonderlijk uitvoeren voor vaste en tijdelijke werknemers merken we dat dit effect enkel significant is voor de vaste werknemers. Dat is niet verwonderlijk. De arbeidsmarktbescherming van tijdelijke werknemers in de privé sector en in de publieke sector verschilt immers niet.

*Organisatiegrootte.* We vinden een significant effect van organisatiegrootte. Werknemers van grote bedrijven lopen een lager risico op werkloosheid. Wanneer we de analyses afzonderlijk uitvoeren voor vaste en tijdelijke werknemers, merken we dat dit effect enkel significant is voor de groep van vaste werknemers. Dit is niet

verwonderlijk. Grote organisaties hebben veelal een sterker uitgebouwde interne arbeidsmarkt. In bedrijven met een sterke interne arbeidsmarkt is de kans op doorstroming naar hogere functies groter voor 'insiders' dan voor buitenstaanders. Deze bedrijven hebben een aantal voorzieningen getroffen die gericht zijn op het bevorderen van de stabiliteit van dienstverbanden en de beheersing van de interne personeelsvoorziening. Langdurige arbeidsrelaties staan centraal binnen interne arbeidsmarkten. Dit verklaart waarom 'insiders' in grote organisaties meer bescherming genieten. Deze verklaringen zijn minder relevant voor tijdelijke werknemers. Tijdelijke werknemers maken immers veelal geen deel uit van de interne arbeidsmarkt. Voor tijdelijke werknemers is hun risico op werkloosheid onafhankelijk van het feit of ze in een grote of een kleinere organisatie werken.

*Regio.* Het risico op werkloosheid is lager in Vlaanderen dan in Brussel en Wallonië.

*Werkloos voor de huidige job.* We vinden een significant effect van het feit of men voordien werkloos was. Wie voor zijn of haar huidige baan werkloos was, loopt een hoger risico om in de toekomst opnieuw werkloos te worden. Vaak worden hiervoor verschillende verklaringen aangebracht. Een eerste verklaring veronderstelt dat werkloosheid iemands individuele voorkeuren, beperkingen en 'marktwaarde' beïnvloedt. Zo kan werkloosheid iemands menselijk kapitaal verminderen en daardoor de employability aantasten (Heckman & Borjas, 1980). Deze verklaring wordt in de literatuur aangeduid als 'state dependence' (Le & Miller, 2000). Een andere verklaring is dat werkloosheid niet zozeer iemands voorkeuren en marktwaarde beïnvloedt, maar dat het kan worden beschouwd als een variabele die niet-geobserveerde effecten bevat. Individuen verschillen in een aantal niet-geobserveerde variabelen die hun kans op werkloosheid beïnvloeden maar die niet noodzakelijk worden beïnvloed door werkloosheid (Heckman & Borjas, 1980). Deze verklaring wordt ook wel de 'unobserved heterogeneity' verklaring genoemd (Le & Miller, 1980). Onderzoek heeft aangetoond dat beide verklaringen plausibel zijn (Le & Miller, 1980). Wanneer we de analyses afzonderlijk uitvoeren voor respectievelijk de groep tijdelijke werknemers en de groep vaste werknemers dan merken we dat het effect geldt voor beide groepen. Zowel werklozen die een vaste job verkrijgen als diegenen die in een tijdelijke baan terecht komen, hebben blijkbaar geen garantie tegen toekomstige werkloosheid.

**Tabel 5.9** Discreet duurmodel van de transitie van respectievelijk tijdelijk of vast werk naar werkloosheid

	Model 1 (Tijdelijke werknemers)			Model 2 (Vaste werknemers)		
	St. Coëff.	Odds ratio	p	St. Coëff.	Odds ratio	p
Intercept	-2.4761		.000***	-3.6353		.000***
Man	-0.7139	0.490	.027*	-.05866	0.556	0.021*
Leeftijd <sup>1</sup> :						
=30 jaar	0.6959	2.006	0.0516	-0.4142	0.661	0.1080
46-65 jaar	0.7116	2.037	0.2530	0.3770	1.458	0.3120
Statuut <sup>2</sup> :						
Bediende	-0.8081	0.446	0.0115*	-0.9758	0.377	.000***
Kaderlid	-2.0660	0.127	0.0472*	-1.0482	0.351	.0208*
Werkloos voorheen	0.6294	1.876	0.0487*	0.6685	1.951	.006**
Organisatiegrootte <sup>3</sup> :						
midden	0.2210	1.247	0.5138	-0.2897	0.748	.3085
groot	-0.4976	0.608	0.1805	-0.7608	0.467	.0131*
Private sector	0.0325	1.033	0.9190	1.3036	3.682	.0127*
Vlaanderen	-0.7615	0.467	0.0144*	-0.5104	0.600	.0340*
n	893			3145		
Aantal events	54			75		
Chi <sup>2</sup>	33.9948			59.2492		
Sign.	.000			.000		

1: jonger 31-45 jarigen als referentiecategorie; 2: arbeiders als referentiecategorie; 3: kleine bedrijven (<20 werknemers) als referentie categorie.

Bron: PSBH (1994-2000)

Om de arbeidsmarktbescherming van tijdelijke en vaste werknemers meer in detail te onderzoeken, vergelijken we het werkloosheidsrisico van 4 groepen werknemers: (1) vaste werknemers die niet werkloos waren voor hun huidige baan (2) vaste werknemers die wel werkloos waren voor hun huidige baan (3) tijdelijke werknemers die niet werkloos waren voor hun huidige baan (4) tijdelijke werknemers die wel werkloos waren voor hun huidige baan. We nemen de groep tijdelijke werknemers die niet werkloos waren voor hun huidige job op als referentiecategorie. De resultaten staan in tabel 5.10.



**Tabel 5.10** Discreet duurmodel van de transitie van tijdelijk of vast werk naar werkloosheid. Het belang van vroegere werkloosheid

	St. Coëff.	Odds ratio	p
Intercept	-2.1693		.000***
Vast en niet werkloos voorheen	-0.8609	0.329	.000***
Tijdelijk en werkloos voorheen	0.7857	1.710	.000***
Vast en werkloos voorheen	-0.1741	0.655	.2595
Man	-0.5875	0.556	.003**
Leeftijd <sup>1</sup> :			
=30 jaar	0.00544	1.005	.9782
46-65 jaar	0.4023	1.495	.2136
Statuut <sup>2</sup> :			
Bediende	-0.9305	0.394	.000***
Kaderlid	-1.2983	0.273	.002**
Organisatiegrootte <sup>3</sup> :			
midden	-0.0514	0.950	.8116
groot	-0.6641	0.515	.0047**
Private sector	0.4929	1.637	.05*
Vlaanderen	-0.6363	0.529	.001**
n	3702		
Aantal events	129		
Chi <sup>2</sup>	116.9695		
Sign.	.000		

1: jonger 31-45 jarigen als referentiecategorie; 2: arbeiders als referentiecategorie; 3: kleine bedrijven (<20 werknemers) als referentie categorie.

Bron: PSBH (1994-2000)

Uit de tabel komt naar voor dat vaste werknemers die voor hun huidige job niet werkloos waren, het minste risico lopen op werkloosheid. Het werkloosheidsrisico van vaste werknemers die voor hun huidige job werkloos waren, verschilt niet significant van tijdelijke werknemers die voordien niet werkloos waren. Tijdelijke werknemers die voor hun huidige job werkloos waren, lopen het hoogste risico om in de toekomst weer werkloos te worden. Sommigen werklozen kunnen via tijdelijke arbeid de overstap maken naar een vaste baan. De kans op een vaste baan is immers groter voor tijdelijke werknemers die voordien werkloos waren dan voor werklozen. Maar diegenen die deze overstap naar een vast contract niet kunnen maken, zijn in een arbeidsmarktsegment beland dat weinig zekerheid biedt. Ze lopen immers een hoger risico op werkloosheid dan hun soortgenoten die onmiddellijk in een vaste baan van start konden gaan.

### 8.1.1 De invloed van de duurtijd in tijdelijk werk op het werkloosheidsrisico

Om hypothese 8 te toetsen onderzoeken we de invloed van de duurtijd in tijdelijk werk op het werkloosheidsrisico. Hypothese 8 luidde: “De kans op werkloosheid van tijdelijke werknemers daalt eerst met de duurtijd in tijdelijk dienstverband. Dit effect vlt na enige tijd af.” De resultaten in tabel 5.11 bevestigen deze hypothese. We vinden een negatief significant effect van de duurtijd in tijdelijk werk op de transitiekans naar werkloosheid. De kwadratische term is echter positief significant. Dit geeft aan dat het effect niet lineair is maar na verloop van tijd afzwakt.

**Tabel 5.11** Discreet duurmodel van de transitie van tijdelijk werk naar werkloosheid

	St. Coëff.	Odds ratio	p
Intercept	-1.4181		.0213*
Man	-0.7527	0.471	.0123*
Leeftijd <sup>1</sup> :			
=30 jaar	0.8166	2.263	.007**
46-65 jaar	-0.2427	0.785	.6751
Statuut <sup>2</sup> :			
Bediende	-0.8840	0.413	.0023**
Kaderlid	-2.3430	0.096	.0222*
Organisatiegrootte <sup>3</sup> :			
Midden	0.3454	1.413	.2623
Groot	-0.5299	0.589	.1295
Duurtijd in tijdelijk werk			
Duur	-1.2653	0.282	.0193*
Duur <sup>2</sup>	0.2115	1.236	.0132*
Vlaanderen	-0.6754	0.509	.0193*
n	1769		
Aantal events	62		
Chi <sup>2</sup>	47.4972		
Sign.	.000		

1: jonger 31-45 jarigen als referentiecategorie; 2: arbeiders als referentiecategorie; 3: kleine bedrijven (<20 werknemers) als referentie categorie.

Bron: PSBH (1994-2000)

Tijdelijke werknemers lopen een hoger risico op werkloosheid dan vaste werknemers. De vraag is nu echter hoe langdurig deze werkloosheid is. Schömann (2002) beweert dat werknemers die in tijdelijke arbeid blijven hangen een hoger risico vormen om op termijn uitgesloten te worden van de arbeidsmarkt. Dit zou betekenen dat tijdelijke werknemers die werkloos worden een hoge kans hebben op langdurige werkloosheid. Anderzijds kan werkloosheid ook als een onvermijdelijk element van tijdelijke arbeid worden beschouwd. Werkloosheid is dan eerder een (relatief korte) periode tussen twee tijdelijke contracten. Om dat te onderzoeken, bekijken we de transitie uit werkloosheid.

## 8.2 De transitie van werkloosheid naar werk

De data laten ons niet toe om de invloed van de duurtijd in werkloosheid op de transitie naar werk te onderzoeken via een discreet duurmodel. Aangezien we slechts informatie hebben over een kleine groep werknemers die van vast werk of van tijdelijk werk in werkloosheid zijn beland, wordt de groep observaties te klein om complexe duurmodellen op los te laten. We beperken de analyses bijgevolg tot enkele beschrijvende statistieken.

Ten eerste vergelijken we de gemiddelde duurtijd in werkloosheid van werknemers die voordien een tijdelijk of een vast contract hadden. Uit tabel 5.12 blijkt dat de gemiddelde duurtijd in werkloosheid iets langer is voor vaste werknemers dan voor tijdelijke werknemers maar dat dit verschil niet significant is. Hypothese 9 wordt niet bevestigd. Tijdelijke werknemers hebben geen kleinere kans op langdurige werkloosheid dan vaste werknemers. We willen hier bovendien ook onderstrepen dat de gemiddelde duurtijd zoals ze in de tabel wordt aangegeven genuanceerd dient te worden. Aangezien de respondenten slechts jaarlijks worden bevraagd is de minimum duurtijd in een arbeidsmarktpositie (zoals hier in werkloosheid) één jaar. De cijfers zijn een overschatting van de werkelijkheid.

**Tabel 5.12** De gemiddelde duurtijd in werkloosheid na vast of tijdelijk werk (n=193)

	Tijdelijke werknemers	Vaste werknemers
Gemiddelde duurtijd in werkloosheid	1,5	1,8

F=2.856, p=.176.

We gaan ook na of tijdelijke werknemers na werkloosheid een grotere kans hebben om terug in tijdelijk werk te belanden. In tabel 5.13 geven we weer welk aandeel van tijdelijke en vaste werknemers na werkloosheid 1) een baan vinden, 2) een vaste baan vinden en 3) een tijdelijke baan vinden.

**Tabel 5.13** De kans om na werkloosheid in tijdelijk werk terecht te komen. Verschillen tussen vaste en tijdelijke werknemers (n=193)

	Tijdelijke werknemers	Vaste werknemers
<b>Transitie naar werk</b>		
Geen transitie naar werk	78.95%	83.82%
Transitie naar werk	21.05%	16.18%
Chi <sup>2</sup> = 0.6580, p=0.4173	100%	100%
<b>Transitie naar vast werk</b>		
Geen transitie naar vast werk	91.23%	87.50%
Transitie naar vast werk	8.77%	12.50%
Chi <sup>2</sup> =0.5527, p=0.4572	100%	100%
<b>Transitie naar tijdelijk werk</b>		
Geen transitie naar tijdelijk werk	87.72%	96.32%
Transitie naar tijdelijk werk	12.28%	3.68%
Chi <sup>2</sup> =5.0996 p=.0239	100%	100%

Uit de tabel komt naar voor dat er geen significant verschil is tussen vaste en tijdelijke werknemers in de mate waarin ze een baan vinden en in de mate waarin ze een vaste baan vinden. We merken dat een groter aandeel van de vaste werknemers aan een vaste baan geraakt, maar dit verschil is niet significant. We vinden wel een significant verband wanneer we kijken naar de mate waarin beide groepen een tijdelijke baan vinden. Een groter aandeel van de tijdelijke werknemers komt na werkloosheid weer in een tijdelijke baan terecht. Dit bevestigt hypothese 10. Onderzoek van Chalmers & Kalb (2000) komt tot een gelijkaardige vaststelling. Hiervoor zijn twee verklaringen mogelijk. Als werkloosheid een periode tussen twee tijdelijke contracten vormt, hebben tijdelijke werknemers een hoge kans om na werkloosheid weer met een tijdelijk contract aan de slag te gaan. Wanneer dit voor de meeste tijdelijke werknemers zo zou zijn, zou de duurtijd in werkloosheid van tijdelijke werknemers echter significant lager moeten liggen dan die van de vaste werknemers. Dit is evenwel niet het geval. Een tweede verklaring leunt aan bij de idee van segmenteringstheorieën dat mobiliteit tussen verschillende segmenten op de arbeidsmarkt gering is. Door deze geringe mobiliteit hebben tijdelijke werknemers het moeilijk om over te stappen naar het reguliere arbeidsmarktsegment.

## 9. Besluit

De resultaten tonen aan dat de segmenteringshypothese en de springplankhypothese niet diametraal tegenover elkaar kunnen worden geplaatst. Er gaat van tijdelijke arbeid geen éénduidig effect uit. De resultaten geven aan dat het voordeliger is om een tijdelijke baan te aanvaarden dan om werkloos te blijven. Tijdelijke werknemers hebben immers een grotere kans om de sprong te maken

naar een vast contract dan werklozen. Deze vaststelling ligt in de lijn van de springplankhypothese. Niet alle tijdelijke werknemers kunnen echter de sprong maken naar een vast contract. Dit hangt vooral af van de ontslagbescherming van vaste werknemers en van de duurtijd in tijdelijk werk. Hoe sterker de ontslagbescherming van vaste werknemers, hoe kleiner de kans op een vast contract. Bij sterke ontslagbescherming van vaste werknemers, vindt de segmenteringshypothese eerder ondersteuning. Sterkere ontslagbescherming van vaste werknemers verhindert de mobiliteit tussen arbeidsmarktsegmenten. De relatie tussen de institutionele context en de transitiekansen van tijdelijke werknemers werd reeds in eerder onderzoek gesuggereerd. Zo vonden Alba-Ramirez (1998), Amuedo-Do-rantes en Güell & Petrongolo (2003) bevestiging voor de segmenteringshypothese in Spanje en verklaarden dit door te verwijzen naar de strenge ontslagreglementering voor de vaste werknemers.

Een andere vaststelling nuanceert eveneens de idee dat tijdelijk werk een ideaal integratiemechanisme op de arbeidsmarkt vormt. Werklozen die via tijdelijk werk de arbeidsmarkt betreden en de sprong naar vast werk niet kunnen maken, vormen een risicogroep op de arbeidsmarkt. Hun risico op werkloosheid is namelijk groter dan dat van werklozen die onmiddellijk via een vaste baan de arbeidsmarkt betreden. Vast werk biedt nog steeds een grotere arbeidsmarktbescherming.

Tot slot tonen de resultaten ook aan dat tijdelijke werknemers meer kans hebben om na werkloosheid opnieuw in tijdelijk werk te belanden. Ook deze vaststelling sluit aan bij de idee van de segmenteringstheorieën dat de mobiliteit tussen arbeidsmarktsegmenten vaak gering is.



---

## **HOOFDSTUK 6**

### **BIJKOMENDE OPLEIDING EN DE**

### **ARBEIDSMARKTKANSEN VAN TIJDELIJKE**

### **WERKNEMERS**

Zowat elk onderzoeksverslag of opiniestuk over opleidingsbeleid begint met de vaststelling dat er eigenlijk geen discussie bestaat over het belang van levenslang, nu ook 'levensbreed', leren (Ramioul, 1999). Onder meer de OESO en het Europa van de Richtsnoeren bedienen zich in dat verband steeds gretiger van het *employability*-jargon. 'Employability' verwijst naar de duurzame inzetbaarheid van werknemers op de arbeidsmarkt, ofwel het vermogen van werknemers om werk te behouden en werk te verkrijgen (Delsen, 1998). Nu het levenslange dienstverband bij dezelfde werkgever aan belang verliest, zo wordt geargumenteed, moet werkzekerheid op een andere manier worden gegarandeerd (Arthur & Rousseau, 2001). 'Life-long employability' wordt in dat opzicht als alternatief voor het aloude 'life-long employment' naar voor geschoven (Gasperz & Ott, 1996; Ramsey, 1998; Waterman et al., 1994). Een geslaagde loopbaan wordt verzekerd door het bezitten en ontwikkelen van de juiste capaciteiten om voortdurend inzetbaar te zijn op de interne en externe arbeidsmarkt. Daarbij wordt het belang van voortdurende scholing sterk benadrukt. In de huidige kenniseconomie is 'levenslang leren' en 'blijven' immers van essentieel belang om de inzetbaarheid te waarborgen en iemands arbeidsmarktkansen te behouden of te vergroten (de Wolff et al., 2003).

Vanuit deze redenering hoeft het gebrek aan werkzekerheid waarmee tijdelijke werknemers worden geconfronteerd dan ook geen probleem te zijn. Als tijdelijke werknemers hun employability kunnen garanderen en verruimen, vergroten ze hun kansen om een stevige positie op de arbeidsmarkt te bekleden. 'Levenslang leren' zou voor tijdelijke werknemers dan een manier kunnen zijn om hun arbeidsmarktbescherming te verhogen en bestaande schotten tussen arbeidsmarktsegmenten te doorbreken (Schömann & Becker, 2002).

In dit hoofdstuk willen we deze veronderstellingen empirisch toetsen. Inzicht in de samenhang tussen (bijkomende opleiding) en de arbeidsmarktkansen van tij-

delijke werknemers is van nut voor toekomstige beleidsbeslissingen. Als (bijkomende) opleiding een manier blijkt te zijn om de arbeidsmarktkansen van tijdelijke werknemers te vergroten, dan zouden beleidsmaatregelen erop gericht moeten zijn om gelijke opleidingskansen voor tijdelijke en vaste werknemers te garanderen. Als dit echter niet het geval zou zijn, dan moet het beleid op zoek gaan naar andere manieren om de schotten op de gesegmenteerde arbeidsmarkt te doorbreken.

## 1. Onderzoeksvragen en hypothesen

In het vorige hoofdstuk onderzochten we de mate waarin tijdelijke arbeid de mobiliteit tussen werkloosheid en vaste tewerkstelling beïnvloedt en de schotten tussen 'insiders' en 'outsiders' op de arbeidsmarkt wegneemt. Twee hypothesen worden in deze discussie vaak als opponenten tegenover elkaar geplaatst. De 'springplankhypothese' beweert dat tijdelijke arbeid de schotten tussen insiders en outsiders op de arbeidsmarkt zou wegnemen omdat tijdelijke arbeid functioneert als een integratiemechanisme voor werklozen naar een volwaardige 'vaste' job. De 'segmenteringshypothese' oppert echter dat tijdelijke arbeid deel uitmaakt van het secundaire segment op de arbeidsmarkt van waaruit de overstap naar een vaste baan vaak moeilijk te maken is. De resultaten uit het vorige hoofdstuk maakten duidelijk dat deze segmenteringshypothese en de springplankhypothese niet diametraal tegenover elkaar kunnen worden geplaatst.

