



Thema 5. Arbeid en maatschappelijke dwarsverbindingen

Onderzoeksvraag 8. Arbeidsloopbanen in kaart : onderzoek op de PSBH-databank

Onderzoeksvoorstel voor het onderzoeksprogramma VIONA 2002

1. Promotor(en)

Hoofdpromotor:

Naam: Joost BOLLENS

Instelling: HIVA-KULeuven

Onderzoekseenheid: sector Onderwijs & Arbeidsmarkt

Contactadres: E. Van Evenstraat 2E, 3000 Leuven

Tel.: +32 (0)16 32 33 43

Fax: +32 (0)16 32 33 44

E-mail: joost.bollens@hiva.kuleuven.ac.be

Copromotor:

Naam: Prof. dr. Luc SELS

Instelling: KULeuven

Onderzoekseenheid: Organization Studies, Departement Toegepaste Economische Wetenschappen

Contactadres: Naamsestraat 69, 3000 Leuven

Tel.: +32 (0) 16 32.68.72

Fax: +32 (0) 16 32.67.32

E-mail: luc.sels@econ.kuleuven.ac.be

2. Titel van het onderzoeksproject

Loopbanen en transitie in kaart

3. Bondige beschrijving van het onderzoeksproject (max. 2 blz.)

De tijd dat de "baan voor het leven" het dominante loopbaanprofiel was, ligt achter ons. Bovendien maken mensen gedurende de loop van hun arbeidsloopbaan, meer dan in het verleden, allerlei zijsprongen 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 volatiele, turbulente en dynamische loopbanen die gekenmerkt worden door tal van overgangen en zijsprongen.

Althans, dat is wat dikwijls wordt beweerd. Daar moet dan onmiddellijk aan worden toegevoegd dat deze bewering, zeker voor wat Vlaanderen betreft, vooralsnog niet gestoeld is op enige systematische loopbaananalyse. Er zijn partiële indicaties die er op wijzen dat het bovenstaande verhaal wellicht geldt voor bepaalde deelgroepen op de arbeidsmarkt, maar hoe het dan in globo is gesteld met de aard van de loopbanen in Vlaanderen is tot nog toe veel minder duidelijk.

Binnen dit onderzoeksproject is dan ook één van de belangrijke doelstellingen om een zicht te krijgen op de momenteel bestaande loopbaanstijlen of -profielen, hun relatieve frequentie, gekoppeld aan de vraag of het hebben van een bepaald loopbaanprofiel samenhangt met bepaalde socio-economische-demografische kenmerken. Bij het beantwoorden van deze vraag zal een beroep worden gedaan op gegevens uit de Panel Studie van de Belgische Huishoudens, een longitudinale survey met jaarlijkse meetmomenten die momenteel aan haar tiende golf toe is, en waarvan op het moment van analyse vermoedelijk 9 golven beschikbaar zullen zijn (1992-2000). Naast het feit dat dit panel representatief is voor de Vlaamse bevolking, dat het op een

uitgebreide vragenlijst is gebaseerd, en dat een koppeling op huishoudniveau mogelijk is, is een duidelijk voordeel van de PSBH-gegevens dat ze een vrij betrouwbare reconstructie van loopbanen toelaten over een relatief lange periode.

Wat de theoretische onderbouw voor het voorliggend onderzoek betreft, wordt vertrokken van het model van de transitionele arbeidsmarkt van Schmid (1995). Aangezien dit model wat betreft de operationalisering van het empirisch loopbaanonderzoek niet echt richtinggevend is, hebben we in het onderzoeksvoorstel (zie bijlage) zelf een onderzoeksmodel ontwikkeld waarin het helikopterperspectief van de loopbaan even terzijde wordt geschoven, en waarin wordt ingefocust op het transitieproces, waarbij een transitie wordt begrepen als de overgang van de ene (arbeidsmarkt-)positie naar een andere (arbeidsmarkt-)positie. Het model geeft ondersteuning bij het beantwoorden waarom bepaalde transities juist wel, of juist niet gebeuren.

Naast het bestuderen van loopbanen zal in dit onderzoek immers heel wat aandacht besteed worden aan het in kaart brengen van specifieke transities, waarbij gebruik zal worden gemaakt van technieken van duuranalyse, i.e. een werkwijze waarbij de (voorwaardelijke) kans op de overgang van de ene toestand naar een andere wordt gerelateerd aan een stel van achtergrondkenmerken, en waarbinnen bovendien ook aandacht wordt besteed aan het duurproces zelf, omdat mogelijk de duur van het verblijf in een bepaalde toestand zelf een invloed heeft op de (voorwaardelijke) uitstroomkans.

In een derde invalshoek, naast de loopbanen en de transities, zal in een meer exploratief onderzoeksdeel worden nagegaan in hoeverre de PSBH-data zich lenen tot het meten van de impact van bepaalde gebeurtenissen of activiteiten op de verdere loopbaan. Dit zal concreet worden uitgewerkt aan de hand van opleiding die werd gevolgd door werknemers.

Wat de beleidsmatige relevantie van dit onderzoek betreft, kan vooreerst gesteld worden dat een betere kennis van de aard en de relatieve frequentie van loopbaanprofielen in belangrijke mate kan bijdragen tot een beter design van diverse beleidsinitiatieven, hun effectiviteit mogelijk kan verhogen, en tot op zekere hoogte ook zicht geeft op het te verwachten succes in termen van deelname (of keerzijde van dezelfde medaille, de te verwachten kost van het initiatief). Daarnaast zal binnen dit onderzoek ook speciale aandacht gaan naar het vraagstuk van de werkzaamheidsverhoging, meer in het algemeen door af te toetsen hoe de huidige beleidsmix van maatregelen gericht op een verhoging van de werkzaamheidsgraad zich verhoudt tot de bestaande verdeling van loopbaanprofielen, meer in het bijzonder door ook de transities van en naar de stille reserve, en de transitie naar vervroegde uittreding uitvoerig onder de loep te nemen.

4. Viona thema en onderzoeksvraag

Thema : 5. Arbeid en maatschappelijke dwarsverbindingen

Onderzoeksvraag 8. Arbeidsloopbanen in kaart :onderzoek op de PSBH-databank

5. Tijdschema

Timing Viona 2002-2003	Taken	Totaal aantal onderzoeksmaanden
Fase 1: Bestanden analyseklaar maken	<ul style="list-style-type: none"> - koppelen golven - reconstrueren loopbanen - opstellen transitie matrix - bereken transitiefrequentie 	6 maanden
Fase 2: Bestuderen transities	<ul style="list-style-type: none"> - schatten van modellen m.b.t. transities, varianten alle bestemmingen, en bestemmingsafhankelijke varianten 	4 maanden
Fase 3: Bestuderen loopbanen	<ul style="list-style-type: none"> - bestuderen verschillende loopbaanprofielen 	2 maanden
Fase 4: Mogelijkheden van impactmeting	<ul style="list-style-type: none"> - bestuderen impact werknemersopleiding op de loopbaan 	2 maanden
Fase 5: Beleidsaanbevelingen	<ul style="list-style-type: none"> - aftoetsen beleidsmix m.b.t. verhogen werkzaamheid - andere aanbevelingen 	2 maanden
Fase 6: Valorisatie	<ul style="list-style-type: none"> - bestuderen verschillende loopbaanprofielen 	2 maanden
Totaal:		18 maanden

Aangezien er geen problemen worden voorzien bij de datalevering, en op sommige momenten simultaan verschillende onderzoekers zullen worden ingezet, kan volstaan worden met een doorlooptijd van 22 maanden.

6. Valorisatie van de onderzoeksresultaten

De onderzoeksresultaten zullen worden bekend gemaakt via de klassieke kanalen:

- (1) het onderzoeksrapport ;
- (2) door de belangrijkste elementen onder de vorm van een afluadbare paper ter beschikking te stellen op het internet;
- (3) daarnaast zal er ook een (of meer) artikel(s) worden geschreven en ingediend bij een wetenschappelijk tijdschrift, en zal ook een paper worden ingediend ter presentatie van de resultaten op een wetenschappelijk congres.
- (4) vervolgens zal ook een toegankelijk syntheseartikel geschreven worden voor de nieuwsbrief van het steunpunt WAV.
- (5) de resultaten van het onderzoek zullen worden voorgesteld op een arbeidsmarktonderzoekersdag.

(6) en zullen aan bod komen op de VIONA-dialogodag

Omdat het geheel van de reeds opgesomde valorisatiestrategieën nog te veel eenrichtingvalorisatie blijft (van de onderzoekers naar de rest van de samenleving), en omdat binnen deze strategieën vooral zal worden ingefocust op het geheel van de onderzoeksresultaten, terwijl bepaalde doelgroepen (beleid, sociale partners) wellicht baat kunnen hebben bij het meer specifiek inzoomen op deeltopics, voorzien we nog twee aanvullende strategieën.

(7) De organisatie van één workshop met de overheid en de sociale partners, en dit met het oog op een evaluatie van het huidige beleidsinstrumentarium in Vlaanderen. Binnen de workshop zal gestart worden met een uitgebreide maar gefocuste rapportering van de onderzoeksbevindingen, waarna er zal worden gekeken welke lessen hieruit zijn te trekken naar bepaalde beleidsopties, zoals de wens om de werkzaamheidsgraad te verhogen en het daartoe ontwikkeld beleidsinstrumentarium, en de grote aandacht die de laatste jaren gaat naar flankerende maatregelen t.a.v. de loopbaanontwikkeling (EVC, recht op loopbaanbegeleiding, trajectwerking, maar wellicht ook maatregelen gericht op het bevorderen van het levenslang leren). Twee invalshoeken zijn hierbij belangrijk, met name, (1) hoe verhoudt zich de beleidskeuze t.o.v. de momenteel in Vlaanderen bestaande loopbaanrealiteit, en (2) in hoeverre zijn de bestaande maatregelen gericht op de realisatie van deze beleidskeuzes naar design (selectiecriteria, inhoudelijk) aangepast aan de bestaande loopbaanrealiteit;

(8) De laatste voorgestelde valorisatiestrategie sluit weer meer aan bij de strikt wetenschappelijke valorisatie, maar heeft toch een zeer grote beleidsrelevantie. Het uitgangspunt is de vaststelling dat ook in verschillende van onze buurlanden a) huishoudpanels en b) loopbaanonderzoek, al dan niet op basis van deze huishoudpanels, bestaat. Vandaar dat een seminarie zal worden georganiseerd m.b.t. het thema "Loopbanen in het Europa van de jaren negentig". Binnen dit seminarie zullen twee thema's aan bod komen:

- (1) Meer inhoudelijke vergelijkingen van de Vlaamse positie met die in een aantal buurlanden, o.m. wat is typisch aan het loopbaanverloop in Vlaanderen, vergeleken met de situatie een aantal andere landen (b.v. in termen van het aantal transities, de richting van die transities, de opeenvolging van arbeidsmarktposities, de netto-mobiliteit, en dergelijke, ...).
- (2) Meer methodologisch : wat laat PSBH toe in vergelijking met de instrumenten voor loopbaanonderzoek die in andere landen gehanteerd worden; dit eerder met het oog op het optimaliseren van een monitoring en evaluatie-instrument voor de Transitionele Arbeidsmarkt in Vlaanderen. Deze tweede invalshoek moet ook gesitueerd worden tegen de achtergrond van de momenteel onzekere toekomst van het PSBH-panel, waarbij momenteel nog niet helemaal duidelijk is wat er zal gebeuren na afloop van de 11de golf. De tweede invalshoek kan dan met name richtingen aangeven m.b.t. eventueel nieuw te ontwikkelen instrumenten van loopbaanbevraging en –monitoring.

