

TITEL: LOOPBAANTRANSITIES IN EEN DYNAMISCH PERSPECTIEF

Auteur(s): Karen Huysmans, Tim Goesaert, Ludo Struyven & Thomas Boogaerts

1. Korte samenvatting van het onderzoek (abstract)

Loopbaantransities en arbeidsmobiliteit zijn belangrijk voor een goed werkende arbeidsmarkt. Niet enkel gaan werknemers en werkgevers zo op zoek naar een duurzame match, ook zijn transities en mobiliteit belangrijke mogelijkheden om te kunnen omgaan met de huidige processen van technologisering, digitalisering, de klimaattransitie en migratie. Dit rapport onderzoekt de loopbaantransities van nieuw aangeworven medewerkers in Vlaanderen en brengt hun feitelijk afgelegde loopbaanpaden in detail in kaart, op basis van longitudinale administratieve data over arbeidsmarktposities en een holistisch perspectief op (een deel van) de loopbaan via een sequentie-analyse. Deze sequentie-analyse resulteert in een typologie van 11 verschillende loopbaantrajecten, die deel uitmaken van één van volgende vier groepen, nl. de stabiel werkenden, de volatiel werkenden, de niet-werkende outsiders en de 'andere' loopbaantrajecten. De groep van de stabiel werkenden bevat personen die na aanwerving gedurende vijf jaar grotendeels tewerkgesteld blijven, als loontrekkende of zelfstandige, al dan niet met enkele job-naar-job transities tijdens deze periode. De groep van de volatiel werkenden omvat personen die gedurende vijf jaar na aanwerving grotendeels aan het werk blijven, gepaard gaande met vele job-naar-job transities of transities in en uit werk. De groep van de niet-werkende outsiders bevat personen die na aanwerving snel uitstromen naar een langdurig niet-werkende positie, nl. werkzoekenden, niet-beroepsactieven, leefloongerechtigden of arbeidsongeschikten. De groep 'andere' loopbaantrajecten bevat twee clusters die informatie bieden over de personen die uitstromen richting de socio-economische positie 'andere'.

In vergelijking met de meer kansrijke profielen hebben kwetsbare personen (kortgeschoolden, niet-EU origine, alleenstaanden, alleenstaande ouders, leefloners, arbeidsongeschikten, werkzoekenden) een grotere kans om in de niet-werkende loopbaantrajecten terecht te komen. Hieruit blijkt sterk het belang van vroege begeleiding. Wie werkloos wordt, moet snel begeleid worden vooraleer langdurig werkloos of niet-beroepsactief te worden, en blijvend opgevolgd worden in de nieuwe baan. Daarnaast is ook nood aan kennis- en competentie-ontwikkeling, training en opleiding en nazorg bij de VDAB zodanig dat deze personen niet enkel toegeleid worden naar een job, maar ook hun eigen loopbaan in handen kunnen nemen en toegang krijgen tot meer duurzame jobs, zodanig dat mobiliteit in de toekomst gepaard gaat met groei in de loopbaan.

Key words: loopbaanmobiliteit, loopbaantrajecten, arbeidsmarktdynamiek, (job-naar-job) transities, sequentie-analyse