Ter ondersteuning van de springplankhypothese tonen de resultaten aan dat het voordeliger is om een tijdelijke baan te aanvaarden dan om werkloos te blijven. Tijdelijke werknemers hebben immers een grotere kans om de sprong te maken naar een vast contract dan werklozen.

De resultaten getuigen echter eveneens van bestaande segmenteringspatronen op de arbeidsmarkt. Ten eerste geven ze aan dat het segment van tijdelijke banen inderdaad minder zekerheid kent dan dat van de vaste banen. Tijdelijke werknemers hebben namelijk een groter risico op werkloosheid dan vaste werknemers. Bovendien hebben tijdelijke werknemers een grotere kans om na werkloosheid weer in tijdelijk werk te belanden. Verder blijkt de mobiliteit tussen het 'secundaire' segment van tijdelijke 'onzekere' banen en het 'primaire' segment van vaste banen met meer werkzekerheid vaak nog gering te zijn. Veel tijdelijke werknemers kunnen de sprong naar een vast contract immers niet maken. Bepaalde tijdelijke werknemers zitten bijgevolg gevangen in het segment van tijdelijke banen. Tijdelijke arbeid wordt voor hen een 'val'.

In dit hoofdstuk willen we onderzoeken wat de invloed is van het volgen van (bijkomende) opleiding op deze arbeidsmarktmechanismen. Meer specifiek willen we een antwoord formuleren op de volgende onderzoeksvragen.



De eerste onderzoeksvraag leunt aan bij de springplankhypothese:

1. Is opleiding, naast tijdelijk werk, een alternatief integratiemechanisme voor werklozen op de arbeidsmarkt?

De tweede onderzoeksvraag sluit aan bij de segmenteringsgedachte:

2. Doorbreekt opleiding de vaak geringe mobiliteit tussen het arbeidsmarktsegment van tijdelijke banen en dat van vaste banen?
  - Verhoogt opleiding de kans van tijdelijke werknemers op een vast contract?
  - Vermindert opleiding het verschil in risico op werkloosheid tussen tijdelijke werknemers en vaste werknemers?

In de volgende paragrafen verfijnen we deze onderzoeksvragen naar enkele specifieke, te toetsen hypothesen.

### **1.1 Onderzoeksvraag 1: Opleiding als integratiemechanisme voor werklozen**

We gaven al meermaals aan dat opleiding wordt verondersteld iemands employability te vergroten. Vanuit die gedachte is het interessant na te gaan in welke mate opleiding de arbeidsmarktkansen van werklozen verhoogt. We weten uit het vorige hoofdstuk dat tijdelijke arbeid als een integratiemechanisme voor werklozen kan functioneren. Toch moeten we deze vaststelling enigszins nuanceren. De gegevens tonen immers ook aan dat niet alle werklozen via tijdelijk werk aan een vaste baan geraken. De werklozen die via tijdelijke arbeid de arbeidsmarkt betreden en de overstap naar een vaste baan niet kunnen maken, blijven een risicogroep op de arbeidsmarkt. Hun risico op werkloosheid is immers groter dan dat van diegenen die onmiddellijk via een vaste baan de arbeidsmarkt betreden. Vast werk biedt nog steeds een grotere arbeidsmarktbescherming. De vraag rijst dan ook of het niet voordeliger is voor werklozen om opleiding te volgen en zo hun kansen op vast werk te verhogen dan om eerst via een tijdelijke baan aan de slag te gaan.

Om een antwoord op deze vraag te formuleren moeten we twee zaken onderzoeken. Ten eerste moeten nagaan of opleiding de kansen van werklozen op vast werk daadwerkelijk verhoogt. Ten tweede moeten we onderzoeken of er een verschil is in de kans op vast werk tussen werklozen die opleiding volgen en werklozen die via een tijdelijke baan de arbeidsmarkt betreden.

#### **1.1.1 Deel 1: Verhoogt opleiding de kansen van werklozen op een vast contract?**

Empirische resultaten over het verband tussen het volgen van opleiding en de transitie van werkloosheid naar werk spreken elkaar tegen. Magnac (2000) en

Schömann & Becker (2002) komen tot de conclusie dat training programma's geen effect hebben op de mogelijkheid van werklozen om een stabiele baan te verwerven. Card & Sullivan (1988) vinden daarentegen een duidelijk effect van gesubsidieerde trainingsprogramma's op de kans op werk van werklozen. Lechner (2000) en Gerfin & Lechner (2002) vinden dan weer een negatief effect van deelname aan opleidingsprogramma's op de latere tewerkstellingskansen van werklozen. Dit effect zwakt af na verloop van tijd.

Op basis van enkele theoretische argumenten kunnen we een positief verband tussen opleiding en de tewerkstellingskansen van werklozen vermoeden. De argumenten om opleiding te beschouwen als een manier om de employability te vergroten zijn grotendeels gebaseerd op de Human Capital Theorie (Becker, 1964). Volgens de Human Capital Theorie verhogen opleiding en training iemands productiviteit en bijgevolg ook iemands arbeidsmarktkansen. Vanuit die redenering, kunnen we veronderstellen dat bijkomende opleiding de potentiële productiviteit van werklozen verhoogt. Daardoor vergroten ze hun mogelijkheden op de arbeidsmarkt en hebben ze dus een grotere kans op een vast contract.

Een alternatieve theoretische argumentatie voor het verband tussen opleiding en arbeidsmarktkansen sluit aan bij de job-competition theorie (Thurow, 1975). De job-competition theorie vertrekt van de veronderstelling dat banen zich onderscheiden door de opleidingskansen die ze bieden. Werknemers zullen, volgens deze theorie, bij voorkeur op zoek gaan naar jobs met meer opleidingsmogelijkheden en werkgevers zullen bij voorkeur werknemers kiezen met de gepaste opleidbaarheid ('trainability'). De opleidbaarheid van individuen bepaalt bijgevolg hun positie in de 'labor queue', of de wachtrij voor bepaalde jobs. Aangezien de opleidbaarheid van individuen moeilijk rechtstreeks te meten is, worden bepaalde achtergrondkarakteristieken vaak als signaal gebruikt (Spence, 1973). Zo kan iemand die reeds bijkomende opleiding heeft gevolgd, getuigen van een grotere (potentiële) opleidbaarheid. Het volgen van opleiding functioneert dan als een signaal van 'trainability' naar toekomstige werkgevers. Werklozen die bijkomende opleiding volgen, kunnen zo naar voor schuiven in de 'labor queue'. Dit verhoogt hun kansen op een vast contract.

Zowel de human capital theorie als de job-competition theorie, leiden tot de volgende hypothese over de impact van bijkomende opleiding op de arbeidsmarktkansen van werklozen:

*Hypothese 1* Werklozen die opleiding volgen, hebben een hogere kans op een vast contract dan werklozen die geen opleiding volgen

1.1.2 Deel 2: Is er een verschil in de kans op vast werk tussen werklozen die opleiding volgen en werklozen die via een tijdelijke baan de arbeidsmarkt betreden?

Gerfin & Lechner (2002) onderzochten de impact van het actieve arbeidsmarktbeleid dat vanaf eind jaren '90 in Zwitserland wordt gevoerd. Dit actieve arbeidsmarktbeleid bestaat uit verschillende programma's: 1) opleidingsprogramma's, 2) tewerkstellingsprogramma's en 3) loonsubsidies voor tijdelijk werk. Het verschil tussen 2) en 3) is dat tewerkstellingsprogramma's buiten de reguliere arbeidsmarkt plaatsgrijpen. Loonsubsidies voor tijdelijk werk betreffen tijdelijke banen op de reguliere arbeidsmarkt. De resultaten geven aan dat het geven van loonsubsidies voor tijdelijk werk het meest doeltreffende programma is en een duidelijke positieve impact heeft op de latere tewerkstellingskansen van werklozen. Van bepaalde opleidingsprogramma's gaat daarentegen zelfs een negatief effect uit. Een mogelijke verklaring hiervoor is dat deelname aan opleidingsprogramma's de zoektocht naar werk tijdelijk kan stilleggen. Hoewel dit negatieve effect op lange termijn inderdaad afzwakt, tonen de resultaten aan dat het positieve effect van loonsubsidies voor tijdelijk werk blijft domineren.

Het gunstiger effect van tijdelijk werk op de tewerkstellingkansen van werklozen kan tevens verklaard worden vanuit enkele theoretische kaders die we in het vorige hoofdstuk reeds aanhaalden. We zetten ze nog even op een rijtje.

*Signalen.* Een eerste argument vertrekt van signaaltheorieën en stelt dat een tijdelijke baan iemand de kans geeft om zijn of haar capaciteiten te demonstreren aan toekomstige werkgevers (Chalmers & Kalb, 2001). Dit signaal kan de kans op een vaste baan verhogen.

*Stigma.* Een tweede argument is eveneens gebaseerd op signaaltheorieën. Werkloos zijn zou een negatief signaal betekenen naar toekomstige werkgevers. Een tijdelijke baan aanvaarden is een manier om dit stigma te ontwijken. Gray (2002) vond bijvoorbeeld dat werkzoekenden de vooroordelen van werkgevers over hun arbeidsverleden kunnen omzeilen door uitzendarbeid te aanvaarden. Vaak nemen werkgevers uitzendkrachten in dienst zonder te weten of ze voordien werkloos zijn geweest.

*Sociaal netwerk.* Een derde argument is gebaseerd op de theorie over sociale netwerken (Granovetter, 1974; Strathdee, 2001). Persoonlijke contacten worden gezien als een belangrijk kanaal om informatie over toekomstige banen te vergaren. Aangezien veel sociale contacten tot stand komen via het werk, wordt er verondersteld

dat tijdelijke werknemers vaak een groter sociaal netwerk hebben dan werklozen. Zo kan tijdelijk werk de verdere arbeidsmarktkansen verbeteren.

*Betere informatie.* De informatie-economie gaat ervan uit dat de arbeidsmarkt imperfect is omdat de verschillende partijen niet steeds over volledige informatie beschikken. Zo kunnen werkzoekenden onvoldoende informatie hebben over de werkomstandigheden bij toekomstige werkgevers. Wie als werkloze een baan zoekt, maakt weinig kans om voldoende kennis te verwerven over toekomstige werkomstandigheden. Een tijdelijke baan aanvaarden kan een betere strategie zijn om deze informatie te verzamelen. Dit kan uiteindelijk leiden tot een betere jobkeuze en zo de kans op latere werkloosheid verkleinen (Korpi & Levin, 2001).

Deze argumenten doen vermoeden dat het voordeliger kan zijn om via tijdelijke arbeid de arbeidsmarkt te betreden dan om als werkloze in een opleidingsprogramma te stappen.

*Hypothese 2*    *Werklozen die opleiding volgen hebben een kleinere kans op een vast contract dan werklozen die via tijdelijk werk de arbeidsmarkt betreden.*

## **1.2 Onderzoeksvraag 2: Opleiding als remedie tegen de segmentering tussen vaste en tijdelijke werknemers**

Onderzoeksvraag 2 (cfr. supra) wil nagaan of opleiding de vaak geringe mobiliteit tussen het arbeidsmarktsegment van tijdelijke banen en dat van vaste banen doorbreekt. Over opleiding en tijdelijke arbeid is onderhand wel al het één en het ander onderzocht en geschreven. De meeste studies gaan na of tijdelijke werknemers dezelfde opleidingskansen krijgen als vaste werknemers (o.a. Arulampalam & Booth, 1998; Booth et al., 2002; Forrier & Sels, 2003; OECD, 1999, Oosterbeek, 1998). Deze studies geven veelal aan dat tijdelijke werknemers minder opleidingskansen krijgen dan vaste werknemers. Nollen (1996, p. 569) concludeert dat tijdelijke werknemers “do not acquire the training, experience or career development that are necessary to build their human capital for future employability”. Steijn & Need (2003) onderstrepen dat het logische gevolg daarvan is dat een eenmaal bestaande achterstand in kwalificaties op niet-flexibele werknemers nog moeilijk is in te halen. Door de lagere opleidingskansen van tijdelijke werknemers wordt de segmentering tussen vaste en tijdelijke werknemers versterkt, luidt hun redenering. Omgekeerd houdt deze bewering in dat het volgen van opleiding een mogelijkheid zou kunnen zijn om de bestaande schotten tussen arbeidsmarktsegmenten weg te nemen. Wanneer tijdelijke werknemers betere opleidingskansen zouden krijgen, zouden ze, vanuit die denkwijze, sneller een stevige positie op de arbeidsmarkt kunnen bekleden. Weinig of geen onderzoek bestudeert echter in welke mate (bijkomende) opleiding de arbeidsmarktpositie van tijdelijke werknemers daadwerkelijk verbetert.

Als we redenering van de human capital theorie en de job competition theorie doortrekken, dan kunnen we vermoeden dat opleiding ook de positie van tijdelijke werknemers verstevigt. Dit leidt tot volgende hypothesen:

*Hypothese 3 Tijdelijke werknemers die hebben deelgenomen aan opleiding hebben een hogere kans op een vast contract dan tijdelijke werknemers die niet hebben deelgenomen aan opleiding*

*Hypothese 4 Tijdelijke werknemers die hebben deelgenomen aan opleiding hebben een lagere kans op werkloosheid dan tijdelijke werknemers die niet hebben deelgenomen aan opleiding*

Als opleiding een middel is om de achterstand in kwalificaties op niet flexibele werknemers in te halen (Steijn & Need, 2003), zou dit de kloof tussen flexibele en niet-flexibele werknemers ook moeten helpen dichten. We onderzoeken daarom eveneens de volgende hypothese:

*Hypothese 5 Het risico op werkloosheid verschilt niet tussen tijdelijke werknemers die hebben deelgenomen aan opleiding hebben en vaste werknemers die niet hebben deelgenomen aan opleiding*

Bovenstaande theoretische argumenten veronderstellen dat opleiding een rechtstreekse impact heeft op de arbeidsmarktkansen. We kunnen ons echter de vraag stellen of de toestandswijziging na het volgen van opleiding effectief het gevolg is van de deelname aan opleiding. Een alternatieve verklaring kan zijn dat enkel die werknemers die toch al kans maakten op een positieverbetering (bv. een vast contract) aan opleiding mochten deelnemen. Verschillende theoretische argumenten sterken deze veronderstelling.

Tijdelijk werk kan gebruikt worden als screeningsinstrument – om toekomstige 'insiders' te screenen alvorens ze een vast contract aan te bieden- of als flexibiliteitsinstrument – om schommelingen in de productie op te vangen (Korpi & Levin, 2001). We kunnen veronderstellen dat werkgevers eerder geneigd zullen zijn om te investeren in opleiding van tijdelijke werknemers die ze screenen voor een vast contract dan in die van tijdelijke werknemers die om flexibiliteitsredenen aan het werk zijn. Zo geven Acemoglu & Pischke (1999) aan dat er een negatief verband bestaat tussen de bedrijfsinvestering in opleiding en de kans dat werknemers het bedrijf verlaten. Autor (2001) argumenteert bovendien dat training het 'screenen' van werknemers kan bevorderen. Door training te koppelen aan het testen van vaardigheden, kunnen bedrijven de capaciteiten van de werknemers in opleiding screenen. Beide argumenten geven aan dat tijdelijke werknemers die worden gescreend voor vast werk meer opleiding krijgen dan tijdelijke werknemers die om andere redenen worden aangenomen. Een versterkend argument hiervoor is

tevens dat deze tijdelijke werknemers ook meer carrièrekansen binnen het bedrijf voor ogen hebben. Investeren in (bedrijfsspecifieke) kennis is dan ook meer rendabel voor deze groep. De stelling dat flexibel werk vooral beperkt blijft tot gestandaardiseerde banen die weinig training vragen en weinig loopbaanperspectieven bieden (Atkinson, 1984) versterkt deze veronderstelling.

Dit leidt tot de volgende hypothese:

*Hypothese 6 Tijdelijke werknemers die opleiding volgen die georganiseerd of gefinancierd wordt door de werkgever hebben een hogere kans op een vast contract*

*Hypothese 7 Tijdelijke werknemers die opleiding volgen die georganiseerd of gefinancierd wordt door de werkgever hebben een lagere kans op werkloosheid*

## **2. Data**

We maken gebruik van 7 golven van de Panel Survey van de Belgische Huishoudens (PSBH). Deze survey werd voor het eerst uitgevoerd in 1992 en werd sindsdien jaarlijks herhaald. Momenteel zijn de data beschikbaar van 1992 tot en met 2000. In 1994 werd de PSBH gekoppeld aan het European Community Household Panel (ECHP). Daardoor werden enkele enquêtevragen gewijzigd en andere toegevoegd. Daarom gebruiken we enkel de gegevens van 1994 tot 2000. De PSBH-enquête verzamelt zowel individuele als huishoudgegevens bij een representatieve steekproef van ongeveer 4400 huishoudens. In onze analyses baseren we ons op de individuele gegevens. Respondenten die doorheen de tijd grote inconsistenties in hun antwoorden vertonen, laten we uit de steekproef. We gebruiken de Belgische data en niet enkel de data van de Vlaamse respondenten. We opteerden hiervoor omdat de groep 'tijdelijke werknemers' anders te klein is om zinvolle analyses mee te doen. We nemen in de analyses wel telkens de regio als een controlevariabele op.

We definiëren tijdelijke werknemers als werknemers die meer dan 15 uur per week werken via een tijdelijke betrekking. Dit kunnen o.a. werknemers met een contract van bepaalde duur, een contract van bepaald werk of uitzendkrachten zijn. De data laten echter niet toe om deze groepen afzonderlijk in de analyses op te nemen. Vaste werknemers zijn werknemers die meer dan 15u per week werken en vast benoemd zijn (overheidssector) of een contract voor onbepaalde duur hebben (privé-sector). De verdeling per golf van tijdelijke en vaste werknemers volgens geslacht en leeftijd kan worden geraadpleegd in Tabel 6.1 van het vorige hoofdstuk.

### 3. Variabelen

We nemen de volgende variabelen op in onze analyses.

#### 3.1 Afhankelijke variabelen

We onderzoeken volgende arbeidsmarkttransities:

1. de transitie van tijdelijk werk of werkloosheid naar vast werk
2. de transitie van tijdelijk of vast werk naar werkloosheid

Als afhankelijke variabele kijken we bijgevolg naar de kans op een bepaalde *arbeidsmarktpositie*. Voor elke golf bepalen we de arbeidsmarktpositie waarin de respondent zich op dat moment bevond. Indien iemand meerdere arbeidsmarktposities combineert, nemen we in onze analyse enkel de meest belangrijke positie mee<sup>19</sup>.

#### 3.2 Onafhankelijke variabelen

De centrale verklarende variabelen die worden opgenomen in onze analyses zijn de volgende:

*Deelname aan opleiding.* Via een dummy variabele maken we een onderscheid tussen diegenen die (bijkomende) opleiding hebben gevolgd en diegenen die dat niet hebben gedaan. Wie bijkomende opleiding heeft gevolgd heeft ‘ja’ geantwoord op een van de volgende vragen: 1) “Heeft u in het afgelopen jaar een beroepsopleiding, -training gevolgd, deeltijdse en korte opleiding inbegrepen?” en/of 2) Heeft u in het afgelopen jaar taalcursussen gevolgd of een andere volwassenopleiding?”

*Werkgeversopleiding.* Via een dummy variabele onderscheiden we diegenen die opleiding krijgen op initiatief van hun werkgever van de andere opleidingsdeelnemers. We doen dit op basis van antwoorden op de vraag: “Werd deze cursus door uw werkgever georganiseerd of betaalde hij ervoor?”

Daarnaast nemen we in de analyses ook dezelfde onafhankelijke variabelen op als in het vorige hoofdstuk:

Om de *duurtijd in een bepaalde arbeidsmarktpositie* te berekenen, kijken we naar het aantal golven (=jaren) waarin de respondent een bepaalde arbeidsmarktpositie bekleedt. De duurtijd in een arbeidsmarktpositie kan gaan van 1 tot 7 (is het maximaal aantal golven van PSBH in deze studie).

---

<sup>19</sup> In de PSBH enquête wordt gevraagd naar het hoofdberoep of de hoofdactiviteit

*Statuut.* We maken in onze analyse het onderscheid tussen arbeiders, bedienden en kaderleden<sup>20</sup>.

*Sector.* Via een dummy variabele maken we het onderscheid tussen werknemers in de publieke en in de private sector.

*Vroeger werkloos.* We gebruiken een dummy variabele die aangeeft of iemand werkloos was vlak voor zijn tijdelijke of vaste baan.

*Geslacht.* Een dummyvariabele maakt het onderscheid tussen mannen en vrouwen.

*Leeftijd.* We onderscheiden drie leeftijdsgroepen: 1) diegenen jonger dan 30 jaar, 2) de 31-45 jarigen en 3) de 46-65 jarigen.

*Opleidingsniveau.* We maken het onderscheid tussen 3 opleidingsniveaus: laag-, midden- en hooggeschoold. Laaggeschoolden hebben maximaal een diploma lager secundair onderwijs. Middengeschoold hebben als hoogste diploma hoger secundair onderwijs. Hooggeschoolden hebben een diploma hoger onderwijs of universiteit.

