

## Capita Selecta Recent Arbeidsmarktonderzoek in Vlaanderen

### Richtlijnen voor auteurs

- De hoofdingeling ligt vast en bestaat uit volgende rubrieken: abstract, doelen, methoden en data, bevindingen, conclusies en beleidsimplicaties. Binnen elk tekstveld ben je vrij om *eigen indelingen en tussentitels* aan te brengen, op basis van de inhoud van het onderzoek. Ook gebruik van illustraties, figuren en tabellen is mogelijk. Gelieve deze in een afzonderlijk document bij te voegen. Vermijd voetnoten.
- Voor de referentie(s) van het samengevatte onderzoek is ruimte voorzien in de laatste rubriek van het document : daar kan je ook verwijzen naar je *eigen publicaties* (NL. of anderstalig) die bij dit onderzoek horen.
- Voor bepaalde rubrieken zal, afhankelijk van het onderzoek, meer of minder plaats nodig zijn. Naast de voorziene tekstvelden zijn er ook twee grijs gearceerde kaderstukken : een eerste voor de verduidelijking van begrippen en structuren en een tweede voor de methodologische toelichting. Deze ruimte kan je gebruiken *als extra tekstveld*.
- Maak de tekst vlot leesbaar en begrijpelijk voor *niet-ingewijden* in de materie en discipline.
- Schrijf de tekst ook met het oog op het *internationale doelpubliek*, dus begrijpelijk voor niet-ingewijden in de binnenlandse beleidscontext en arbeidsmarkt.

## TITEL: LABOR MARKET SEGMENTATION AND THE PROTEAN CAREER: THE EFFECTS ON LABOR MARKET EXPERIENCE.

Auteur(s): Maxim Kovalenko, Dimitri Mortelmans

### 1. Korte samenvatting van het onderzoek (abstract)

Uittredeleeftijd en totale loopbaanervaring (aantal actieve jaren op de arbeidsmarkt) zijn twee belangrijke loopbaanvariabelen, die vanuit zowel beleids- als onderzoeksperspectief relevant zijn. In het vorige rapport van het WSE werkpakket “Internationale vergelijking van loopbaanmobiliteit” stond de problematiek van uittredeleeftijd centraal. In dit onderzoek wordt de relatie tussen loopbaanmobiliteit en totale loopbaanervaring onder de loep genomen.

Wij benaderen het onderwerp in twee stappen. In eerste instantie wordt de link tussen loopbaanmobiliteit en loopbaanervaring bekeken vanuit het perspectief van de arbeidsmarktsegmentatietheorie. De verklaring van het verband tussen de beide variabelen verloopt via de kans op een loopbaan die onderbroken wordt door werkloosheid, inactiviteit of arbeidsongeschiktheid. Deze kans is significant hoger bij de respondenten die meer loopbaantransities maken. Bijgevolg zijn hun loopbanen ook korter, waardoor over het algemeen de relatie tussen loopbaanmobiliteit en loopbaanervaring negatief is.

Respondenten met onderbroken loopbanen hebben ook een lager gemiddeld inkomen, lagere loopbaantevredenheid, lagere opleidingsniveau en zijn over het algemeen tewerkgesteld in lagere functies. Gemiddeld maken ze minder promoties en hebben minder kans om een loopbaangerelateerde opleiding te volgen. De clustering van deze negatieve karakteristieken wijst mogelijkerwijze naar de samenhang tussen de hogere loopbaanmobiliteit en de segmentatie van de arbeidsmarkt.

In de tweede stap exploreren wij in hoeverre de *protean* loopbaanoriëntatie een “beschermend effect” heeft op loopbaanstabielheid bij het maken van één of meerdere loopbaantransities. Deze loopbaanoriëntatie wordt in de loopbaanliteratuur aangehaald als een cruciaal copingmechanisme in de context van de transitionele arbeidsmarkt met inherente onzekerheid over de tewerkstellingscontinuïteit. Hierbij worden positieve effecten op loopbaanervaring gevonden.