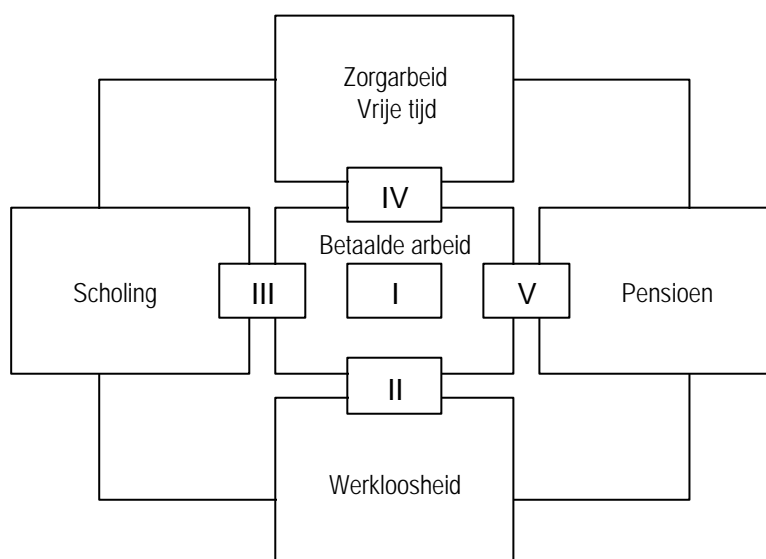
Op het seminarie zullen onderzoekers uit de buurlanden worden uitgenodigd. Een selectie van landen is nog niet helemaal definitief, momenteel wordt gedacht aan Nederland, Duitsland of het Verenigd Koninkrijk. In de loop van de uitvoering van het onderzoek zal hier meer duidelijkheid rond ontstaan en zal een keuze worden voorgelegd aan de visiegroep.

Binnen het budget is voor deze laatste valorisatiestrategie een seminariekost en een onderzoekersbudget van 2 onderzoeksmaanden voorzien.

BIJLAGE / ONDERZOEKSVORSTEL

1. De transitionele arbeidsmarkt

Het concept van de *transitionele* arbeidsmarkt gaat uit van de idee dat de arbeidsmarkt beter werkt naarmate mensen beter in staat zijn overgangen te maken naar, op, en van de arbeidsmarkt (Schmid, 1995, 2000) en/of verschillende posities te combineren (bijvoorbeeld arbeid en zorg). Het doel is individuen beter in staat te stellen de optimale combinatie te vinden van betaald werk, zorg, scholing en vrije tijd. Die combinatie kan per individu, per levensfase en gedurende de hele loopbaan verschillen. Men kan stellen dat het concept van de transitionele arbeidsmarkt het vizier van het arbeidsmarktbeleid verruimt. Waar traditioneel arbeidsmarktbeleid vooral aandacht schenkt aan de overgang van inactiviteit naar betaald werk, impliceert het model van een transitionele arbeidsmarkt dat gewerkt wordt aan een versoepeling van meerdere types overgangen : naar en van werk, vanuit en naar onderwijs, zorg, sociale zekerheid.



Figuur 1. De transitionele arbeidsmarkt (Schmid 1998).

Ruim geïnterpreteerd gaat de aandacht naar volgende transitie's :

- tussen voltijds en deeltijds, tussen banen, werkgevers en sectoren;
- tussen werk en werkloosheid;
- tussen opleiding en werk;
- tussen betaalde arbeid en (onbetaalde) vrije tijd en zorgarbeid;
- tussen betaalde arbeid en pensioen.

In klassieke visies op volledige werkgelegenheid wordt er steeds naar gestreefd zoveel mogelijk arbeidskrachten acht uur per dag, vijf dagen per week, 50 weken per jaar en (+/-) 40 jaar aan het werk te houden. Tegen deze achtergrond wordt arbeidsmarktbeleid herleid tot wat Vranken en Geldof (1992) een

conjunctureel ongevalmodel noemen : lancering van steeds nieuwe overgangsmaatregelen, in de stille hoop dat bij economische heropleving volledige werkgelegenheid toch weer dichterbij komt.

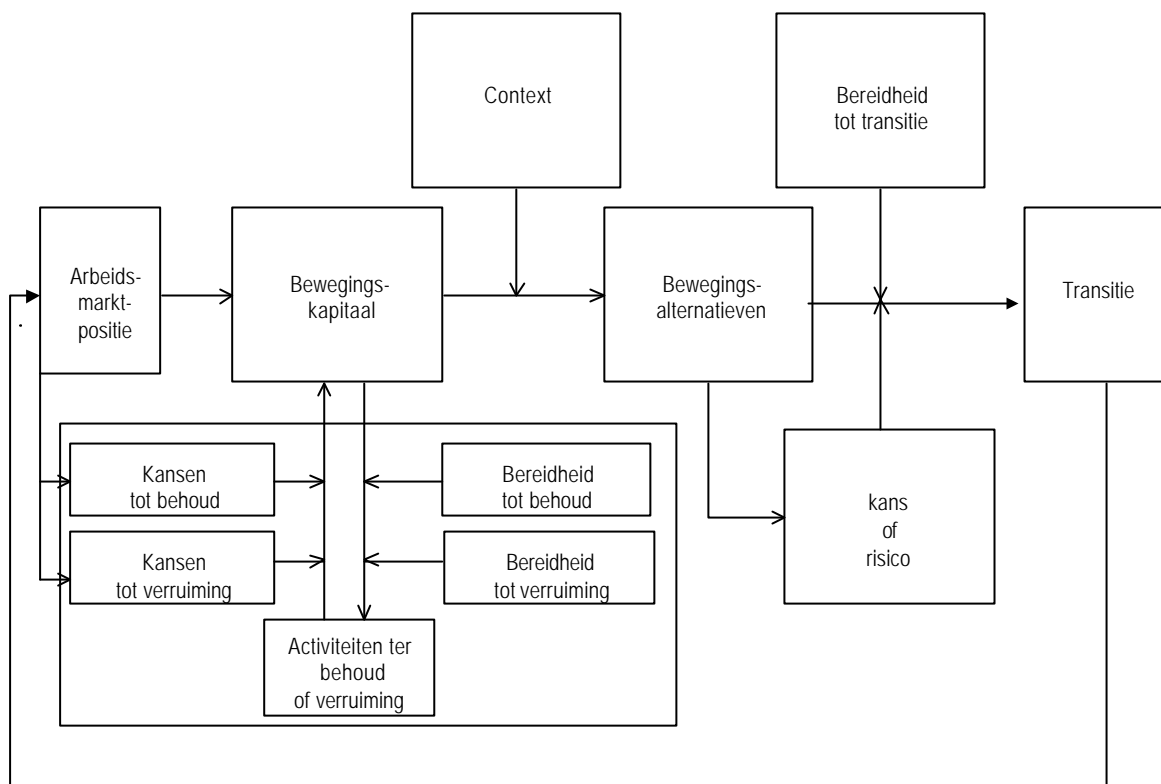
Het model van de transitionele arbeidsmarkt steunt op een gemoderniseerd begrip van volledige werkgelegenheid met vermoedelijk een gemiddelde werkweek van minder dan de huidige standaard, waarbij de werktijd varieert afhankelijk van economische condities of de fase in de levenscyclus en individuen een weloverwogen keuze kunnen maken voor veranderende combinaties van betaald werk, scholing, zorg en vrije tijd. In het klassieke denkkader van 'full employment' gaat het steeds om *meer*. Op de transitionele arbeidsmarkt zou het eerder om *beter* en *anders* moeten gaan (Muffels 2001). Daarbij stoelt het model tevens op de veronderstelling dat de actieve fase van de loopbaan maar op een zinvolle manier kan worden verlengd, als tijdens deze periode inactieve intermezzo's mogelijk worden (Vandenbrande 2001).

Loopbaanonderzoek wordt een onmisbaar monitoringinstrument indien de overheid en de sociale partners de versterking van een transitionele arbeidsmarkt als een beleidsdoel profileren. De Panel Studie van de Belgische Huishoudens (PSBH) biedt daartoe mogelijkheden, vooral omdat het om longitudinale data handelt. Gegevens zoals deze van de PSBH zouden idealiter moeten toelaten om :

- de realisatie van een transitionele arbeidsmarkt op te volgen en op die basis eventueel aan te sturen. Dit kan door bij de 'reconstructie' van loopbanen bijzondere aandacht te besteden aan het aantal en de aard van de transitie tussen diverse arbeidsmarktposities (*beschrijven*).
- de transitiefrequentie en –richting op diverse arbeidsmarktsegmenten, van diverse arbeidsmarktcohorten of van diverse groepen op de arbeidsmarkt onderling te vergelijken. Dit kan door loopbaanprofielen op te stellen. Een profiel schetst de opeenvolging van arbeidsmarktposities van een individu, b.v. over 5 jaar : werk–zorg–werk–werk–werkloosheid. Eens profielen opgesteld zijn, kan onderzocht worden op welke segmenten, en voor welke cohorten en groepen de 'transitionele arbeidsmarkt' een realiteit is en welke vorm die transitionele arbeidsmarkt dan wel aanneemt (*vergelijken*).
- het effect van transitie op het vervolg van de loopbaan te meten. Een transitie wordt dan gerapporteerd als een 'gebeurtenis' ('event'), bijvoorbeeld onderbreking van de loopbaan voor opvoeding van de kinderen (transitie betaalde arbeid – zorg) of de reductie van de arbeidstijd in ruil voor scholingstijd (transitie betaalde arbeid – opleiding). Longitudinale data laten idealiter toe om het effect van zulk 'event' op het vervolg van de (levens)loopbaan te onderzoeken (*verklaren*). Denk hierbij concreet aan het effect van het volgen van opleiding op de frequentie en richting van transitie.