*Organisatiegrootte.* We onderscheiden 3 organisatiegroottes. Kleine ondernemingen hebben minder dan 20 werknemers. In middelgrote ondernemingen werken er tussen de 20 en de 99 werknemers. Grote ondernemingen stellen 100 werknemers of meer te werk.

*Regio.* We nemen een variabele mee die aangeeft in welk gewest de respondent woont: Vlaanderen, Wallonië of Brussel.

## **4. Resultaten**

In het eerste deel van wat volgt gaan we na of opleiding, naast tijdelijk werk, een alternatief integratiemechanisme is voor werklozen (onderzoeksvraag 1). In het tweede deel analyseren we of opleiding de segmentering tussen vaste en tijdelijke werknemers kan doorbreken (onderzoeksvraag 2).

### **4.1 Onderzoeksvraag 1: Opleiding als integratiemechanisme voor werklozen**

Om na te gaan of opleiding, naast tijdelijke arbeid, als een alternatief integratiemechanisme voor werklozen functioneert, moeten we eerst onderzoeken of opleiding de kans op een vast contract verhoogt voor werklozen. De resultaten staan in tabel 6.1. Daaruit blijkt dat werklozen die opleiding hebben gevolgd inderdaad een hogere kans hebben op een vast contract dan werklozen die niet aan opleiding

---

<sup>20</sup> De meeste kaderleden in België werken ook met een bediendestatuuut en genieten dus dezelfde bescherming als de bedienden.



hebben deelgenomen. Hypothese 1 wordt bevestigd. Andere verklarende variabelen zijn 1) het geslacht – mannelijke werklozen hebben meer kans op een vast contract dan vrouwelijke werklozen – 2) de leeftijd – jongeren hebben een grotere kans om via vast werk toe te treden tot de arbeidsmarkt, oudere werklozen maken dan weer significant minder kans op vast werk – 3) de scholingsgraad – hoger opgeleiden hebben een grotere kans op vast werk – 4) de regio – Vlaamse werklozen kunnen sneller de overstap maken naar een vast contract dan hun soortgenoten in Wallonië en Brussel – en ten slotte 5) de werkloosheidsduur – langdurige werkloosheid verlaagt de kans op vast werk.

In bijkomende analyses hebben we tevens onderzocht of het type opleiding een verschil maakt. Daarbij volgen we de indeling die in de PSBH data wordt gemaakt en maken we een onderscheid tussen 1) beroepsopleiding in een school voor specifieke beroepsopleiding (eventueel in het kader van een tweeledig opleidingsstelsel zowel in een bedrijf als op een school), 2) cursussen in het kader van een tewerkstellingsprogramma, 3) taalcursus of 4) een andere volwassenopleiding. We vonden geen effect van het type opleiding op de kans op een vast contract.

In het tweede model in tabel 6.1 kijken we naar de factoren die de transitie van werkloosheid naar tijdelijk werk beïnvloeden. Daaruit blijkt dat deelname aan opleiding niet samengaat met een hogere kans op tijdelijk werk. Een mogelijke verklaring zou kunnen zijn dat werklozen die opleiding hebben gevolgd sneller rechtstreeks de overstap kunnen maken naar een vaste baan en de (vaak minder wenselijke) omweg via tijdelijk werk dus niet hoeven te maken. Andere variabelen van invloed zijn de leeftijd, het opleidingsniveau en de werkloosheidsduur. Ook hier toonden bijkomende analyses geen verband aan tussen het type opleiding en de kans op een tijdelijk contract.

**Tabel 6.1** Discreet duurmodel van de transitie van werkloosheid naar vast of naar tijdelijk werk

	Transitie naar vast werk			Transitie naar tijdelijk werk		
	St. Coëff.	Odds ratio	p	St. Coëff.	Odds ratio	p
Intercept	-2.829		.000***	-3.560		.000***
Man	0.911	2.489	.000***	0.240	1.271	0.224
Leeftijd <sup>1</sup> :						
=30 jaar	0.502	1.652	.001**	1.095	2.990	.000***
46-65 jaar	-1.193	0.303	.000***	-1.011	0.364	.006**
Opleidingsniveau <sup>2</sup>						
Middenge- school	0.259	1.295	.190	0.447	1.564	.048*
Hoogge- school	0.565	1.760	.0174*	1.286	3.620	.000***
Vlaanderen	0.415	1.514	.0196*	0.244	1.276	.217
Opleiding gevolgd	0.419	1.520	.0323*	0.294	1.342	.1643
Duur in werkloos- heid	-0.371	0.689	.000***	-0.172	0.842	.048*
N:persoon-jaarob- servaties	2432			2432		
Aantal events	153			128		
Chi <sup>2</sup>	134.7938			125.7058		
Sign.	.000***			.000***		

1: 31-45 jarigen als referentiecategorie; 2: laaggeschoolden als referentie categorie.

Bron: PSBH (1994-2000)

Daarnaast willen we ook nagaan of er een verschil is in de kans op vast werk tussen werklozen die opleiding volgen en werklozen die via een tijdelijke baan de arbeidsmarkt betreden. Daartoe vergelijken we de kansen op vast werk van vier groepen: 1) werklozen die geen opleiding volgden, 2) werklozen die wel opleiding volgden, 3) werklozen die via een tijdelijke baan de arbeidsmarkt betraden en geen opleiding volgden (als tijdelijke werknemer) en 4) werklozen die via een tijdelijke baan de arbeidsmarkt betraden en wel opleiding volgden. De resultaten zijn weergegeven in tabel 6.2.

**Tabel 6.2** Vergelijking tussen tijdelijke arbeid en opleiding als integratiemechanismen voor werklozen. Discreet duurmodel van de transitie van tijdelijk werk of werkloosheid naar vast werk

	St. Coëff.	Odds ratio	p
Intercept	-1.832		.000***
Man	0.774	2.168	.000***
Leeftijd <sup>1</sup> :			
=30 jaar	0.366	1.442	.0162*
46-65 jaar	-0.958	0.384	.000***
Opleidingsniveau <sup>2</sup>			
Middengeschoold	0.111	1.118	.504
Hooggeschoold	0.194	1.214	.309
Vlaanderen	0.259	1.296	.06
Duur in de arbeidsmarktpositie	-0.370	0.691	.000***
Arbeidsmarktpositie <sup>3</sup> :			
Werkloos en geen bijkomende opleiding	-0.730	0.598	.000***
Tijdelijk baan (na werkloosheid) en geen opleiding	0.363	1.784	.005**
Tijdelijke baan (na werkloosheid) en opleiding	0.583	2.224	.000***
N: persoon-jaarobservaties	2835		
Aantal events	255		
Chi <sup>2</sup>	242.927		
Sign.	.000***		

1: 31-45 jarigen als referentiecategorie; 2: laaggeschoolden als referentie categorie; 3: werkloos en deelgenomen aan opleiding als referentie categorie.

Bron: PSBH (1994-2000)

De resultaten in tabel 6.2 geven aan dat werklozen die opleiding volgen een kleinere kans hebben op een vast contract dan werklozen die via tijdelijk werk de arbeidsmarkt betreden. Hypothese 2 wordt bevestigd. Dit resultaat ligt in de lijn van de bevindingen van Gerfin & Lechner (2002) die stellen dat tijdelijk werk een doeltreffender programma is om de latere tewerkstellingskansen van werklozen te garanderen dan het geven van opleiding. We kunnen ons echter de vraag stellen of de overgang van een vast naar een tijdelijk contract effectief het gevolg is van het uitvoeren van een tijdelijke baan (bijvoorbeeld door de verhoging van het menselijk kapitaal of door het uitbouwen van een netwerk). Een alternatieve verklaring kan zijn dat een aantal werklozen al een vast contract in het vooruitzicht hebben wanneer ze als tijdelijke werknemers aan de slag gaan. Tijdelijke arbeid functioneert immers vaak als screeningsinstrument. Het is dan vooral de doelstelling van tijdelijk werk die de kans op een vast contract bepaalt. Niet elke werkloze die een tijdelijke baan aanvaardt, heeft vanuit die redenering een even grote kans op een vast contract. Vermoedelijk is tijdelijke arbeid dan ook niet voor elke werkloze een ideale manier om de arbeidsmarkt te betreden. Deze veronder-

stelling strookt met de bevindingen uit het vorige hoofdstuk. De PSBH data maken het echter niet mogelijk om in de analyses informatie over de doelstelling van tijdelijk werk mee op te nemen.

## 4.2 Onderzoeksvraag 2: Opleiding als remedie tegen de segmentering tussen vaste en tijdelijke werknemers

In wat volgt willen we nagaan of opleiding de vaak geringe mobiliteit tussen het arbeidsmarktsegment van tijdelijke banen en dat van vaste banen doorbreekt.

*Deelname aan opleiding.* Eerst bekijken we of tijdelijke werknemers die deelnemen aan bijkomende opleiding een hogere kans hebben op een vast contract. Uit model 1 in Tabel 6.3 komt naar voor dat dit niet het geval is. We vinden geen significant effect van de deelname aan opleiding op de kans op een vast contract. Hypothese 3 wordt niet bevestigd. Deze vaststelling ligt in de lijn van bevindingen van eerder onderzoek waarin werd aangetoond dat deelname aan bepaalde vormen van bedrijfsopleiding nauwelijks of niet gevolgd werd door effecten zoals functiewijziging, promotie, loonstijging, wijzigingen in de gepercipieerde baanonzekerheid etc. (Matheus et al., 2001). Factoren die de kans op een vast contract wel significant beïnvloeden zijn 1) of iemand werkloos was voor de tijdelijke baan 2) de organisatiegrootte en 3) de sector. Dit komt overeen met de resultaten uit het vorige hoofdstuk.

In model 2 van tabel 6.3 bekijken we of deelname aan opleiding het risico op werkloosheid vermindert. De resultaten geven aan dat dit niet het geval is. Hypothese 4 wordt niet bevestigd. Tijdelijke werknemers die deelnemen aan opleiding hebben geen significant lager risico op werkloosheid. De factoren die het risico op werkloosheid wel beïnvloeden zijn 1) de leeftijd, 2) het statuut en 3) de regio. Ook de duurtijd in tijdelijk werk speelt een rol. Eerst neemt het risico op werkloosheid af met de duurtijd in tijdelijk werk. De kwadratische term is echter positief, wat aangeeft dat na verloop van tijd het werkloosheidsrisico weer stijgt. Langdurige tijdelijken hebben weer een hoger risico op werkloosheid. Deze vaststellingen komen overeen met de bevindingen uit het vorige hoofdstuk.

**Tabel 6.3** De samenhang tussen deelname aan opleiding en arbeidsmarkttransities van tijdelijke werknemers. Een discreet duurmodel

	Transitie naar een vast contract			Transitie naar werkloosheid		
	St. Coëff.	Odds ratio	p	St. Coëff.	Odds ratio	p
Intercept	-1.271		.0496*	0.036		0.975
Man	0.277	1.320	.155	-0.557	0.573	0.098
Leeftijd <sup>1</sup> :						
=30 jaar	-0.065	0.937	.755	0.798	2.222	0.037*
46-65 jaar	-0.407	0.665	.367	0.886	2.425	0.183
Statuut <sup>2</sup> :						
Bediende	0.128	1.136	.574	-0.902	0.406	0.010*
Kaderlid	0.447	1.564	.188	-1.937	0.144	0.068
Werkloos voorheen	-0.407	0.665	.032*	0.548	1.730	0.100
Organisatiegrootte <sup>3</sup> :						
Midden	-0.824	0.439	.001**	0.429	1.536	0.241
Groot	-0.160	0.852	.468	-0.411	0.663	0.304
Private sector	1.252	3.497	.000***	0.095	1.099	0.785
Vlaanderen	0.033	1.034	.860	-0.831	0.436	.011*
Duurtijd in tijdelijk werk:						
Duur	-0.185	0.831	.774	-2.550	0.078	0.027*
Duur <sup>2</sup>	0.026	1.026	.852	0.441	1.554	0.030*
Deelname aan opleiding	0.142	1.153	.492	-0.240	0.787	0.534
N: persoon-jaarobservaties	616			616		
Aantal events	186			52		
Chi <sup>2</sup>	59.9964			44.5173		
Sign.	.000***			.000***		

1: 31-45 jarigen als referentiecategorie; 2: arbeiders als referentiecategorie; 3: kleine bedrijven (< 20 werknemers) als referentie categorie.

Bron: PSBH (1994-2000)

*Werkgeversopleiding.* In model 1 van tabel 6.4 onderzoeken we of opleiding die georganiseerd of gefinancierd wordt door de werkgever vaker samengaat met de transitie naar een vast contract. We vergelijken drie groepen tijdelijke werknemers: zij die 1) opleiding hebben gevolgd die werd georganiseerd of gefinancierd door de werkgever, 2) hebben deelgenomen aan opleiding die niet werd georganiseerd of gefinancierd door de werkgever en 3) geen opleiding hebben gevolgd (referentiegroep). Uit de resultaten blijkt dat tijdelijke werknemers die hebben deelgenomen aan opleiding die werd georganiseerd of gefinancierd door hun werkgever een hogere kans maken op een vast contract. Hypothese 6 wordt bevestigd. Uit model 2 van tabel 6.4 komt bovendien naar voor dat die groep ook een kleiner risico heeft op werkloosheid. Hypothese 7 wordt dus eveneens bevestigd.

**Tabel 6.4** De samenhang tussen werkgeversopleiding en transitie van tijdelijke werknemers. Een discreet duurmodel

	Transitie naar een vast contract			Transitie naar werkloosheid		
	St. Coëff.	Odds ratio	p	St. Coëff.	Odds ratio	p
Intercept	-1.417		.001**	-2.54		.000***
Man	0.265	1.303	.210	-0.537	0.584	.1296
Leeftijd <sup>1</sup> :						
=30 jaar	-0.033	1.495	.883	0.845	2.329	.0343*
46-65 jaar	-0.567	0.567	.231	0.940	2.560	.1621
Statuut <sup>2</sup> :						
Bediende	0.021	1.021	.931	-0.836	0.433	.0212*
Kaderlid	0.039	1.040	.927	-1.617	0.199	.1292
Werkloos voorheen	-0.474	0.622	.021*	0.652	1.920	.0650
Organisatiegrootte <sup>3</sup> :						
Midden	-0.828	0.437	.003**	0.388	1.474	.3053
Groot	-0.120	0.887	.614	-0.393	0.675	.3447
Private sector	1.4205	4.139	.000***	.061	1.063	.8660
Vlaanderen	0.003	1.004	.986	-0.856	0.425	.0119*
Deelname aan opleiding <sup>4</sup>						
Door werkgever	0.512	1.738	.016*	-1.042	0.271	.0442*
Niet door werkgever	-0.471	0.650	.095	0.778	1.674	.0639
N: persoon-jaarservaties	550			550		
Aantal events	164			48		
Chi <sup>2</sup>	64.4923			39.5465		
Sign.	.000***			.000***		

1: 31-45 jarigen als referentiecategorie; 2: arbeiders als referentiecategorie; 3: kleine bedrijven (<20 werknemers) als referentie categorie; 4: geen deelname aan opleiding als referentiecategorie.

Bron: PSBH (1994-2000)

De analyses in tabel 6.3 toonden geen effect van de deelname aan opleiding op de transitie van tijdelijke werknemers. De resultaten in tabel 6.4 verfijnen deze vaststelling en tonen aan dat tegenstrijdige effecten spelen. Uit deze resultaten blijkt immers dat wie opleiding krijgt van zijn of haar werkgever een stevigere positie bekleedt op de arbeidsmarkt. Waarschijnlijk is dit geen zuiver opleidingseffect maar zijn dit werknemers waar de werkgever al langere termijn plannen mee had en daarom wou investeren in opleiding. De tijdelijke werknemers die opleiding volgen die niet werd georganiseerd of gefinancierd door de werkgever zijn daarentegen kwetsbaarder. Ze hebben zelfs een lagere kans op een vast contract en een hoger risico op werkloosheid dan wie niet deelnam aan opleiding. Beide effecten zijn net niet significant. We kunnen veronderstellen dat dit mensen zijn die net omwille van hun kwetsbare positie deelnemen aan opleiding. Misschien vermoeden ze dat ze weinig kans maken op een vast contract of hebben ze er weinig

vertrouwen in dat ze werk zullen vinden na hun tijdelijke baan. De resultaten doen vermoeden dat er dus eerder selectie-effecten meespelen dan dat we van zuivere opleidingseffecten kunnen spreken. We vermoeden namelijk dat de individuen die al perspectieven hebben op een vast contract deelnemen aan werkgeversopleiding en dat het net de zwakkere personen zijn die aan andere opleidingen deelnemen. Het effect dat we vinden heeft dan eerder te maken met de selectie van deelnemers aan een bepaalde opleiding (selectie-effect) dan met de meerwaarde van de opleiding zelf (opleidingseffect) <sup>21</sup>.

Tot slot willen we ook nagaan of opleiding het verschil in risico op werkloosheid tussen tijdelijke werknemers en vaste werknemers wegneemt. De resultaten van deze analyses worden weergegeven in tabel 6.5. Tijdelijke werknemers die aan opleiding hebben deelgenomen, hebben een hoger werkloosheidsrisico dan vaste werknemers die niet aan opleiding deelnamen (odds ratio = 2.489). Hypothese 5 wordt niet bevestigd. Dit druist in tegen de bewering in de employability-literatuur als zou 'levenslang leren' een manier zijn om de employability te vergroten en zo de werkzekerheid te garanderen. Een vast contract biedt nog steeds de grootste garantie op werkzekerheid.

Bijkomende analyses tonen aan dat het onderscheid tussen opleiding georganiseerd en/of gefinancierd door de werkgever en andere opleiding weerom speelt. Het werkloosheidsrisico is niet langer significant verschillend tussen tijdelijke werknemers die deelnamen aan opleiding georganiseerd of gefinancierd door hun werkgever en vaste werknemers die niet aan opleiding deelnamen. Vanuit de veronderstelling dat werkgevers vooral investeren in opleiding van tijdelijke werknemers met wie ze langere termijn plannen hebben, hoeft dit geen verwondering te wekken. Veel van die tijdelijke werknemers zullen de stap naar een vast contract maken en hebben dan ook een lager risico om na hun tijdelijke baan in de werkloosheid te belanden. Wanneer tijdelijke werknemers deelnemen aan opleiding die niet werd georganiseerd of gefinancierd door hun werkgever, lopen ze daarentegen een groter risico op werkloosheid. Ook dit ligt in de lijn van de voorgaande vaststelling dat dit eerder personen zijn met een meer kwetsbare positie op de arbeidsmarkt. We vermoeden hier weerom dat we eerder met een selectie-effect dan met een opleidingseffect te maken hebben.

---

<sup>21</sup> We hebben de analyses ook afzonderlijk voor de publieke en de private sector gedaan. We komen gelijkaardige effecten uit. Het effect van 'werkgeversopleiding' is wel sterker in de private sector.



**Tabel 6.5** Discreet duurmodel van de transitie van tijdelijk werk of vast werk naar werkloosheid. Het belang van opleidingsdeelname

	St. Coëff.	Odds ratio	p
Intercept	-2.550		.000***
Man	-0.593	0.553	.0045**
Leeftijd <sup>1</sup> :			
=30 jaar	0.140	1.151	.5016
46-65 jaar	0.373	1.451	.2883
Statuut <sup>2</sup>			
Bediende	-1.005	0.366	.000***
Kaderlid	-1.165	0.312	.005**
Werkloos voorheen	0.547	1.728	.007**
Organisatiegrootte <sup>3</sup>			
Midden	-0.054	0.948	.8125
Groot	-0.703	0.495	.005**
Private sector	0.616	1.851	.0227*
Vlaanderen	-0.668	0.513	.000***
Arbeidsmarktpositie <sup>4</sup> :			
Tijdelijke baan en geen bijkomende opleiding	0.715	3.061	.000***
Tijdelijk baan en oplei- ding	0.508	2.489	.052
Vaste baan en oplei- ding	-0.820	0.659	.0012**
N: persoon-jaarsobservaties	3224		
Aantal events	119		
Chi <sup>2</sup>	122.6234		
Sign.	.000***		

1: 31-45 jarigen als referentiecategorie; 2: arbeider als referentie categorie;3: kleine bedrijven (< 20 werknemers) als referentie categorie 4: vaste baan en niet deelgenomen aan opleiding als referentie categorie.

Bron: PSBH (1994-2000)

## 5. Besluit

We zetten de belangrijkste vaststellingen van dit hoofdstuk nog even op een rij.

*Onderzoeksvraag 1 Is opleiding, naast tijdelijk werk, een alternatief integratiemechanisme voor werklozen op de arbeidsmarkt?*

De resultaten geven aan dat deelname aan opleiding de kansen van werklozen op een vaste baan verhoogt (hypothese 1). Opleiding functioneert dus inderdaad als een integratiemechanisme voor werklozen. Anderzijds tonen de resultaten eveneens aan dat het voordeliger is voor werklozen om via een tijdelijke baan aan de slag te gaan dan om opleiding te volgen. Een tijdelijke baan geeft immers een

grotere kans op een vaste baan dan het volgen van opleiding. Tijdelijk werk komt dus naar voor als een efficiënter integratiemechanisme dan opleiding. Deze vaststelling leunt aan bij resultaten van Zwitsers onderzoek (Gerfin & Lechner, 2002). Werklozen hebben duidelijk meer baat bij werkervaring dan bij opleiding.