#### **Key words:**

Protean career, labor market segmentation, labor market experience, career length, career counseling, self-directed

Proteaanse loopbaan, arbeidsmarktsegmentatie, loopbaanervaring, loopbaanlengte, loopbaanbegeleiding, zelfsturing

## 2. Doelen van het onderzoek

Het stimuleren van langere loopbanen is een belangrijke beleidsdoelstelling, vooral in het kader van de toenemende vergrijzing en de stagnerende economische conjunctuur.

In dit onderzoek wordt nagegaan welke causale mechanismen een verklarende rol spelen aangaande de samenhang tussen (verhoogde) loopbaanmobiliteit en de kans op een kortere/onderbroken loopbaan. Vervolgens wordt er onderzocht of respondenten met een bepaalde loopbaanoriëntatie (*protean career*) meer kans hebben op een continu loopbaan (en bijgevolg een langere loopbaan) en of de positieve effecten van deze loopbaanoriëntatie homogeen zijn voor verschillende groepen op de arbeidsmarkt.

Het onderzoek evalueert en nuanceert de instrumentele waarde van loopbaanmobiliteit in functie van langere loopbanen. De effecten van een mogelijk copingsmechanisme op loopbaancontinuïteit worden ingeschat, wat relevant is voor het beleid inzake loopbaanbegeleiding. De homogeniteit van de effecten van dit copingsmechanisme geeft implicaties voor de definitie en de aanpak betreffende verschillende kansengroepen op de arbeidsmarkt.

*Verduidelijking van kernbegrippen + op welke wijze deze aansluiten bij de gangbare internationale definitie(s) + typisch Vlaamse begrippen en structuren*

### *Loopbaanervaring*

Loopbaanervaring wordt in deze studie gedefinieerd als aantal tewerkstellingsjaren, conform Keith & McWilliams (1997).

### *Protean loopbaan*

Protean loopbaan is een begrip dat de transformatie van de traditionele loopbaan beschrijft (Hall, 1996). Tewerkstellingsstabiliteit is eerder een uitzondering dan regel op de moderne arbeidsmarkt. Bijgevolg moeten werknemers zelf voor de ontwikkeling van hun individuele loopbaan zorgen. De *protean* loopbaan bestaat uit twee dimensies (Briscoe, Hall, & Frautschy DeMuth, 2006): zelfsturing (*self-directedness*) en waardengedrevenheid (*value-drivenness*). Zelfsturing impliceert dat de werknemer proactief handelt en zelf controle uitoefent over de eigen loopbaan. Waardengedrevenheid betekent dat de werknemer in functie van eigen waarden handelt wat de loopbaan betreft en niet in functie van de omgeving.

### *Arbeidsmarktsegmentatie*

Arbeidsmarktsegmentatietheorie postuleert dat de arbeidsmarkt niet homogeen is, maar eerder verdeeld in twee of meerdere strata of segmenten (Kalleberg, 2003). Werknemers in het primair segment zijn relatief beter betaald, ze ervaren meer promoties en werken over het algemeen in betere omstandigheden. Het omgekeerde geldt voor werknemers in het secundair segment. Hun loopbanen zijn minder stabiel en worden vaker onderbroken door werkloosheid of inactiviteit. Het is kenmerkend dat goede of slechte job- en loopbaankarakteristieken “geclusterd” zijn binnen respectievelijk primaire of secundaire segmenten.

### 3. Methoden en data (voor meer methodologische toelichting kan je het kaderstuk gebruiken)

De analyses zijn gebaseerd op de gegevens verzameld in het kader van de survey “Loopbanen in Vlaanderen”. De steekproef is representatief voor de Vlaamse bevolking op leeftijd en geslacht.

Naast de beschrijvende analyses worden er logistische en lineaire multivariate regressiemodellen gebruikt.