2. Een onderzoeksmodel

Het model van de transitionele arbeidsmarkt geeft hoogstens aan welke transitie in loopbaanonderzoek geanalyseerd kunnen/moeten worden. Het is echter geen conceptueel kader in de volle zin van het woord, gezien het niet weergeeft welke de potentiële 'antecedenten' van transitie zijn. Het stuurt op geen enkele manier de verdere operationalisering van het loopbaanonderzoek. Daartoe hebben we zelf een model ontwikkeld (Forrier & Sels 2002 – in voorbereiding), dat ons toelaat om de geschiktheid van PSBH voor transitie-onderzoek te evalueren (welke zijn de 'zwarte gaten?'), en dat we als raamwerk kunnen hanteren voor de inhoudelijke sturing van de analyses op de PSBH-data.



Figuur 2. Conceptueel kader (Forrier & Sels 2002)

Dit procesmodel verduidelijkt welke factoren een invloed hebben op de transitiekansen (of -risico's). We geven een bondige toelichting bij de voornaamste concepten.

Arbeidsmarktpositie. Het hier voorgestelde loopbaanonderzoek bestudeert transities tussen arbeidsmarktposities. De arbeidsmarktpositie op tijdstip t_1 is het startpunt van het model. Deze arbeidsmarktpositie kan tal van vormen aannemen: werk, werkloosheid, scholing, niet-actief wegens zorgarbeid, etc. De PSBH laat toe om de arbeidsmarktpositie in meer detail te beschrijven, bijvoorbeeld voor werkenden: zelfstandig versus ambtenaar, contract van bepaalde versus onbepaalde duur, het loonniveau, etc.

Eén van de doelen van dit loopbaanonderzoek is retrospectief transities tussen arbeidsmarktposities in kaart te brengen. Dit gebeurt met het oog op drie doelen: (1) het creëren van typische loopbaanpaden (d.w.z. 'strings' of opeenvolgingen van diverse arbeidsmarktposities), (2) groepen op de arbeidsmarkt (b.v. mannen versus vrouwen, laag- versus hooggeschoolden, etc.) vergelijken op het vlak van 'typische' loopbaanpatronen en (3) de impact van vroegere arbeidsmarktposities op de huidige arbeidsmarktpositie analyseren. Dit laat toe om te onderzoeken in welke mate een bepaalde arbeidsmarktpositie een indicatie geeft van de toekomstige inzetbaarheid op de arbeidsmarkt. Zo kan men veronderstellen dat mensen die langdurig werkloos zijn geweest kennis en vaardigheden verliezen, wat hun verdere kansen op werk vermindert. Wie daarentegen een job uitvoert met veel leermogelijkheden, versterkt mogelijk zijn kansen op een verbetering van de arbeidsmarktpositie. M.a.w., de arbeidsmarktposities retrospectief in kaart brengen, is niet alleen belangrijk om loopbaanpaden te reconstrueren, maar tevens omdat de opeenvolgende posities het 'bewegingskapitaal' beïnvloeden.

Bewegingskapitaal. Het bewegingskapitaal omvat de individuele kenmerken en competenties die de mobiliteitskansen op de arbeidsmarkt bepalen. We sluiten hier aan bij Trevor (2001) die de term 'movement capital' beschrijft als 'attributen' die de mobiliteit van een individu bevorderen. DeFillippi & Arthur (1994) en Inkson & Arthur (2001) gebruiken de term 'career capital'. We onderscheiden twee dimensies van bewegingskapitaal. Ten eerste is er het vermogen of *knowing-how* (DeFillippi & Arthur 1994), namelijk de vaardigheden, kennis en expertise van een individu. Een belangrijke component hiervan is de arbeidsmarktkennis : kennis over transitiemogelijkheden, over beschikbare jobs en de kanalen naar die jobs, over transitiebevorderende mechanismen, etc. Voor de ontwikkeling van dit soort kennis is het 'sociaal kapitaal' van een individu van cruciaal belang. DeFillippi & Arthur (1994) hechten daarom ook veel belang aan *knowing-whom*. Ten tweede zijn er de preferenties van een individu. Het gaat hier niet zozeer om de bereidheid om op één specifiek moment één specifieke transitie te maken, maar meer om de globale loopbaanvoorkeur of -verwachtingen van een individu. DeFillippi & Arthur (1994) spreken hier van *knowing-why*. Ze doelen daarmee vooral op de motivatie die mensen aan hun loopbaan geven. Deze motivatie stuurt de richting die men zijn loopbaan geeft.

Dit bewegingskapitaal bepaalt vermoedelijk in sterke mate de kans op bepaalde transities. Het in kaart brengen van dit kapitaal is dan ook van cruciaal belang voor loopbaanonderzoek. De PSBH laat echter slechts toe om met 'indicatoren' van dit bewegingskapitaal te werken. We denken aan het opleidingsverleden en loopbaanverleden (ervaringskenmerken) en enkele biografische kenmerken.

Bewegingsalternatieven. Het bewegingskapitaal bepaalt voor een groot deel de beschikbare alternatieven op de interne en externe arbeidsmarkt. De verzameling van de door het individu bereikbare bewegingsalternatieven wordt evenwel beperkt door externe of contextuele factoren. March & Simon (1958) verwijzen hier o.m. naar kenmerken van de externe arbeidsmarkt, zoals de 'availability of jobs' en de 'organizations visible' (transparantie van de arbeidsmarkt). Zij geven zo aan dat de *context* een sterke invloed heeft op de beschikbare bewegingsalternatieven. Daarnaast kan ook verwezen worden naar selectiemechanismen die maken dat met een gegeven bewegingskapitaal in een bepaalde tijd-ruimtelijke context juist meer, of juist minder bewegingsalternatieven bereikbaar zijn (vb. statistische discriminatie en andere vormen van discriminatie). Deze context is moeilijk in kaart te brengen met PSBH, al kan bij de interpretatie van de transitiefrequentie steeds gesteund worden op andere conjunctuurdata. Voor werkenden kan verder een beroep gedaan worden op gegevens over de organisatie en de sector waarin men werkt, en voor de hele steekproef op gegevens i.v.m. het huishouden. Onze term 'bewegingsalternatieven' sluit ook aan bij het concept 'perceived ease of movement' zoals March & Simon (1958) dit definieerden. Het gaat om een individuele perceptie van beschikbaarheid van alternatieven. Een PSBH-vraag die hierbij aansluit is deze die peilt naar de mate waarin men denkt een andere job te kunnen vinden.

Transitie. Of een individu effectief zal overgaan tot een transitie (bijvoorbeeld van de ene baan naar de andere), zal niet alleen afhankelijk zijn van de beschikbare alternatieven. Daarnaast kan de 'desirability to move' als moderator optreden. Deze *bereidheid tot transitie* wordt mede beïnvloed door het aantal alternatieven en door de mate waarin de huidige arbeidsmarktpositie beantwoordt aan de loopbaanverwachtingen (cfr. *knowing-why* als aspect van bewegingskapitaal).

Bovendien kan het beslissingsproces om een transitie te maken geïnitieerd worden door een 'shock to the system' (Lee & Mitchell 1994) (cfr. *kansen of risico's* in het model). Nemen we transitie van de ene baan naar de andere als voorbeeld, dan zijn mogelijke shock events : (1) gebeurtenissen buiten de baan (b.v. de partner die een baan krijgt in een andere regio, ...), (2) persoonlijke werkgerelateerde gebeurtenissen (het niet krijgen van een promotie, een baanaanbieding, een conflict op het werk, ontslag, ...), of (3) gebeurtenissen op het niveau van het bedrijf (zoals een fusie, faillissement, e.d.). De PSBH registreert meerdere potentiële

schokken, bijvoorbeeld bij de vraag naar de reden van baanmobiliteit (omdat ik ontslagen ben, omdat mijn partner werk kreeg in een andere regio, etc.).

De gelanceerde termen 'bereidheid tot transitie', 'risico of kans' en 'bewegingsalternatieven' moeten steeds in samenhang bestudeerd worden indien men het wel of niet maken van een transitie wil verklaren. Een voorbeeld kan dit verduidelijken. Iemand wordt ontslagen. Dit is een (vermoedelijk) negatieve schok. Indien hij of zij bereid is ergens anders te werken, maar niet genoeg alternatieven voorhanden heeft, kan dit leiden tot een transitie naar werkloosheid. Een andere samenloop die aanleiding geeft tot de overgang naar werkloosheid is bijvoorbeeld wanneer er enkel banen beschikbaar zijn in een andere regio en de persoon in kwestie niet bereid is te verhuizen. In de situatie waarin iemand een baanaanbod krijgt zijn ook meerdere alternatieven mogelijk. Het zou bijvoorbeeld kunnen dat het aanbod niet aantrekkelijk genoeg is waardoor de persoon beslist de huidige positie te behouden (geen transitie). Anderzijds kan hij of zij ook gretig op het aanbod ingaan en van werk veranderen.

Bovendien vormen de concepten 'arbeidsmarktpositie', 'bewegingskapitaal', 'bewegingsalternatief' en 'transitie' één dynamische keten. Een transitie betekent immers een nieuwe arbeidsmarktpositie en de keten kan volledig opnieuw worden doorlopen. Ook wie geruime tijd in dezelfde arbeidsmarktpositie blijft, beïnvloedt vanuit die positie verdere kansen op de arbeidsmarkt. Het bewegingskapitaal kan behouden blijven, stijgen (leren in de job) of dalen (ervaringsconcentratie) en zo de bewegingsalternatieven uitbreiden of inkrimpen.

Activiteiten ter behoud of verruiming van het bewegingskapitaal. Het bewegingskapitaal kan ook door specifieke activiteiten worden onderhouden. Wie bijvoorbeeld een baan uitvoert beneden zijn of haar niveau kan bijvoorbeeld via opleiding ervoor zorgen dat zijn of haar competenties niet verdwijnen. Zo oefenen piloten bijvoorbeeld geregeld in een vliegsimulator. Ook piloten zonder baan moeten over een aantal vliegreuen beschikken om hun vliegvergunning, en dus een deel van hun bewegingskapitaal, in stand te houden. Opleiding kan dus toelaten om bewegingskapitaal ('vermogen') in stand te houden of te verruimen¹. Of nemen we loopbaanbegeleiding als voorbeeld. Dat is een activiteit die toelaat loopbaanverwachtingen helder te stellen (knowing-why), de kennis van de arbeidsmarkt te verruimen (knowing-how) of individuen met de juiste netwerken in contact te brengen (knowing-whom). In de PSBH-analyses zullen we bijzondere aandacht besteden aan het effect van deelname aan opleiding. Vragen die dit in kaart brengen zijn onder meer : de deelname aan scholing, het aantal uren opleiding, de vraag of de opleiding iets heeft opgeleverd voor de baan of de verdere loopbaan, de financiering door de werkgever.