2. Doelen van het onderzoek

Het belang van arbeidsmobiliteit en loopbaantransities komt recent sterker naar voren in beleidsdoelstellingen in België en Vlaanderen (SERV, 2019; SERV, 2020), waarbij wordt gewezen op de noodzaak van een vlotte arbeidsmobiliteit binnen een onderneming, tussen ondernemingen en tussen sectoren, om zo de veerkracht van werknemers en een duurzame loopbaan te stimuleren. In een samenleving met maatschappelijke en economische ontwikkelingen zoals technologisering, digitalisering, de klimaattransitie, de vergrijzing, migratie en arbeidsmarktcrisis is arbeidsmobiliteit bovendien van groot belang. Gezien dit **toenemend belang voor arbeidsmobiliteit en het belang van duurzame loopbanen** is er **nood om de complexe loopbaandynamieken van werknemers in Vlaanderen gedetailleerd in beeld te brengen**. In deze studie wordt dit voor het eerst uitgebreid gedaan aan de hand van het loopbaanverloop van pas aangeworven werkenden over een langere periode van 5 jaar. Hoe verlopen de loopbaanpaden van werknemers gedurende een periode van vijf jaar na aanwerving? Welke profielen bewandelen welke loopbaanpaden? Is de voorgeschiedenis van een persoon bepalend voor zijn of haar toekomstig loopbaanpad? Wat is de impact van deze (job-naar-job) transities op de loonevolutie van werknemers? Hiermee vormt deze studie **een nieuwe bijdrage aan het schaarse empirisch onderzoek naar loopbaanmobiliteit in België (en Europa)** en hoe loopbaanmobiliteit te bestuderen (nl. als belangrijke aanvulling van maatstaven zoals jobanciënniteits- en loopbaanmobiliteitsgraad).

3. Methoden en data

In deze studie maken we gebruik van een **gekoppelde RSZ/KSZ-steekproef**. De RSZ-steekproef bevat 20% van alle loontrekkenden in België en dit voor de periode 1996-2020. De steekproef is zo opgesteld dat er elk kwartaal rekening wordt gehouden met de exits en de instroom van werknemers, zodat elk kwartaal steeds 20% van de populatie in het vizier is. Het voordeel van deze sample is dat alle tussenliggende posities van werk en niet-werk gemeten worden op kwartaalbasis. De gegevens zijn uitermate geschikt om kortlopende contracten of aanwervingen op piekmomenten te identificeren. De paneldata bevatten informatie over de persoons- en jobkenmerken van de Belgische loontrekkende bevolking, zoals de leeftijd, het geslacht, de woonplaats, de plaats van tewerkstelling (i.e. 'vestigingsplaats'), loongegevens, het arbeidsregime en de sector van tewerkstelling. Deze RSZ-dataset werd voor de jaren 1996-2019 aangevuld met gegevens uit het Datawarehouse Arbeidsmarkt en Sociale bescherming (AMSB) van de KSZ. Dankzij deze gegevens beschikken we ook over het opleidingsniveau, de socio-economische positie op het einde van het kwartaal, de origine en nationaliteit van de werknemer en de gezinssituatie. De koppeling met gegevens uit het Datawarehouse AMSB gebeurde voor 10% van de populatie (conform de privacy-voorwaarden van het Datawarehouse). Op basis van deze objectieve administratieve data voerden we in deze studie een sequentie-analyse uit om zo loopbaantypes onder de Vlaamse werknemers te onderscheiden, gevolgd door een multinomiale logistische regressie. Deze methodes worden hieronder toegelicht.

Methodische toelichting

- **Sequentie-analyse**

Loopbaantransities worden in onderzoek vaak bestudeerd via een statische benadering, nl. door het isoleren van één enkele transitie tussen twee tijdschikken. Loopbanen zijn echter complex. De huidige arbeidsmarktstatus wordt niet enkel bepaald door iemands positie vijf jaar voordien, maar door het volledige loopbaanverloop gedurende de deze vijf jaar. Bovendien negeert de statische benadering ook het cumulatieve effect dat een bepaald event kan hebben over de tijd. De methode van een sequentie-analyse volgt de arbeidsmarktpositie van de werknemer kwartaal op kwartaal, gedurende een lange periode, in deze studie voor een periode van vijf jaar. Hierbij wordt in deze studie de volledige waaier van 10 verschillende posities en transities bekeken: werkend in dezelfde job als het kwartaal voordien, veranderd van loontrekkende job, werkend vanuit niet-werkende positie in het kwartaal voordien, werkend als zelfstandige (in hoofdberoep), werkzoekend, schoolverlater, leefloongerechtigd, arbeidsongeschikt, niet-beroepsactief, en tot slot een categorie 'andere'.