Toch tonen de resultaten ook aan dat het geen eenduidig positief verhaal is. Het is namelijk van belang om de sprong van tijdelijk werk naar vast werk snel genoeg te maken. Werklozen die in tijdelijk werk blijven hangen, blijven een hoog risico lopen om weer in de werkloosheid te belanden. Persoonlijke factoren zullen daarin zeker een rol spelen. Maar ook het soort tijdelijk werk waarin ze belanden, kan van belang zijn. Niet om het even welke tijdelijke baan is een goede opstap naar een vaste baan. Bepaalde tijdelijke banen geven uitzicht op een vaste baan (tijdelijk werk als screeningsinstrument), andere tijdelijke banen zijn eerder flexibele jobs die vaak laaggekwalificeerd en slecht betaald zijn en weinig uitzicht bieden op een stabiele baan. Deze laatste categorie tijdelijke banen dragen weinig bij tot de employability en kunnen zelfs een negatief signaal zijn naar toekomstige werkgevers. De PSBH data stellen ons echter niet in staat dit onderscheid mee in de analyses op te nemen. Om de rol van tijdelijk werk als integratiemechanisme voor werklozen naar de juiste waarde te schatten, is het van essentieel belang om meer zicht te krijgen op de verschillende mechanismen die binnen de groep van tijdelijke werknemers kunnen spelen. De groep van tijdelijke werknemers is niet homogeen en tijdelijke banen kunnen eveneens zeer uiteenlopend zijn. Pas als deze verschillen in rekening worden gebracht, kunnen we een volledig zicht krijgen op de mate waarin opleiding en tijdelijk werk als integratiemechanismen voor werklozen functioneren.

*Onderzoeksvraag 2 Doorbreekt opleiding de vaak geringe mobiliteit tussen het arbeidsmarktsegment van tijdelijke banen en dat van vaste banen?*

Levenslang leren is geen sluitende manier voor tijdelijke werknemers om hun arbeidsmarktbescherming te verhogen en bestaande schotten tussen arbeidsmarktsegmenten te doorbreken. Een vast contract biedt nog steeds een grotere garantie op werkzekerheid.

---

## **HOOFDSTUK 7**

### **CONCLUSIE EN BELEIDSAANBEVELINGEN**

In dit rapport werden de loopbaangegevens van de Panel Studie voor Belgische Huishoudens (PSBH) op verschillende manieren geëxploreerd. Een van de doelstellingen van dit onderzoek was dan ook nagaan in hoeverre PSBH geschikt is voor het bestuderen van allerlei loopbaanvraagstukken. We beginnen dit samenvattend hoofdstuk dan ook met een korte evaluatie van de bruikbaarheid van deze databank die als een rode draad door het rapport loopt. Daarna overlopen we de belangrijkste inhoudelijke bevindingen.

#### **1. De bruikbaarheid van PSBH**

PSBH heeft zeker enkele belangrijke troeven. Vooreerst gaat het hier om panel-data. Dit is redelijk zeldzaam en het opent een aantal perspectieven voor loopbaanonderzoek aangezien het zo mogelijk wordt het effect van bepaalde situaties, kenmerken of maatregelen over de tijd heen te bestuderen.

Bovendien werden de gegevens verzameld per huishouden. Een loopbaan staat niet los van de levensloop van eventuele partner en kinderen. Door alle leden van een huishouden te bevragen, laat PSBH toe ook hun arbeidsmarktpositie en eventueel inkomen mee te nemen in de analyses. Hierbij moeten we wel opmerken dat het, zoals vaak met inkomensgegevens, omwille van missings vaak moeilijk is deze inkomensgegevens effectief te gebruiken.

Verder zijn de data op Belgisch, en vanaf golf 3 ook op Europees niveau vergelijkbaar.

Tot slot is de databank gemakkelijk beschikbaar in een vorm die geschikt is voor wetenschappelijk onderzoek.

Specifiek voor onderzoek onder de grote noemer van de transitionele arbeidsmarkt, stootten we echter ook op een aantal tekortkomingen.

Ten eerste moet steeds de keuze gemaakt worden tussen het gebruik van maand- of jaargegevens. Aan beide zijn specifieke nadelen verbonden. Wanneer enkel jaargegevens gebruikt worden, is de periode tussen 2 bevragingen vaak te lang om alle transitieën in kaart te brengen. Er kunnen zich tussen 2 enquêtes in immers transitionele uitstappen voordoen die niet gedetecteerd worden. Het gebruik van de retrospectieve maandgegevens kan dit probleem in belangrijke mate beperken, maar maandgegevens hebben dan weer het nadeel dat slechts enkele arbeidsmarktposities kunnen onderscheiden worden. Zo kan er aan de hand van maandgegevens geen onderscheid gemaakt worden tussen voltijds- of deeltijds werkenden, noch kan men achterhalen welke respondenten hun werk tijdelijk onderbroken hebben (omwille van zwangerschapsverlof, loopbaanonderbreking, enz.).

Ten tweede kunnen, zelfs met de jaargegevens, niet alle relevante arbeidsmarktpositie en –transities gemakkelijk achterhaald worden. Zo is het erg moeilijk om de groep bruggepensioneerden af te bakenen. Verder is het onmogelijk om de transitie van één baan naar een andere baan te vatten. Daarenboven concentreert PSBH zich sterk op de hoofdactiviteit. Informatie over de nevenactiviteiten (zoals deelname aan opleiding) die dikwijls belangrijk zijn in de discussie rond de transitionele arbeidsmarkt, komt amper aan bod.

Ten derde bleek de steekproef dan wel een goede weerspiegeling te zijn van de Vlaamse huishoudens, maar wanneer men focust op bepaalde specifieke subgroepen bleken er soms te weinig observaties te zijn om zinvolle uitspraken te kunnen doen (vb. slechts één huisman).

Verder kan worden vastgesteld dat PSBH panelinformatie geeft over diverse levenssferen, waarvan het arbeidsleven er slechts één is. Dit brengt met zich mee dat niet altijd even diep kan ingegaan worden op dit thema en dat de beschikbare informatie vaak te beperkt is voor loopbaanonderzoek.

Al deze beperkingen, waarvan sommige overigens remedieerbaar zijn, mogen niet uit het oog doen verliezen dat een panel met gegevens over het arbeidsaanbod een belangrijke meerwaarde kan betekenen, niet alleen met het oog op het verbeteren van onze kennis van de arbeidsmarkt, maar tevens als ondersteuning bij de beleidsvoorbereiding, beleidsmonitoring en beleidsevaluatie.

Hierbij valt op te merken dat in de meeste van onze buurlanden gedurende het laatste decennium databanken zijn ontwikkeld waarin werknemersgegevens worden gematcht met werkgevers of bedrijfsgegevens. Dit soort gegevens maakt het mogelijk om belangrijke onderzoeksvragen op te nemen die voorheen onbeantwoord moesten blijven. In Vlaanderen (en België) zijn echter tot op heden geen dergelijke gegevens beschikbaar (via administratieve RSZ-bestanden geraakt men al een eind, maar deze bevatten veel te weinig informatie). De combinatie van een

aanpak zoals die van PSBH met een aanpak zoals die van PASO zou op dit vlak al een grote vooruitgang betekenen.

In het licht van al het voorgaande moet dan ook betreurd worden dat de PSBH-databank na 12 golven wordt stopgezet, en is de aanbeveling zeker dat er zo snel mogelijk wordt gezocht naar middelen om een alternatief op te starten.

Hierbij valt op te merken dat een echt panel, alhoewel aantrekkelijk, niet eens echt noodzakelijk is. Met een benadering van herhaalde cross-sections is immers ook reeds heel veel aan te vangen. Bij zo een herhaalde cross-section wordt periode na periode een andere doorsnede bevraagd, i.p.v. periode na periode dezelfde doorsnede. Dit maakt dat het typisch probleem van panels, met name attritie (een steeds groter worden uitval van respondenten) in een dergelijke benadering niet meer bestaat.

Hierbij moet dan weer worden opgemerkt dat een dergelijke benadering jaarlijks wordt uitgevoerd in België, en zelfs op een behoorlijk grote schaal. Hiermee verwijzen we naar de Enquête naar de Arbeidskrachten van NIS/Eurostat. Deze databank beantwoordt aan de verzuchtingen over de steekproefgrootte, de Europese vergelijkbaarheid, informatie rond loopbanen en levenslang leren. Ze bezit bovendien een zeker panelkarakter en bevat ook huishoudenkarakteristieken. De gegevens zijn echter niet beschikbaar in een vorm die geschikt is voor wetenschappelijk onderzoek, en vooralsnog ontbreekt klaarblijkelijk ook de bereidheid om dat te doen. Een aanbeveling is dan ook dat werk wordt gemaakt om de gegevens van de Enquête naar de Arbeidskrachten ter beschikking te stellen van de wetenschappelijke onderzoekswereld in een bruikbare vorm.

## **2. Inhoudelijke vaststellingen**

In dit rapport worden de loopbaangegevens binnen PSBH vanuit verschillende gezichtspunten bekeken en geanalyseerd. De resultaten bevestigen vaak vroegere onderzoeksresultaten, wat op zich een positieve zaak is. In de volgende paragrafen overlopen we de verschillende hoofdstukken en hun meest opvallende resultaten.

### **2.1 Loopbanen als transities.**

In dit hoofdstuk werden de transities van één arbeidsmarktpositie naar een andere geanalyseerd aan de hand van een analyse waarin zowel persoonskenmerken als de duur in een bepaalde toestand in rekening gebracht worden. Oorspronkelijk werden heel wat verschillende arbeidsmarktposities gedefinieerd. De bedoeling was vervolgens de belangrijkste transities tussen deze posities te bekijken. Dit bleek echter niet mogelijk omwille van de reeds genoemde tekortkomingen van

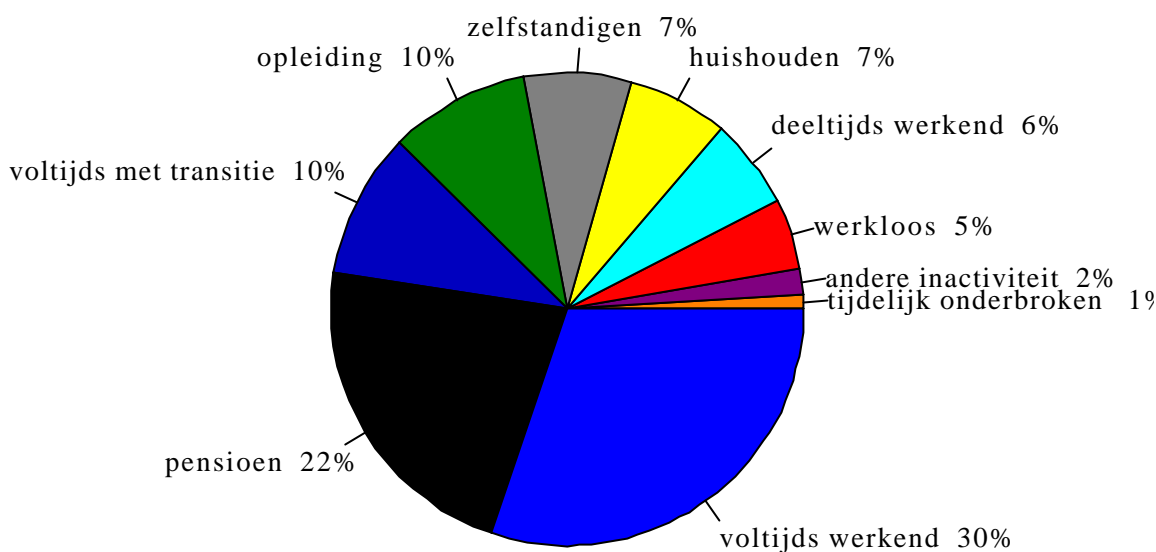
PSBH voor loopbaanonderzoek. We opteerden dan voor het onderzoeken van de overgangen tussen werk en inactiviteit enerzijds en werkloosheid anderzijds. De resultaten van deze duuranalyses bevestigden de verwachtingen.

Hoe langer men in een bepaalde situatie, zij het werk, werkloosheid of inactiviteit zit, hoe minder transitie gemaakt worden.

Bij de achtergrondvariabelen blijken voornamelijk leeftijd en opleiding bepalend. Jongeren hebben een grotere kans om de overgangen tussen werk en werkloosheid te maken. Dit vertaalt zich in kortere werkloosheidsperiodes. Anders is het bij de oudere werknemers. Zij maken minder snel de transitie van werk naar werkloosheid, maar eens werkloos hebben ze veel meer moeite dan jongeren om terug aansluiting te vinden met de arbeidsmarkt. Vooral bij vrouwen zijn de onderzochte transitie sterk gerelateerd met hun opleidingsniveau; laaggeschoolde vrouwen worden meer werkloos, de omgekeerde beweging zien we dan weer minder bij laag- dan bij hogeschoolden.

## **2.2 Loopbanen als sequenties**

Het meeste loopbaanonderzoek wordt uitgevoerd als onderzoek van transitie. In de literatuur vonden we echter een andere analyse die sinds kort in loopbaanonderzoek gebruikt wordt en die ons in staat stelt hele loopbaanreeksen te classificeren. Deze nieuwe methode is de Optimal Matching Analyse. Met deze analyse-techniek slaagden we erin de PSBH-loopbanen, gedefinieerd op basis van jaargegevens en 9 arbeidsmarktposities, te clusteren in 10 groepen. In elk van deze groepen overheerste 1 arbeidsmarktpositie. Binnen elk cluster is er meestal een aanzienlijk deel van de loopbanen waar we geen transitie waarnemen. Enkel de clusters die de voltijds werkenden met transitie en degenen die hun loopbaan tijdelijk onderbreken groeperen tellen gemiddeld meer transitie. De 2 grootste clusters, steeds voltijds werkend en steeds op pensioen, bestaan zelfs quasi volledig uit respondenten die nooit een overgang naar een andere positie maken. Grafiek 7.1 geeft de verdeling over de verschillende clusters. Deze resultaten lijken dus niet dadelijk te wijzen op sterk transitionele loopbanen.



Bron: PSBH golf 3 tot en met golf 9

**Grafiek 7.1** Aandeel van de verschillende clusters

De clusters werden zo ingedeeld dat de loopbanen van de respondenten binnen een cluster op elkaar lijken en verschillen van de loopbanen van respondenten uit een ander cluster. Met deze verschillende clusters bleken ook vaak andere achtergrondkenmerken geassocieerd.

Het zijn voornamelijk de mannen die gedurende de volledige periode steeds voltijds aan het werk zijn. In het cluster 'deeltijds werk' zijn de vrouwen dan weer oververtegenwoordigd. We zien trouwens ook dat dit cluster één van de meer dynamische clusters is; deeltijds werk blijkt slechts voor enkelen een stabiele toestand te zijn. De meesten maken in de bevroegde periode de overgang van of naar voltijds werk of richting inactiviteit naar het huishouden.

Onder de langdurig werklozen vinden we voornamelijk vrouwen en laaggeschoolden. Een niet onbelangrijk aandeel van hen stroomt na verloop van tijd uit naar het huishouden.

De inactiviteitsclusters zijn over het algemeen zeer stabiele clusters. Drie vierde van het uitsluitend vrouwelijk cluster 'huishouden' maakt bijvoorbeeld nooit een transitie. Enkel bij degenen in opleiding zien we een behoorlijke stroom uit de inactiviteit naar één van de werkende clusters. Dit heeft alles te maken met het feit dat het hier uitsluitend om jongeren gaat die verder studeren en bij wie we de overgang van onderwijs naar de arbeidsmarkt waarnemen.

Zoals reeds gezegd, gebruikten we hier een nieuwe techniek. De clusters die onderscheiden werden benadrukten net de stabiliteit van de loopbanen in PSBH. Enkel de clusters ‘voltijds werkend met transities’ en ‘tijdelijk onderbroken werk’ leken iets meer gericht te zijn op transities. We moeten wel opmerken dat relatief kortdurige transities niet altijd in de data kunnen worden teruggevonden. In werkelijkheid kunnen de loopbanen dan ook iets meer beweging gekend hebben dan wat hier wordt vastgesteld.

Het feit dat een meerderheid van de loopbanen gekenmerkt worden door een hoge graad van stabiliteit en het feit dat er relatief weinig transities voorkomen, leidt tot een aantal conclusies. Zo is het duidelijk dat de Vlaamse arbeidsmarkt nog een eind verwijderd is van de ideaal-typische transitionele arbeidsmarkt, waarbinnen individuele loopbanen gemiddeld gezien heel dynamisch evolueren, met een grote mobiliteit. Er zijn weliswaar indicaties dat dergelijke transitionele loopbanen wel bestaan, dit is o.m. het geval binnen het cluster ‘tijdelijk onderbroken werk’. Dit soort van loopbanen, die bovendien typisch voorkomen bij jongere hoger geschoolden, heeft echter duidelijk slechts een beperkt aandeel binnen het geheel van alle bestudeerde loopbanen. De geringe dynamiek houdt ook in dat inactieven, en dus ook al degenen die vanuit een ander statuut in de inactiviteit terecht komen, moeilijk (terug) aansluiting vinden met de arbeidsmarkt.

### **2.3 Huishouden en arbeid**

In het hoofdstuk ‘huishouden en arbeid’ werden de huishoudgegevens van PSBH geëxploreerd. Een loopbaan bestaat immers niet in het luchtledige, ze hangt samen met de wensen en capaciteiten van de respondent, maar ook met de levensloop van eventuele gezinsleden. PSBH heeft als grote troef dat de gegevens op huishoudenniveau verzameld worden en dat dus rekening kan gehouden worden met deze kenmerken.

In eerste instantie maakten we gebruik van de loopbaangegevens. De beroepsloopbanen van alleenstaande mannen en vrouwen zonder kinderen zijn erg vergelijkbaar. De beroepsloopbaan van mannen verandert niet eens ze een gezin stichten. Ze lijkt nog steeds te bestaan uit de 3 klassieke onderdelen, namelijk opleiding, werk en pensioen. Vrouwen zullen hun loopbaan wel aanpassen wanneer er inwonende kinderen zijn. Toch zien we hier verschillen tussen de geboortecohorten, enkel de oudste cohorte (geboren voor 1949) koos duidelijk voor het huishouden. De vrouwen uit de jongere cohorten vangen de zorg voor het gezin meer op door deeltijds te gaan werken. Niet enkel de leeftijd, maar ook het opleidingsniveau kan hier een rol spelen; lager opgeleide vrouwen trekken zich vaak langdurig terug uit de arbeidsmarkt, hoger opgeleide vrouwen kiezen meer voor korte uitstappen. Wanneer tot slot de loopbanen van de verschillende partners gecombineerd werden zien we dat waar bij de oudere cohorte het kostwinnersmodel (man werkt voltijds en de vrouw staat in voor het huishouden) nog centraal



staat dit bij de jongere cohorten vervangen wordt door een situatie waarin de man voltijds blijft werken en vrouw minstens deeltijds aan de slag gaat.

In het tweede deel werden deze laatste resultaten nog eens bekeken aan de hand van cross-sectionele gegevens. Bij de meeste koppels op beroepsactieve leeftijd die meewerkten aan PSBH zijn beide partners aan het werk. Van zodra er kinderen zijn, passen huishoudens hun arbeidssituatie aan. In huishoudens met maximaal twee kinderen gebeurt deze aanpassing voornamelijk in de vorm van het terugschroeven van de arbeidsduur. Het zijn in dit geval vrijwel steeds de vrouwen die deeltijds gaan werken. Vanaf drie kinderen zullen, opnieuw de vrouwen, zich meer volledig terugtrekken uit de arbeidsmarkt. Toch blijft nog steeds de helft van de vrouwen met 3 of meer kinderen, vaak deeltijds, aan het werk.

## 2.4 Stille arbeidsreserve

In een ander hoofdstuk werd, tegen de achtergrond van de vraag hoe de werkzaamheid zou kunnen worden verhoogd, gekeken naar het inactieve deel van de beroepsbevolking. We onderscheiden 3 groepen binnen deze stille arbeidsreserve<sup>22</sup>: de late instromers, de vroege uitstromers en degenen die daartussen om een of andere reden niet deelnemen.

Al snel bleek dat de eerste groep, de late instromers, uitsluitend bestaat uit studenten. Zij studeren tegenwoordig weliswaar langer dan de respondenten uit de oudere cohorten, maar de overgang naar de arbeidsmarkt verloopt voor de meesten onder hen erg vlot. Zij lijken dan ook niet de belangrijkste doelgroep wanneer het gaat om het activeren van de stille arbeidsreserve.