Dit procesmodel in zijn volledigheid onderzoeken zou een massa aan longitudinale data vereisen. We beschouwen het model eerder als een wegenkaart die de verschillende paden voor loopbaanonderzoek aangeeft. Het zet de te maken keuzes bij de uitwerking van de probleemstelling uit.

Een sterkte van het gepresenteerde model is niet alleen dat het de analyses 'leidt', maar tevens dat het niet toegespitst is op een specifieke arbeidsmarkttransitie (b.v. van werkloosheid naar werk). Het model is toepasbaar op alle vormen van transitie en in die zin niet doelgroepspecifiek. Bovendien is het model een hulp bij het verklaren van 'dysfunctional career spirals' (Bergmann, Lichtenstein & Mendenhall, 2002). Het model laat immers toe om de oorzaken voor zo'n dysfunctionele loopbaanspiraal te detecteren. Het kan in die zin op

¹ Merken we hierbij op dat scholing zowel een arbeidsmarktpositie kan zijn als een activiteit ter verruiming van het bewegingskapitaal. Indien iemand b.v. zijn loopbaan onderbreekt met het oog op scholing, dan verandert zijn of haar arbeidsmarktpositie. Het gaat dan om een transitie die op zich het bewegingskapitaal kan verruimen. Indien iemand echter voltijs blijft werken en tegelijk opleiding geniet van zijn of haar werkgever, dan blijft zijn/haar arbeidsmarktpositie ongewijzigd, maar hij combineert die met een activiteit ter verruiming van bewegingskapitaal.

termijn ook de basis vormen voor beleidsadvisering, omdat het aan kan geven op welke gebieden remediëring zich moet toespitsen.

3. Loopbaananalyse in Vlaanderen : tradities, lacunes en uitdagingen

3.1 Geen terra incognita

De afgelopen 15 jaar is er in Vlaanderen (en België) reeds heel wat onderzoek uitgevoerd waarbij loopbanen en transitieën werden bestudeerd en in kaart gebracht. De aanleiding tot deze onderzoeken werd veelal gevormd door de wens meer te weten te komen over de arbeidsmarktpositie van specifieke doelgroepen, veelal kansengroepen, en meer bepaald door de vraag wat de specifieke impact is van diverse beleidsinstrumenten (opleiding, werkervaring, trajectwerking, loonkostsubsidies, uittredingsstelsels, etc.) op de verdere loopbaan van de betrokkenen. Deze uitgangssituatie maakt dat dit bestaand onderzoekscorpus geen zicht geeft op de loopbanen van de totaliteit de volledige bevolking op beroepsactieve leeftijd. Anderzijds betekent dit wel dat voor bepaalde segmenten binnen de arbeidsmarkt wel al veel geweten is over het verloop van loopbanen en de determinerende factoren, en dat bovendien reeds veel ervaring werd opgedaan met loopbaanonderzoek als dusdanig.

Binnen dit bestaand onderzoekscorpus kan men o.m. een onderscheid maken volgens de aard en herkomst van de gebruikte gegevens. Enerzijds zijn er vele onderzoeken waarin loopbanen op retrospectieve wijze werden gereconstrueerd op basis van een surveyaanpak, hetzij op basis van een eenmalige bevraging, hetzij binnen een onderzoeksplan met één of meer follow-up-bevragingen. Hier kan verwezen worden naar onderzoek dat de impact van diverse activerende arbeidsmarktmaatregelen op de loopbaan van werklozen, werknemers en inactieven bestudeert (Bollens & Hooge 1996; Bollens e.a. 1995a; Cockx e.a. 1998; De Lathouwer e.a. s.d.; Eloy & Nicaise 1993; Nicaise e.a. 1995; Van Regenmortel e.a. 1995; Vos e.a. 2000; Wouters e.a. 1995; Matheus e.a. 2001; Rubbrecht & Nicaise 2002). Binnen dit onderzoeksvoorstel is bovendien in het bijzonder onderzoek vermeldenswaardig waarbinnen de PSBH-databank werd geëxploiteerd bij het bestuderen van transitieën en/of loopbanen (Matheus e.a. 2000a, Verhaeghe e.a. 2000; Ghysels 2000; Peeters 1999).

Anderzijds is er ook een hele onderzoekstraditie gegroeid waarbinnen loopbanen worden gereconstrueerd op basis van (steekproeven uit) grote administratieve bestanden, hetzij op basis van één bron (Bardoulat e.a. 1998 : RVA; Bollens e.a. 1995b (RVA); Van Brusselen & Nicaise 1995), hetzij door de combinatie van diverse administratieve databanken (Bollens 2000 en Bollens e.a. 1996 (RVA + RSZ LATG + RSZ werkgeversrepertorium; Vos & Bollens 2002 (datawarehouse kruispuntbank der sociale zekerheid).

3.2 De meerwaarde van een exploitatie van de PSBH-databank

PSBH, de Panel Studie van de Belgische Huishoudens, is een longitudinale gegevensdatabank die werd opgebouwd door een herhaaldelijke, jaarlijkse bevraging van een zelfde representatieve steekproef van gezinnen. Op dit moment is de bevraging m.b.t. de tiende golf in uitvoering. Er zijn momenteel 8 golven beschikbaar voor analyse. Deze hebben betrekking op de periode 1992-1999. De 9de golf zou binnen afzienbare tijd eveneens ter beschikking komen. De vragenlijsten bevatten o.m. informatie m.b.t. de arbeidsmarktpositie, de inkomenspositie en de tijdsbesteding².

² Een beknopte beschrijving kan gevonden worden op het volgende adres : <http://www.uia.ac.be/psbh/>

Golf 8 bevat (voor Vlaanderen) informatie m.b.t. 3517 huishoudens. Binnen deze huishoudens is er informatie m.b.t. 6517 personen van 17 jaar of ouder (en m.b.t. 2042 personen van jonger dan 17 jaar). De volwasseneninformatie heeft betrekking op 3067 mannen (waarvan 530 ouder dan 65 jaar) en op 3450 vrouwen (waarvan 693 ouder dan 65 jaar) ³.

Het bestuderen van loopbanen en transitie op basis van de PSBH-bestanden biedt een aantal onmiskenbare voordelen in vergelijking met de boven beschreven onderzoeken. Zo is PSBH representatief voor de totale bevolking⁴. Dit impliceert dat allerlei soorten van arbeidsmarktposities en loopbaanprofielen binnen de steekproef zijn terug te vinden, daar waar de boven geciteerde onderzoeken typisch betrekking hebben op heel specifieke deelgroepen (de werklozen, werknemers die een bedrijfsopleiding volgden, etc.). Hierbij aansluitend is er de vaststelling dat het isoleren van sommige deelgroepen, zoals vb. de zogenaamde stille reserve, via een specifieke steekproef bijzonder moeilijk is, terwijl binnen een representatieve steekproef in principe ook deze deelgroepen zullen aanwezig zijn.

Ten tweede kan vermeld worden dat de PSBH-bestanden bijzonder veel informatie bevatten, en dat bovendien de bevraging op huishoudniveau het mogelijk maakt om bij het modelleren van loopbanen en transitie rekening te houden met elementen zoals de gezinssamenstelling, de arbeidsmarktpositie van andere huishoudleden en het gezinsinkomen.

Vervolgens is het duidelijk dat het panelkarakter van de bestanden een aantal methodologische voordelen biedt. Uit de literatuur is bekend dat het retrospectief bevragen van loopbanen via surveytechnieken kan leiden tot minder betrouwbare gegevens, zeker als er verschillende jaren moet worden teruggekeken (Bound e.a. 1990; Dex & McCulloch 1997). In een panel met een jaarlijks meetmoment zal weliswaar de bevroegde informatie ook ten dele retrospectief zijn, maar kan gezien de betrokken periode verwacht worden dat dit minder problematisch is. Een ander duidelijk methodologisch voordeel bestaat op het analyiseniveau. Zo kan men door toepassing van statistische methoden die rekening houden met het panelkarakter van de data een aantal klassieke problemen, zoals dat van niet-geobserveerde individuele verschillen, beter controleren (zie o.m. Hsiao 1991; Baltagi 1995; Mátyás & Sevestre 1996).

Tot slot kan vermeld worden dat de PSBH-vragenlijst, tenminste vanaf de derde golf, vergelijkbaar is met de gehanteerde vragenlijsten in diverse andere Europese huishoudpanels. Dit opent (op termijn) de mogelijkheid van internationale vergelijkingen, waarvoor we echter tegelijkertijd willen waarschuwen, zeker als het gaat over het overnemen van klaarblijkelijk succesrijk beleid uit buurlanden zonder dan in overweging te nemen dat beleid steeds binnen een bepaalde institutionele context wordt gerealiseerd (Belot & Van Ours 1990). De internationale vergelijkbaarheid biedt anderzijds wel een onderzoeksmatig voordeel, aangezien op basis van de buitenlandse huishoudpanels reeds heel wat loopbaan- en transitieonderzoek werd uitgevoerd dat alleszins een bron van inspiratie kan vormen⁵.

³ Deze aantallen hebben betrekking op de situatie in 1999. In vroegere golven zullen de aantallen anders liggen, o.m. omdat in 1998 de basissteekproef voor Vlaanderen werd verruimd met 860 extra huishoudens, maar ook vb. omdat over de jaren heen de leeftijden wijzigen, zodat er permanent een zekere instroom en uitstroom is in de substeekproef van respondenten op beroepsactieve leeftijd.

⁴ Al moet worden opgemerkt dat personen die wonen in de zogenaamde collectieve entiteiten (gevangenis e.d.) niet zijn opgenomen in het steekproefkader.

⁵ Op te merken valt dat op basis van PSBH het mogelijk is om na te gaan of er op het vlak van loopbaanontwikkelingen sprake is van een divergerende evolutie tussen Vlaanderen en Wallonië. Aangezien een deel van de beleidsinstrumenten ter beïnvloeding van de loop van loopbanen op het federale niveau is gebleven, heeft een dergelijke oefening een directe beleidsrelevantie. In het kader van dit onderzoek kan ze echter moeilijk worden ingepast.