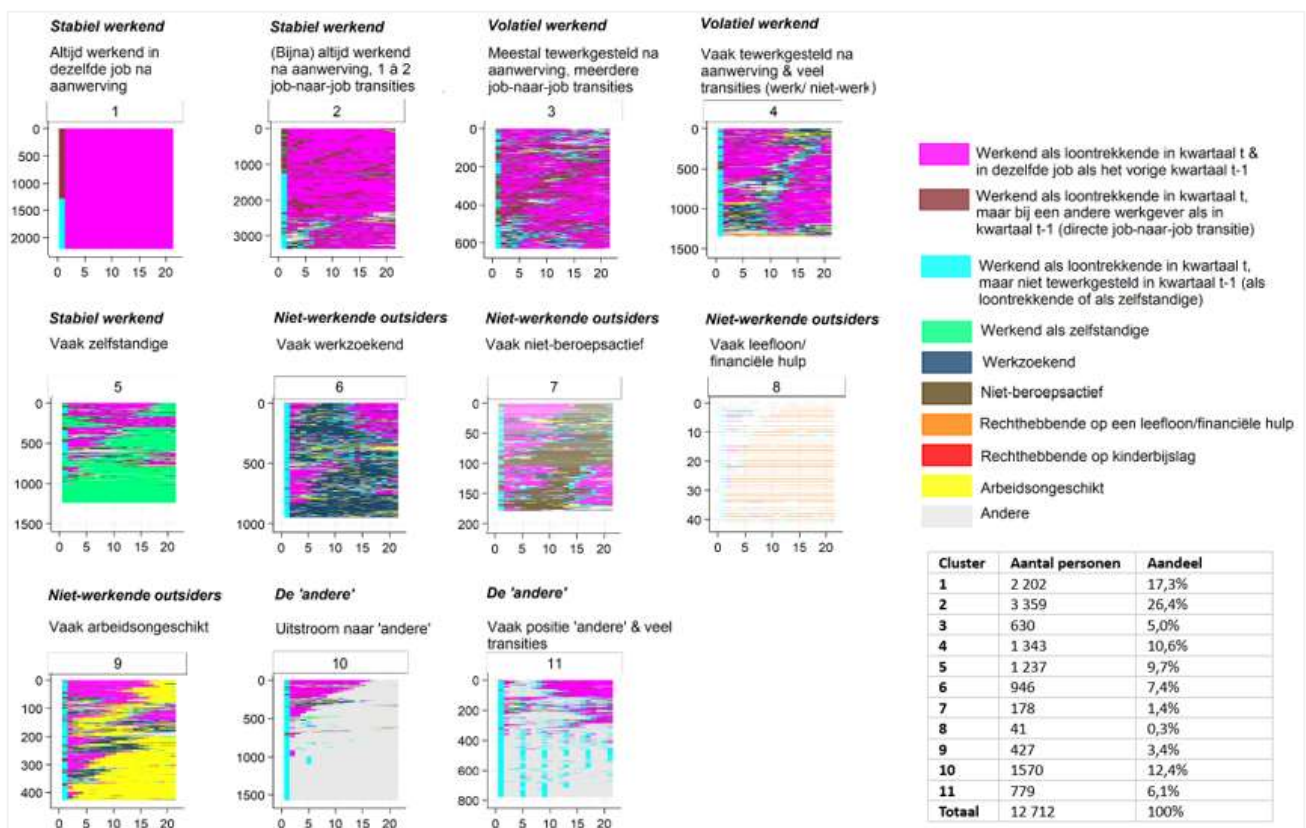
Het startpunt van het loopbaanverloop wordt afgebakend tot alle nieuw aangeworven werknemers in Vlaanderen in Q2 en Q3 van 2014. We bekijken bovendien die werknemers die op het moment van aanwerving tussen de 25 en 55 jaar zijn. De focus ligt immers op mobiliteit tussen organisaties en statuten, en de kans op een duurzaam loopbaanverloop. Deze focus laat toe om een nieuw licht te werpen op feitelijke afgelegde loopbaanpaden vanuit een perspectief van dynamische arbeidsmarkten. Zo belichten we niet enkel in hoeverre de herkomstpositie in de loopbaan leidt tot meer of minder turbulentie, maar ook voor welke groepen dit geldt, groepen waarvan bekend is dat zij kwetsbaar zijn op de arbeidsmarkt. De vraag in hoeverre en voor wie het loopbaanverloop turbulent verloopt biedt een belangrijk aanknopingspunt voor beleid. Door dit dynamische perspectief en het selecteren van de nieuw aangeworven werknemers, worden werknemers die gedurende lange tijd bij dezelfde werkgever tewerkgesteld zijn en niet van job veranderen, niet meegenomen in deze analyse. Dit moet in gedachte gehouden worden bij de interpretatie van de resultaten en het bespreken van de conclusies. Daarnaast heeft de focus op een nieuwe aanwerving als voordeel dat iedereen een meer gelijkaardige startpositie heeft.

