

---

## Is jobmobiliteit bevorderlijk voor werkzekerheid?

Over loopbaanpatronen en hun effecten

Wim Herremans  
Sarah Vansteenkiste

Ontwerp WSE Report 2 Juli 2010

*WSE Report*

Steunpunt Werk en Sociale Economie  
Parkstraat 45 bus 5303 – 3000 Leuven  
T:32(0)16 32 32 39 F:32(0)16 32 32 40  
[steunpuntwse@econ.kuleuven.be](mailto:steunpuntwse@econ.kuleuven.be)  
[www.steunpuntwse.be](http://www.steunpuntwse.be)



## Inhoudstafel

Inleiding p.3

Jobmobiliteit p.5

*Evolutie van jobmobiliteit p.5*

*Transitiecategorieën p.7*

Jobmobiliteit en loonmobiliteit p.8

Loopbaanconsequenties van jobmobiliteit p.11

*Methodologie p.12*

*Beschrijvende statistiek van de clusters p.15*

*Logistische regressie p.18*

Conclusie p.20

## Inleiding

In het Europese werkgelegenheidsproces wordt het bevorderen van *opwaartse mobiliteit* naar voor geschoven als speerpunt bij de uitwerking van een flexicurity-strategie (EMCO, 2009; EC, 2007). In een streven naar meer en betere jobs wil Europa flexibiliteit en mobiliteit op de arbeidsmarkt stimuleren, maar dit met behoud van voldoende werkzekerheid. De nadruk ligt hierbij op het stimuleren van succesvolle arbeidsmarkttransities in de richting van betere jobs, kennisverwerving of competentieverbreiding.

Gezien het stimuleren van arbeidsmarkt mobiliteit steeds meer centraal komt te staan in het Europese arbeidsmarktbeleid, wint ook het onderzoek naar mobiliteit en naar de impact van mobiliteit op loopbaanpatronen sterk aan belang. Dit rapport kadert in dit streven naar een sterkere empirische basis. Aan de hand van panelgegevens uit het Datawarehouse Arbeidsmarkt & Sociale Bescherming gaan we na of jobmobiliteit bij werknemers gepaard gaat met op- of neerwaartse loopbaan- en loonevolutie.

### *Over effecten van jobmobiliteit*

De intrede van het flexicurity-concept in de Europese beleidsagenda leidde tot een verhoogde aandacht voor het opmeten van arbeidsmarkttransities en de gevolgen ervan voor de verdere loopbaan. In opdracht van de Europese Commissie werd door Andersen et al. (2008) nagegaan of er een maat bestaat voor het bepalen van het ‘meest wenselijke’ of ‘optimale’ niveau van jobmobiliteit. De onderzoekers onderscheiden twee niveaus in hun zoektocht naar een optimum.

Een eerste conclusie luidt dat er met betrekking tot de geaggregeerde *economische effecten* van jobmobiliteit, wellicht wel een optimaal niveau bestaat. Met name dat niveau van jobmobiliteit waarbij de bijdrage aan economische groei het grootst is. Toch bestaan er onvoldoende empirische aanwijzingen om het exacte niveau van een economisch optimale jobmobiliteit te bepalen. Bovendien zal dit optimale niveau sterk variëren naargelang de structurele kenmerken van de economie (economische sectoren, bedrijfskarakteristieken, instituties) en de werknemerspopulatie (competenties).

Ook met betrekking tot de geaggregeerde *sociale effecten* van jobmobiliteit luidt de conclusie dat het optimale niveau sterk contextafhankelijk is. De afweging tussen positieve

en negatieve sociale effecten van jobmobiliteit zal afhangen van de individuele situatie van de jobmobiele persoon, zijn of haar levensomstandigheden en de sociale context.

Terwijl er geen optimaal niveau van jobmobiliteit naar voor geschoven wordt, verricht de Europese Commissie wel bijkomend studiewerk naar de te verwachten positieve of negatieve effecten van specifieke arbeidsmarkttransities. Aan de hand van *normatieve criteria* met betrekking tot het individueel niveau van werkzekerheid (employment security) wordt een onderscheid gemaakt tussen op- en neerwaartse mobiliteit (EMCO, 2009). Daarbij wordt gekeken naar transities tussen socio-economische posities, tussen contractvormen en tussen loonniveaus. Zo wordt verondersteld dat de transities van een niet-werkende positie naar werk, van een tijdelijke naar een permanente job, en van een lager naar een hoger loon gepaard gaan met een hoger individueel werkzekerheidsniveau (Muffels & Luijkx, 2008; Booghmans et al., 2008). Deze transities worden beschouwd als opwaartse mobiliteit. Dit geldt eveneens voor de overgang van een niet-werkende én niet-studerende positie naar studies of opleiding, gezien deze transitie gepaard gaat met het verwerven van nieuwe kennis of competenties. De tegengestelde stromen staan voor neerwaartse mobiliteit.

Uit empirisch onderzoek naar de gevolgen van jobmobiliteit op individueel niveau blijkt vooral het vrijwillig versus gedwongen karakter van de jobverandering bepalend. Het is vooral de vrijwillige en positief gemotiveerde jobmobiliteit die voordelig kan uitdraaien op individueel niveau (De Winne et al., 2009; Andersen et al., 2008; Feldman & Ng, 2007; Vandenbrande & Coppin, 2007). Personen die vrijwillig van job veranderen kunnen zich aan een loonstijging verwachten, terwijl gedwongen ontslag veeleer tot loonverlies leidt bij doorstroom naar een nieuwe job. Ook een onderbreking tussen twee jobs, in een periode van werkloosheid of inactiviteit, blijkt eerder te resulteren in een loondaling.

#### *Naar een empirische basis*

Om meer inzicht te krijgen in de loopbaangevolgen van jobmobiliteit gaan we in dit artikel na hoe het verdere loopbaantraject voor jobmobiele werknemers evolueert op korte en langere termijn. Aan de hand van een panelbestand met gegevens voor de periode 2001-2007 uit het Datawarehouse Arbeidsmarkt en Sociale Bescherming (AM&SB) brengen we de loopbaanontwikkelingen en loonevoluties in kaart voor werknemers die

jobmobiel geweest zijn. Wat is de kans voor werknemers die jobmobiel waren om de loopbaan verder te zetten in een stabiel werkend patroon? Is de relatieve loonpositie van werknemers die jobmobiel waren verbeterd of verslechterd?

Jobmobiliteit definiëren we niet enkel meer als een verandering van werkgever (Booghmans et al., 2008). We bekijken het in de ruime betekenis van verschillende werk-werktransities die een werknemer onderneemt of ondergaat in de loop van een jaar. Het kan gaan om een verandering van werkgever, doorstroom naar een zelfstandige activiteit, jobmobiliteit met een onderbreking, of een verandering van arbeidsregime.