3.3 Beperkingen van PSBH

Een en ander mag echter niet uit het oog doen verliezen dat het werken met panels in het algemeen, en het werken met de PSBH in het bijzonder, ook een aantal beperkingen met zich meebrengt. Zo is de grote kracht van PSBH, haar representativiteit, tegelijkertijd ook haar grote zwakte. De representativiteit brengt weliswaar met zich mee dat een veelheid van arbeidsmarktposities en loopbaanprofielen zal vertegenwoordigd zijn, maar betekent ook dat voor sommige, relatief weinig voorkomende posities, het aantal beschikbare observaties zeer gering of zelfs nihil kan zijn. Dit maakt dat voor bepaalde, doelgerichte vragen er wellicht altijd zal moeten worden teruggegrepen naar specifieke ad hoc surveys, niet alleen omdat er in het panel mogelijk te weinig relevante respondenten zijn terug te vinden, maar ook omdat de (nochtans reeds zeer omvangrijke) PSBH-vragenlijst voor het beantwoorden van specifieke vragen nooit op zal kunnen tegen een op maat ontworpen vragenlijst.

Een goede illustratie bij het probleem van het beschikbaar aantal observaties wordt geboden door tabel 1, waarin op basis van de eerste vier golven werd gezocht naar cases van personen die in het betreffende jaar hun arbeidsaanbod (tijdelijk of definitief) reduceerden (Matheus e.a. 2000b).

Tabel 1 Verdeling

	Voltijds blijven werken	Definitieve terugtrekking	Tijdelijke terugtrekking	Overstap naar deeltijds werk
Golf 1	2477	32	25	29
Golf 2	2060	35	15	24
Golf 3	1996	36	23	18
Golf 4	1879	55	21	23
Totaal	8412	158	84	94

Bij deze aantallen valt op te merken dat ze betrekking hebben op België. De aantallen voor Vlaanderen zullen dus (nog) lager zijn. Binnen de groep "definitieve terugtrekking" zitten niet alleen degenen die overstappen naar brugpensioen, maar ook degenen die zonder uitkering uit de arbeidsmarkt stapten. De groep "tijdelijke terugtrekking" heeft voornamelijk betrekking op loopbaanonderbreking.

Op te merken valt dat het probleem van het beschikbaar aantal observaties m.b.t. specifieke arbeidsmarktposities ook een probleem vormt bij het meer inhoudelijk omschrijven van welke specifieke vragen in dit onderzoeksvoorstel zullen worden aangepakt. Ook al bevat de PSBH-databank enkel en alleen al wat betreft loopbaananalyse meer dan voldoende stof om gedurende verscheidene jaren een onderzoeksagenda te vullen, de vraag of onderzoeksvragen m.b.t. specifieke deelgroepen of deelaspecten ("de loopbaanonderbrekers", "de stille reserve", "het effect van werknemersopleiding", etc.) op een zinvolle manier kunnen worden beantwoord, zal in eerste instantie gedicteerd worden door het beschikbaar aantal observaties binnen de databank. En dit laatste komt men pas te weten nadat men effectief begonnen is met het onderzoek.

Een tweede probleem, dat bij panels op "middelbare leeftijd" niet onbelangrijk is, is het attritieprobleem. Dit houdt in dat naarmate er meer golven achter de rug zijn, de non-response zal oplopen, met als extra complicatie dat een non-respondent vanaf golf x, ook in de volgende golven niet meer in de steekproef zal zitten (tenzij in uitzonderlijke gevallen). Deze uitval maakt dat naarmate er meer golven achter de rug zijn, er steeds meer vragen moeten worden gesteld bij de representativiteit van de resterende steekproef, zelfs als de initiële steekproef inderdaad representatief was voor de bevolking. Binnen PSBH tracht men dit probleem te beantwoorden door bij iedere golf een uitgebreide set van wegingscoëfficiënten op te stellen, voor

doorsnedetoepassingen (één golf) en voor longitudinale toepassingen (verschillende golven samen). En ook al is de gehanteerde procedure bij het opstellen van deze wegingscoëfficiënten vrij omvangrijk (zie diverse Methodeberichten PSBH), dan nog blijft de vaststelling dat deze correctie hoogstens rekening kan houden met geobserveerde verschillen tussen de blijvers en de uitvallers, maar niet met niet-geobserveerde verschillen. In de mate dat nu deze niet-geobserveerde verschillen (en geobserveerde verschillen waar niet voor werd gecorrigeerd) niet alleen de attritie determineren, maar ook de loopbaan en de arbeidsmarktprestaties, wordt het panel meer selectief van golf tot golf, en zou men wel eens tot verkeerde conclusies kunnen komen. Bij de verwerking van de resultaten moet hier in de mate van het mogelijke dan ook rekening mee worden gehouden (zie o.m. Pudney 1989; Verbeek & Nijman 1996).

4. De onderzoeksvragen

(1) Nagaan wat de mogelijkheden en de beperkingen zijn van de PSBH-databank bij het beantwoorden van arbeidsmarktbeleidsrelevante vragen m.b.t. loopbanen en transities. Nagaan voor welk soort van onderzoeksvragen de PSBH-databank een alternatief vormt voor eenmalige ad hoc surveys.

(2) Nagaan wat de frequentie is van diverse relevante transities (transitiematrix), nagaan welk verband er bestaat tussen enerzijds individuele en huishoudelijke kenmerken, (loopbaan-)geschiedenissen en gebeurtenissen ("shock events" maar vb. ook activiteiten ter instandhouding of uitbreiding van het bewegingskapitaal), en anderzijds de kans op het maken van een bepaalde transitie, waarbij in het bijzonder de aandacht zal gericht worden op transities die gerelateerd zijn aan het vraagstuk van de werkzaamheidsverhoging (o.m. vervroegde uittreding, transities van en naar de "stille reserve"), transities vanuit werk naar tijdelijke werkonderbreking (opnemen van zorgtaken, terug gaan studeren, "onthaastingstransities"), transities van werkloosheid naar werk en vice versa, en transities van werk naar werk (op de interne en externe arbeidsmarkt: promotie en demotie, vrijwillig ontslag, afdanking).

(3) Nagaan welke loopbaanprofielen kunnen worden onderscheiden, waarbij een loopbaan wordt gedefinieerd als een aaneensluiting van transities. Nagaan of er een relatie bestaat tussen enerzijds individuele en huishoudelijke kenmerken, (loopbaan-)geschiedenissen en gebeurtenissen en anderzijds het hebben van een bepaald loopbaanprofiel. Nagaan in hoeverre de arbeidsmarkt gesegmenteerd is, en in hoeverre mobiliteit tussen segmenten binnen de loopbaan voorkomt. Nagaan in welke mate er (nog) sprake is van intergenerationele mobiliteit.

(4) Nagaan in hoeverre op basis van de PSBH-bestanden uitspraken kunnen worden gedaan over de impact (op het niveau van het individu) van bepaalde gebeurtenissen, zoals de deelname aan bepaalde beleidsmaatregelen, op de verdere loopbaan. Binnen dit onderzoek zal dit concreet worden uitgewerkt aan de hand van opleiding gevolgd door werknemers.

Te noteren valt dat er bij onderzoeksvragen (2) en (3) bewust wordt gesproken over relaties en samenhangen. Enkel bij onderzoeksvraag (4) spreken we over het nagaan van de impact, d.w.z., wordt de vraag gesteld naar een mogelijk causaal verband.

5. Plan van aanpak

Fase 1. Bewerking van de PSBH-bestanden

Vooraleer er sprake kan zijn van de analyses (zie fase 2 t.e.m. 4), moet er tijd uitgetrokken worden voor het analyseklaar maken van de beschikbare gegevens. Het feit dat bij het werken met PSBH de dataverwerking reeds achter de rug is, doet niets af aan de vaststelling dat nog een heel dataverwerkingsproces moet worden

doorlopen. In essentie zijn hier drie belangrijke werkzaamheden uit te voeren. (1) Vooreerst moeten de diverse golven aan elkaar worden gekoppeld. (2) Vervolgens moet, per individu, een loopbaan worden gereconstrueerd. Dit betekent dat men per individu een aaneenschakeling maakt van verschillende arbeidsmarktposities, die optimaliter op elkaar aansluiten, waarbij per arbeidsmarktpositie de relevante kenmerken worden berekend en weergegeven, zoals o.m. de duur. De ervaring leert dat deze stap in belangrijke mate kan worden geautomatiseerd, hetgeen uiteraard heel wat programmeerwerk vereist. Anderzijds blijft de vaststelling dat het ingrijpen van de onderzoeker op observatieniveau toch steeds vereist blijft, omdat de loopbaanrealiteit dikwijls een meer grillig en multidimensionaal verloop kent dan wat de theoretische schema's laten uitschijnen, maar ook omdat fouten in het dataverwervingsproces dikwijls aanleiding geven tot feitelijk onmogelijke resultaten. Waaraan kan worden toegevoegd dat er in de PSBH-bestanden inderdaad heel wat vervuilingen en fouten zitten. (3) Eenmaal de loopbanen op individueel niveau gereconstrueerd, kan dan vervolgens een globale transitiematrix worden berekend. Hiertoe moet in de eerste plaats een selectie gemaakt worden van een aantal relevante arbeidsmarktposities (voltijds werkend, deeltijds werkend, werkzoekend werkloos, niet werkzoekend werkloos, voltijds in opleiding, in initieel onderwijs, buiten de arbeidsmarkt, in loopbaanonderbreking, etc., naast combinaties zoals deeltijds werk en deeltijds in opleiding, etc.). Vervolgens moet worden geteld hoeveel transities t_j beschikbaar zijn binnen de databank, waarbij i betrekking heeft op de oorsprong en j op de bestemming, zodanig dat t_j betrekking heeft op de transitie van arbeidsmarktpositie P_i naar arbeidsmarktpositie P_j . Een transitiematrix zal er typisch als volgt uitzien:

		Bestemming: arbeidsmarktpositie waar men naar toe gaat			
		P_1	P_2	...	P_n
Oorsprong : arbeidsmarkt- positie waaruit men vertrekt	P_1		t_{12}	$t_{1.}$	t_{1n}
	P_2	t_{21}		$t_{2.}$	t_{2n}
	...	$t_{.1}$	$t_{.2}$		$t_{.n}$
	P_n	t_{n1}	t_{n2}	$t_{n.}$	

Een belangrijke opmerking hierbij is dat de cellen op de diagonaal (waar $i=j$) niet noodzakelijk leeg zijn. De transitie van een (voltijdse) baan naar een andere (voltijdse) baan zal wellicht zelfs één van de meest voorkomende transities zijn. Op te merken valt dat één individu dus in verschillende cellen kan vertegenwoordigd zijn, maar ook dat binnen één en dezelfde cel één individu meer dan eenmaal kan vertegenwoordigd zijn (zodat men bij de latere analyse moet rekening houden met het feit dat de gegevens niet noodzakelijk onafhankelijk verdeeld zijn). Het belang van deze transitiematrix ligt niet zozeer op het inhoudelijke vlak, maar is vooral gelegen in het feit dat de respectievelijke celgroottes zullen aangeven welk soort van transities (met welk soort van technieken) al dan niet zullen kunnen worden bestudeerd. Wanneer celgroottes voor bepaalde transities te klein zijn, kan overwogen worden om bepaalde toestanden P te hergroeperen.