De sequentie-analyse bekijkt hoe gelijkaardig de verschillende loopbaanpaden van elk van de werknemers zijn. Gelijkaardige loopbaantrajecten of 'sequenties' zullen tot dezelfde groep of 'cluster' worden toegewezen. Dit resulteert in onze analyse in 11 clusters. Vervolgens werd een multinomiale logistische regressie uitgevoerd om na te gaan welke profielkenmerken bijdragen tot een grotere kans op een bepaald loopbaanpad (en welke niet), gecontroleerd voor overige job- en profielkenmerken (gemeten op het moment van aanwerving).

4. Bevindingen

Een eerste, exploratieve fase werpt een nieuw licht op de evolutie van de jobmobiliteit en jobduur van alle loontrekkende werknemers in Vlaanderen. Het aantal job-naar-job transitie onder de loontrekkende bevolking in Vlaanderen, gemeten jaar-op-jaar, kent jaarlijks een (lichte) stijging. In 2014 had 8,98% van alle loontrekkende werknemers (18-64 jaar) één jaar later een andere, loontrekkende hoofdjob. In 2018 is dit gestegen tot 10,96%. De jobduur na aanwerving kent een vrij stabiel verloop. Bijna 1 op de 2 van de nieuw aangeworven werknemers in Vlaanderen (in 2018) blijft na aanwerving slechts 1 à 2 kwartalen aan de slag bij zijn/haar werkgever. 1/10 blijft 1 à 2 jaar aan de slag en 1 op 4 blijft meer dan 2 jaar tewerkgesteld na aanwerving. Hoewel deze verhoudingen tussen 2014 en 2018 een vrij stabiel verloop kenden, observeren we wel een zeer lichte toename in het aantal kortlopende jobs van 1 à 2 kwartalen: in 2014 bleef 49% van de werknemers slechts 1 à 2 kwartalen na aanwerving tewerkgesteld bij hun werkgever, in 2019 is dit gestegen tot 51%.

Vervolgens wordt een meer dynamisch startpunt gekozen, door het bekijken van de loopbaantrajecten van de groep nieuw aangeworven werknemers in Vlaanderen. De sequentie-analyse resulteert in 11 verschillende loopbaantrajecten, ingedeeld in vier groepen: de stabiel werkenden, de volatiele werkenden, de niet-werkende outsiders en de 'andere'. Deze loopbaantrajecten worden hieronder kort besproken, gevolgd door enkele conclusies/beleidsaanbevelingen in de volgende sectie.



De groep van **stabiel werkende loopbaantrajecten** bevat 3 clusters. In cluster 1 gaat het om werknemers die de volledige vijf jaar na aanwerving tewerkgesteld blijven bij dezelfde werkgever. Zij maken 17,3% uit van alle nieuw aangeworven personen in Vlaanderen in Q2/Q3 van 2014. Zij hebben het meest stabiele loopbaantraject, gekenmerkt door de hoogste en stabiele lonen. De personen in deze cluster hebben een ouder leeftijdsprofiel. In de tweede cluster gaat het om werknemers die bijna elk kwartaal in de vijf jaar na aanwerving tewerkgesteld blijven, met gemiddeld 1 tot 2 job-naar-job transitie. Deze cluster is met een vierde van de aanwervingen de grootste, en heeft een jong profiel, gekenmerkt door personen van Belgische of EU-afkomst. Deze cluster blijkt gekenmerkt te zijn door schoolverlaters. De personen in deze cluster hebben een lager loonniveau dan dat van cluster 1, maar kennen wel een sterkere stijging. In de laatste cluster (cluster 5) binnen deze groep gaat het om personen die gedurende de volledige vijf jaar na aanwerving vaak een zelfstandige activiteit uitoefenen (in hoofdberoep). Zij maken 9,7% uit van alle aanwervingen.