De vervroegde uitstroom begint vaak al vanaf 50 met een aaneenschakeling van periodes als werkloosheid, andere inactiviteit en pensioen. Vaak stromen mensen uit omdat ze verplicht werden door de werkgever (ontslag, brugpensioen, enz.) of omwille van gezondheidsredenen. Eens uitgestroomd, pikken deze personen duidelijk niet terug aan via een nieuwe job of een bijverdienste. Enerzijds moet het voor deze mensen dus aantrekkelijk gemaakt worden om terug aan de slag te gaan. Anderzijds, en misschien nog veel belangrijker, moet ervoor gezorgd worden dat deze mensen in de eerste plaats niet vroeger uitstromen. Om dit te realiseren, moet op verschillende fronten worden gevochten. Enerzijds moet er over worden gewaakt dat oudere werknemers competitief blijven binnen de arbeidsmarkt (een afweging tussen kostprijs, produktiviteit en ervaring), daarnaast moeten ook de oudere werknemers zelf gestimuleerd worden om aan het werk te blijven. Dit alles kan o.m. door het aanpassen van de werkinhoud en omstandig-

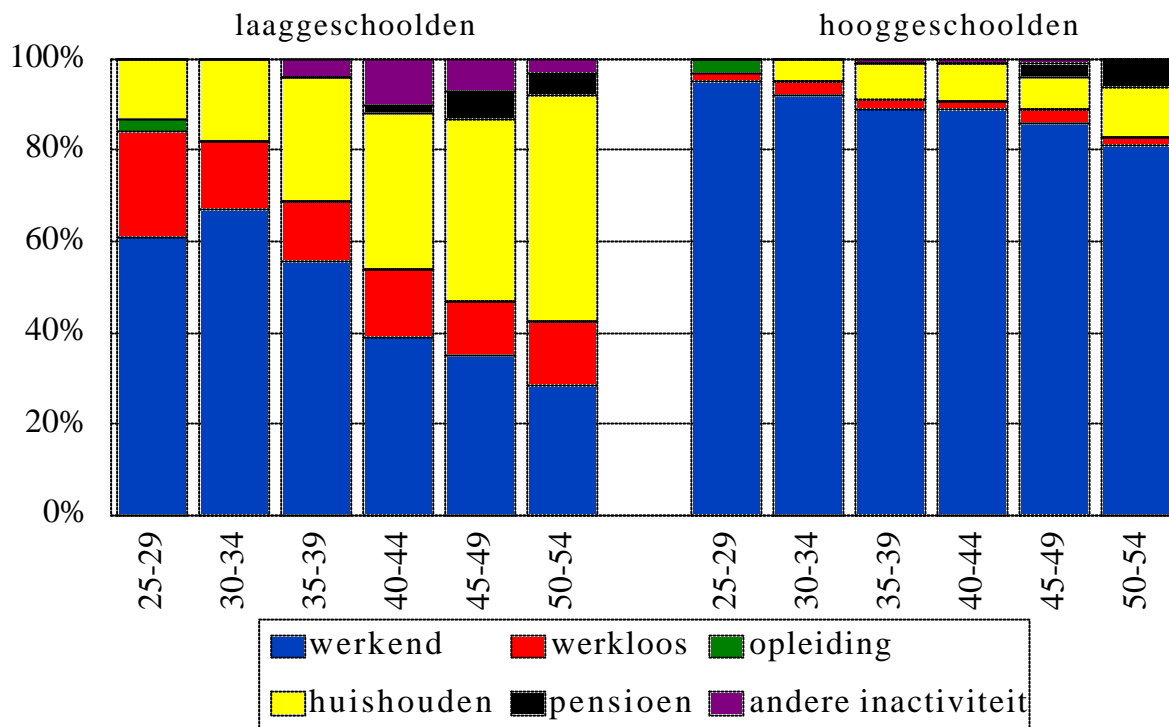
---

<sup>22</sup> De stille arbeidsreserve wordt hier gedefinieerd als alle personen op beroepsactieve leeftijd (mannen: 18-64 en vrouwen: 18-59) die niet deelnemen aan de arbeidsmarkt.

heden aan de leeftijd. Een vervroegde uitstroom kan wellicht ook deels worden afgeweerd door werknemers de mogelijkheid te bieden om gedurende hun loopbaan een aantal zijstappen te zetten, onder de vorm van transities die gericht zijn op het zich professioneel herbronnen, al dan niet door het bijschaven van kennis en kunde of door het inwinnen van loopbaanadvies, maar ook onder de vorm van transities die een tijdelijke onderbreking of adempauze in de loopbaan binnenbrengen (opleidings- of meer in het algemeen leerverlof, ouderschapsverlof en verlof omwille van zorgtaken, etc.). In dit onderzoek vonden we vooralsnog weinig indicaties dat dit soort van transities veel zouden voorkomen. Dit kan te wijten zijn aan het feit dat we maar gegevens tot 2000 gebruiken. Het is immers vooral na 2000 dat de thematische verloven uitgebouwd werden en bekend werden bij een breder publiek. Een behoud en verdere versterking van beleidsmaatregelen die al deze overgangen stimuleren, wordt dan ook aanbevolen. Daarbij valt te noteren dat men best het onderscheid maakt tussen een bepaalde beleidsmaatregel en de daarmee beoogde doelstellingen enerzijds, en de financiering van die maatregel anderzijds. Thematische verloven allerhande, toegang tot het levenslang leren maar ook tot loopbaanadvies en loopbaanbegeleiding lijken ons in deze context heel belangrijk, zonder dat dit daaom zou impliceren dat de kostprijs van deze maatregelen altijd integraal zou moeten worden gedragen door de gemeenschap. Soms zijn immers bepaalde creatieve oplossingen mogelijk die ook appèl doen aan de persoonlijke verantwoordelijkheid, zoals bepaalde vormen van tijdsparen. Uiteindelijk zou men zelfs kunnen evolueren naar een situatie waar uitgebreide faciliteiten ter ondersteuning van relatief korte onderbrekingen tijdens de loopbaan dienen als pasmunt voor de verhoging van de pensioensleeftijd voor bepaalde beroepscategorieën.

Bij de zogenaamde tussengroep, de personen die tijdens hun loopbaan besluiten zich tijdelijk of permanent terug te trekken uit de arbeidsmarkt vinden we erg weinig mannen die niet aan het werk zijn. Wanneer we bovendien de arbeidsmarktposities van deze niet-werkende mannen bekijken, blijkt dat de meesten werkloos zijn. We kunnen dus zeggen dat deze wel niet werken, maar nog erg gericht zijn op de arbeidsmarkt.

Anders is het bij de niet-werkende vrouwen. Ten eerste is de werkzaamheidsgraad van de vrouwen beduidend lager dan die van de mannen. Tot op zekere hoogte kan hier een cohorte-effect spelen; de oudere vrouwen uit de steekproef slepen de erfenis van het kostwinnersmodel nog mee. Maar ook bij de jongeren zien we een werkzaamheidsgraad van maximaal 80% (ter vergelijking bij de mannen 95%). Uit grafiek 7.2 blijkt dat opnieuw de scholing een erg belangrijke rol kan spelen. Laaggeschoolde vrouwen kiezen veel meer dan hooggeschoolden voor een definitieve terugtrekking uit de arbeidsmarkt



Bron: PSBH golf 3 tot en met golf 9

**Grafiek 7.2** Arbeidsmarktpositie voor laaggeschoolden (minder dan HSO) versus hooggeschoolden (HO)

In de praktijk blijken deze inactieve vrouwen veelal te kiezen voor het doen van het huishouden, met inbegrip van de zorg voor kinderen. Het feit dat binnen de groep van vrouwen tussen 25 en 50 jaar de keuze om al dan niet te gaan werken, dan wel om voor de kinderen te zorgen zo sterk gerelateerd is met het opleidingsniveau, suggereert alvast dat de keuze om niet te gaan werken in heel wat gevallen een negatieve keuze is, ingegeven door een relatief beperkte verwachte verdien capaciteit (lager loon maal een kleinere kans op werk) die maakt dat men er financieel niet bij gebaat is om te gaan werken. Als men de werkzaamheidsgraad bij de middenleeftijden wil verhogen, zal alleszins een antwoord op dit probleem moeten worden geformuleerd. Dit veronderstelt o.m. de uitbouw van een groter en meer nabij aanbod van kinderopvang, met eventueel een nog sterkere koppeling van de kostprijs aan het inkomen. Aangezien de overgang van inactiviteit naar een deeltijdse baan het meest realistisch is, moet ook en vooral werk gemaakt worden van het wegwerken van inactiviteitsvallen bij de overgang naar een deeltijdse baan.

## 2.5 Tijdelijke arbeid

### 2.5.1 De invloed van de ontslagbescherming van vaste werknemers op de transitiekansen van tijdelijke werknemers.

Globaal kunnen we besluiten uit de analyses naar de transitie van tijdelijke werknemers, dat tijdelijk werk als een integratiemechanisme kan functioneren op de arbeidsmarkt, maar dat bepaalde groepen werknemers tijdelijke arbeid een 'val' wordt. De ontslagbescherming van vaste werknemers speelt hierin een cruciale rol. Bij een sterke ontslagbescherming van vaste werknemers wordt de kloof tussen tijdelijke en vaste werknemers groter.

Om deze kloof te dichten zijn er twee opties. Een eerste optie is om de ontslagbescherming van vaste werknemers te versoepelen. Een tweede optie is eerder om de arbeidsmarktbescherming van tijdelijke werknemers te versterken. Deze opties liggen in de lijn van de Wet Flexibiliteit en Zekerheid die op 1 januari 1999 in Nederland in werking trad. Samen met de nieuwe wet rond uitzendarbeid (van 1 juli 1998) probeert deze 'flexicurity'-wet een nieuw evenwicht tussen werkgevers en werknemers te creëren door enerzijds 'vaste' arbeid meer flexibel te maken en anderzijds flexibele werknemers meer zekerheid te bieden.

Wat de 'flexibiliteit' betreft, werd het ontslagrecht voor vaste werknemers versoepeld door bepaalde opzeggingstermijnen te verkorten. Het klassieke Nederlandse ontslagstelsel wordt namelijk vaak als belemmerende factor voor een vlotte werking van de arbeidsmarkt gezien (Sels en Van Hootegem, 2001). België wordt gekenmerkt door een soepeler ontslagrecht. Ook de maximale duur van tijdelijke contracten is versoepeld Nederland. In België zijn meer opeenvolgende tijdelijke contracten al langer mogelijk (maximaal 4).

Wat betreft het deel 'zekerheid' is er in de Nederlandse wet Flexibiliteit en Zekerheid vooral aandacht voor een verbetering van de situatie van de uitzendkrachten die een alsmaar belangrijker groep worden in de Nederlandse samenleving. De uitzendkrachten krijgen een zogenaamde uitzendovereenkomst met het uitzendbureau. Deze overeenkomst garandeert de uitzendkracht geleidelijk aan recht op scholing, loondoorbetaling als er geen werk is, pensioenopbouw en (uiteindelijk) een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd (Diebels, 1999). De bepalingen van de uitzendovereenkomst zijn vastgelegd in de Collectieve Arbeidsovereenkomst voor Uitzendkrachten 1999-2003. In België kunnen uitzendovereenkomsten nog niet worden omgezet naar arbeidsovereenkomsten van onbepaalde tijd met het uitzendbureau.

De Wet Flexibiliteit en Zekerheid bevat enkele bepalingen die de positie van 'flexwerkers' verstevigen en die betere kansen creëren om hun employability te vergroten. Toch wordt de wet niet overal op gejuich onthaald. Alhoewel de

nieuwe wet voor een groep flexwerkers inderdaad meer zekerheid garandeert, is er ook een groep werknemers die negatieve gevolgen van de wet ondervindt. Ongeveer 45.000 werknemers (op 1 miljoen flexwerkers) ondervond het eerste half jaar een negatieve reactie van hun werkgever. Het gaat hierbij om oproepkrachten die niet meer worden opgeroepen, oproepkrachten die worden doorverwezen naar een uitzendbureau, personen met een tijdelijk contract die geen nieuw contract krijgen, tijdelijke krachten waarvan het dienstverband tijdelijk wordt opgeschort of die worden doorverwezen naar het uitzendbureau en uitzendkrachten waarmee de relatie wordt verbroken. Al deze reacties komen vooral voort uit het feit dat werkgevers of de uitzendbureaus geen vast contract willen (en kunnen) aanbieden (Grijpstra et al., 1999).

Ondanks de kritiek<sup>23</sup> en tekortkomingen illustreert de Wet Flexibiliteit en Zekerheid dat combinatievormen van externe numerieke flexibiliteit en zekerheid mogelijk zijn. Het ontwikkelen van nieuwe vormen van 'flexicurity' kan ertoe bijdragen dat ook tijdelijke werknemers hun loopbaan naar wens kunnen uitbouwen. Toch blijft het de vraag of Vlaanderen en België het Nederlandse spoor op moeten. Pogingen om flexibiliteit en zekerheid met elkaar te verzoenen moeten rekening houden met verschillen in de arbeidsregulering en in de arbeidsmarkt-situatie. België kent een kleiner aantal tijdelijke werknemers dan Nederland. Opvallend is wel dat tijdelijk werk in België voor een grote groep tijdelijke werknemers een permanent en onvrijwillig karakter heeft (OESO, 2002). Daarin wijkt België af van veel andere landen. Door de arbeidsmarktbescherming van tijdelijke werknemers te vergroten, kan het onvrijwillige karakter van tijdelijk werk worden aangepakt. Door een hogere arbeidsmarktbescherming kan de wens om door te stromen naar een vast contract immers verminderen. Het Nederlandse model kan hier als voorbeeld dienen. Maar we moeten er wel voor beducht zijn dat bepaalde risicogroepen op de arbeidsmarkt daardoor hun kansen op tijdelijk werk niet zien afnemen en bijgevolg volledig worden uitgesloten van de arbeidsmarkt. Uitzendkantoren kunnen bijvoorbeeld nog weinig geneigd zijn om laaggeschoolden aan te nemen omdat ze hen op termijn een contract van onbepaalde duur zouden moeten aanbieden. Als ze deze personen dan niet 'verkocht' krijgen aan een klant, moeten ze die toch doorbetalen.

De arbeidsmarktbescherming van tijdelijke werknemers vergroten is één optie, een andere mogelijkheid is om de barrières om door te stromen naar vast werk weg te nemen. Bijkomende transitiemechanismen naar vast werk verkleinen het risico op de tijdelijke arbeidsval of op toekomstige werkloosheid. Dit kan bijvoor-

---

<sup>23</sup>Andere punten van kritiek zijn o.a. de complexiteit van de wet, de grote administratieve rompslomp, de stijgende kostprijs van uitzendarbeid en een verhoogde concurrentie tussen uitzendkantoren die kan leiden tot een verdere concentratie bij een beperkt aantal uitzendconcerns.

beeld door een grotere arbeidsmarktmobiliteit onder de vaste werknemers te stimuleren. Deze gebrekkige arbeidsmarktmobiliteit is een typisch Belgisch gegeven (Schömann, 2002). Meer mobiliteit van vaste werknemers creëert meer manoeuvreerruimte voor tijdelijke werknemers. Loopbaanbegeleiding kan een manier zijn om deze arbeidsmarktmobiliteit te stimuleren. Loopbaanbegeleiding kan mensen ertoe aanzetten om hun huidige positie te evalueren en kan hen eventueel stimuleren om van job te veranderen, een opleiding te volgen etc. In een minder gebetonneerde arbeidsmarkt heeft iedereen meer kans op zijn eigen loopbaanwensen te realiseren.

### 2.5.2 De invloed van de doelstelling van tijdelijk werk op de transitiekansen van tijdelijke werknemers

Naast de ontslagbescherming van vaste werknemers, veronderstellen we dat de doelstelling van werkgevers om tijdelijke arbeid te gebruiken ook een belangrijke invloed uitoefent op de kansen van tijdelijke werknemers. Het feit dat tijdelijke arbeiders een grotere kans op werkloosheid hebben dan tijdelijke bedienden, lijkt in die richting te wijzen. Voor de groep arbeiders wordt tijdelijke arbeid vermoedelijk vaker als een flexibiliteitsinstrument gebruikt, wat hen afhankelijk maakt van de flexibiliteitsbehoeften van de bedrijven en hun kans op werkloosheid vergroot. Bij de bedienden fungeren tijdelijke contracten vermoedelijk eerder als een screeningsinstrument, met een hoge kans op doorstroom naar een vaste job en een lagere kans op werkloosheid. Ook Güell & Petrongolo (2003) en Muffels et al. (1999) verwijzen naar de doelstelling van tijdelijk werk om de gevonden effecten te verklaren, evenwel steeds zonder deze relatie empirisch te staven. De PSBH-data laten ons ook niet toe om de invloed van deze strategieën empirisch te toetsen.

We vermoeden verder dat ook de motivatie van tijdelijke werknemers om via tijdelijk werk aan de slag te gaan, een invloed zal hebben op het arbeidsmarkttraject. We veronderstellen dat de doelstellingen van werkgevers en tijdelijke werknemers leiden tot de volgende scenario's:

1. *Tijdelijke arbeid als screeningsinstrument.* Als tijdelijke arbeid dient om een kandidaat te screenen voor een bestaande job, is de kans groot dat de tijdelijke werknemer bij afloop van het contract zal doorstromen naar een vaste job. In dat geval zal tijdelijk werk veeleer een springplank naar vast werk vormen dan een val.
2. *Tijdelijke arbeid als flexibiliteitsinstrument.* Als tijdelijke arbeid door werkgevers gebruikt wordt om het vaste arbeidsbestand tijdelijk uit te breiden wegens pieken of uitzonderlijk tijdelijk werk, is de arbeidsrelatie in wezen tijdelijk en zal de werknemer na afloop van het contract vermoedelijk opnieuw in de werkloosheid belanden. Deze werkloosheid vormt echter slechts een overgangperiode van de ene tijdelijke job naar de andere en zal

daarom van korte duur zijn. Tijdelijke arbeid lijkt in dit geval eerder een ‘permanente’ toestand.

3. *Vrijwillige tijdelijke arbeid.* Tijdelijke werknemers die vrijwillig tijdelijk werken zullen minder geneigd zijn om de sprong te maken naar een vast contract.

Onze dataset laat niet toe om uitspraken te doen over de invloed van de doelstellingen van tijdelijk werk. Informatie hierover is echter wenselijk om de effecten van tijdelijke arbeid juist te interpreteren. Toekomstig onderzoek op andere data zou moeten uitwijzen in welke mate onze veronderstellingen opgaan.

## **2.6 Opleiding van tijdelijke werknemers**

### **2.6.1 Opleiding versus tijdelijk werk als integratiemechanisme voor werklozen op de arbeidsmarkt**

De resultaten uit de analyses naar de invloed van opleiding op de arbeidsmarktkansen van tijdelijke werknemers geven aan dat deelname aan opleiding de kansen van werklozen op een vaste baan verhoogt. Opleiding functioneert dus inderdaad als een integratiemechanisme voor werklozen. Anderzijds tonen de resultaten eveneens aan dat het voordeliger is voor werklozen om via een tijdelijke baan aan de slag te gaan dan om opleiding te volgen. Een tijdelijke baan geeft immers een grotere kans op een vaste baan dan het volgen van opleiding. Tijdelijk werk komt dus naar voor als een efficiënter integratiemechanisme dan opleiding. Werklozen hebben duidelijk meer baat bij werkervaring dan bij opleiding. Via tijdelijk werk kunnen werklozen werkervaring opdoen en van het stigma van (langdurig) werkloze verlost geraken. Bij opleiding blijft de vraag of de werkloze in kwestie wel in staat zal zijn om de opgedane kennis en kunde daadwerkelijk toe te passen op de werkplek. In opleidingsjargon geeft men het dan over de ‘transfer’ naar de werkplek. De resultaten tonen het belang aan van werkervaringsprojecten voor werklozen. Tijdelijke arbeid en uitzendwerk kunnen daarin een belangrijke rol spelen.

### **2.6.2 Opleiding als een manier om de schotten tussen tijdelijk werk en vast werk weg te nemen**

Uit de resultaten komt naar voor dat levenslang leren geen sluitende manier is voor tijdelijke werknemers om hun arbeidsmarktbescherming te verhogen en bestaande schotten tussen arbeidsmarktsegmenten te doorbreken. Een vast contract biedt nog steeds een grotere garantie op werkzekerheid. Deze vaststelling versterkt het pleidooi voor ‘flexicurity’-maatregelen waartoe we hierboven een aanzet gaven. Het stimuleren van opleiding voor tijdelijke werknemers verhoogt

hun arbeidsmarktkansen niet noodzakelijkerwijs. Er moet dus gezocht worden naar andere manieren om de schotten op de gesegmenteerde arbeidsmarkt te doorbreken. Flexicurity-maatregelen die de zekerheid van tijdelijke werknemers vergroten, kunnen hier een oplossing bieden. Dit betekent natuurlijk niet dat opleiding niet belangrijk zou zijn voor tijdelijke werknemers. In de huidige kenniseconomie is levenslang leren voor iedereen van belang. Ook tijdelijke werknemers moeten voldoende opleidingskansen krijgen om bij te blijven. Alleen nuanceren de resultaten van dit onderzoek de bewering dat opleiding en levenslang leren garant staan voor werkzekerheid. Employability-literatuur vertrekt al te vaak vanuit deze veronderstelling waardoor er eenvoudigweg wordt van uitgegaan dat iedereen via opleiding zijn eigen inzetbaarheid kan waarborgen (Peck & Theodore, 2000). Dit onderzoek toont aan dat levenslang leren de geringe mobiliteit tussen bepaalde arbeidsmarktsegmenten niet zomaar wegneemt.