In een eerste paragraaf kijken we naar de evolutie en verschillende vormen van jobmobiliteit in Vlaanderen en België. In een tweede paragraaf gaan we na hoe het relatieve loonniveau van jobmobiele werknemers evolueerde op korte termijn. In een laatste paragraaf brengen we op basis van periodegegevens voor zes jaar het verdere loopbaantraject van de jobmobiele werknemers in kaart. Aan de hand van sequentieanalyse kennen we de jobmobiele werknemers toe aan specifieke loopbaanclusters die variëren van stabiel werkend, over volatiel werkend tot overwegend niet-werkend.

## **1. Jobmobiliteit**

In eerder onderzoek werd reeds uitvoerig aangetoond dat de Vlaamse en Belgische arbeidsmarkt relatief stabiel is met weinig overgangen van de ene baan naar de andere (Sels, 2008; Booghmans et al., 2008; HRW, 2006). In deze paragraaf maken we een update van de jobmobiliteitscijfers voor Vlaanderen. We gaan na hoe de jobmobiliteit in Vlaanderen de voorbije jaren evolueerde. Daarna staan we ook even stil bij de gehanteerde definities en onderscheiden we verschillende vormen van jobmobiliteit.

### **1.2 Evolutie jobmobiliteit**

Vrijwillige jobmobiliteit of spontane veranderingen van werkgever nemen toe in tijden van economische groei en toenemende jobcreatie. Hierdoor krijgt jobmobiliteit een procyclisch karakter toegewezen (HRW, 2006; EC, 2009). De cijfers in tabel 1 ondersteunen ook voor Vlaanderen en België de vaststelling dat de omvang van de jobmobiliteit samenhangt met het conjunctuurverloop. Toch zit er enige vertraging op de evolutie van

de jobmobiliteit ten aanzien van de economische groei. Tabel 1 toont de evolutie van de jobmobiliteit aan de hand van twee gangbare indicatoren voor het meten van de jobmobiliteit in Vlaanderen en België (o.a. Booghmans et al., 2008): de ‘jobmobiliteitsgraad’ en de ‘veranderingen van werkgever’. De jobmobiliteitsgraad geeft op basis van de Enquête naar de Arbeidskrachten (EAK) het aandeel werkenden dat op jaarbasis van betrekking veranderde. De Vlaamse werkenden zijn over heel de lijn iets mobieler dan gemiddeld in België. De economische topcondities bij het begin van het millennium gingen gepaard met de hoogste jobmobiliteit van de voorbije jaren. In de nasleep van de conjunctuurterugval in 2001 nam de jobmobiliteit vervolgens aanzienlijk af. In Vlaanderen daalde het aandeel jobmobiele werkenden van 7,7% in 2001 tot 5,6% in 2004. Daarna ging het opnieuw in stijgende lijn, zowel met de economische groei als met de jobmobiliteit. In 2008 bedroeg de jobmobiliteitsgraad in Vlaanderen 6,9%. België eindigde op 6% jobmobiliteit.

Ook de ‘verandering van werkgever’ zit in de lift sinds 2004, wat blijkt uit een tijdreeks op basis van het Datawarehouse AM&SB. Hierbij gaat het om de verandering van (juridische) werkgever bij personen die een volledig jaar als werknemer aan de slag waren (behalve in uitzend- of seizoensarbeid). Als een werknemer bij dezelfde werkgever van job of functie verandert, wordt deze werknemer niet als jobmobiel beschouwd. In 2004 veranderde 5,3% van de werknemers van werkgever, dit aandeel liep op tot 6,6% in 2007. Ook hier zien we dat Vlaanderen een iets hogere mobiliteit kent dan gemiddeld in België.

Tabel 1. BBP, jobmobiliteitsgraad en verandering van werkgever (Vlaams Gewest en België; 2000-2008)

(%)	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
<b>Vlaams Gewest</b>									
BBP	3,8	0,4	1,2	1,0	3,1	1,7	3,2	3,7	1,1
Jobmobiliteitsgraad	7,4	7,7	6,5	5,6	5,6	5,8	6,2	6,7	6,9
Verandering van werkgever	-	-	-	-	5,3	5,5	6,0	6,6	-
<b>België</b>									
BBP	3,7	0,8	1,5	1,0	3,0	1,8	3,0	2,8	1,2
Jobmobiliteitsgraad	6,5	6,6	5,6	5,0	4,9	5,2	5,5	5,9	6,0
Verandering van werkgever	-	-	-	-	5,2	5,4	5,7	6,2	-

Bron: FOD Economie - Algemene Directie Statistiek - EAK, DWH AM&SB, Herm-reg (bewerking Steunpunt WSE)

## 1.2 Transitiecategorieën

De voorgaande berekeningen geven een beperkte kijk op de jobmobiliteit. In het ene geval vergelijken we slechts twee meetmomenten, in het andere geval beperken we tot de ‘veranderingen van werkgever’. In wat volgt verruimen we het blikveld en de terminologie. We vergelijken niet meer enkel twee momentopnames, maar kijken in de looptijd van één jaar voor elk kwartaal of iemand jobmobiel was. Bovendien onderscheiden we meerdere types van *werk-werktransities* en nemen we zowel een verandering van werkgever, een verandering van arbeidsregime als een onderbreking van het werk in beschouwing.

Bron voor de analyse is een loopbaanpanel uit het Datawarehouse AM&SB. Het panel omvat 80 700 individuen die we kunnen opvolgen van 2001 tot en met 2007. We hebben gegevens op kwartaalbasis beschikbaar, waardoor we ook de jobmobiliteit met groter detail in kaart kunnen brengen. We starten onze analyse in het eerste kwartaal van 2001<sup>1</sup> met een representatieve steekproef van 23 721 loontrekkenden. Dit laat toe om voor de jobmobiele werknemers eveneens het verdere loopbaantraject op te volgen (tot en met 2007). Dit komt aan bod in het derde deel van het rapport. Eerst gaan we na of deze werknemers tijdens het referentiejaar zelf met een werk-werktransitie geconfronteerd werden.

Uit tabel 2 blijkt dat iets meer dan drie kwart van de loontrekkenden gedurende vijf opeenvolgende kwartalen stabiel loontrekkend bleef (76,9% in België en 77,5% in Vlaanderen). Zij bleven ononderbroken<sup>2</sup> aan het werk bij dezelfde werkgever en in hetzelfde regime. Vervolgens onderscheiden we drie categorieën van jobmobiele werknemers. 6,6% van de Belgische werknemers veranderde rechtstreeks van werkgever. Zij stroomden tussen twee opeenvolgende kwartalen door naar een andere werkgever. Bij Vlaamse werknemers kwam deze werk-werkstransitie iets vaker voor (7,7%).

<sup>1</sup> Dit is het moment waarop de steekproef werd samengesteld en representatief is voor de totale populatie loontrekkenden.

<sup>2</sup> Al kunnen ze wel korte onderbrekingen hebben die tussen twee (kwartaal)metingen in vallen.