4. Bevindingen (vervolg)

De groep van **volatief werkende loopbaantrajecten** bevat 2 clusters. In beide clusters (cluster 3 en 4) blijven de personen gedurende de vijf jaar na aanwerving grotendeels aan het werk, maar gaat dit gepaard met meer transitie richting werk of niet-werk. In cluster 3, die 5% uitmaakt, doorlopen de personen meerdere job-naar-job transitie gedurende de vijf jaar na aanwerving (20% onder de personen in cluster 3 maakt zelfs 5 à 7 job-naar-job transities). De personen in deze cluster hebben een jong profiel. In cluster 4, met 10,6% van alle nieuwe aanwervingen, maken de personen eveneens veel transitie, onderbroken door periodes van werkloosheid en inactiviteit. De personen in deze cluster zijn vaker vrouwen, zijn jonger en hebben vaker een niet-EU origine (Maghrebijns). De personen in deze clusters zijn – in vergelijking met de andere clusters – vaker tewerkgesteld in de uitzend en de horeca.

De groep van **niet-werkende outsiders** bevat vier loopbaantrajecten waarbij de personen na aanwerving snel uitstromen naar een niet-werkende positie en ook (grotendeels) in deze niet-werkende positie blijven gedurende de vijf jaar na aanwerving. In cluster 6 gaat het om langdurig werkzoekenden (7,4%), in cluster 7 om personen die niet-beroepsactief worden (1,4%), in cluster 8 om personen die (opnieuw of voor het eerst) uitstromen naar een leefloonpositie (0,3%) en in cluster 9 om personen die (opnieuw of voor het eerst) arbeidsongeschikt worden (3,4%). Deze loopbaantrajecten worden gekenmerkt door meer kwetsbare profielen, nl. kortgeschoolden (in cluster 6, 8, en 9), personen van niet-EU-origine (cluster 6, 8 en 9), alleenstaanden (cluster 6, 8 en 9) en personen aan het hoofd van éénoudergezinnen (cluster 6 en 7).

De groep '**andere**' loopbaantrajecten bevat twee clusters die informatie bieden over de personen die uitstromen richting de socio-economische positie 'andere'. Personen die niet voorkomen in de bestanden van de Belgische sociale zekerheidsinstellingen krijgen deze positie 'andere'. Volgens het Datawarehouse van de KSZ gaat het hierbij om een ruime groep van personen, waaronder: huismannen- en huisvrouwen, werknemers aan Europese en internationale instellingen, zeelieden, coöperanten die leven van rente-inkomsten, huishoudpersoneel niet aangegeven bij de RSZ. Deze groep 'andere' is groot: cluster 10 en 11 maken resp. 12,4% en 6,1% van de aanwervingen uit. Dankzij de sequentie-analyse kunnen we voor het eerst deze ruime groep 'andere' beter ontleden. In cluster 10 gaat het om werknemers die onmiddellijk uitstromen naar deze 'andere' positie en deze positie ook behouden. In cluster 11 maken de werknemers veel transitie tussen deze positie 'andere' en een 'loontrekkende job'. Een kleine 60% van de personen in cluster 11 start in de landbouwsector. Dit geeft een sterk vermoeden dat het hier gaat om seizoenarbeiders.