### 2.6.3 Impactevaluatie van opleiding

Een andere vaststelling van het onderzoek is dat selectie-effecten kunnen meespelen bij het bepalen van het verband tussen opleiding en de arbeidsmarktkansen van tijdelijke werknemers. Wie opleiding krijgt die georganiseerd of gefinancierd wordt door de werkgever, maakt meer kans op een vast contract. Vermoedelijk investeren werkgevers vooral in opleiding van werknemers waar ze langere termijn plannen mee hebben. We kunnen hier dan ook niet van een zuiver opleidingseffect spreken. Het effect dat we vinden heeft dan eerder te maken met de selectie van deelnemers aan een bepaalde opleiding (selectie-effect) dan met de meerwaarde van de opleiding zelf (opleidingseffect). Bijkomend onderzoek zou moeten controleren voor deze “selection bias” en nagaan wat de zuivere impact van opleiding op de arbeidsmarktkansen van tijdelijke werknemers is.

Impactevaluatie van opleiding op de toekomstige arbeidsmarktperspectieven van de deelnemers blijkt echter geen eenvoudige klus te zijn. Het uitgebreide debat hierover in de econometrische literatuur getuigt hiervan (Card & Sullivan, 1988; LaLonde, 1986; Lechner, 2000; Willis & Rosen, 1979). Vooral het probleem van ‘selection bias’ staat daarin centraal. Verschillende methoden, elk met hun voor- en tegenstanders, werden daarvoor reeds aangereikt (voor een overzicht zie Bollens, 2000). De PSBH data lenen zich echter niet zomaar tot het uitvoeren van deze (niet-experimentele) methodes. Een eerste probleem is het vinden van geschikte vergelijkingsgroepen. Zo zouden we bijvoorbeeld flexwerkers<sup>24</sup> met en zonder opleiding met elkaar moeten kunnen vergelijken. Allereerst beschikken we niet over voldoende informatie in de vragenlijst om deze groepen af te zonderen. En ten tweede zouden deze groepen te klein zijn om nog zinvolle analyses mee te doen. Een volgende probleem is dat de beschikbare informatie over opleiding te

---

<sup>24</sup> tijdelijke werknemers die om flexibilitairen werden aangenomen



beperkt is. Zo is het onderscheid naar type opleiding niet vanzelfsprekend. Ook de operationalisering van 'werkgeversopleiding' is niet zuiver.



# **BIJLAGE 1**

## **TRANSITIEMATRICES**

### **1. Welke transitie kunnen bestudeerd worden?**

In de eerste fase is het doel het in kaart brengen van de verschillende transitie die later bestudeerd zullen worden. Door de arbeidsmarktpositie van de individuen op de afzonderlijke meetmomenten met elkaar te vergelijken krijgen we een beeld van hun mobiliteit. De resultaten van deze vergelijking worden samengevat in een transitie matrix, dit is een matrix die de arbeidsmarktpositie waaruit men vertrekt, verbindt met de arbeidsmarktpositie waar men naartoe gaat. Vooraleer zulke matrix kan gedistilleerd worden uit de PSBH-databank moeten enkele stappen doorlopen worden:

- het koppelen van de verschillende golven;
- het reconstrueren van de individuele loopbanen.

#### **1.1 Koppelen van de golven**

In eerste instantie moeten de verschillende cross-sectionele golven met elkaar verbonden worden tot één longitudinaal bestand. Dit gebeurt aan de hand van een individuspecifiek identificatienummer.

Bij deze stap gebeurt eveneens de datacleaning. Wanneer een persoon om de haverklap van geboortedatum of geslacht verandert, kunnen we er van uitgaan dat deze observatie onbetrouwbaar is en dus verwijderd moet worden.

#### **1.2 Construeren van een loopbaan**

Eens de golven gekoppeld zijn, kunnen we starten met het construeren van de loopbanen die deze personen doormaakten in de periode 1994-2000 (golf 3-golf 9).

Hiervoor is het nodig enkele arbeidsmarktposities te definiëren. Aan de hand van de volgende vragen onderscheiden we een aantal arbeidsmarktposities<sup>25</sup>.

- Werkt de respondent momenteel, is het werk tijdelijk onderbroken, is hij werkloos of inactief?
- Werkt de respondent als werknemer of zelfstandige?
- Heeft deze werknemer een vast contract of niet?
- Werkt de respondent voltijds (d.i. meer dan 30 uur per week) of deeltijds (tussen 15 en 30 uur per week)?
- Waarom werkt hij deeltijds?
- Heeft de respondent nog een bijberoep (d.i. betaalde arbeid gedurende minimaal 1 uur per week)?
- Waarom is het werk tijdelijk onderbroken?
- Waarom heeft de respondent zich teruggetrokken uit de arbeidsmarkt?
- Verrichtte de inactieve/werkloze respondent de voorbije week gedurende minimum 1 uur occasionele arbeid?

Tabel B1.1 geeft een overzicht van deze posities en hun voorkomen in de verschillende golven. Het is duidelijk dat bepaalde categorieën zeer zelden voorkomen.

---

<sup>25</sup> De volledige vragenlijst kan geconsulteerd worden op de website [www.PSBH.be](http://www.PSBH.be).

**Tabel B1.1** Beschrijving van de verschillende arbeidsmarktposities

Nr	Beschrijving type	Golf 3	Golf 4	Golf 5	Golf 6	Golf 7	Golf 8	Golf 9	Totaal
1	Werkend als voltijdse werknemer + vast contract + bijberoep	54	44	47	43	71	58	53	370
2	Werkend als deeltijdse werknemer + vast contract + bijberoep+ studie	0	0	0	0	1	1	0	2
3	Werkend als deeltijdse werknemer + vast contract + bijberoep+ huishouden	0	3	0	1	1	4	0	9
4	Werkend als deeltijdse werknemer + vast contract + bijberoep	2	2	2	3	8	4	8	29
5	Werkend als voltijdse werknemer + vast contract	1008	871	837	803	1267	1218	1184	7188
6	Werkend als deeltijdse werknemer + vast contract+ studie	0	0	1	2	2	5	3	13
7	Werkend als deeltijdse werknemer + vast contract+ huishouden	81	62	71	62	100	97	89	562
8	Werkend als deeltijdse werknemer + vast contract	58	59	72	57	73	71	71	461
9	Werkend als voltijdse werknemer + geen vast contract + bijberoep	2	3	4	7	6	3	5	30
10	Werkend als deeltijdse werknemer + geen vast contract + bijberoep+ studie	0	1	0	0	0	0	0	1
11	Werkend als deeltijdse werknemer + geen vast contract + bijberoep+ huishouden	0	0	0	0	0	0	0	0
12	Werkend als deeltijdse werknemer + geen vast contract + bijberoep	1	0	1	6	2	1	1	12
13	Werkend als voltijdse werknemer + geen vast contract	60	68	94	81	153	129	98	683
14	Werkend als deeltijdse werknemer + geen vast contract+ studie	1	0	1	0	1	3	0	6
15	Werkend als deeltijdse werknemer + geen vast contract+ huishouden	7	12	15	13	13	11	15	86
16	Werkend als deeltijdse werknemer + geen vast contract	5	20	19	15	27	25	16	127
17	Werkend als voltijdse zelfstandige + bijberoep	9	8	10	5	14	10	14	70
18	Werkend als deeltijdse zelfstandige + bijberoep + studie	0	0	0	0	0	0	0	0
19	Werkend als deeltijdse zelfstandige + bijberoep + huishouden	1	0	0	0	0	1	0	2
20	Werkend als deeltijdse zelfstandige + bijberoep	1	1	0	1	3	2	1	9
21	Werkend als voltijdse zelfstandige	182	173	155	157	264	241	211	1383
22	Werkend als deeltijdse zelfstandige + studie	0	0	0	0	0	0	0	0
23	Werkend als deeltijdse zelfstandige + huishouden	7	9	9	7	11	7	9	59
24	Werkend als deeltijdse zelfstandige	12	8	6	12	15	14	11	78

**Tabel B1.1 (vervolg)** Beschrijving van de verschillende arbeidsmarktposities

Nr	Beschrijving type	Golf 3	Golf 4	Golf 5	Golf 6	Golf 7	Golf 8	Golf 9	Totaal
25	Onderbroken wegens tijdelijke werkloosheid	1	2	3	1	3	0	2	12
26	Onderbroken wegens zorgtaak	6	3	5	7	8	6	8	43
27	Onderbroken wegens studie	0	0	1	2	0	1	0	4
28	Onderbroken wegens andere redenen	23	23	17	22	42	25	32	184
29	Opleiding + occasioneel werk als werknemer	20	25	22	22	28	24	27	168
30	Opleiding + occasioneel werk als zelfstandige	1	7	2	3	4	6	4	27
31	Opleiding	210	210	188	184	284	257	238	1571
32	Werkloosheid + occasioneel werk als werknemer	4	7	5	6	14	13	6	55
33	Werkloosheid + occasioneel werk als zelfstandige	0	0	4	1	1	1	2	9
34	Werkloosheid	164	140	124	115	184	144	116	987
35	Pensioen + occasioneel werk als werknemer	9	6	8	4	5	8	12	52
36	Pensioen + occasioneel werk als zelfstandige	1	6	6	5	5	4	9	36
37	Pensioen	581	583	558	535	794	742	676	4469
38	Huishouden + occasioneel werk als werknemer	14	13	6	5	8	15	7	68
39	Huishouden + occasioneel werk als zelfstandige	2	4	4	2	3	2	3	20
40	Huishouden	332	245	223	209	320	283	280	1892
41	Andere + occasioneel werk als werknemer	1	7	6	9	17	16	15	71
42	Andere + occasioneel werk als zelfstandige	0	0	0	1	3	2	1	7
43	Andere	56	48	43	30	55	47	0	279
	Totaal	2916	2673	2569	2438	3810	3501	3227	21134

### 1.3 Transitie matrices

Zodra we een overzicht hebben van de loopbaan die de respondent de voorbije jaren doorliep, richten we onze aandacht op de transitie die hij gedurende diezelfde periode doormaakte. We brengen deze verschillende transitie in kaart aan de hand van een transitie matrix. Elke cel in zulke matrix geeft aan hoeveel personen een transitie van een bepaalde begintoestand, naar een eindtoestand maakten. Een respondent die de vragenlijsten voor verschillende golven invulde kan dus voorkomen in verschillende cellen of meer dan eens in dezelfde cel.

Aangezien we aan de hand van de PSBH-data geen zicht krijgen op interne transitie, zoals bijvoorbeeld de transitie van een voltijdse baan naar een andere voltijdse baan, zullen de cellen op de diagonaal leeg zijn.

We willen vooraf nog benadrukken dat de transitie matrices op zich niets zeggen over de transitie op de Vlaamse arbeidsmarkt. Het gaat hier immers enkel om de transitie van de respondenten uit de PSBH-databank. Een transitie matrix wil enkel aangeven welke transitie verder bestudeerd kunnen worden.

In deze paragraaf overlopen we een aantal transitie matrices. We starten met een zeer gedetailleerde, maar nauwelijks werkbare matrix. Daarna worden bepaalde arbeidsmarktposities gegroepeerd om voldoende grote celgroottes te hebben.

#### 1.3.1 43 x 43 – transitie matrix op basis van jaargegevens

In eerste instantie worden alle arbeidsmarktposities, zoals we die in de vorige paragraaf definieerden, opgenomen in de transitie matrix. Tabel B1.2 bevat nogmaals een overzicht van de 43 verschillende arbeidsmarktposities en vormt tevens de legende bij de transitie matrix in tabel B1.3.

Het is duidelijk dat de steekproefomvang niet voldoende groot is om erg gedetailleerd uit te splitsen.

Ten eerste zijn de celgroottes te klein om de transitie verder te bestuderen. De meeste cellen hebben de waarde 0 of 1.

Ten tweede vermoeden we ook dat er onder deze transitie nog heel wat oneigenlijke transitie zijn. Dit wil zeggen dat de respondent in kwestie niet echt een transitie ondergaat, maar zijn situatie het ene jaar iets anders beschrijft dan het andere jaar en hierdoor onbedoeld van arbeidsmarktpositie verandert.

Bijvoorbeeld:

Een persoon die deeltijds werkt, antwoordt het ene jaar misschien dat de voornaamste reden om deeltijds te werken, het huishouden is. In het volgend jaar vermeldt dezelfde persoon in een ongewijzigde situatie dat hij niet voltijds wil werken.

Andere respondenten zijn het ene jaar op pensioen, het volgende jaar hebben ze zich teruggetrokken uit de arbeidsmarkt om voor het huishouden te zorgen, het jaar nadien zijn ze weer terug op pensioen, enzovoort.

Bovenstaande veranderingen duiken dus wel op in een transitie matrix, maar zetten zich waarschijnlijk niet door in de werkelijkheid.



**Tabel B1.2** Legende voor de 43 x 43 transitie matrix

	Beschrijving type
1	Werkend als voltijdse werknemer + vast contract + bijberoep
2	Werkend als deeltijdse werknemer + vast contract + bijberoep+ studie
3	Werkend als deeltijdse werknemer + vast contract + bijberoep+ huishouden
4	Werkend als deeltijdse werknemer + vast contract + bijberoep
5	Werkend als voltijdse werknemer + vast contract
6	Werkend als deeltijdse werknemer + vast contract+ studie
7	Werkend als deeltijdse werknemer + vast contract+ huishouden
8	Werkend als deeltijdse werknemer + vast contract
9	Werkend als voltijdse werknemer + geen vast contract + bijberoep
10	Werkend als deeltijdse werknemer + geen vast contract + bijberoep+ studie
11	Werkend als deeltijdse werknemer + geen vast contract + bijberoep+ huishouden
12	Werkend als deeltijdse werknemer + geen vast contract + bijberoep
13	Werkend als voltijdse werknemer + geen vast contract
14	Werkend als deeltijdse werknemer + geen vast contract+ studie
15	Werkend als deeltijdse werknemer + geen vast contract+ huishouden
16	Werkend als deeltijdse werknemer + geen vast contract
17	Werkend als voltijdse zelfstandige + bijberoep
18	Werkend als deeltijdse zelfstandige + bijberoep + studie
19	Werkend als deeltijdse zelfstandige + bijberoep + huishouden
20	Werkend als deeltijdse zelfstandige + bijberoep
21	Werkend als voltijdse zelfstandige
22	Werkend als deeltijdse zelfstandige + studie
23	Werkend als deeltijdse zelfstandige + huishouden
24	Werkend als deeltijdse zelfstandige
25	Onderbroken wegens tijdelijke werkloosheid
26	Onderbroken wegens zorgtaak
27	Onderbroken wegens studie
28	Onderbroken wegens andere redenen
29	Opleiding + occasioneel werk als werknemer
30	Opleiding + occasioneel werk als zelfstandige
31	Opleiding
32	Werkloosheid + occasioneel werk als werknemer
33	Werkloosheid + occasioneel werk als zelfstandige
34	Werkloosheid
35	Pensioen + occasioneel werk als werknemer
36	Pensioen + occasioneel werk als zelfstandige
37	Pensioen
38	Huishouden + occasioneel werk als werknemer
39	Huishouden + occasioneel werk als zelfstandige
40	Huishouden
41	Andere + occasioneel werk als werknemer
42	Andere + occasioneel werk als zelfstandige
43	Andere



<b>40</b>	0	0	0	0	7	0	3	3	0	0	0	0	6	0	2	5	0	0	1	0	14
<b>41</b>	0	0	0	0	5	0	1	6	0	0	0	0	1	0	0	4	0	0	0	0	1
<b>42</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
<b>43</b>	0	0	0	0	5	0	0	2	0	0	0	0	2	0	0	1	0	0	0	0	0

---

	OORSPRONG															
	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37
<b>1</b>	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	1	0	0	0
<b>2</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
<b>3</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>4</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
<b>5</b>	0	0	1	2	17	1	16	9	0	67	2	0	44	0	0	5
<b>6</b>	0	0	0	0	0	0	0	2	0	3	0	0	0	0	0	0
<b>7</b>	0	0	0	0	2	0	10	0	0	1	0	0	9	0	0	0
<b>8</b>	0	0	0	0	0	0	12	3	1	5	0	0	11	0	0	1
<b>9</b>	0	0	0	0	0	0	0	1	0	3	0	0	0	0	0	0
<b>10</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
<b>11</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>12</b>	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0
<b>13</b>	0	0	0	2	3	1	4	6	1	62	6	0	38	0	0	0
<b>14</b>	0	0	0	0	0	0	0	2	0	1	0	0	0	0	0	0
<b>15</b>	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	1	0	12	0	0	0
<b>16</b>	0	0	1	0	0	0	1	1	1	4	0	0	9	0	0	1
<b>17</b>	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>18</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>19</b>	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>20</b>	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>21</b>	0	11	11	0	0	0	2	2	1	7	0	1	9	0	3	1
<b>22</b>	-	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>23</b>	0	-	9	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>24</b>	0	10	-	0	0	0	1	0	0	0	1	1	0	0	4	2
<b>25</b>	0	1	0	-	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0
<b>26</b>	0	0	0	0	-	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>27</b>	0	0	0	0	0	-	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>28</b>	0	0	1	0	5	0	-	0	1	1	0	0	3	0	0	3
<b>29</b>	0	0	0	0	0	0	0	-	1	64	0	0	0	0	0	0
<b>30</b>	0	0	0	0	0	0	0	2	-	15	0	0	0	0	0	0
<b>31</b>	0	0	0	0	0	1	3	47	9	-	0	0	11	0	0	0
<b>32</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	-	0	19	0	0	0
<b>33</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	-	4	0	0	0
<b>34</b>	0	0	2	3	3	0	7	1	0	29	10	3	-	0	0	11
<b>35</b>	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	-	1	12
<b>36</b>	0	0	8	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	-	6
<b>37</b>	0	1	4	0	0	0	11	0	0	2	1	0	30	14	6	-
<b>38</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	1	0	1
<b>39</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0
<b>40</b>	0	2	5	0	1	0	7	0	0	5	1	1	55	0	1	10%
<b>41</b>	0	0	0	0	0	0	2	0	0	1	3	0	3	1	0	1
<b>42</b>	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0
<b>43</b>	0	0	0	0	0	0	8	0	0	8	0	0	9	0	0	10

### 1.3.2 Aanpassingen van de 43 x 43-transitiematrix

De 43 x 43-matrix, die getoond werd in tabel B1.3, is duidelijk niet bruikbaar. Om de celgroottes te vergroten en de kans op oneigenlijke transitie te verkleinen zullen we daarom in de volgende stappen de afstand tussen de verschillende arbeidsmarktposities vergroten. Dit doen we door verschillende categorieën samen te voegen.

Een eerste onderscheid dat we achterwege laten is dat tussen vaste en niet vaste contracten. Tot het eerste behoren de personen met een contract voor onbepaalde duur en de personen die vast benoemd zijn, tot het tweede alle andere werknemers (vb. met een tijdelijke betrekking, met een contract van bepaalde duur, accidenteel werk zonder contract, andere). We bestuderen dit onderscheid hier niet omwille van 2 redenen. Vooreerst blijkt het voor een aantal respondenten niet erg duidelijk te zijn met welk soort contract ze tewerkgesteld zijn. Ofwel laten ze deze vraag dan open, met een 'missing' en dus een verloren observatie tot gevolg. Ofwel duiden ze zomaar iets aan wat dan weer kan leiden tot een oneigenlijke transitie. Daarnaast worden personen met een tijdelijk contract reeds uitgebreid onderzocht in een ander luik van dit onderzoek.

Bij de arbeidsmarktposities van personen die werkloos of inactief zijn, maar die de afgelopen week gedurende minstens 1 u arbeid verrichtten, geven we niet meer weer of deze occasionele arbeid als werknemer dan wel als zelfstandige gebeurde.

Tabel B1.4 beschrijft de nieuwe arbeidsmarktposities die gebruikt worden in de 30 x 30 – transitiematrix (tabel B1.5). Type 1 en 9 uit tabel B1.2 worden hier samengevoegd tot type 1, type 2 en 10 tot type 2, enzovoort.