Daarnaast veranderde respectievelijk 5,7% en 6% van de Belgische en Vlaamse werknemers rechtstreeks van regime. Zij maakten tussen twee opeenvolgende kwartalen een transitie naar een zelfstandige activiteit, een transitie tussen regulier en uitzendwerk of vice versa, of een transitie tussen voltijdse en deeltijdse arbeid of vice versa. Ten slotte was nog ongeveer 4% jobmobiel met een onderbreking. Die laatste groep werknemers onderbrak de arbeid met een periode van werkloosheid of beroepsinactiviteit, maar ging tijdens hetzelfde jaar wel terug aan de slag. Naast de stabiele en jobmobiele werknemers was er een laatste groep van werknemers die uitstroonden naar een niet-werkend statuut zonder dat ze terug aan het werk gingen tijdens het referentiejaar. Deze uitstroomcategorie was iets meer vertegenwoordigd in België (6,7%) dan in Vlaanderen (5,4%). Het gaat om werknemers die uitstroonden en niet jobmobiel waren volgens de gehanteerde definities. Zij worden niet weerhouden in de verdere loopbaananalyses.

Tabel 2. Transitiecategorieën loontrekkenden (België en Vlaanderen; 1<sup>e</sup> kwartaal 2001 – 1<sup>e</sup> kwartaal 2002)

(%)	België ( <i>n</i> = 23 721)	Vlaanderen ( <i>n</i> = 14 680)
Geen transitie	76,9	77,5
Verandering van werkgever	6,6	7,2
Jobmobiel met onderbreking	4,1	3,8
Verandering van regime	5,7	6,0
Naar niet-werkend statuut	6,7	5,4
Totaal	100	100,0

\*Verandering van regime: transitie naar een zelfstandige activiteit, transitie tussen regulier en uitzendcontract of vice versa, of een transitie tussen voltijdse en deeltijdse arbeid of vice versa.

Bron: DWH AM&SB (Bewerking Steunpunt WSE)

## 2. Jobmobiliteit en loonmobiliteit

Het effect van jobmobiliteit op het loonniveau is niet eenduidig. Jobmobiele werknemers worden relatief vaak met loonstijgingen én -dalingen geconfronteerd. De richting van de loonmobiliteit hangt nauw samen met de motivatie van de transitie (Blazquez, 2009). Uit empirisch onderzoek blijkt een positief looneffect bij vrijwillige jobmobiliteit,



terwijl gedwongen ontslag en ‘jobmobiliteit met een onderbreking in niet-werk’ het individuele loonniveau veeleer neerwaarts zal drukken (De Winne et al., 2009; Andersen et al., 2008; Feldman & Ng, 2007; Vandenbrande & Coppin, 2007). Bovendien speelt ook het initiële loonniveau een rol. Zo zou de verandering van werkgever enkel voor laagbetaalde werknemers in een loonstijging resulteren (Pavlopoulos et al., 2007).

In deze paragraaf gaan we na hoe het relatieve loonniveau evolueerde parallel met de jobmobiliteit. Hiervoor vergelijken we de decielverdeling van het initiële loonniveau (vóór de transitie) met het loonniveau (kort) na de werk-werktransitie <sup>3</sup>. Op deze manier kunnen we relatieve loonstijgingen en dalingen in kaart brengen.

Figuur 1 bevestigt dat jobmobiele werknemers vaker loonmobiel zijn dan werknemers zonder transitie, en dit zowel in positieve als negatieve zin. Zij laten met andere woorden vaker loonstijgingen en -dalingen optekenen. Van alle werknemers zonder transitie slaagde slechts 13,4% er in om tijdens het referentiejaar op de loonladder te stijgen. Bij de jobmobiele werknemers was die kans telkens heel wat hoger. Diegenen die van werkgever veranderden, kenden de grootste kans op een loonstijging (34,1%). De voorsprong bij de verandering van werkgever is wellicht te verklaren door een groter aandeel vrijwillige mobiliteit in deze categorie. In die omstandigheden wordt de jobverandering wellicht vaker gedreven door uitzicht op een loonstijging, of door een betere jobmatch die gepaard gaat met een hoger loon.

Omgekeerd werd 17,8% van alle werknemers zonder transitie geconfronteerd met een loondaling. Bij de jobmobiele werknemers was de kans op een loondaling telkens heel wat hoger. In dit geval tekenden de jobmobielen met een onderbreking voor de grootste kans op een loondaling. Voor 30,5% van de jobmobielen met onderbreking ging de herintrede gepaard met een relatieve loondaling. Indien de motivatie van de transitie determinerend is voor de richting van de loonevolutie (zie hoger) dan zou dit betekenen dat de onvrijwillige of gedwongen mobiliteit bij deze categorie sterk doorweegt. Dit is ook te verwachten aangezien het vaak een onderbreking betreft in de werkloosheid.

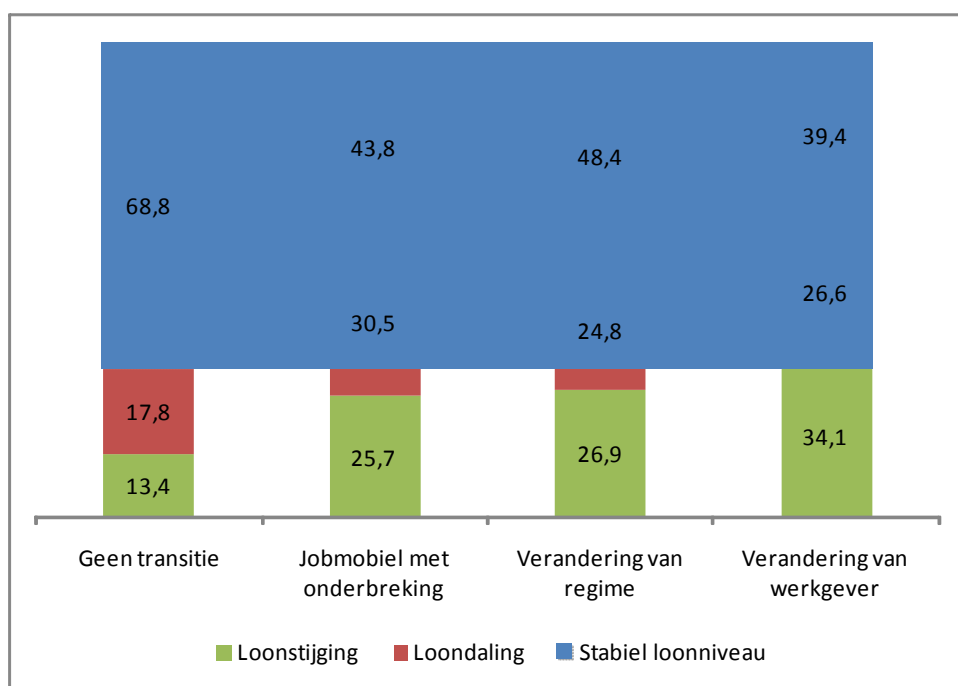
Nemen we in figuur 2 enkel de laagverdieners in beschouwing (loondeciël 1) dan blijkt dat de kans op loonstijging voor hen steeds groter is dan gemiddeld voor de totale groep.

---

<sup>3</sup> We vergelijken de relatieve loonniveaus (in decielen) op 31 maart 2001 en 31 maart 2002 voor de werknemers die op deze twee momenten als loontrekkende aan het werk waren. Het is eveneens in de loop van dat jaar dat de jobmobiele werknemers een transitie doormaakten.