5. Beleidsimplicaties (vervolg)

De meer kwetsbare profielen (kortgeschoolden, personen van vreemde origine, alleenstaanden en personen aan het hoofd van een éénoudergezin) hebben (op basis van de logistische regressieanalyse) een grotere kans om in de 'niet-werkende' loopbaanpaden van cluster 6, 8 en 9 terecht te komen en van cluster 4 (met veel transitie, onderbrekingen en lagere, schoksgewijze loonevoluties) in vergelijking met hooggeschoolden, personen van Belgische origine en de andere gezinsposities. Niet enkel de profielkenmerken, maar ook de voorgeschiedenis speelt een rol in welk loopbaantraject iemand zich bevindt. Personen die voor aanwerving een leefloon ontvingen, hebben een significant lagere kans om het stabiele, werkende loopbaantraject van cluster 1 te volgen in vergelijking met de andere instroomposities. Het zijn ook de leefloners en de arbeidsongeschikten die een grotere kans hebben om na een aanwerving in een loontrekkende job opnieuw terug te vallen op een leefloon of arbeidsongeschikt te worden in vergelijking met personen die voordien reeds aan het werk waren (clusters 8 en 9). Hieruit blijkt sterk het belang van vroege begeleiding. Wie werkloos wordt, moet snel begeleid worden vooraleer (opnieuw) langdurig werkloos of niet-beroepsactief te worden. Actief arbeidsmarktbeleid speelt hier een belangrijke rol, met in de eerste plaats korte, op een nieuwe baan gerichte interventie.

Anderzijds zijn deze scheidingslijnen niet waterdicht en is de voorgeschiedenis van iemand ook niet allesbepalend. Clusters 1 en 2 zijn namelijk de grootste clusters, ze bevatten resp. een vijfde en een vierde van de nieuw aangeworven werknemers. Zowel mannen als vrouwen, jongeren en ouderen, laag-, midden- en hooggeschoolden, werknemers met een Belgische of vreemde nationaliteit/origine, alleenstaanden, koppels met/zonder kinderen of alleenstaande ouders: allen hebben zij de grootste globale kans om tot deze clusters te behoren. Personen die voordien aan het werk, werkzoekend, niet-beroepsactief of arbeidsongeschikt waren of een leefloon/kinderbijslag ontvingen voor aanwerving: ook zij hebben een grote kans om in de stabiel werkende clusters 1 of 2 terecht te komen (gecontroleerd voor de overige kenmerken). Dat ook meer kwetsbare profielen terecht kunnen komen in deze werkende loopbaantypes, pleit niet enkel voor het toeleiden van deze personen naar een (eerste) job, maar ook voor het zelfredzaam maken van deze personen door kennis- en competentieontwikkeling, training en opleiding. Op die manier kunnen ze zelf de eigen loopbaan in handen nemen en in een meer stabiele loopbaan terecht komen, waarbij mobiliteit gepaard gaat met groei in de loopbaan.

Bovenstaande analyse pleit dan ook voor meer ‘loopbaandenken’ bij het ontwerp van nieuw beleid. Het gaat erom de persoon in kwestie niet enkel te activeren tot op het moment van een nieuwe job (work first principe), het is van groot belang om deze persoon duurzaam aan het werk te houden. Zo kan men denken aan het uitbouwen van opvolging en nazorg bij VDAB-trajecten, waarbij het contact blijft behouden tussen de werkzoekende en de tewerkstellingsdienst, die feedback krijgt over de verdere tewerkstelling na aanwerving (i.v.m. de kwaliteit van de job en de ervaring van de persoon).