**Tabel B1.4** Legende voor de 30 x 30-transitiematrix

	Beschrijving type
1	Werkend als voltijdse werknemer + bijberoep
2	Werkend als deeltijdse werknemer + bijberoep+ studie
3	Werkend als deeltijdse werknemer + bijberoep+ huishouden
4	Werkend als deeltijdse werknemer + bijberoep
5	Werkend als voltijdse werknemer
6	Werkend als deeltijdse werknemer + studie
7	Werkend als deeltijdse werknemer + huishouden
8	Werkend als deeltijdse werknemer
9	Werkend als voltijdse zelfstandige + bijberoep
10	Werkend als deeltijdse zelfstandige + bijberoep + studie
11	Werkend als deeltijdse zelfstandige + bijberoep + huishouden
12	Werkend als deeltijdse zelfstandige + bijberoep
13	Werkend als voltijdse zelfstandige
14	Werkend als deeltijdse zelfstandige + studie
15	Werkend als deeltijdse zelfstandige + huishouden
16	Werkend als deeltijdse zelfstandige
17	Onderbroken wegens tijdelijke werkloosheid
18	Onderbroken wegens zorgtaak
19	Onderbroken wegens studie
20	Onderbroken wegens andere redenen
21	Opleiding + occasioneel werk
22	Opleiding
23	Werkloosheid + occasioneel werk
24	Werkloosheid
25	Pensioen + occasioneel werk
26	Pensioen
27	Huishouden + occasioneel werk
28	Huishouden
29	Andere + occasioneel werk
30	Andere

**Tabel B1.5** 30 x 30-transitiematrix

	OORSPRONG																													
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
<b>1</b>	-	0	2	5	94	0	0	4	5	0	0	2	2	0	0	0	0	0	0	0	2	4	0	1	0	0	1	1	0	1
<b>2</b>	0	-	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	
<b>3</b>	1	0	-	1	0	0	4	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
<b>4</b>	5	0	3	-	4	0	2	5	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	1	0	0	0	1	0	
<b>5</b>	92	1	0	8	-	4	54	104	0	0	0	0	20	0	0	1	4	20	2	20	16	129	8	82	0	5	4	10	7	
<b>6</b>	1	0	0	0	2	-	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	4	0	0	0	0	0	0	1	
<b>7</b>	4	1	3	2	54	0	-	72	0	0	0	0	1	0	0	0	0	2	0	11	0	2	1	21	0	0	2	10	3	
<b>8</b>	5	0	0	1	114	2	88	-	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	13	6	9	0	20	0	2	2	3	8		
<b>9</b>	3	0	0	0	1	0	0	1	-	0	0	0	25	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	
<b>10</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	-	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
<b>11</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	-	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
<b>12</b>	2	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	-	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
<b>13</b>	9	0	0	2	43	0	2	1	24	0	0	0	-	0	11	11	0	0	0	2	3	7	1	9	3	1	1	13	2	
<b>14</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	-	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
<b>15</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	11	0	-	9	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	2	0	
<b>16</b>	0	0	0	0	2	1	0	0	1	0	0	2	15	0	10	-	0	0	0	1	0	0	2	0	4	2	1	0	0	
<b>17</b>	0	0	0	1	4	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	-	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	
<b>18</b>	0	0	0	0	25	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	-	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
<b>19</b>	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	-	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
<b>20</b>	3	0	0	1	46	0	10	15	1	0	0	0	1	0	0	1	0	5	0	-	1	1	0	3	0	3	0	2	1	
<b>21</b>	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	-	79	0	0	0	0	0	0	3	
<b>22</b>	0	0	0	0	6	2	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	3	56	-	0	11	0	0	0	7	0		
<b>23</b>	1	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	3	-	23	0	0	1	0	2	0	
<b>24</b>	1	0	0	0	75	0	15	19	1	0	0	0	5	0	0	2	3	3	0	7	1	29	13	-	0	11	1	33	1	
<b>25</b>	1	0	0	0	1	0	1	1	0	0	0	0	5	0	0	8	0	0	0	1	0	0	0	1	-	18	0	2	1	
<b>26</b>	0	0	0	0	54	0	0	7	0	0	0	1	10	0	1	4	0	0	0	11	0	2	1	30	20	-	0	181	3	
<b>27</b>	0	0	0	1	2	0	0	1	0	0	0	0	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	1	1	-	26	2	0	
<b>28</b>	0	0	0	0	13	0	5	8	0	0	1	0	14	0	2	5	0	1	0	7	0	5	2	55	1	102	26	-	8	15
<b>29</b>	0	0	0	0	6	0	1	10	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	3	0	1	3	4	1	1	7	8	-	1
<b>30</b>	0	0	0	0	7	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	8	0	8	0	9	0	10	0	10	0	-	

BESTEMMING

Bijkomend kunnen we hier nog 4 categorieën weglaten die, zo bleek al uit tabel B1.1, amper voorkomen. Namelijk de posities van personen die deeltijds werken voor hun studie of hun huishoudelijke taken en daarnaast nog een bijberoep hebben (type 2, 3, 10 en 11 in tabel B1.4). De weinige mensen die zich in deze situatie bevinden worden bij hun collega's zonder bijberoep gerekend. Wanneer hen immers gevraagd wordt naar de belangrijkste reden om deeltijds te werken geven zij in de eerste plaats studie/huishouden, en niet hun bijberoep, op.

De types worden nogmaals kort samengevat in tabel B1.6 in tabel B1.7 volgt dan de transitie matrix.

**Tabel B1.6** Legende voor de 26 x 26 transitie matrix

Beschrijving type	
1	werkend als voltijdse werknemer + bijberoep
2	werkend als deeltijdse werknemer + studie
3	werkend als deeltijdse werknemer + huishouden
4	werkend als deeltijdse werknemer + bijberoep
5	werkend als voltijdse werknemer
6	werkend als deeltijdse werknemer
7	werkend als voltijdse zelfstandige + bijberoep
8	werkend als deeltijdse zelfstandige + studie
9	werkend als deeltijdse zelfstandige + huishouden
10	werkend als deeltijdse zelfstandige + bijberoep
11	werkend als voltijdse zelfstandige
12	werkend als deeltijdse zelfstandige
13	onderbroken wegens tijdelijke werkloosheid
14	onderbroken wegens zorgtaak
15	onderbroken wegens studie
16	onderbroken wegens andere redenen
17	opleiding + occasioneel werk
18	Opleiding
19	werkloosheid + occasioneel werk
20	Werkloosheid
21	pensioen + occasioneel werk
22	Pensioen
23	huishouden + occasioneel werk
24	Huishouden
25	andere + occasioneel werk
26	Andere



**Tabel B1.7** 26 x 26-transitiematrix

		OORSPRONG																									
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26
BESTEMMING	1	-	0	2	5	94	4	5	0	0	2	2	0	0	0	0	0	2	4	0	1	0	0	1	1	0	1
	2	1	-	0	0	2	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	6	0	0	0	0	0	0	0	1
	3	5	1	-	3	54	73	0	0	0	0	1	0	0	2	0	11	0	2	1	21	0	0	2	10	3	2
	4	5	0	5	-	4	5	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	1	0	0	0	1	0	0
	5	92	5	54	8	-	104	0	0	0	0	20	1	4	20	2	20	16	129	8	82	0	5	4	10	7	4
	6	5	2	88	1	114	-	0	0	0	0	0	1	0	0	0	13	6	9	0	20	0	2	2	3	8	1
	7	3	0	0	0	1	1	-	0	0	0	25	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0
	8	0	0	0	0	0	0	0	-	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	9	0	0	0	0	0	1	0	0	-	0	11	9	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	2	0	0
	10	2	0	0	0	0	0	1	0	0	-	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	11	9	0	2	2	43	1	24	0	11	0	-	11	0	0	0	2	3	7	1	9	3	1	1	13	2	1
	12	0	1	0	0	2	0	1	0	10	2	15	-	0	0	0	1	0	0	2	0	4	2	1	0	0	0
	13	0	0	0	1	4	0	0	0	1	0	0	0	-	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
	14	0	0	2	0	25	0	0	0	0	0	0	0	0	-	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	15	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	-	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	16	3	0	10	1	46	15	1	0	0	0	1	1	0	5	0	-	1	1	0	3	0	3	0	2	1	1
	17	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	-	79	0	0	0	0	0	0	0	3
	18	0	2	0	0	6	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	3	56	-	0	11	0	0	0	7	0	0
	19	1	0	0	0	3	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	3	-	23	0	0	1	0	2	0	0
	20	1	0	15	0	75	19	1	0	0	0	5	2	3	3	0	7	1	29	13	-	0	11	1	33	1	13
	21	1	0	1	0	1	1	0	0	0	0	5	8	0	0	0	1	0	0	0	1	-	18	0	2	1	0
	22	0	0	0	0	54	7	0	0	1	1	10	4	0	0	0	11	0	2	1	30	20	-	0	181	3	34
	23	0	0	0	1	2	1	0	0	0	0	4	0	0	0	0	0	0	0	0	3	1	1	-	26	2	0
	24	0	0	5	0	13	8	0	0	3	0	14	5	0	1	0	7	0	5	2	55	1	102	26	-	8	15
	25	0	0	1	0	6	10	0	0	0	0	2	0	0	0	0	3	0	1	3	4	1	1	7	8	-	1
	26	0	0	0	0	7	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	8	0	8	0	9	0	10	0	10	0	-

In de 18 x 18 – transitie matrix, beschreven in tabel B1.9, wordt geen onderscheid meer gemaakt tussen de verschillende redenen waarom een job tijdelijk onderbroken kan zijn. Ook houden we niet meer bij of de inactieve of werkloze respondenten de afgelopen week betaalde arbeid verrichtten. De verschillende types worden getoond in tabel B1.8.

**Tabel B1.8** Legende voor de 18 x 18 -matrix

Beschrijving type	
1	Werkend als voltijdse werknemer + bijberoep
2	Werkend als deeltijdse werknemer + studie
3	Werkend als deeltijdse werknemer + huishouden
4	Werkend als deeltijdse werknemer + bijberoep
5	Werkend als voltijdse werknemer
6	Werkend als deeltijdse werknemer
7	Werkend als voltijdse zelfstandige + bijberoep
8	Werkend als deeltijdse zelfstandige + studie
9	Werkend als deeltijdse zelfstandige + huishouden
10	Werkend als deeltijdse zelfstandige + bijberoep
11	Werkend als voltijdse zelfstandige
12	Werkend als deeltijdse zelfstandige
13	Onderbroken
14	Opleiding
15	Werkloosheid
16	Pensioen
17	Huishouden
18	Andere

**Tabel B1.9** 18 x 18 - transitie matrix

		<b>OORSPRONG</b>																		
		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>10</b>	<b>11</b>	<b>12</b>	<b>13</b>	<b>14</b>	<b>15</b>	<b>16</b>	<b>17</b>	<b>18</b>	
<b>BESTEMMING</b>	<b>1</b>	-	0	2	5	94	4	5	0	0	2	2	0	0	6	1	0	2	1	
	<b>2</b>	1	-	0	0	2	2	0	0	0	0	0	0	0	10	0	0	0	1	
	<b>3</b>	5	1	-	3	54	73	0	0	0	0	1	0	13	2	22	0	12	5	
	<b>4</b>	5	0	5	-	4	5	1	0	0	0	0	0	1	1	1	0	1	0	
	<b>5</b>	92	5	54	8	-	104	0	0	0	0	20	1	46	145	90	5	14	11	
	<b>6</b>	5	2	88	1	114	-	0	0	0	0	0	1	13	15	20	2	5	9	
	<b>7</b>	3	0	0	0	1	1	-	0	0		25		0	1	0	0	1	0	
	<b>8</b>	0	0	0	0	0	0	0	-	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	<b>9</b>	0	0	0	0	0	1	0	0	0	-	0	11	9	1	0	0	0	3	0
	<b>10</b>	2	0	0	0	0	0	1	0	0	0	-	1	1	0	0	0	0	0	0
	<b>11</b>	9	0	2	2	43	1	24	0	11		-	11	2	10	10	4	14	3	
	<b>12</b>	0	1	0	0	2	0	1	0	10	2	15	-	1	0	2	6	1	0	
	<b>13</b>	3	0	12	2	77	15	1	0	1	0	1	1	-	3	4	3	2	2	
	<b>14</b>	0	3	0	0	6	2	0	0	0	0	1	0	4	-	11	0	7	3	
	<b>15</b>	2	0	15	0	78	19	1	0	0	0	7	2	13	33	-	11	35	16	
	<b>16</b>	1	0	1	0	55	8	0	0	1	1	15	12	12	2	32	-	183	38	
	<b>17</b>	0	0	5	1	15	9	0	0	3	0	18	5	8	5	60	105	-	25	
	<b>18</b>	0	0	1	0	13	13	0	0	0	0	2	0	11	9	16	12	25	-	

In tabel B1.10 richten we onze aandacht enkel op de hoofdactiviteit van de respondenten. We onderscheiden de volgende hoofdactiviteiten: voltijdse werknemers, deeltijdse werknemers, voltijdse zelfstandigen, deeltijdse zelfstandigen, respondenten van wie de job tijdelijk onderbroken is, opleiding, werkloos, gepensioneerd, huishouden of andere.

**Tabel B1.10** 10 x 10 - transitie matrix

		OORSPRONG									
		Vol- tijds wn	Deel- tijds wn	Vol- tijds zelfst.	Deel- tijds zelfst.	Onder- bro- ken	Oplei- ding	Werk loos	Pen- sioen	Huis- hou- den	Ande- re
BESTEMMING	Voltijds wn	-	182	27	3	46	151	91	5	16	12
	Deeltijds wn	190	-	2	1	27	28	43	2	18	15
	Voltijds zelfst.	56	6	-	22	2	11	10	4	15	3
	Deeltijds zelfst.	4	2	29	-	2	0	2	6	4	0
	Onderbroken	80	29	2	2	-	3	4	3	2	2
	Opleiding	6	5	1	0	4	-	11	0	7	3
	Werkloos	80	34	8	2	13	33	-	11	35	16
	Pensioen	56	9	15	14	12	2	32	-	183	38
	Huishouden	15	15	18	8	8	5	60	105	-	25
	Andere	13	14	2	0	11	9	16	12	25	-

### 1.3.3 8 x 8-transitiematrix op basis van maandgegevens

In de PSBH-vragenlijsten vinden we ook een vraag die op retrospectieve wijze peilt naar de voornaamste activiteiten van de respondent het afgelopen jaar. Men maakt een onderscheid tussen 8 hoofdactiviteiten<sup>26</sup>, met name, betaalde tewerkstelling (inclusief leercontract), zelfstandige of vrij beroep, onbetaald werk in familiebedrijf, opleiding, werkloos, gepensioneerd, huishoudelijke taken en andere niet beroepsmatige activiteit. De werknemer wordt dan gevraagd per maand zijn voornaamste bezigheid aan te duiden.

Het werken met maandgegevens heeft als voordeel dat de tijdseenheid kleiner wordt. Daar waar bij de jaargegevens zeker een aantal transitie gemist worden, zal dit bij maandgegevens minder het geval zijn. Iemand die telkens werkt op het moment van de bevraging, maar daartussen misschien tijdelijk inactief of werkloos is, zal op basis van de jaargegevens geen transitie hebben.

Ook deze retrospectieve wijze om de arbeidsmobiliteit vast te stellen, heeft nadelen. Het voornaamste nadeel is dat respondenten zich hun situatie in het verleden niet (juist) herinneren. Al bij al blijft dit nadeel bij de PSBH-data waarschijnlijk beperkt omdat er tussen 2 bevragingmomenten maar een jaar ligt.

<sup>26</sup> De beroepsactiviteit wordt beschouwd als de voornaamste bezigheid indien men minstens 15 uren per week werkt.

De gegevens die hier beschreven worden lopen dus van golf 3 tot en met golf 9. Aangezien deze vraag retrospectief peilt naar de voornaamste activiteit het vorige jaar worden hier de transitie van januari 1993 tot en met december 1999 opgenomen.

**Tabel B1.11** 8 x 8 transitie matrix (op basis van maandgegevens)

		OORSPRONG							
		Werknemer	Zelfstandige	Onbetaalde hulp	Opleiding	Werkloos	Pensioen	Huishouden	Andere
BESTEMMING	Werknemer	-	42	6	201	461	10	203	341
	Zelfstandige	65	-	16	9	20	11	30	12
	Onbetaalde hulp	9	14	-	5	1	4	13	0
	Opleiding	72	3	3	-	36	0	13	48
	Werkloos	401	13	1	92	-	15	48	42
	Pensioen	80	20	8	2	30	-	134	32
	Huishouden	217	32	15	15	69	94	-	29
	Andere	338	12	0	100	22	10	27	-

In tabel B1.11 hebben de meeste cellen een voldoende grootte. Opvallend zijn hier de grote stromen tussen werk en werkloosheid. Dit heeft waarschijnlijk te maken met de kortstondige werkloosheidsperiode tussen 2 jobs die door de jaargegevens moeilijker achterhaald worden dan door de maandgegevens.

Ter vergelijking berekenen we een soortgelijke matrix op basis van jaargegevens. Voor deze berekeningen gebruiken we eveneens de golven 3 tot en met 9, maar die omvatten hier de transitie van 1994 tot 2000.

**Tabel B1.12** 8 x 8 transitiematrix (op basis van jaargegevens)

		OORSPRONG							
		Werk- nemer	Zelf- standige	Onbe- taalde hulp	Op- leiding	Werk- loos	Pen- sioen	Huis- houden	Andere
BESTEMMING	Werknemer	-	38	2	197	153	2	64	71
	Zelfstandige	72	12	18	0	13	8	11	6
	Onbetaalde hulp	6	-	-	34	0	2	8	1
	Opleiding	14	1	0	-	11	0	7	5
	Werkloos	128	10	0	2	-	11	38	14
	Pensioen	70	25	6	5	31	-	183	32
	Huishouden	63	16	11	0	62	105	-	18
	Andere	99	5	1	7	13	7	26	-

Hoewel de twee tabellen niet helemaal vergelijkbaar zijn door de licht verschillende periode, zien we dat transitie van en naar de categorie werknemer beduidend vaker voorkomen bij de maandgegevens dan bij de jaargegevens. Dit zou de bovenstaande hypothese kunnen bevestigen. Ook de uitstroom uit een opleiding wordt waarschijnlijk nauwkeuriger geschetst door de maandgegevens.

Ondanks het feit dat we werken met brede categorieën, duikt ook hier het probleem van de oneigenlijke transitie terug op. We denken hierbij vooral aan het beduidend aantal transitie van pensioen naar huishouden. Waarschijnlijk zijn dit veelal vrouwen, die voornamelijk in het huishouden werk(t)en en die zich eens hun partner op pensioen gaat het ene jaar als gepensioneerd en het andere jaar als huishoudster opgeven.

De frequentietabellen tabel B1.13 en B1.14 bevestigen het vermoeden dat het hier vooral om vrouwen die ouder zijn dan 60 gaat. Een bijkomende aanwijzing dat het hier om oneigenlijke transitie gaat is het feit dat zulke transitie nooit plaats hebben doorheen het jaar, maar altijd bij aanvang in het begin van het jaar. Dit lijkt te impliceren dat er geen echte verandering is maar dat een persoon wiens situatie onveranderd blijft het ene jaar zijn situatie anders omschrijft dan het andere jaar.

**Tabel B1.13** Respondenten die de transitie van pensioen naar huishouden maken ingedeeld naar geslacht

Geslacht	N	%
Man	5	5,3
Vrouw	89	94,7
Totaal	94	100,0

**Tabel B1.2** Respondenten die de transitie van pensioen naar huishouden maken ingedeeld naar geboortjaar

Geboortjaar	N	%
Voor 1921	10	10,6
1921-1930	44	46,8
1931-1940	34	36,2
1941-1950	4	4,3
Na 1950	2	2,1
Totaal	94	100,0

De correctie van deze oneigenlijke transitie gebeurt als volgt. Voor de personen die de transitie van pensioen naar huishouden maken na hun 60<sup>ste</sup> worden de maandcodes aangepast. We schakelen deze codes van huishouden naar pensioen. De overige gevallen bekijken we individueel. Meestal gaat het hier om een invoer of invulfout. Men geeft bijvoorbeeld eenmaal op dat men op pensioen is terwijl dit niet strookt met de rest van de verstrekte gegevens. Eén observatie, tot slot, werd verwijderd aangezien deze persoon tegenstrijdige gegevens verschaftte.

In tabel B1.15 wordt de transitiematrix op basis van de aangepaste maandelijkse gegevens weergegeven.

**Tabel B1.15** 8 x 8-transitiematrix (op basis van gecorrigeerde maandgegevens)

		OORSPRONG							
		Werk- nemer	Zelf- standige	Onbe- taalde hulp	Op- leiding	Werk- loos	Pen- sioen	Huis- houden	Andere
BESTEMMING	Werknemer	-	42	6	201	461	9	203	341
	Zelfstandige	65	-	16	9	20	11	30	12
	Onbetaalde hulp	9	14	-	5	1	4	13	0
	Opleiding	72	3	3	-	36	0	13	48
	Werkloos	401	13	1	92	-	13	47	42
	Pensioen	79	20	8	2	30	-	59	32
	Huishouden	217	32	15	15	66	0	-	29
	Andere	338	12	0	100	22	11	26	-

Tabel B1.15 verschilt lichtelijk van tabel B1.11. De grootste verschillen zien we natuurlijk in de overgang van pensioen naar huishouden, maar ook het aantal transitie van huishouden naar pensioen is drastisch teruggevallen.