## 4. Bevindingen

### *Samenhang tussen loopbaanmobiliteit en loopbaanervaring*

Uit voorgaand onderzoek blijkt dat er in de meeste Europese landen een negatieve relatie bestaat tussen loopbaanmobiliteit en de totale loopbaanervaring uitgedrukt in het aantal tewerkstellingsjaren (Kovalenko & Mortelmans, 2012). In het eerste deel van het huidige rapport wordt deze relatie verder onderzocht met het oog op de causale mechanismen tussen deze twee variabelen.

De resultaten uit de Europese studie worden grotendeels gerepliceerd in de Vlaamse context. Loopbanen met een hogere mobiliteit zijn gemiddeld korter en hebben ook meer kans op een onderbreking door werkloosheid, inactiviteit of arbeidsongeschiktheid (zie Figuur 3 van het rapport). De “clustering” van negatieve en positieve loopbaan kenmerken is duidelijk aanwezig. Het segment met onderbroken loopbanen en hogere mobiliteit wordt tevens door andere negatieve karakteristieken gekenmerkt: minder promoties, lagere lonen, lagere loopbaantevredenheid, minder loopbaangerichte opleidingen, lagere functieniveaus (zie Tabel 4 van het rapport). Dit beeld stemt overeen met de voorspellingen van de arbeidsmarktsegmentatietheorie, die hogere loopbaanmobiliteit vooral aan het secundaire segment toeschrijft. Deze dynamiek zou in principe het verband tussen hogere loopbaanmobiliteit en kortere loopbaanduur kunnen verklaren. Loopbanen binnen het secundaire segment van de arbeidsmarkt zijn precair en minder stabiel. Dit heeft invloed op zowel het aantal (ongewenste) transities, zowel op de kans om werkloos of tijdelijk inactief te worden. Bijgevolg gaan de mobielere loopbanen ook korter zijn, zonder dat er een rechtstreeks causaal verband tussen beide fenomenen bestaat.

## 4. Bevindingen (vervolg)

### *Protean loopbaanoriëntatie als copingsmechanisme*

In het tweede deel van het rapport wordt onderzocht of de *protean* loopbaanoriëntatie een “beschermend” effect heeft op loopbaancontinuïteit en helpt om één of meerdere loopbaantransities te overbruggen. In eerste instantie worden de effecten van beide dimensies van de *protean* loopbaan bekeken op loopbaanervaring. Conform recent onderzoek (Briscoe, Henagan, Burton, & Murphy, 2012; De Vos & Segers, 2013) heeft de *self-directedness* dimensie een positieve invloed op loopbaanervaring gemeten als het aantal tewerkstellingsjaren. Iemand die zijn of haar loopbaan zelf in handen heeft, maakt meer kans op een ononderbroken loopbaan. Bijgevolg heeft deze groep gemiddeld langere loopbanen. De verklaring hiervoor is dat een zelfsturend individu relevante vaardigheden en gedragspatronen vertoont die een instrumentele waarde hebben voor de ondersteuning van loopbaantransities. Het gaat bijvoorbeeld over proactieve handelingen bij het zoeken naar een nieuwe job, het investeren in eigen loopbaankapitaal of het volgen van competentiegerichte opleidingen. Dit positieve effect was homogeen voor zowel het primaire als het secundaire arbeidsmarktsegment.

De tweede dimensie van de *protean* loopbaanoriëntatie heeft een negatief effect op loopbaanervaring in het secundaire arbeidsmarktsegment. Dit kan erop wijzen dat sommige waarden van werknemers in deze groep in conflict staan met de vereisten van de continue loopbaan. Dit effect is bijna gelijk aan nul binnen het primaire segment.

De samenhang tussen loopbaanmobiliteit en loopbaanervaring verschilt eveneens per arbeidsmarktsegment. Binnen het secundaire segment is deze relatie positief, hoewel er aanwijzingen zijn dat het effect zich slechts bij minimale arbeidsmobiliteit manifesteert. Voor het primaire arbeidsmarktsegment is de relatie tussen de twee variabelen licht negatief.