Bepaalde beleidsmaatregelen lijken vooral uitgetekend voor de cluster van de stabiel werkenden, met een vereiste van een minimum aan werkervaring (in volume of duur). Denk bijvoorbeeld aan loopbaancheques waarbij de persoon minstens over zeven jaar werkervaring (of 2 555 dagen) werkervaring moet beschikken (VDAB, n.d.). Ook wat betreft de Vlaamse aanmoedigingspremie – een aanvullende uitkering indien de werknemer tijdskrediet/ouderschapsverlof/palliatief verlof/... opneemt – moet de werknemer 12 maanden aaneensluitend een contract hebben gehad (al dan niet bij dezelfde werkgever) (Vlaamse overheid, n.d.). Voor de kinderopvang in Vlaanderen geldt vanaf 1 april 2024 voorrang aan die personen die minstens 4/5 of voltijds werken (Truyts, 2024). Vanuit eenzelfde logica zijn er ook voorrangregels voor sociale huurwoningen. Hoewel we er ons van bewust zijn dat bepaalde maatregelen ontworpen zijn met het oog op een specifieke doelgroep, zijn bovengenoemde elementen duidelijk minder evident voor de groep van volatiele werkenden of outsiders, waar we onderbroken loopbanen observeren. De loopbaantrajecten die deze personen volgen worden gekenmerkt door veel transities in- en uit werk, en meer kortlopende jobs. Deze groepen zullen bijgevolg moeilijker kunnen beantwoorden aan de voorwaarden van deze maatregelen. Loopbaanbeleid wordt met andere woorden beter niet vanuit een statisch perspectief op tewerkstelling ontworpen, maar dient rekening te houden met de veelheid en diversiteit van loopbaantypes en de turbulentie in loopbanen van kwetsbare groepen.

Ten slotte formuleren we nog enkele ideeën/aanbevelingen voor verder onderzoek. Ten eerste is een holistisch loopbaanperspectief - waarbij rekening wordt gehouden met de timing van de transitie en het cumulatieve effect – voor toekomstig onderzoek aangewezen. Het bekijken van slechts één transitie (van werkloosheid/inactiviteit naar werk en omgekeerd) tussen twee punten in de tijd, toont niet het volledige beeld. Daarnaast is het ook van belang om de loopbanen van specifieke doelgroepen te bestuderen, zoals deze van schoolverlaters en ouderen, twee groepen met complexe loopbaanpatronen die eigen diepgaand onderzoek vergen. Ten slotte kan de impact van loopbaantrajecten op het inkomen van de werknemer nog diepgaander onderzocht worden, rekening houdend met de profiel- en jobkenmerken van de werknemers en de vrijwilligheid van de transitie. .

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

Goesaert, T., Vandekerckhove, T., & Struyven, L. (2019). Transitie op de arbeidsmarkt en dynamiek van loopbanen. Een ruimere analyse op basis van longitudinale steekproefdata (1996-2015). Leuven: HIVA.

Mattijssen, L., Pavlopoulos, D., & Smits, W. (2018). Loopbanen van flexwerkers: nieuwe inzichten over werk-en inkomenszekerheid op basis van multichannel sequentieanalyse. Tijdschrift voor arbeidsvraagstukken, 34(4).

SERV. (2020). Alle hens aan dek: voor een veerkrachtige en inclusieve arbeidsmarkt. <https://www.serv.be/sites/default/files/documenten/AHAD%20informeel%20VESOC%2014-12-2020%20definitief.pdf>

Yankow, J. J. (2022). The effect of cumulative job mobility on early-career wage development: Does job mobility actually

Abbott, A., & Tsay, A. (2000). Sequence analysis and optimal matching methods in sociology: Review and prospect. *Sociological methods & research*, 29(1), 3-33. *pay? Social Science Quarterly*, 103(3), 709-723.

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.

VDAB. (n.d.). *Alles over loopbaancheques*. [vdab.be. https://www.vdab.be/loopbaancheques](https://www.vdab.be/loopbaancheques)

Vlaamse overheid. (n.d.). *Vlaamse aanmoedigingspremie*. [www.vlaanderen.be. https://www.vlaanderen.be/vlaamse-aanmoedigingspremie](https://www.vlaanderen.be)

Truyts, J. (2024, March 20). Klacht bij Grondwettelijk Hof tegen voorrang in kinderopvang voor werkende ouders: “Discriminatie kan geen oplossing zijn.” [vrtnws.be. https://www.vrt.be/vrtnws/nl/2024/03/19/nieuwe-regels-kinderopvang-discriminatie-grondwettelijk-hof/](https://www.vrt.be/vrtnws/nl/2024/03/19/nieuwe-regels-kinderopvang-discriminatie-grondwettelijk-hof/)