---

## **BIBLIOGRAFIE**

- Abbott A. & Hrycak A. (1990), 'Measuring resemblance in sequence data: an optimal matching analysis of musicians' careers', *American Journal of Sociology* vol. 96(1), p. 144-185.
- Abbott A. & A. Tsay (2000), 'Sequence analysis and optimal matching methods in sociology', *Sociological Methods and Research*, vol. 29 (1).
- Abbott A. (1995), 'Sequence Analysis: New methods for old ideas', *Annual Review of Sociology*, nr. 21, p. 93-113.
- Acemoglu D. & Pischke J. (1998), 'Why do firms train? Theory and evidence', *Quarterly Journal of Economics*, vol. 113(1), p. 79-120.
- Alba-Ramirez A. (1998), 'How temporary is temporary employment in Spain?', *Journal of Labor Research*, jrg. 19, nr. 4, p. 695-710.
- Allison P. (2001), *Survival Analysis using the SAS system. A practical guide*, SAS Institute, North Carolina.
- Amuedo-Dorantes C. (2000), 'Work transitions into and out of involuntary temporary employment in a segmented market: evidence from Spain', *Industrial and Labor Relations Review*, jrg. 53, nr. 2, p. 309-325.
- Arthur M. & Rousseau D. (2001), *The boundaryless career: a new employment principle for a new organizational era*, Oxford University Press, New York.
- Arulampalam W. & Booth A. (1998), 'Training and labour market flexibility: Is there a Trade-off?', *British Journal of Industrial Relations*, vol. 36(4), p. 521-536.
- Atkinson J. (1984), 'Manpower strategies for flexible organisations', *Personnel Management*, vol. 16 (8), p. 28-31.
- Autor D. (2001), 'Why do temporary help firms provide free general skill training?', *Quarterly Journal of Economics*, vol. 116(4), 1409-1448.

- Becker G. (1964), *Human Capital: A Theoretical Analysis with Special Reference to Education*, Columbia University Press, New York.
- Blair-Loy M. & G. DeHart (2003), 'Family and Career Trajectories among African American Female Attorneys', *Journal of family Issues*, vol. 24, nr.7, p. 908-933.
- Blair-Loy M. (1999), 'Career Patterns of Executive Women in Finance: An Optimal Matching Analysis', *American Journal of Sociology*, vol. 104 (5), p. 1346-1397.
- Blanchard O. & A. Landier (2002), 'The perverse effects of partial labour market reform: fixed-term contracts in France', *The Economic Journal*, jrg. 112, p. F181-F188.
- Bolan M. & Stovel K. (1999), 'Residential trajectories: using optimal alignment to reveal the structure of residential mobility', *CSDE Working Paper*, nr. 99-04.
- Bollens J. (2000), 'Impactevaluatie van actief arbeidsmarktbeleid', *Bijdrage WAV-SISWO congres*, 17 november 2000.
- Booth A., Francesconi M. & Frank J. (2000), *Temporary jobs: who gets them, what are they worth and do they lead anywhere*, Paper nr. 54 Discussion, Institute for Labour Research, University of Essex.
- Booth A., Francesconi M. & Frank J. (2002), 'Temporary jobs: stepping stones or dead ends?', *The Economic Journal*, jrg. 112, p. F189-F213.
- Büchteman C. & Walwei U. (1996), 'Employment security and dismissal protection', in G. Schmid, J. O'Reilly & K. Schöman (eds), *International Handbook of Labour Market Policy and Evaluation*, Edward Elgar, Cheltenham, p. 652-693.
- Card D. & Sullivan D. (1988), 'Measuring the effect of subsidized training programs on movements in and out of employment', *Econometrica*, vol. 56(3), p. 497-530.
- Chalmers J. & Kalb G. (2000), *The transition from unemployment to work. Are casual jobs a short cut to permanent employment?*, Social Policy Research Centre, Discussion Paper nr. 109, SPRC, University of New South Wales, Sydney.
- Chalmers J. & Kalb G. (2001), 'Moving from unemployment to permanent employment. Could a casual job accelerate the transition?', *Australian Economic Review*, jrg. 34, nr. 4, p. 415-436.
- Chan T.W. (1995), 'Optimal matching analysis: a methodological note on studying career mobility', *Work and occupations*, vol. 22, nr. 4, p. 467-490.

- Chan T.W., 'Optimal Matching Analysis', *Social research Update* 24, <http://www.soc.surrey.ac.uk/sru/SRU24.html>.
- Davis-Blake A. & Uzzi B. (1993), 'Determinants of employment externalization: a study of temporary workers and independent contractors', *Administrative Science Quarterly*, jrg. 38, p. 195-223.
- De Grip A., Groot L., Heijke J.& Willems E. (1990), *De aansluiting tussen beroepen en functies en de relatie met scholings-en mobiliteitsprocessen*, Organisatie voor Strategisch Arbeidsmarktonderzoek, Den Haag.
- De Witte H., Vander Steene T., Dejonckheere J., Forrier A., Sels L.& Van Hootehem G. (2002), *Contractueel flexibele werknemers: wie zijn ze en waarom doen ze het?*, Katholieke Universiteit Leuven, Steunpunt Werkgelegenheid, Arbeid en Vorming, Leuven.
- De Wolff C., Luijkx R. & Kerkhofs M. (2003), 'Wie wat leert is weg – of niet? De effecten van bedrijfsscholing op functie- en baanverandering', *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, vol. 19(2), p. 131-141.
- Dekker R. (2001), *A phase they're going through. Transitions from non-regular to regular employment in Germany, the Netherlands and Great Britain*, Paper presented at the LoWER conference, Braga, Portugal.
- Delsen L. (1998), 'Zijn externe flexibiliteit en employability strijdig?', *Tijdschrift Voor HRM*, jrg. 2, p. 27-46.
- Diebels M. (1999), 'Hoe flexibel is de flexwet?', *Gids voor Personeelsmanagement*, jrg. 78, nr. 3, p. 37-40.
- Doeringer P.& Piore M. (1971), *Internal labor markets and manpower analysis*, Heath, Lexington.
- European Commission (2001), *Employment in Europe in 2001, Recent trends and prospects*, European Commission, Luxemburg.
- Farber H. (1999), 'Alternative and part-time employment arrangements as a response to job loss', *Journal of Labor economics*, jrg. 1, nr. 4, p. 142-169.
- Forrier A. & Sels L. (2003), 'Temporary Employment and Employability. Training Opportunities and Efforts of Temporary and Permanent Employees in Belgium', *Work, Employment & Society*, jrg. 17, nr. 4, p. 641-666.
- Franco A., Winqvist K. (2002), 'At the margins of the labour market? Women and men in temporary jobs in Europe', *Statistics in Focus*, theme 3, nr. 13, p. 1-7.

- Frederiksen-Goldsen K. I. & Scharlach A. E. (2001), *Families and work: new directions in the twenty-first century*, Oxford University Press, New York.
- Gallagher D. (2002), 'Contingent work contracts: practice and theory, in C. Cooper & R. Burke, *The new world of work. Challenges and opportunities*, Blackwell, Oxford, p. 115-136.
- Gaspersz J. & Ott M. (1996), *Management van employability. Nieuwe kansen in arbeidsrelaties*, Van Gorcum, Assen.
- Geldof D. (1999), *Niet meer maar beter. Over zelfbeperking in de risicomaatschappij*, Acco, Leuven.
- Gerfin M. & Lechner M. (2002), 'A microeconomic evaluation of the active labour market policy in Switzerland', *The Economic Journal*, jrg. 112, p. 854-893.
- Golden L. & Appelbaum E. (1992), 'What was driving the 1982-1988 boom in temporary employment? Preferences of workers or decisions and powers of employers?', *American Journal of Economics and Sociology*, jrg. 51, nr. 4, p. 473-493.
- Goudswaard A. & de Nanteuil M. (2000), *Flexibility and working conditions. A qualitative and comparative study in seven EU member states*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin.
- Granovetter M. (1974), *Getting a job. A study of contacts and careers*, Harvard University Press, Cambridge.
- Gray A. (2002), 'Jobseekers and gatekeepers: the role of the private employment agency in the placement of the unemployed', *Work, Employment and Society*, jrg. 16, nr. 4, p. 655-674.
- Greene W. (2000), *Econometric analysis*, Prentice Hall inc., New Jersey.
- Grijpstra D., Klein Hesselink D., de Klaver P. & Miedema E. (1999), *Eerste ervaringen met de Wet Flexibiliteit en Zekerheid*, Elsevier Bedrijfsinformatie, 's Gravenhage.
- Güell M. (2003), *Fixed-term contracts and the duration distribution of unemployment*, IZA Discussion paper nr. 791, May 2003.
- Güell M. & Petrongolo B. (2003), *How binding are legal limits? Transition from temporary to permanent work in Spain*, CEP Discussion Paper nr. 438, December 2003.
- Halpin B. (2003), 'Tracks through Time and Continuous Processes: Transitions, Sequences and Social Structure', Paper prepared for the Conference 'Frontiers in Social and Economic Mobility', Cornell University, 27-29 March 2003.

- Harrell F. (2001), *Regression modeling strategies. With applications to linear models, logistic regression, and survival analysis*, Springer-Verlag, New York.
- Heckmann J. & Borjas G. (1980), 'Does unemployment cause future unemployment? Definitions, questions and answers from a continuous time model of heterogeneity and state dependence', *Economica*, jrg. 47, p. 247-283.
- Holderbeke F. (1995), *De arbeidsverdeling volgens gezinstype*, Steunpunt Werkgelegenheid Arbeid Vorming.
- Holmlund B. & Storrie D. (2002), 'Temporary work in turbulent times: the Swedish experience', *The Economic Journal*, jrg. 112, p. 245-269.
- Kalleberg A. (2001), 'Nonstandard employment relations: part-time, temporary and contract work', *Annual Review of Sociology*, jrg. 65, nr. 2, p. 256-278.
- Kiefer N. (1988), 'Economic duration and hazard functions', *Journal of Economic Literature*, jrg. 26, p. 646-679.
- Korpi T. & Levin H. (2001), 'Precarious footing: temporary employment as a stepping stone out of unemployment in Sweden', *Work, Employment and Society*, vol. 15(1), p. 127-148.
- Laird K. & Williams N. (1996), 'Employment growth in the temporary help supply industry', *Journal of Labor Research*, jrg. 17, p. 663-681.
- LaLonde R. (1986), 'Evaluating the econometric evaluations of training programs with experimental data', *The American Economic Review*, vol. 76(4), p. 604-620.
- Lautsch B. (2002), 'Uncovering and explaining variance in the features and outcomes of contingent work', *Industrial and Labor Relations Review*, jrg. 56, nr. 1, p. 23-43.
- Le A. & Miller P. (2000), 'An evaluation of inertia models of unemployment', *Australian Economic Review*, jrg. 33, nr. 3, p. 205-221.
- Lechner M. (2000), 'An evaluation of public-sector-sponsored continuous vocational training programs in East Germany', *The Journal of Human Resources*, vol. 15(2), p. 347-375.
- Leijnse F. (2001), *Het nieuwe werken*.
- Lindbeck A. & Snower J. (1989), *The insider-outsider theory of unemployment*, MIT Press, Cambridge/Mass.

- Magnac T. (2000), 'Subsidised training and youth employment: distinguishing unobserved heterogeneity from state dependence in labour market histories', *The Economic Journal*, jrg. 110, p. 805-837.
- Magnum G., Mayall D. & Nelson K. (1985), 'The temporary help industry: a response to the dual internal labor market', *Industrial and Labor Relations Review*, jrg. 38, p. 599-611.
- Malo M.A. & F. Muñoz-Bullón (2003), 'Employment status mobility from a life-cycle perspective: a sequence analysis of work-histories in the BHPS', *Demographic research*, vol. 9, p. 117-161.
- Matheus N., Bollen A. & Bollens J. (2001), *Ex-post evaluatie voor het doelstelling 4-programma*, ESF, Vlaanderen, 1997-1999.
- Michaud M. & Roger M. (2003), *An assessment of the impact of short term contracts on individual labor market histories*, Paper presented at ESPE conference 2003, New York.
- Morris M. & Vekker A. (2001), 'An alternative look at temporary workers, their choices and the growth of temporary employment', *Journal of Labor Research*, jrg. 12, nr. 2, p. 373-390.
- Muffels R., Dekker R. & Stanca E. (1999), 'Een flexibele baan: opstap naar een vaste baan of eindstation?', *Sociale Wetenschappen*, jrg. 42, nr. 2, p. 43-65.
- Nollen S. (1996), 'Negative aspects of temporary employment', *Journal of Labour Research*, jrg. 17, nr. 4, p. 567-582.
- OECD (1999), *Employment outlook*, OECD, Paris.
- OESO (2002), *Employment Outlook*, OECD, Paris.
- Oosterbeek H. (1998), 'Unravelling supply and demand factors in work-related training', *Oxford Economic Papers*, jrg. 50, p. 266-283.
- Osterman P. (1975), 'An empirical study of labor market segmentation', *Industrial and Labor Relations Review*, jrg. 28, nr. 4, p. 508-523.
- Peck J. & Theodore N. (2000), 'Beyond employability', *Cambridge Journal of Economics*, jrg. 24, nr. 6, p. 729-749.
- Peeters A. (1999), *Labour turnover costs, employment and temporary work*, Faculteit Economische en Toegepaste Economische Wetenschappen, Leuven.

- Polavieja J. (2002), 'Temporary contracts and labour market segmentation in Spain. An employment-rent approach', *European Sociological Review*, jrg. 19, p. 501-517.
- Pollock G., Antcliff V. & R. Ralphs (2002), 'Work orders: analyzing employment histories using sequence data', *International Journal Social of Social Research Methodology*, vol. 5, nr. 2, p. 91-105.
- Ramioul M. (1999), 'De opleidingsparadox', in *Nieuwsbrief Steunpunt WAV*, vol.9 (3), p. 9-13.
- Ramsey R. (1998), 'Ten ways to insure your employability in the next millennium', *American Salesman*, vol. 43(12), p. 12-18.
- Reçi I. & de Bruijn J. (2004), *Under the spell of transitional labour markets: A theoretical review*, paper gepresenteerd op SISWO-congres.
- Remery C., van Doorne-Huiskes A. & Schippers J. (2002), 'Labour market flexibility in the Netherlands: looking for winners and losers', *Work, Employment & Society*, jrg. 16, nr. 3, p. 477-495.
- Remery C., van Stigt J., van Doorne-Huiskes A. & Schippers, J. (1999), 'Flexibele arbeidscontracten: gevolgen voor loopbaan en inkomenspositie. Een overzicht van ontwikkelingen tussen 1986 en 1996', *Sociale Wetenschappen*, jrg. 42, nr. 2, p. 66-89.
- Roger J. (1995), 'Just a temp: experience and structure of alienation in temporary clerical employment', *Work and Occupations*, jrg. 22, nr. 2, p. 137-166.
- Rohwer G. & H. Trappe (1999), 'Possibilities and difficulties in life course description. in Dynamic Approaches to Comparative Social Research. Recent Developments and Applications', ed. W. Voges, Avebury Publishers, Aldershot.
- Sankoff D & J.B. Kruskal, (eds), (1983), 'Time Wraps, String Edits and Macromolecules: the Theory and Practice of Sequence Comparison', *Reading, MA*, Addison-Wesley.
- Scherer S. (1998), 'Transition patterns into work: a comparison of the United Kingdom and Germany'.
- Schippers J.J. (2002), *Sociaal stelsel en werken*, Den Haag.
- Schmid G. (1998), *Transitional Labour Markets: A New European Employment Strategy*, Discussion Paper FS I 98-206, WZB, Berlin.
- Schmid, G. en Gazier, B. (eds.) (2002), *The dynamics of full employment*, Berlin: WZB.

- Schmid G. & Schömann K. (eds) (2003), *The Concept of Transitional Labour Markets and Some Policy Conclusions: The state of the Art*, working paper for tlm.net.
- Schömann K. & Becker R. (2002), 'A long term perspective on the effects of training in Germany', in K. Schömann & P. O'Connell, (eds.), *Education, training and employment dynamics*, Edward Elgar, Cheltenham, p. 153-185.
- Schömann K. (2002), 'Training transitions in the EU: different policies but similar effects?', in K. Schöman, P. O'Connell, (eds.), *Education, training and unemployment dynamics*, Edward Elgar, Cheltenham, p. 186-222.
- Sels L., Janssens M., Van den Brande I. & Overlaet B. (2000), 'Belgium. A culture of compromise', in D. Rousseau & R. Schalk (red.), *Psychological contracts in employment. Cross-national perspectives*, Sage, Thousand Oaks.
- Sels L., Van der Steene T., Van Hootegem G., De Witte H. & Forrier A. (2002), *Flexibel, zeker? Bevindingen van twee jaar flexibiliteitsonderzoek*, Steunpunt WAV, Leuven.
- Sels L. & Van Hootegem G. (2001), 'Seeking the balance between flexibility and security: a rising issue in the low countries', *Work, Employment & Society*, jrg. 15, nr. 2, p. 327-352.
- SISWO – Denktank Arbeidspolitiek (2002), *Dan zullen we werken. Op weg naar een ontspannen arbeidsbeste*, SISWO Cahiers Sociale Wetenschappen en Beleid.
- Spence M. (1973), 'Job Market Signaling', *Quarterly Journal of Economics*. Jrg. 87, p. 355-374.
- Steijn B. (1999), 'De arbeidsmarktpositie van flexibele werknemers: bewijs van een gesegmenteerde arbeidsmarkt?', *Sociale Wetenschappen*, jrg. 42, nr. 2, p. 90-105.
- Steijn B. & Need A. (2003), 'Loopbaaneffecten van flexibele arbeid', *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, vol. 19(2), p. 110-121.
- Steunpunt WAV (2001), *De arbeidsmarkt in Vlaanderen. Jaarboek 2001*, Steunpunt Werkgelegenheid, Arbeid, Vorming, Leuven.
- Steunpunt WAV (2002), 'De samengedrukte loopbaan in Vlaanderen', [http://www.steunpuntwav.be/arbeidsmarktflitsen/flits025/arbeidsmarktflits\\_025.htm](http://www.steunpuntwav.be/arbeidsmarktflitsen/flits025/arbeidsmarktflits_025.htm).
- Storrie D. (2002), *Temporary agency work in the European Union*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin.



- Strathdee R. (2001), 'Changes in social capital and school-to-work transitions', *Work, Employment and Society*, jrg. 15, nr. 2, p. 311-320.
- Thurow L. (1975), *Generating inequality. Mechanisms of distribution in the U.S. Economy*, Basic Books, New York.
- Trommel W. (1987), *Flexibele arbeid: een werknemerstypologie*, Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid, Den Haag.
- Van Aerschot M. (?), 'De combinatie van de levenssferen doorheen de levensloop', Literatuurstudie, Steunpunt Gelijkekansenbeleid.
- Van Dongen W. (1993), *Nieuwe Krijtlijnen voor Gezin, Markt en Maatschappij. Een geïntegreerde benadering*, Garant/Apeldoorn, Leuven.
- Van Dongen W. e.a. (1995), *De dagelijkse puzzel "gezin en arbeid". Feiten, wensen en problemen inzake de combinatie van beroeps- en gezinsarbeid in Vlaanderen*, CBGS monografie 1995/2, CBGS, Brussel.
- Van Dongen W. e.a. (1998), *Het kostwinnersmodel voorbij? Naar een nieuw basismodel voor de arbeidsverdeling binnen de gezinnen*, CBGS-document 1998/1, Garant/Apeldoorn, Leuven.
- Van Dongen W. e.a. (2001), *Beroepsleven en gezinsleven. Het combinatiemodel als motor voor de actieve welvaartsstaat?*, Garant / Apeldoorn, Leuven.
- Vandenbrandde T. (2001), 'De mobiele arbeidsmarkt. Kwantitatieve analyse van transitie op de arbeidsmarkt in Europese landen', in N. Van den Heuvel, F. Holderbeke & R. Wielers (eds.), *De transitionele arbeidsmarkt*; Elsevier, Den Haag, p. 53-67.
- VIONA (2002), *Onderzoeksoproep 2002*.
- Waterman R., Waterman J. & Collard B. (1994), 'Toward a career-resilient workforce', *Harvard Business Review*, July-August, p. 87-95.
- Wetzels C. (2001), *Squeezing birth into working life: household panel data analyses comparing Germany, Great Britain, Sweden and the Netherlands*, Adhgate, England.
- Willis R. & Rosen S. (1979), 'Education and self-selection', *Journal of Political Economy*, vol. 87(5), p. 7-36.
- Wu L.L. (2000), 'Some Comments on "Sequence analysis and Optimal Matching Methods in Sociology"'. *Sociological Methods and Research*, vol. 29 (1), p. 41-64.

Zijl M., Heyma A. & van den Berg G. (2002), *Stepping stones for the unemployed? Effects of temporary jobs on job search duration of the unemployed*, Paper presented at the EALE Conference, 2002, Paris.