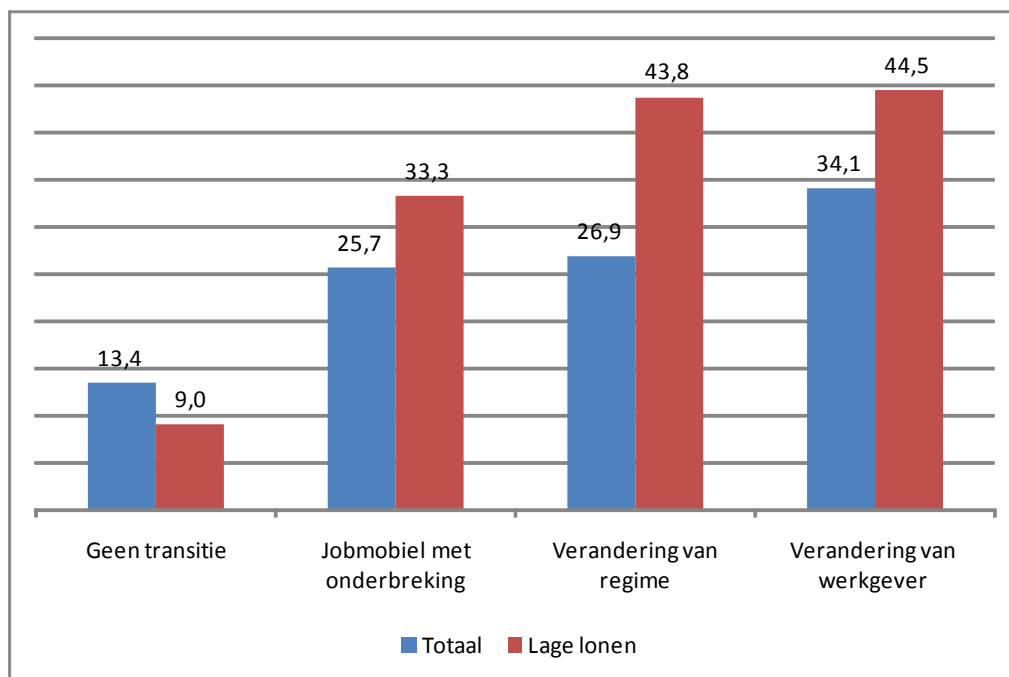
De enige uitzondering hierop vormen de werknemers zonder transitie. Van de laagverdieneren die niet jobmobiel waren, kende slechts 9% een loonstijging (tegenover 13,4% voor de totale groep van werknemers zonder transitie). Vooral voor de lage lonen lijkt jobmobiliteit op korte termijn bevorderlijk voor het stijgen op de looncurve. Aangezien zij initieel van het laagste loonniveau vertrokken, was voor hen de opwaartse progressiemarge uiteraard het grootst.

Figuur 1. Loonmobiliteit tijdens het referentiejaar, per transitie categorie (België; 2001-2002)



Bron: DWH AM&SB (Bewerking Steunpunt WSE)

Figuur 2. Aandeel werknemers met een relatieve loonstijging tijdens het referentiejaar bij de totale groep en bij de lage lonen (loondecil 1) (België; 2001-2002)



Bron: DWH AM&SB (Bewerking Steunpunt WSE)

### 3. Loopbaanconsequenties van jobmobiliteit

In dit onderdeel brengen we het verdere loopbaantraject van de werknemers in kaart, met als doel te bestuderen welke gevolgen het maken of niet maken van een welbepaalde transitie heeft op de verdere loopbaan. Volgende vragen staan daarbij centraal: Zijn mobiele individuen ook vaker mobiel in hun verdere loopbaan? Hangt dit af van de specifieke mobiliteitsvorm? Zijn er bepaalde mobiliteitsvormen die aanleiding geven tot een grotere kans om terecht te komen in een loopbaantraject gedomineerd door niet-werkende statuten?

Concreet bekijken we het loopbaantraject over de periode 2002-2007 van de werknemers die werden ingedeeld in een transitie categorie over de periode 2001-2002. Optimal Matching Analyse (OMA) is een techniek die in recentelijk onderzoek wordt gehanteerd om loopbanen in kaart te brengen (Anyadike-Danes & McVicar, 2010; Brzinskay-Fay, 2007; McVicar en Anyadike-Danes, 2002; Scherer, 2001). We zullen deze

techniek eveneens gebruiken om de werknemers uit onze steekproef in te delen in specifieke loopbaanclusters. Via eenvoudige beschrijvende statistiek kunnen we zo in eerste instantie nagaan (i) welke loopbaanprofielen onderscheiden kunnen worden en (ii) hoe deze loopbaanprofielen getypeerd kunnen worden volgens een aantal kenmerken zoals mobiliteitsklasse, geslacht, leeftijdsklasse, gewest,... Beschrijvende statistiek is echter louter exploratief van aard. Daarom voeren we in tweede instantie een bijkomende regressieanalyse uit.

### 3.1 Methodologie

Het databestand waar we mee werken laat toe om iedere persoon een positie toe te kennen per kwartaal over de periode 2002-2007. In totaal onderscheiden we 6 verschillende statuten waartoe iemand elk kwartaal kan behoren: (1) voltijds loontrekkend (2) deeltijds loontrekkend (3) speciaal regime (vb. personen in een uitzendstatuut) (4) zelfstandigen (5) werklozen (6) beroepsinactieven (o.a. pensioentrekkenden zonder werk, voltijds bruggepensioneerden, personen in volledige loopbaanonderbreking, personen met een vrijstelling van inschrijving als werkzoekende, personen in volledige arbeidsongeschiktheid). Op die manier verkrijgen we van elke persoon een sequentie van statuten. Deze sequentie geeft het loopbaantraject of -patroon weer dat de persoon heeft doorlopen vanaf het eerste kwartaal van 2002 tot en met het laatste kwartaal van 2007.

Optimal Matching Analyse (OMA) is een techniek die gebruikt kan worden om de loopbaantrajecten van verschillende individuen met elkaar te vergelijken. OMA bepaalt daarbij een maat van verschil tussen elke twee loopbaantrajecten, of de 'afstand' tussen elke twee loopbaantrajecten. Eenvoudig gesteld zal OMA berekenen hoe groot de kost is om het ene loopbaantraject gelijk te stellen aan het andere. Daarbij wordt rekening gehouden met zowel de positie en volgorde van elk statuut als met het aantal keer dat elk statuut voorkomt. Hoe meer stappen nodig zijn om de loopbaantrajecten aan elkaar gelijk te stellen, hoe groter de kost en bijgevolg hoe groter de afstand tussen beide loopbaantrajecten. In onze toepassing staat een grote afstand synoniem met loopbaantrajecten die sterk uiteenlopen, een kleine afstand daarentegen betekent dat de loopbaantrajecten van twee individuen sterk op elkaar gelijkend zijn.