Fase 2. Het schatten van modellen voor de relevante transities.

Een individu zal zich gedurende een zekere periode in een bepaalde arbeidsmarktpositie bevinden. Deze periode wordt gekenmerkt door een niet-negatieve duur, een moment van instroom, en een moment van uitstroom. Naast afgesloten periodes, zal men typisch ook niet-afgesloten periodes observeren. Een op het moment van de registratie nog niet afgesloten periode zal weliswaar ook een positieve duur hebben, die

echter potentieel nog groter kan worden. Een dergelijke toestand noemt men langs rechts gecensureerd. Technieken van duuranalyse laten toe om op een eenvoudige wijze hiervoor te corrigeren.

Een transitie heeft betrekking op de overgang van een arbeidsmarktpositie naar een andere. Bij het in kaart brengen van transities bestaat de meest eenvoudige benadering uit het bestuderen van de transitie uit één bepaalde toestand naar om het even welke andere toestand (transitie t met $i = 1, \dots, N$). Een bekend voorbeeld heeft betrekking op de uitstroomkansen uit de werkloosheid. Bij deze oefeningen wordt nagegaan welke (tijdsonafhankelijke of zelfs tijdsveranderlijke⁶) exogene veranderlijken de (voorwaardelijke) uitstroomkans uit de werkloosheid beïnvloeden. De uitstroombestemming wordt niet nader gespecificeerd, of het nu een uitstroom is naar werk of naar inactiviteit, alles wordt als uitstroom uit de werkloosheid beschouwd. Naast de rol van bepaalde exogene veranderlijken⁷ ("regressoren", "covariaten"), zal men typisch ook het duurproces zelf trachten te modelleren. Een belangrijke vraag hier is of de duur van het verblijf in een bepaalde toestand zelf een effect heeft op de uitstroomkans. Een proces wordt gekenmerkt door een negatieve (positieve) duurafhankelijkheid, als de uitstroomkans daalt (stijgt) naarmate de duur van het verblijf in de toestand stijgt (daalt). Een complicatie in het toegepast empirisch werk is het feit dat het ten onrechte weglaten van relevante verklarende veranderlijken bij dit soort van modellen altijd tot vertekeningen zal leiden, zelfs als de ten onrechte weggelaten veranderlijken niet correleren met wel opgenomen veranderlijken⁸. Aangezien de toegepaste sociale wetenschapper niet de illusie kan hebben te beschikken over alle relevante informatie – of soms zelfs niet eens weet wat allemaal relevant is – moet bij de modelspecificatie voldoende aandacht geschonken worden aan het modelleren van deze zogenaamde niet-geobserveerde heterogeniteit. Ook als we ons beperken tot de zogenaamde (mixed) proportional hazard modellen⁹, blijven er vele combinatiemogelijkheden over voor de specificatie van het mixture-model (het duurproces kan parametrisch, semi-parametrisch of niet-parametrisch worden gemodelleerd, de niet-geobserveerde heterogeniteit kan parametrisch en niet-parametrisch worden gespecificeerd), waarbij sommige combinaties inferieur blijken te zijn (Baker & Melino 1999). Een interessant resultaat wordt gegeven in Abbring & van den Berg, 2001. Deze auteurs stellen vast dat de gammaverdeling voor de niet-geobserveerde heterogeniteit ook op substantiële gronden kan worden verdedigd, daar waar tot dusver werd aangenomen dat deze benadering nogal arbitrair was, en dat ze enkel werd aangewend omdat ze nu eenmaal relatief eenvoudig is binnen te brengen in de

-
- 6 Een voorbeeld van een tijdsonafhankelijke veranderlijke is het geslacht. Een tijdsveranderlijke exogene veranderlijke daarentegen kan in de loop van een bepaalde periode van waarde veranderen : als vb. een werkloze gedurende haar werkloosheidsperiode een beroepsopleiding volgt, zal de veranderlijke "opleiding gevolgd" van waarde veranderen.
 - 7 Hierbij kan onder meer verwezen worden naar de rol van het geslacht, de familiale positie, en de combinatie van die twee, het opleidingsniveau, de ervaring en de leeftijd, de regionale dimensie, de mobiliteit (rijbewijs?), etc. Een combinatie van indicatoren van het bewegingskapitaal, maar evenzeer kontekstuele veranderlijken.
 - 8 Niet alleen zullen de geschatte parameters bij de wel opgenomen veranderlijken vertekend zijn (naar beneden in absolute waarde), bovendien kan een uitsortingsproces aanleiding geven tot oneigenlijke negatieve duurafhankelijkheid: de observaties die hoog scoren op een niet-opgenomen determinant van de uitstroomkans zullen een hogere propensiteit hebben op het verlaten van de toestand, zodanig dat na verloop van tijd er in verhouding steeds meer observaties zullen overblijven die relatief laag scoren op deze determinant. De analyst, die dit bij gebrek aan gegevens niet kan vaststellen, zal ten onrechte concluderen dat er sprake is van negatieve duurafhankelijkheid, terwijl die in de werkelijkheid mogelijk kleiner of zelfs afwezig is (zie Lancaster 1990 voor bewijzen).
 - 9 De hazard is een voorwaardelijke uitstroomkans: de kans dat men de toestand verlaat, gegeven dat men reeds gedurende een duur t in de toestand verblijft. In een proportional hazard model wordt een gemeenschappelijk duurpatroon verondersteld (de baseline hazard), en werken de verklarende veranderlijken multiplicatief in op deze baseline. Een verschillende score op de lineaire predictor $x_i'b$ zal dan leiden tot een proportionele verschuiving van de baseline hazard.

specificatie. Als dit alles wordt gecombineerd, lijkt het zinvol om als startspecificatie gebruik te maken van een semi-parametrische schatting van de duur (vb. een gegroepeerd duurmodel à la Prentice & Gloeckler 1978¹⁰), dat voldoende flexibiliteit toelaat, en dat vervolgens wordt uitgebreid met een parametrische specificatie (γ) voor de niet-geobserveerde heterogeniteit. Diverse auteurs (Ridder 1987, Manton e.a. 1986) betoogden overigens reeds eerder dat het vooral belangrijk is dat de baseline hazard voldoende flexibel wordt gespecificeerd.

Een voor de hand liggende uitbreiding van het basismodel heeft betrekking op het specificeren van bestemmingsafhankelijke transities (transities t_{ij}). Hierbij wordt de analyse niet langer beperkt tot de uitstroom uit de werkloosheid (of analoog, uit een situatie van werk, of van onderwijs, etc.) naar om het even welke andere toestand, maar wordt daarentegen een onderscheid ingebouwd tussen verschillende mogelijke uitstroombestemmingen: vb. van werkloosheid naar voltijds werk, naar deeltijds werk, naar inactiviteit, etc. In dat geval moet men een vector van transitie-intensiteiten schatten (voor een theoretische onderbouw, zie Lancaster 1990; Fougère & Kamionka 1996; voor empirische toepassingen, zie o.m. Gritz 1993; Bonnal e.a. 1997; Mealli e.a. 1996; en Gilbert e.a. 2000). Het weze duidelijk dat bij een uitbreiding van het aantal toestanden dat men onderscheidt, het mogelijk aantal transities meer dan evenredig toeneemt, al zullen niet alle transities even relevant zijn. Uiteindelijk zullen de beschikbare data dicteren hoe ver hierin kan worden gegaan: voor bepaalde transities zullen er binnen PSBH eenvoudigweg geen of veel te weinig observaties beschikbaar zijn.

Tot slot valt nog op te merken dat bij de diverse schattingen terdege rekening zal worden gehouden met de zogenaamde initiële voorwaarden ("initial conditions"). Naast het attritieprobleem zal er soms sprake zijn van een steekproeftrekking uit de voorraad ("stock sampling"). Ten einde hieraan het hoofd te bieden, zal worden nagegaan of voor de diverse te onderscheiden toestanden instroomsteekproeven kunnen worden samengesteld van een voldoende grootte (door enkel die observaties over te houden waarvan de instroom in de situatie valt na de opstartdatum van het panel). Daarnaast zal ook moeten rekening gehouden worden met conjunctuurwijzigingen gedurende de periode waarover er gegevens beschikbaar zijn. Vermeldenswaardig is hier o.m. een recent doctoraal proefschrift (Dejemeppe 2002), waarin aan het patroon van de duurzaamheidsduur wordt toegestaan om mee te variëren met de conjunctuur (en waarbij volgens de auteur een verwaarlozing hiervan eveneens tot oneigenlijke negatieve duurzaamheidsduur kan leiden).

Fase 3. Loopbanen

Het bestuderen van transities is belangrijk, maar men mag niet uit het oog verliezen dat er ook nood is aan een meer globaal overzicht. Dit wordt geboden door het in kaart brengen van loopbanen. Onder loopbaan verstaan we het geheel van de opeenvolgende arbeidsmarkttoestanden waarin een individu zich bevindt. Aangezien dit ook kan worden gezien als een aaneenschakeling van transities, zou ook hier een beroep kunnen worden gedaan op duurmodellen. Omwille van pragmatische overwegingen¹¹ kiezen we hier voor een meer eenvoudige benadering die toch veel informatie oplevert. Aangezien een loopbaan een opeenvolging is van verschillende statuten of toestanden, en men iedere toestand kan weergeven via een code (vb. voltijds werk = **v**, deeltijds werk = **d**, werkloos = **w**, inactief = **i**, werk met opleiding = **t**, in opleiding

¹⁰ Voor toepassingen en uitbreidingen, zie o.m. Meyer (1988), Han en Hausman (1990), Narendranathan en Stewart (1993), Dolton en O'Neill (1996), Cockx e.a. (1998), Bollens (2000).