De analyse van de verdeling van *self-directed* en *value-driven* loopbaandimensies heeft aangetoond dat ononderbroken loopbanen met drie of meer transities significant scoren op beide dimensies. Onderbroken loopbanen met drie of meer transities worden daarentegen gekenmerkt door significant lagere scores op de *self-directed* dimensie. Ten slotte werd er nagegaan in hoeverre individuen met kortdurige werkloosheidsperiodes tijdens de loopbaan verschillen op beide dimensies van de rest van de steekproef. Er werd bevonden dat deze subgroep geen verschillen vertoont in vergelijking met de groep met ononderbroken loopbanen. Anderzijds scoorde de subgroep van langdurige werklozen significant lager op *self-directedness* dan de andere groepen. Dit kan erop wijzen dat zelfsturend zijn een belangrijke rol speelt bij het overbruggen van loopbaantransities en dat deze loopbaanoriëntatie evenals de gerelateerde vaardigheden ongelijk verdeeld zijn onder de bevolking. Werknemers binnen het secundaire arbeidsmarktsegment (inclusief langdurig werklozen) zijn in dit opzicht benadeeld ten aanzien van de werknemers binnen het primaire segment.

## 5. Conclusies en beleidsimplicaties

### *Mobiliteit en arbeidsmarktsegmentatie*

De negatieve relatie tussen mobiliteit en loopbaanervaring kan mogelijk verklaard worden door een derde factor, namelijk de samenhang van beide variabelen met arbeidsmarktsegmentatie. In het secundaire segment hebben loopbanen meer kans om onderbroken te zijn door werkloosheid of inactiviteit. Dit betekent dat ze ook korter zijn (desondanks het vroegere intrede op de arbeidsmarkt door minder jaren in het onderwijkstraject). Anderzijds zijn deze loopbanen ook mobieler, voor een bepaald deel in functie van het precair karakter van tewerkstelling, wat een hoger aantal negatieve transitieën impliceert. Post-hoc vergelijkingen tussen de LiV gegevens (huidige rapport) en de SHARELIFE data (Kovalenko & Mortelmans, 2012) suggereren dat dit mechanisme een verklaring kan bieden voor het verband tussen beide fenomenen, dat werd vastgesteld in de meeste Europese landen in de analyse.

De samenhang tussen mobiliteit en loopbaanervaring is afhankelijk van het arbeidsmarktsegment, zoals uit het interactie-effect van het hoofdmodel blijkt (zie Tabel 6 van het rapport). De belangrijkste implicatie voor het beleid is dat mobiliteit verschillende betekenis kan hebben voor de verschillende groepen op de arbeidsmarkt, evenals verschillende gevolgen. Het stimuleren van mobiliteit kan bijgevolg positieve effecten hebben binnen sommige arbeidsmarktstrata, maar negatieve binnen andere. Deze conclusie stemt overeen met onze eerdere bevindingen (Kovalenko & Mortelmans, 2012).

### *Protean loopbaan als copingsmechanisme*

*Self-directedness* of zelfsturing blijkt een belangrijke copingsmechanisme te zijn in de moderne transitionele arbeidsmarktcontext. Deze indicatie vloeit voort uit alle modellen in onze analyse. Hogere scores op deze dimensie hangen samen met loopbaancontinuïteit en evenals met een aantal loopbaansuccesindicatoren. Zelfsturing lijkt een onontbeerlijk element te zijn in de context van de transitionele arbeidsmarkt, wat het succesvol overbruggen van loopbaantransities kan bevorderen. De positieve effecten van zelfsturing blijven bestaan ook na basisindicatorencontrole zoals opleidingsniveau, geslacht, leeftijd en (in sommige modellen) functieniveau. In tegenstelling tot mobiliteit, is het effect van *self-directedness* uniform voor alle arbeidsmarktstrata in de analyse.