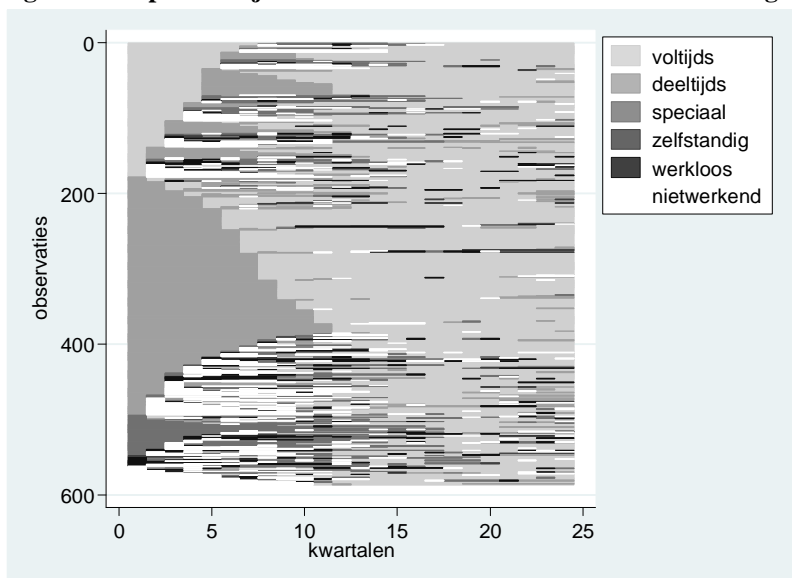
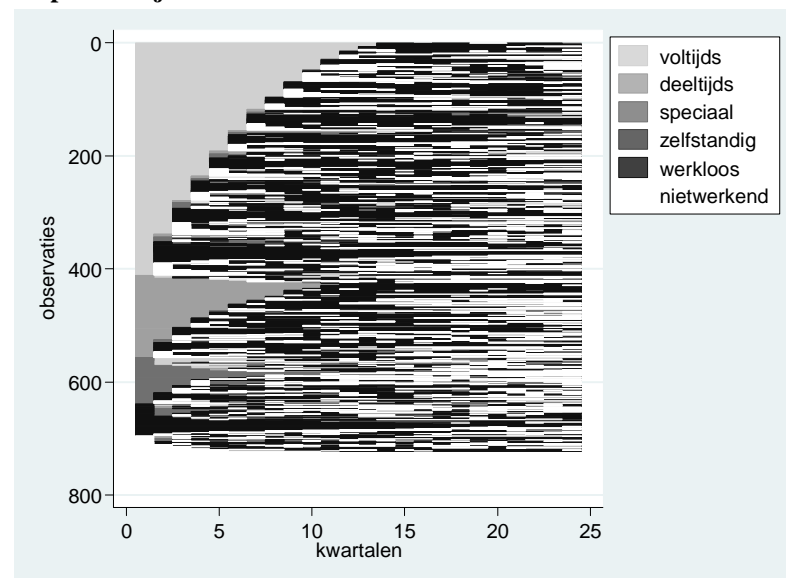
OMA is slechts een eerste stap bij het in kaart brengen van loopbaanpatronen. In een tweede stap worden aan de hand van een clusteranalyse loopbaanpatronen gegroepeerd die een geringe afstand tonen ten opzichte van elkaar. Het aantal clusters of groepen die op deze manier wordt verkregen ligt niet op voorhand vast, maar wordt gegenereerd aan de hand van ‘trial and error’ tot een betekenisvolle clusterverdeling wordt bekomen.

Op basis van de bovenbeschreven methode bekomen we 7 relatief homogene groepen of clusters. Tabel 3 geeft een beschrijving van deze 7 clusters. Cluster 1 is de grootste cluster ( $n = 11\,951$ ) en wordt gedomineerd door individuen met een stabiel voltijds loontrekkend loopbaantraject. Gemiddeld waren de personen in deze cluster 23 van de in totaal 24 kwartalen tewerkgesteld als voltijds loontrekkende. Personen die vaak van statuut hebben gewisseld tussen 2002 en 2007 worden ingedeeld in cluster 2. Gemiddeld gesproken hebben zij drie verschillende statuten doorlopen tijdens het geobserveerde loopbaantraject. Figuur 2 geeft een grafische voorstelling van deze cluster. Elke horizontale lijn stelt een loopbaantraject voor van een persoon uit deze cluster. De figuur laat toe om de verscheidenheid aan statuten en de relatief hoge frequentie van verschillende statuten die het merendeel van de personen uit deze cluster doorliepen, visueel vast te stellen. Uit de figuur en tabel blijkt dat voltijds werk als loontrekkende (gem. 15 kwartalen) het meest werd afgewisseld met de positie van deeltijds loontrekkende (gem. 5 kwartalen), speciaal loontrekkende (gem. 2 kwartalen) of niet-werk (gem. 2 kwartalen). Cluster 3 wordt getypeerd door personen die de transitie maakten van een voltijds loontrekkend statuut naar een deeltijds statuut. Cluster 4 wordt gedomineerd door personen die uitstroomden uit arbeid. Specifiek gaat het om personen die van een voltijds of deeltijds loontrekkende job de overstap maakten naar niet-werk. De 5e cluster wordt gekenmerkt door personen die verschillende kwartalen zelfstandige arbeid verrichtten (gemiddeld 17 kwartalen). De loopbaantrajecten van cluster 6 worden visueel weergegeven in figuur 3. Uit de figuur kunnen we afleiden dat het hier in hoofdzaak gaat om personen die vanuit een loontrekkend statuut zijn overgegaan naar meerdere kwartalen van werkloosheid (gemiddeld 11 kwartalen). Cluster 7 ten slotte is de tweede grootste cluster ( $n = 3\,985$ ) en wordt gekenmerkt door personen met een stabiel deeltijds loontrekkend loopbaantraject.

**Tabel 3: beschrijving van de 7 clusters**

cluster	N	Omschrijving	gemiddeld aantal kwartalen als voltijds loontrekkende	gemiddeld aantal kwartalen als deeltijds loontrekkende	gemiddeld aantal kwartalen in statuut 'speciaal'	gemiddeld aantal kwartalen als zelfstandige	gemiddeld aantal kwartalen als werkloze	gemiddeld aantal kwartalen als niet-werkende
1	11 951	stabiel voltijds	22,91 (2,28)	0,16 (0,65)	0,15 (0,69)	0,14 (1,02)	0,19 (0,87)	0,44 (1,23)
2	577	mobiele personen	15,02 (3,45)	4,69 (3,46)	1,67 (3,10)	0,13 (0,73)	0,72 (1,68)	1,77 (2,57)
3	1 611	VT --> DT	14,70 (3,78)	8,44 (3,48)	0,06 (0,33)	0,12 (0,76)	0,20 (0,93)	0,49 (1,21)
4	1 873	VT of DT --> Niet-werk	5,99 (5,13)	2,20 (3,94)	0,12 (0,69)	0,16 (1,20)	0,18 (0,86)	15,35 (4,83)
5	442	Zelfstandig	4,10 (4,06)	1,03 (2,35)	0,20 (0,83)	17,24 (5,16)	0,79 (2,37)	0,64 (1,31)
6	688	Werkloos	5,18 (4,39)	1,54 (2,53)	2,81 (4,40)	0,15 (0,75)	10,63 (6,23)	3,69 (3,57)
7	3 985	stabiel deeltijds	1,73 (2,85)	20,48 (4,48)	0,15 (0,73)	0,19 (1,24)	0,59 (2,03)	0,85 (1,92)