¹¹ In essentie een kosten-baten afweging, waarbij de baten betrekking hebben op extra-inzichten die een bepaalde benadering kan opleveren, en de kosten o.m. betrekking hebben op de interpreteerbaarheid en communiceerbaarheid naar een ruimer publiek.

zonder meer = **o**, in loopbaanonderbreking = **z**, etc.), kan iedere loopbaan meer eenvoudig worden voorgesteld door een bepaalde combinatie van codes in een bepaalde volgorde. Potentieel zijn er natuurlijk oneindig veel patronen mogelijk, overeenkomstig de grote diversiteit in de bestaande loopbanen :

v : heel de tijd gewerkt bij zelfde werkgever;

vvvvvv: heel de tijd gewerkt, maar bij verschillende werkgevers; etc.;

Om enige orde in deze diversiteit te krijgen, zal dan ook gezocht worden naar een aantal ideaaltypische clusters : "de stabiele loopbaan, job voor het leven", "de jobhoppers", "twaalf stielen dertien ongelukken", "de geslaagde activering", "de niet geslaagde activering, of activeringscarousellen", "de onthaaster" etc. Vervolgens kan dan worden nagegaan wat de relatieve frequentie is van deze verschillende loopbaanstijlen, en kan worden onderzocht welk type van individu al dan niet typisch welk soort van loopbaanprofiel heeft (naar leeftijd, geslacht, opleidingsniveau, gezinssituatie, inkomenspositie (dit is wel endogeen), etc.).

Deze benadering roept een aantal vragen op die op het moment van analyse beantwoord zullen moeten worden : zo is de totale duur van de loopbaan niet voor alle respondenten gelijk, bovendien kan een bepaalde code, zeg w, betrekking hebben op een periode van 10 jaar, maar evengoed op een periode van 1 maand. Tot slot stelt zich de vraag naar vrijheid versus gedetermineerdheid: sommigen kiezen bewust of onbewust voor een bepaalde loopbaan, of hebben virtueel deze keuze, zij hebben een ruime verzameling van bewegingsalternatieven, anderen hebben geen invloed hierop (zij hebben een eerder beperkte verzameling). De "jobhopper" versus de "12 stielen 13 ongelukken" illustreert dit : theoretisch kunnen beiden een patroon "vvvvvv" hebben.

De loopbaanstudie zal ook toelaten om nader in te gaan op de vraagstukken m.b.t. gesegmenteerde arbeidsmarkten, mobiliteit en, gezien het huishoudelijk niveau van de dataverzameling, mogelijk ook op de vraag m.b.t. de intergenerationele mobiliteit.

fase 4. Impact van gebeurtenissen en activiteiten

In de onderzoeksoproep wordt gesteld dat "beleidspistes zoals verhoging van de werkzaamheidsgraad, het uitwerken van eindloopbaanregelingen, de activering van werkloosheidsuitkeringen of aanmoedigingspremies doelgericht [kunnen] worden uitgewerkt en beter *worden getaxeerd op hun effecten naarmate loopbanen beter gekend zijn*" (onze cursivering). Men kan hier verschillende kanten mee op. In de enge zin wil dit zeggen dat er bij de conceptie en het design van arbeidsmarktbeleid inderdaad rekening moet gehouden worden met de bestaande arbeidsmarktrealiteit. Zo kan kennis van loopbanen vb. vermijden dat men de criteria, die men vooropstelt opdat iemand in aanmerking zou komen voor een bepaalde maatregel, zo eng ontwerpt dat er de facto bijna niemand meer in aanmerking komt, omgekeerd kan kennis over de relatieve frequentie van loopbaanprofielen een zicht geven op de te verwachten budgettaire implicaties van een bepaalde beleidskeuze. In ruimere zin geïnterpreteerd, kan men echter ook stellen dat het bij de conceptie en het design van beleid a fortiori belangrijk is om *de effecten op de loopbanen zelf* in overweging te nemen.

Dit laatste element is zonder enige twijfel van grote betekenis, maar daarmee komen we onmiddellijk terecht bij het vraagstuk van de impactevaluatie (zie Bollens 2000b). Ook als wordt aanvaard dat er geen experimenteel design nodig is voor een impactevaluatie, is er enige twijfel over de geschiktheid van PSBH voor het beantwoorden van dit soort van vraagstukken. Een belangrijke overweging is dat voor specifieke arbeidsmarktmaatregelen en andere gebeurtenissen en activiteiten (zoals deelname aan een bedrijfsopleiding) het aantal observaties binnen de databank meestal ontoereikend zal zijn, met als

bijkomende complicatie dat de aldus tot stand komende deelsteekproef betrekking zal hebben op deelname uitgespreid over een periode van bijna 10 jaar. Een tweede overweging is dat het zeer moeilijk zal zijn om geschikte vergelijkingsgroepen te selecteren, omdat zowel de beschikbare informatie in de vragenlijst als de aard van de steekproeftrekking gegeven zijn. Een derde overweging is dat de beschikbare informatie m.b.t. de te bestuderen activiteit misschien te beperkt is, vb. als men te weinig kan differentiëren tussen verschillende types van werknemersopleiding. Anderzijds is het panelkarakter van PSBH dan weer een pluspunt, omdat zo bepaalde schattingsbenaderingen (zoals "difference in differences", het verschil van de verschillen, Heckman e.a. 1999) relatief eenvoudig te operationaliseren zijn.

Vandaar dat we in dit onderzoek zullen nagaan hoe ver men kan geraken op basis van de PSBH-gegevens bij het meten van de impact van bepaalde activiteiten op de daarnavolgende loopbaan. Dit zal concreet worden nagegaan door het bestuderen van de relatie tussen enerzijds het volgen als werknemer van een bepaalde opleiding (cf. het model: activiteit ter behoud of verruiming van het bewegingskapitaal) en anderzijds de verdere loopbaanevoluitie (loonsverhoging, promotie, ander werk, beter werk, etc.). Het evaluatievraagstuk heeft dan vervolgens betrekking op de vraag of deze toestandsveranderingen een gevolg zijn van het volgen van de opleiding of niet, gesteld dat er inderdaad sprake is van toestandsveranderingen. Uit Matheus e.a. 2001 bleek immers dat deelname aan bepaalde vormen van bedrijfsopleiding nauwelijks of niet gevolgd wordt door effecten zoals functiewijziging, promotie, loonstijging, wijzigingen in de gepercipieerde baanonzekerheid etc. Als dergelijke toestandswijzigingen evenwel wel kunnen worden gedetecteerd -- mogelijk moet men een langer perspectief beschouwen, wat binnen PSBH mogelijk is -- duiken onmiddellijk de klassieke evaluatievragen op : is de positieverbetering een gevolg van de deelname aan de opleiding, of mocht de werknemer juist aan de opleiding deelnemen omdat men bij hem of haar een groeipotentieel bespeurde, of zelfs omdat reeds een promotie was gepland? Ook zelfselectie kan meespelen, wie ambitieus is, en carrière wil maken, zal vermoedelijk eerder deelnemen aan een opleiding, maar zou ook zonder het volgen van de opleiding mogelijk een steiler loopbaanverloop kennen dan een werknemer met andere preferenties, ceteris paribus.

Gezien het hier gaat over een vrij grote onderzoeksuitdaging, en gegeven de informatieve beperkingen van PSBH, beschouwen we fase 4 dan ook veeleer als een meer exploratief onderzoeksluik, waarbinnen de mogelijkheden maar vooral ook beperkingen van PSBH t.a.v. toekomstig arbeidsmarktbeleidsgericht onderzoek duidelijk tot uiting zullen komen.

fase 5. Vertaling van de verkregen inzichten naar beleidsaanbevelingen

In een vijfde, en laatste fase van dit onderzoek zal dan vervolgens gekeken worden wat de implicatie is van de bevindingen en verkregen inzichten op een aantal belangrijke beleidsdiscussies en maatregelen, zoals het beleid t.a.v. de verhoging van de werkzaamheid en de combinatie van arbeid met andere activiteiten.

Horizontale aandachtspunten

De onderzoeksoproep vraagt uitdrukkelijk om in ieder onderzoeksvorstel aandacht te besteden aan de drie volgende aandachtspunten:

1. Genderaspecten
2. Achterstellingen en discriminaties op de arbeidsmarkt
3. Evaluatie van het arbeidsmarktbeleid en suggesties voor beleidsbijsturing en –ontwikkeling.

Wat de genderaspecten betreft, kan worden opgemerkt dat deze dimensie vermoedelijk van cruciale betekenis is bij loopbaanonderzoek, omdat verschillen in kansen, mogelijkheden en keuzen maken dat de loopbaanontwikkeling naar gender zeer uiteenlopend kan zijn, zelfs in die mate dat op analyseiniveau soms

een afzonderlijke modellering zich opdringt. De genderdimensie zal dan ook worden opgenomen in het onderzoek, niet alleen wat betreft de analyse, maar ook op het vlak van de beleidsaanbevelingen. Wat de tweede dimensie betreft, geldt *mutatis mutandis* hetzelfde verhaal, omdat ook dit aspect een belangrijke verklaring kan bieden bij het beschrijven en verklaren van loopbaanevoluties. Wat het derde aspect betreft, lijkt, gegeven fase 5 en de valorisatievoorstellen, verdere toelichting overbodig.