Uit recent onderzoek blijkt dat de zelfsturende loopbaanoriëntatie in het kader van loopbaanbegeleiding gestimuleerd kan worden (Verbruggen & Sels, 2008). Gezien de lagere scores op zelfsturende loopbaanoriëntatie binnen het secundair arbeidsmarktsegment, kunnen de kwetsbare werknemers met onderbroken loopbanen veel meer profiteren van loopbaanbegeleiding. Hierbij is de vraag voor het beleid of werknemers met onderbroken loopbanen voldoende aan bod komen binnen de context van loopbaanbegeleiding, gezien loopbaandiscontinuïteit geen expliciet criterium is voor de huidige definitie van kansengroepen. Het bevorderen van de participatie van kwetsbare groepen is eveneens cruciaal omdat deze in eerste instantie minder geneigd zijn om uit eigen initiatief in hun loopbaankapitaal te investeren, wat hun precare positie op de arbeidsmarkt nog verder kan verzwakken.

## 5. Conclusies en beleidsimplicaties (vervolg)

De ongelijke verdeling van attitudes en vaardigheden gerelateerd aan *self-directedness* kan ook vanuit een breder maatschappelijk perspectief worden bekeken. Omdat deze loopbaanoriëntatie door opleiding en begeleiding beïnvloed kan worden, kan men deze ongelijkheid preventief aanpakken, bijvoorbeeld in het kader van het initieel onderwijstraject. In de context van de moderne arbeidsmarkt moet men vanaf het begin van de loopbaan voorbereid zijn op meerdere transities, wat een specifieke set van attitudes en vaardigheden impliceert. Het kan onvoldoende zijn om de verwerving van deze vaardigheden volledig aan de individuele werknemers over te laten. De capaciteit om dit op een zelfstandige manier te doen hangt samen met het oorspronkelijk socio-economisch kapitaal, wat tot de reproductie van de klassieke ongelijkheden in de steeds mobielere arbeidsmarkt kan leiden.



*Volledige referentie van onderzoeksrapport(en) of paper(s) en andere sleutelpublicaties van het hier samengevatte onderzoek*

- Briscoe, J. P., Hall, D. T., & Frautschy DeMuth, R. L. (2006). Protean and boundaryless careers: An empirical exploration. *Journal of Vocational Behavior, 69*(1), 30–47. doi:10.1016/j.jvb.2005.09.003
- Briscoe, J. P., Henagan, S. C., Burton, J. P., & Murphy, W. M. (2012). Coping with an insecure employment environment: The differing roles of protean and boundaryless career orientations. *Journal of Vocational Behavior, 80*(2), 308–316. doi:10.1016/j.jvb.2011.12.008
- De Vos, A., & Segers, J. (2013). Self-directed career attitude and retirement intentions. *Career Development International, 18*(2), 155–172. doi:10.1108/CDI-04-2012-0041
- Hall, D. T. (1996). Protean Careers of the 21st Century. *The Academy of Management Executive (1993), 10*(4), 8–16.
- Kalleberg, A. L. (2003). Flexible Firms and Labor Market Segmentation Effects of Workplace Restructuring on Jobs and Workers. *Work and Occupations, 30*(2), 154–175. doi:10.1177/0730888403251683
- Keith, K., & McWilliams, A. (1997). Job Mobility and Gender-Based Wage Growth Differentials. *Economic Inquiry, 35*(2), 320–333. doi:10.1111/j.1465-7295.1997.tb01913.x
- Kovalenko, M., & Mortelmans, D. (2012). *A comparative perspective on career mobility in Europe: career patterns and their effects on retirement timing* (No. 10-2013) (p. 84). Brussels: Steunpunt WSE.
- Verbruggen, M., & Sels, L. (2008). Can career self-directedness be improved through counseling? *Journal of Vocational Behavior, 73*(2), 318–327. doi:10.1016/j.jvb.2008.07.001