Bron: Datawarehouse Arbeidsmarkt & Sociale Bescherming bij de KSZ (bewerking Steunpunt WSE)

**Figuur 2: loopbaantrajecten van cluster 2****Figuur 3: loopbaantrajecten van cluster 6**

### 3.2 Beschrijvende statistiek van de clusters

In tabel 4 sommen we een aantal achtergrondkenmerken op van elke cluster. In het licht van het onderzoeksthema dat hier centraal staat, zijn we in eerste instantie geïnteresseerd in de verdeling van elke cluster naar de transitiecategorieën. Zoals aangehaald in deel 1, hebben we elke loontrekkende uit ons bestand ingedeeld in een transitiecategorie, naargelang de specifieke mobiliteitsvorm die ondernomen werd tussen het eerste kwartaal van 2001 en het eerste kwartaal van 2002. In totaal hebben we zo 4 transitiecategorieën onderscheiden.

In vergelijking met de totale steekproef kwamen de werknemers die initieel niet jobmobiel waren, vaker terecht in de stabiel voltijds loontrekkende groep (cluster 1) en minder vaak in de clusters gekenmerkt door een mobiel loopbaanpatroon (cluster 2), zelfstandige arbeid (cluster 5) of werkloosheid (cluster 6). Personen die wel een transitie hebben ondernomen tussen 2001 en 2002 waren in belangrijke mate oververtegenwoordigd in zowel de mobiele als de werkloosheidscluster, ongeacht of deze transitie een onderbreking, verandering van werkgever of verandering van regime inhield. Personen die een onderbreking of verandering van regime hebben gekend, waren bovendien oververtegenwoordigd in de cluster gekenmerkt door uittrede (cluster 4) en ondervertegenwoordigd in de stabiel voltijds loontrekkende cluster. Deze twee vaststellingen gaan niet op voor zij die veranderden van werkgever.

Een enthousiaste lezer zou uit de bovenstaande resultaten kunnen concluderen dat mobiliteit in het verleden gepaard gaat met mobiliteit in het verdere loopbaanverloop en, belangrijker, dat mobiliteit op de Belgische arbeidsmarkt samengaat met een weinig succesvol verder loopbaanverloop (i.e. met meer frequente periodes van werkloosheid). Toch moet voorzichtigheid worden ingebouwd bij de interpretatie van de tabel. Op basis van eenvoudige beschrijvende statistiek kunnen dergelijke uitspraken immers niet worden hardgemaakt omdat teveel ongecontroleerde factoren een invloed kunnen uitoefenen op de gevonden resultaten. Voorlopig is het dus nog koffiedik kijken. Het volgende onderdeel zal hier echter soelaas brengen.

Tabel 4: Achtergrondkenmerken van de 7 clusters

	cluster 1 stabiel VT	cluster 2 mobielen	cluster 3 VT → DT	cluster 4 VT of DT → NW	cluster 5 ZST	cluster 6 WL	cluster 7 stabiel DT	Totaal (n)	Totaal (%)
<b>transitiecategorie (2001-2002)</b>									
niet-mobiel	86,7	63,3	81,9	82,5	53,8	61,5	80,3	17458	82,6
jobmobiel met onderbreking	2,6	11,7	3,7	6,2	11,6	17,6	4,2	894	4,2
verandering van werkgever	7,0	9,2	6,5	4,4	13,0	12,6	6,1	1465	6,9
verandering van regime (VT, DT, S, ZST)	3,6	15,8	7,8	6,9	21,6	8,2	9,5	1312	6,2
<b>loonmobiliteit (2001-2002)</b>									
dalend	18,0	24,0	20,6	23,7	19,7	23,6	18,8	3977	19,2
gelijkblijvend	65,0	61,6	62,1	64,3	67,5	61,2	66,6	13413	64,8
stijgend	17,0	14,4	17,3	12,0	12,8	15,2	14,6	3295	15,9
<b>loonklasse (2001)</b>									
kwintiel 1	11,5	30,2	14,8	18,6	24,4	42,8	31,7	3802	18,0
kwintiel 2	20,0	20,9	20,6	15,3	15,6	30,1	20,3	4218	20,0
kwintiel 3	23,5	18,3	25,3	18,5	21,2	15,1	17,3	4560	21,6
kwintiel 4	22,6	18,7	23,3	20,4	15,6	6,4	18,7	4421	20,9
kwintiel 5	22,3	11,9	16,0	27,1	23,2	5,5	12,0	4124	19,5
<b>leeftijdsklasse</b>									
15-24j	10,8	26,3	11,5	7,3	17,4	26,1	7,8	2335	11,1
25-39j	48,0	48,2	43,4	18,3	62,6	39,1	45,9	9433	44,7
40-49j	30,7	19,4	33,3	12,6	11,6	22,0	33,5	6083	28,8
50-64j	10,5	5,5	11,7	61,6	8,4	12,8	12,7	3264	15,5
<b>geslacht</b>									
man	73,1	45,2	38,4	59,3	70,2	52,8	16,6	12041	57,1
vrouw	26,9	54,8	61,6	40,7	29,8	47,2	83,4	9060	42,9
<b>gewest</b>									
Brussels Hoofdstedelijk gewest	7,1	11,4	6,1	9,2	9,7	17,8	6,5	1600	7,6
Vlaams gewest	63,5	60,5	66,4	61,8	63,3	47,6	67,6	13359	63,8
Waals gewest	29,3	28,0	27,4	29,0	27,0	34,6	25,9	5987	28,6

Bron: Datawarehouse Arbeidsmarkt &amp; Sociale Bescherming bij de KSZ (bewerking Steunpunt WSE)



We bekijken vervolgens de clusterindeling naar type loonmobiliteit die plaatsvond tussen het eerste kwartaal van 2001 en het eerste kwartaal van 2002. Op basis daarvan kunnen we constateren dat personen die een dalende loonmobiliteit gekend hebben, vaker terechtkwamen in een door mobiliteit gekenmerkt loopbaanpatroon, terwijl personen met een gelijkblijvende of stijgende loonmobiliteit iets minder vaak in een dergelijk loopbaanpatroon vertegenwoordigd waren. Personen met een dalende loonmobiliteit vinden we bovendien vaker terug in de door werkloosheid gedomineerde cluster. Personen die in een zelfde loonklasse gebleven zijn of die gestegen zijn in loonklasse vinden we iets minder vaak terug in deze cluster.

Loonklasse is een volgend kenmerk waar we de clusters naar indelen. Meer bepaald bekijken we de kwintielverdeling van het gemiddeld dagloon tijdens het eerste kwartaal van 2001. In vergelijking met de totale steekproef vinden we de laagste loonkwintielen (kwintiel 1 en 2) relatief vaker terug in de werklozencluster, terwijl de hoogste loonkwintielen (kwintiel 3-5) relatief minder vaak in deze cluster terechtkwamen. Verder blijkt dat het laagste kwintiel oververtegenwoordigd is in de clusters gedomineerd door mobiliteit, terwijl bij het hoogste kwintiel het omgekeerde geldt.