Referenties

- Abbring J., van den Berg G. (2001), The unobserved heterogeneity distribution in duration analysis, mimeo.
- Baker M., Melino A. (1999), Duration dependence and nonparametric heterogeneity: a Monte Carlo Study, Department of Economics, University of Toronto, mimeo, 30 pp.
- Baltagi, B. (1995), *Econometric analysis of panel data*, John Wiley & Sons.
- Bardoulat I., Dejemeppe M., Saks Y., Cockx B., Van der Linden B. (1998), *Marché du travail et chômage. Valorisation de banques de données existantes : la STAT.92*, 180 p.
- Belot M., Van Ours J. (2000), Does the recent success of some OECD countries in lowering their unemployment rates lie in the clever design of their labour market reforms?; OSA working paper WP2.
- Bergmann Lichtenstein, B. & Mendenhall, M. (2002). Non-linearity and response-ability: Emergent order in 21st-century careers. In: *Human Relations*, 55, 1, p. 5-32.
- Bollens J. (1993), De effectiviteit van de VDAB-opleidingen voor langdurig werklozen en jongeren gefinancierd door het ESF, HIVA, Leuven
- Bollens J. (2000), 'Het effect van loonkostsubsidie op de baanduur', *Belgisch Tijdschrift voor Sociale Zekerheid*, 42, 3, p. 739-752
- Bollens J. (2000b), Impactevaluatie van actief arbeidsmarktbeleid, Bijdrage WAV-SISWO congres, 17 november 2000, e-versie : <http://perswww.kuleuven.ac.be/%7Ep0485700/papers/siswo-wav.htm>
- Bollens J. en Hooge J. (1996), Bereik, kwaliteit en effectiviteit van de VDAB-beroepsopleiding voor werkzoekenden, Luik 1 : deelrapport 1, HIVA, Leuven.
- Bollens J., Claeys C. en Nicaise I. (1996), Koopjes op de arbeidsmarkt. De micro-economische effectiviteit van RSZ-verminderingen bij tewerkstelling van risicogroepen in België, HIVA, Leuven.
- Bollens J., Pollet I. en Claeys C. (1995a), Ex-post evaluatie van de Vlaamse Operationele Programma's 1993 met betrekking tot doelstelling 3-4, HIVA, Leuven
- Bollens J., Wets J. en Nicaise I. (1995b), Ex-post Bewertung der operationellen Programme der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens zur Erreichung der Ziele 3 und 4 im Rahmen des gemeinschaftliches Förderkonzeptes 1990-1992 des Europäischen Sozialfonds, HIVA, Leuven, 115 p.
- Bonnal L., Fougère D., Sérandon A. (1997), Evaluating the impact of french employment policies on individual labour market histories, in *The Review of Economic studies*, 64(4), p. 683-718.
- Bound J., Brown C., Duncan G., Rodgers L. (1990), Measurement error in cross-sectional and longitudinal labor market surveys: validation study evidence, in Hartog (ed.), *Panel data and labor market studies*.
- Cockx B., Van der Linden B., Karaa A., "Active labour market policies and job tenure" *Oxford Economic Papers*, 50 (1998), p. 685-708.
- Cox (D.), "Regression models and life tables" in *Journal of the Royal Statistical Society B*, 34 (1972), p. 187-220.
- De Lathouwer L, Bogaerts K., Perelman S. (s.d.), *Schorsingsbeleid in de werkloosheidsverzekering en herintrede op de arbeidsmarkt*, DWTC, 150 p.
- DeFillippi, R.J. en Arthur, M.B. (1994), 'The boundaryless career: a competency based perspective', *Journal of Organizational Behavior*, 15: 307-324.
- Dejemeppe M. (2002), Unemployment persistence in Belgium. An in depth econometric analysis of the flows out of unemployment, UCL, 239 pp.
- Dex S., McCulloch A. (1997), The reliability of retrospective unemployment history data, Institute for social & economic research, WP 97-17, Essex.
- Dolton P., O'Neill D., "The Restart effect and the return to full-time stable employment", in *Journal of the Royal Statistical Society A*, 159, part. 2 (1996), pp. 275-288.
- Eloy M., Nicaise I., Het opleidingsaanbod van VDAB en 'derden' voor langdurig werklozen en jongeren : specificiteit, complementariteit en effectiviteit. Ex-post evaluatie van de Vlaamse operationele programma's 1990-1992 met betrekking tot doelstelling 3-4, Deelrapport 3, Leuven, HIVA, 1993.
- Forrier, A. en Sels, L. (2002, in voorbereiding), Het concept 'employability': een puzzel met veel stukjes'. Leuven: Departement TEW.
- Fougère D., Kamionka T. (1996), Individual labour market transitions, in Matyas L. & Sevestre P. (eds.) (1996), *The econometrics of panel data*, pp. 771-809.

- Ghysels J. (2000), The impact of cohabitation and divorce on partners' labour force participation: comparing Britain to Flanders, Institute for Social Research & Economic Research, WP 2000-25, Essex.
- Gilbert L., Kamionka T., Lacroix G. (2000), The impact of government-sponsored training provision on the labor market transitions of disadvantaged men, mimeo.
- Gritz R. (1993), The impact of training on the frequency and the duration of employment, in *Journal of econometrics*, 57, p. 21-51.
- Hall, D.T. 1996. *The career is dead: long live the career*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Han A., Hausman J., "Flexible parametric estimation of duration and competing risk models" in *Journal of Applied Econometrics*, 5 (1990), p. 1-28.
- Heckman J., Lalonde R., Smith J. (1999), "The economics and econometrics of active labor market programs", in Ashenfelter O., Card D. (eds.), *Handbook of labor economics*, vol. 3A, p. 1865-2097.
- Hsiao C. (1991), *Analysis of panel data*, Cambridge University Press.
- Inkson, K. & Arthur, M.B. (2001). How to be a successful career capitalist. *Organizational Dynamics*. 30(1), pp. 48-62.
- Lancaster T. (1990), *The econometric analysis of transition data*, Cambridge University Press, 352 pp.
- Lauwereys L., Matheus N., Nicaise I., *De sociale tewerkstelling in Vlaanderen : doelgroepbereik en doelmatigheid*, Leuven, HIVA, 2000
- Lee, T.W. & Mitchell, T.R. (1994). An alternative approach: the unfolding model of voluntary employee turnover. *Academy of Management Review*, 19(1), pp. 51-89.
- Manton (K.), Stallard (E.), Vaupel (J.), "Alternative models for the heterogeneity of mortality risks among the aged" in *Journal of the American Statistical Association*, 81(1986), p. 635-644.
- March, J. & Simon, H. (1958). *Organizations*. New York: John Wiley & Sons.
- Matheus N., Bollen A., Bollens J. (2001), *Ex-Post evaluatie voor het doelstelling 4-programma*, ESF, Vlaanderen, 1997-1999
- Matheus N., Bollens J., Nicaise I. (2000a), 'De effecten van uitredingsmaatregelen op het arbeidsaanbod', *Belgisch Tijdschrift voor Sociale Zekerheid*, 42, 3, p. 755-770
- Matheus N., Vleugels I., Bollens J., Nicaise I. (2000b), *Uitreders subsidiëren: een rationele keuze? Effectiviteit van maatregelen tot inkrimping van het arbeidsaanbod*, HIVA-Kuleuven.
- Mátyás L., Sevestre P. (eds.) (1996), *The econometrics of panel data*, Kluwer, 922 pp.
- Mealli F., Pudney S., Thomas J. (1996), Training duration and post-training outcomes: a duration-limited competing risk model, in *Economic Journal*, 106(435), p. 422-433.
- Meyer (B.), "Unemployment insurance and unemployment spells" in *NBER Working Paper Series*, No. 2546, (1988), NBER, Cambridge Ma, 41 pp.
- Muffels, R. (2001), 'De transitionele arbeidsmarkt. Een modern en dynamisch perspectief op de arbeidsmarkt en het arbeidsmarktbeleid', in N. Van den Heuvel, F. Holderbeke en R. Wielers (eds.), *De transitionele arbeidsmarkt. Contouren van een actief arbeidsmarktbeleid*. Den Haag: Elsevier Bedrijfsinformatie.
- Narendranathan W., Stewart M., "Modelling the probability of leaving unemployment : competing risks models with flexible base-line hazards" in *Applied Statistics*, 42 (1993), p.63-83.
- Nicaise I. e.a. (1995), *Met het Europees Sociaal Fonds op de bres voor zwakke doelgroepen op de arbeidsmarkt. Eindevaluatie van het Belgisch Communautair Bestek 1990-1992 m.b.t. doelstelling 3 en 4*, HIVA, IRES, DULBEA en FTU, Leuven, 153 p.
- Peeters, A. (1999), *Labour Turnover Costs, Employment and Temporary Work*, doctoraal proefschrift, Katholieke Universiteit Leuven, 207p.
- Prentice R., Gloeckler L. (1978), Regression analysis of grouped survival data with applications to breast cancer data, in *Biometrics*, 34, p. 57-67.
- Pudney S. (1989), *Modelling individual choice. The econometrics of corners, kinks and holes*, Basil Blackwell.
- Ridder (G.), *The sensitivity of duration models to misspecified unobserved heterogeneity and state dependence*, Universiteit Amsterdam, niet gepubliceerd, 1987.
- Rubbrecht I., Nicaise I. (2002), *Duurzame integratie van zwakke werkzoekenden, eerste resultaten*, HIVA-KULeuven, nog te verschijnen.
- Schein, E.H. (1980). *Organizational Psychology*. Englewood Cliffs: Prentice-Hall.

- Schmid, G. (1995), 'Is full employment still possible? Transitional labour markets as a new strategy of labour market policy', *Economic and Industrial Democracy*, 16 (3): 429-456.
- Schmid, G. (2000), 'Transitional labour markets. A new European employment strategy', in B. Marin, D. Meulders en D. Snower (eds.), *Innovative employment initiatives*. Aldershot: Ashgate, pp. 223-254.
- Van Brusselen B., Nicaise I., Van werkloze tot zelfstandige. Evaluatie van tien jaar achtergestelde leningen aan werklozen in België, *Maandschrift Economie*, 59(4), aug. 1995, p. 324-332
- Van den Heuvel, N., Holderbeke, F. en Wielers, R. (2001), *De transitionele arbeidsmarkt. Contouren van een actief arbeidsmarktbeleid*. Den Haag: Elsevier Bedrijfsinformatie.
- Van Regenmortel T., De Witte H. m.m.v. Bollens J. (1995), *Vzw Alternatief: de moeite waard? Opvolging van de cursisten van 1991 en 1992*, HIVA, Leuven, 111p.
- Vandenbrande, T. (2001), 'De mobiele arbeidsmarkt. Kwantitatieve analyse van transitie op de arbeidsmarkt in Europese landen', in N. Van den Heuvel, F. Holderbeke en R. Wielers (eds.), *De transitionele arbeidsmarkt. Contouren van een actief arbeidsmarktbeleid*. Den Haag: Elsevier Bedrijfsinformatie.
- Vandenbrande, T. (2001b), 'Arbeidsmarktmobiliteit', in Steunpunt WAV, *De arbeidsmarkt in Vlaanderen, Jaarreeks 2001*. Leuven: Garant.
- Verbeek M., Nijman T. (1996), *Incomplete panels and selection bias*, in Mátyás L., Sevestre P. (eds.) (1996), p. 449-536.
- Verhaeghe J.P., Ackaert L., Nicaise I., Bollens J., Groenez S., *Studietoelagen en participatie in het hoger onderwijs*, Vakgroep Onderwijskunde RUG / HIVA, 2000
- Vos S., Bollens J. (2002), *De impact van het Voordeelbanenplan op de verdere loopbaan, nog te verschijnen*.
- Vos S., Struyven L., Bollens J. (2000), *Werk, werkloos, werk: effectiviteit en kosten-batenanalyse van reïntegratieprojecten voor werkzoekenden*, HIVA-K.U.Leuven, 192 pp.
- Vranken, J. en Geldof, D. (1992), *Armoede en sociale uitsluiting. Jaarboek 1991*. Leuven: ACCO.
- Wouters M., Van Meensel R., Nicaise I., *De TOK-projecten en hun cursisten, drie jaar later*, *De Gids op Maatsch. Gebied*, 86(3), maart 1995, p.285-288