Wanneer we de verdeling van de clusters bekijken per leeftijdsklasse, kunnen we constateren dat de jongeren beduidend vaker een minder stabiel loopbaanpatroon kennen. Vorig onderzoek toonde reeds aan dat het begin van de loopbaan vaak woelig verloopt en gepaard gaat met veelvoudige transitie tussen werk, werkloosheid en niet-beroepsactiviteit (Booghmans et al, 2008). De vijftigplussers vinden we minder terug in de mobiele cluster. Ze kwamen echter in grote getale voor in de cluster die we kunnen associëren met uittrede (cluster 4). Zo'n 62% van de vijftigplussers vinden we in deze cluster terug t.o.v. 16% in de totale steekproef.

In vergelijking met de totale steekproef, kwamen vrouwen relatief vaker terecht in clusters gekenmerkt door deeltijdse arbeid (cluster 7) of overgang naar deeltijdse arbeid (cluster 3). Mannen waren ondervertegenwoordigd in deze clusters, maar hielden er relatief vaker een stabiel voltijdse loopbaan op na.

Tot slot zoomen we nog even in op de verdeling van de clusters naar gewest. Personen afkomstig uit het Vlaams gewest kwamen in vergelijking met de totale steekproef vaker terecht in de mobiele cluster en minder vaak in de door werkloosheid gedomineerde cluster. Personen uit het Waals en Brussels Hoofdstedelijk gewest kwamen daarentegen relatief vaker terecht in de werklozencluster.

### 3.3 Logistische regressies

Zoals aangegeven in het vorige onderdeel, zullen bepaalde van de variabelen besproken in tabel 4 samenhangen met andere variabelen, wat gevolgtrekkingen bemoeilijkt. Aan de hand van een logistische regressie kunnen we controleren voor deze samenhang. Het model dat we vooropstellen geeft de relatieve kans weer op het behoren tot de door werkloosheid gedomineerde cluster (cluster 6) ten opzichte van het behoren tot een werkende cluster (cluster 1, 2, 3, 5 en 7). Personen uit cluster 4 nemen we niet langer op in deze regressie, gezien we vooral de impact willen weten van jobmobiliteit op het verdere loopbaanpatroon van actief werkenden. Cluster 4 gaat immers gepaard met uittrede uit de arbeidsmarkt.

De coëfficiënten van een logistische regressie geven de kansverhouding (de zogenaamde ‘odds ratio’) weer van een bepaalde groep (vb. onderbrekers) om te behoren tot de niet-werkende clusters t.o.v. de referentiegroep (vb. de niet-mobielen). Indien de odds ratio groter (kleiner) is dan één, dan is de kans om terecht te komen in de niet-werkende clusters groter (kleiner) dan de kans van de referentiegroep. De odds ratio van de referentiegroep wordt per definitie gelijkgesteld aan één. De controlevariabelen die worden opgenomen in de logistische regressie zijn de transitiecategorie loonmobiliteit tussen 2001 en 2002, geslacht, leeftijdsklasse, gewest en loonklasse (tabel 5). Daarnaast controleren we eveneens voor enkele andere variabelen die niet opgenomen zijn in tabel 5, namelijk: gezinssamenstelling (samenwonend met of zonder kinderen, alleenstaand met of zonder kinderen), sector, nationaliteit (Belg, Europeaan, niet-Europeaan), jobanciënniteit (minder dan 1 jaar, tussen 1 en 2 jaar, tussen 2 en 3 jaar, 3 jaar) en arbeidsregime (voltijds, deeltijds of speciaal).

De transitiecategorie is een eerste variabele die we opnemen in de logistische regressie. De kans om in een door werkloosheid gedomineerde cluster terecht te komen is 2,5 keer groter voor werknemers die in de periode 2001-2002 een onderbreking hebben gekend dan voor werknemers die niet mobiel waren. Bij personen die veranderden van werkgever of regime ligt deze kans niet significant hoger of lager dan bij niet-mobiele personen. Dit resultaat bevestigt deels wat we eerder al konden opmerken in tabel 4. Daar bleek dat zowel onderbrekers als personen die een transitie tussen twee verschillende werkgevers of arbeidsregimes hadden ondernomen vaker terecht kwamen in een loopbaan gekenmerkt door werkloosheid. Wanneer we controleren voor een aantal variabelen (zie hoger) gaat dit echter niet meer op voor de verandering van werkgever of arbeidsregime. Enkel het maken van een onderbreking heeft nog negatieve implicaties voor het verdere loopbaanverloop.

**Tabel 5: logistische regressie**

	<b>Afhankelijke variabele = kans op behoren tot door werkloosheid gedomineerde cluster</b>
<b>transitiecategorie (ref = niet-mobiel)</b>	
jobmobiel met onderbreking	2,463**
verandering van werkgever	1,275
verandering van regime	0,872
<b>loonmobiliteit 2001-2002 (ref = dalende loonmobiliteit)</b>	
gelijkblijvend	0,890
stijgend	0,752
<b>geslacht (ref = man)</b>	
vrouw	1,555**
<b>leeftijdsklasse (ref = 25-39 jarigen)</b>	
15-24jarigen	1,322*
40-49jarigen	1,514**
50-64 jarigen	3,132**
<b>gewest (ref = Vlaams gewest)</b>	
Waals gewest	1,794**
Brussels Hfdst gewest	2,917**
<b>loonklasse (ref = laagste loonklasse)</b>	
middelste loonklasse	0,504**
hoogste loonklasse	0,302**

\*\* p < 0.01 \* p < 0.05

Bron: Datawarehouse Arbeidsmarkt & Sociale Bescherming bij de KSZ (bewerking Steunpunt WSE)

Net zoals het vrijwillig of gedwongen karakter van een jobverandering de impact op het loon medebepaald (zie hoger), is het ook mogelijk dat de vrijwilligheid of gedwongenheid van een transitie een invloed heeft op het verdere loopbaantraject. Voorgaand onderzoek (Heyma et al., 2009) toonde reeds aan dat een onvrijwillige jobverandering leidt tot een hogere kans op werkloosheid in vergelijking met een vrijwillige jobverandering. Het vrijwillig of onvrijwillig karakter van een transitie proberen we onder controle te houden in de regressie door het opnemen van de variabele loonmobiliteit. Jobmobiliteit die gepaard gaat met een loondaling zou immers kunnen wijzen op een onvrijwillig ondernomen transitie, terwijl een gelijkblijvende of stijgende loonmobiliteit eerder zou kunnen duiden op een vrijwillige transitie.

Een onderbreking in ons databestand impliceert in de meerderheid van de gevallen een periode van werkloosheid. Heyma et al. (2009) tonen aan dat periodes van werkloosheid in het verleden

gepaard gaan met een hogere kans op werkloosheid in de verdere loopbaan. De hogere kans van jobmobiele werknemers met een onderbreking om terecht te komen in een loopbaantraject gedomineerd door werkloosheid zou dan deels kunnen verklaard worden aan de hand van de ‘signaling theory’ (Spence, 1973). Deze theorie stelt dat een periode van werkloosheid een lage inzetbaarheid en productiviteit kan signaleren aan een potentiële werkgever, wat de kans om te worden aangenomen reduceert en bijgevolg resulteert in een grotere kans op periodes van werkloosheid in de verdere loopbaan.

## Conclusie

In het kader van de flexicurity-strategie verricht de Europese Commissie studiewerk naar te verwachten positieve of negatieve effecten van specifieke arbeidsmarkttransities. Aan de hand van normatieve criteria met betrekking tot het individueel niveau van werkzekerheid (employment security) wordt een onderscheid gemaakt tussen op- of neerwaartse mobiliteit. Hierbij worden gekeken naar transities tussen socio-economische posities, tussen contractvormen en tussen loonniveaus. In dit rapport stelden we ons de vraag wat dit betekent voor de Belgische en Vlaamse arbeidsmarkt en gingen we na of verschillende soorten jobmobiliteit gepaard gaan met op- of neerwaartse mobiliteit in het verdere loopbaan- en loontraject.

Eerst bleek dat jobmobiliteit op korte termijn gepaard gaat met een grotere loonmobiliteit (in vergelijking met de werknemers zonder transitie), zowel opwaarts als neerwaarts. Jobmobiele werknemers worden met andere woorden vaker geconfronteerd met loonstijgingen én –dalingen. Werknemers die veranderen van werkgever hebben de grootste kans op een loonstijging, terwijl werknemers die jobmobiel zijn met een onderbreking de grootste kans hebben op een loondaling.

Op langere termijn stelden we vast dat de kans om in een door werkloosheid gedomineerd loopbaanpatroon terecht te komen, significant groter was voor werknemers die jobmobiel waren met een onderbreking dan voor werknemers die niet mobiel waren. Concreet betekent dit dat jobmobiliteit met een onderbreking relatief vaak negatieve implicaties heeft voor het verdere loopbaanverloop. Dit kon niet worden vastgesteld bij jobmobiele werknemers die veranderden van werkgever of regime.

Blijkt dus dat vooral *jobmobiliteit met een onderbreking* negatieve gevolgen heeft. Ten eerste is de kans groot dat deze transitie op korte termijn gepaard gaat met een loondaling. Ten tweede resulteert deze transitie op langere termijn vaak in nieuwe werkloosheidsperiodes. Indien de motivatie

van de transitie hierbij determinerend is, dan zou dit betekenen dat de onvrijwillige of gedwongen mobiliteit bij deze categorie sterk doorweegt. Dit is ook te verwachten aangezien het vaak een onderbreking betreft in de werkloosheid. Concluderend kunnen we stellen dat er nood is aan een ondersteunend beleid om de negatieve (langetermijn)effecten van onvrijwillige jobmobiliteit om te buigen. Hierbij kan gedacht worden aan een versterking van het proactief beleid ten aanzien van werknemers in de vorm van opleidingen en loopbaanbegeleiding, zodat werknemers beter gewapend zijn tegen onverwachte of onvrijwillige loopbaanschokken en ook na een onderbreking in de werkloosheid hun loopbaan op een succesvolle manier verder kunnen zetten.

## Referenties

- Andersen, T., Henrik, J., Haahr, M., Hansen, E. & Holm-Pedersen, M. 2008. *Job Mobility in the European Union: Optimising its Social and Economic Benefits. Final report*. Danish Technological Institute.
- Anyadike-Danes, M. & McVicar, D. 2010. My brilliant career: characterizing the early labor market trajectories of British women from generation X. *Sociological Methods & Research*, 38 (3), 482-512.
- Blázquez, M. 2009. Earnings mobility in Spain: the role of job mobility and contractual arrangements. *Spanish Economic Review*, Springer, 11(3), pages 179-205.
- Booghmans, M., Herremans, W., Delmotte, J. & Sels, L. 2008. *Het meten van mobiliteit op de arbeidsmarkt*. WSE Report. Leuven: Steunpunt Werk en Sociale Economie.
- Brzinskay-Fay, C. 2007. Lost in transition? Labour market entry sequences of school leavers in Europe. *European Sociological Review*, 23(4), 409-422.
- De Winne, S., Gilbert, C., Stynen, D. & Sels, L. 2008 Arbeidsmobiliteit, de kosten en baten voor bedrijven (meso). *Over.Werk Tijdschrift van het Steunpunt Werk en Sociale Economie*. 18(2), 25-40.
- EC. 2009. *Employment in Europe 2009*. Luxembourg: European Commission.
- EC. 2007. *Towards Common Principles of Flexicurity: More and better jobs through flexibility and security*. European Commission.
- EMCO. 2009. *Monitoring and analysis of Flexicurity policies*. Employment Committee.
- Feldman, D. & Ng, T. 2007. Careers: Mobility, Embeddedness, and Success. *Journal of Management*. 33(3); 350-377.
- Heyma, A., van der Werff, S. en Prins, J. 2009. *Baten van baan-baanmobiliteit*. SEO rapport.
- HRW. 2006. *Hoge Raad voor de Werkgelegenheid. Verslag 2006*.
- McVicar, D. & Anyadike-Danes, M. 2002. Predicting successful and unsuccessful transitions from school to work by using sequence methods. *Journal Of The Royal Statistical Society Series A*, 165(2), 317-334.
- Muffels, R. & Luijkx, R. 2008. Labour market mobility and employment security of male employees in Europe: 'trade-off' or 'flexicurity'? *Work Employment Society*. 22 (2); 221-242.
- Pavlopoulos, D., Fouarge, D., Muffels, R. & Vermunt, J. 2007. *Who benefits from a job change: the dwarfs or the giants?* IRISS Working Paper 2007-16, CEPS/INSTEAD, Differdange, Luxembourg.

- Scherer, S. 2001. Early career patterns: A comparison of Great Britain and Germany. *European Sociological Review*, 17(2), 119-144.
- Sels, L. 2008. Beschermde mobiliteit of beschermen tegen mobiliteit. *Over.Werk Tijdschrift van het Steunpunt Werk en Sociale Economie*. 18(2), 54-70.
- Sels, L. 2008. Arbeidsmobiliteit, vaart de arbeidsmarkt er wel bij? (macro). *Over.Werk Tijdschrift van het Steunpunt Werk en Sociale Economie*. 18(2), 41-53.
- Spence, M. 1973. Job Market Signaling. *Quarterly Journal of Economics*, 87, 355-374.
- Stynen, D. & Sels, L. 2008. Wat arbeidsmobiliteit met werknemers en hun loopbanen doet (micro). *Over.Werk Tijdschrift van het Steunpunt Werk en Sociale Economie*. 18(2), 8-24.
- Van den Berg, G. 1992. A structural dynamic analysis of job turnover and the costs associated with moving to another job. *The Economic Journal*, 102, 1116-1133.
- Vandenbrande, T. & Coppin, L. 2007. *Voluntary and forced job mobility in Europe*. HIVA, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions