

H

HOP JOB HOERA!

Hoofdstuk 9

Maarten Tielens

Sommige mensen vinden op een dag de job van hun leven, anderen een job voor even. Dat resulteert in heel wat jobmobiliteit op de arbeidsmarkt. Het zijn vooral jongeren die van job veranderen; de verschillen tussen mannen en vrouwen en tussen laag- en hogergeschoolden zijn eerder beperkt. De werknemers van de quartaire sectoren zijn beduidend minder mobiel dan die uit andere sectoren; de loontrekkenden uit de tertiaire sectoren zijn het meest mobiel. Het grootste deel van de mensen die van job veranderen, blijft binnen de eigen sector werkzaam. Toch zijn er ook enkele belangrijke stromen zichtbaar tussen welbepaalde sectoren en dat in beide richtingen: sectoren geven aan en nemen van andere sectoren. Het valt wel op dat werknemers die van job en sector veranderen vaak verhuizen naar een verwante sector.

1 Wie zijn de jobhoppers?

Grosso modo zijn er twee manieren om de jobmobiliteit te kwantificeren. In eerste instantie kunnen we gebruik maken van de Enquête naar de Arbeidskrachten (EAK) waarin de respondenten wordt gevraagd naar hun arbeidsmarktsituatie een jaar voor de bevraging. Daarnaast kan jobmobiliteit ook worden gemeten op basis van administratieve bestanden waarin de arbeidsmarktsituatie van bijna de volledige populatie is geregistreerd.¹

De EAK leert ons dat in 2002 zowat 6,5% van alle werkenden in het Vlaams Gewest is veranderd van job ten opzichte van 2001 (tabel 9.1). De laatste jaren schommelt deze jobmobiliteitsgraad telkens rond 7%: in 1999 kende Vlaanderen eenzelfde jobmobiliteitsgraad als in 2002 (6,5%), in 2000 was dat 7,4% en 2001 was een hoogtepunt met 7,7% jobmobiele werkenden. Er lijkt dus een lichte correlatie te zijn met de conjunctuurschommelingen. Als het erg goed gaat op de jobmarkt dan zijn er meer mogelijkheden om een nieuwe (betere) job te vinden. Als het minder goed gaat, zijn er minder kansen om van job te veranderen en zijn mensen minder geneigd om risico's te ne-

¹ Voor de methodologische achtergrond van dit hoofdstuk, verwijzen we naar www.steunpuntwav.be, rubriek publicaties, reeks 'De arbeidsmarkt in Vlaanderen', 2003, Jaarboek, Methodologie.

men. In Vlaanderen ligt de jobmobiliteit iets hoger dan gemiddeld in België. Vooral het Waals Gewest kent een erg laag mobiliteitsniveau.

Tabel 9.1

Jobmobiliteitsgraad naar geslacht, leeftijd en onderwijsniveau* (Vlaams Gewest; 2001-2002)

(%)	
Vlaams Gewest	
Totaal (15-64 jaar)	6,5
15-24 jaar	18,1
25-34 jaar	10,0
35-44 jaar	5,0
45-64 jaar	2,0
Man	
Vrouw	6,4
Laaggeschoold	
Middengeschoold	7,3
Hooggeschoold	6,6
Waals Gewest	
Brussel Hoofdstedelijk Gewest	
België	5,6

* Het aandeel van de werkende bevolking op arbeidsleeftijd in jaar 2001 dat zich in jaar 2002 in een andere job bevindt.

Bron: NIS EAK (Bewerking Steunpunt WAV)

Vanzelfsprekend is niet iedereen even jobmobiel. In tabel 9.1 lezen we dat jobmobiliteit sterk leeftijdsgebonden is. Vooral jongeren hopen dat het een lieve lust is: bijna één op vijf jongeren zit na een jaar in een andere job. Naarmate de leeftijd stijgt neemt de mobiliteit af. Bij de werkenden ouder dan 45 jaar is nog slechts 2% jobmobiel. Die turbulente aanvangsfase van de loopbaan bij jongeren hoeft niet te verwonderen: jongeren zoeken nog uit wat hun ideale job is en bovendien worden ze vaker tewerkgesteld met een tijdelijk contract. Bovendien stijgt ook het loon met de anciënniteit waardoor het risico verbonden aan het veranderen van job aanzienlijk hoger ligt voor ouderen.

Enigszins verrassend is dat geslacht en onderwijsniveau weinig invloed hebben op het mobiliteitsgedrag. Mannen en vrouwen kennen een nagenoeg identieke jobmobiliteitsgraad. Laaggeschoolden zijn doorgaans iets minder mobiel dan gemiddeld en middengeschoolden zijn het meest mobiel. Maar de verschillen zijn veel kleiner dan die tussen de leeftijdsgroepen.

Het feit dat de jobmobiliteit vanaf ongeveer 35 jaar op een laag niveau terugvalt, betekent ook dat de verspreiding van kennis, knowhow en vaardigheden op de Vlaamse arbeidsmarkt al bij al beperkt is. Nochtans wordt geargumenteed dat de diffusie van kennis en knowhow belangrijk is voor het innovatieproces – met name de ontwikkeling en commercialisatie van nieuwe techno-

logieën – dat op zijn beurt van belang is voor de economische groei. Maar het innovatieproces op zich is niet voldoende om economische effecten te ressorteren. Belangrijk is ook de diffusie van die nieuwe technologieën. En die diffusie steunt gedeeltelijk op de fysieke mobiliteit van geschoold personeel (Smith, 2001). In Vlaanderen lijkt die verspreiding van kennis via mobiliteit van geschoold personeel van een geringe omvang te zijn.

2 *In welke sectoren zitten de jobhoppers?*

Willen we kijken in welke sectoren de werknemers het meest mobiel zijn, dan staat ons in de gedaante van het Datawarehouse Arbeidsmarktgegevens een erg uitgebreide administratieve databank ter beschikking om jobmobiliteit van de loontrekkenden op sectorniveau te analyseren.²

Het is duidelijk dat mensen in de quartaire of niet-commerciële sectoren, op enkele uitzonderingen na, beduidend minder jobmobiel zijn dan de rest (tabel 9.2). De quartaire sector is onder andere minder conjunctuurgevoelig en dus minder onderhevig aan faillissementen en ontslagen, waardoor minder mensen op zoek moeten naar een nieuwe job. De lijst van de meest mobiele sectoren wordt vooral door tertiaire of commerciële sectoren aangevoerd. Twee uitzonderingen zijn de financiële diensten (t9) en de post en telecommunicatie (t8) waar de jobmobiliteitsgraad erg laag ligt in vergelijking met de andere tertiaire sectoren. De meest mobiele sector is de horeca (t5). De horeca staat van oudsher bekend als een sector waar een groot verloop is, mede omwille van de zware arbeidsomstandigheden gekoppeld aan een lage verloning en het veelvuldig gebruik van kortstondige contracten (Tielens, 2002). Het hoge aantal faillissementen in de horeca (Vermandere, 2002) speelt ook een rol, gezien de werknemers dan gedwongen worden om een andere job te zoeken. Ook de informaticasector (t10), de sector advies en bijstand aan ondernemingen en personen (t11) en de overige diensten aan personen (t14) kennen een hoge jobmobiliteit. De secundaire sectoren zijn gemiddeld mobiel. Een belangrijke uitschieter is de bouwsector (s20), die ook traditioneel gekend is om het hoge verloop. Maes & Sels (2003) stellen dat 65% van het verloop in de bouwsector vrijwillig verloop is (op eigen initiatief van de werknemers). De oorzaken van dit vrijwillig verloop liggen volgens de auteurs onder meer in primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden (lage verloning, weinig promotiekansen) en de arbeidsomstandigheden (gebrek aan waardering, werksfeer, hoge werkdruk).

2 Dit cijfermateriaal is een bewerking van een presentatie die werd gegeven op de gebruikersgroep rond het Datawarehouse Arbeidsmarktgegevens ter illustratie van de mogelijkheden die deze gegevensbank biedt. Het Datawarehouse is een koppeling van een aantal bestanden van socialezekerheidsinstellingen (RIZIV-GRI, RKW, RSZ, RSZPPO, RSVZ en RVA) en werd door de Kruispuntbank Sociale Zekerheid, met de wetenschappelijke ondersteuning van de Steunpunten WAV en TEF, uitgebouwd in het kader van een Agora-project, gefinancierd door DWTC. De Gebruikersgroep DWH Arbeidsmarktgegevens is een gemeenschappelijk initiatief van de Steunpunten WAV en TEF en de KSZ.

Tabel 9.2

Jobmobiliteitsgraad naar sector, het aandeel jobmobile loontrekkenden dat binnen de sector werkzaam blijft en de belangrijkste sectoren van in- en uitstroom (Vlaams Gewest; 1999-2000)³

Wav-sector		Jobmobiliteitsgraad (%)	Intra-sectoraal (%)	Intersectoraal	
				Uitstroom	Instroom
p1-2	Land- en tuinbouw, visserij	13,8	40,3	s20; t6-7	s20; t3; t6-7
s1	Winning van delfstoffen	6,1	12,9	s20; t2	s7; t6-7
s2	Vervaardiging dranken, voeding, tabak	8,9	28,0	t2; t3	t3; t2
s3-4	Textielindustrie; vervaardiging van kleding en schoeisel, leer- en bontnijverheid	6,9	37,3	s11-17; t2	t2; t3
s5-6	Vervaardiging van meubels; houtindustrie	8,1	19,9	s20; s11-17	s20; s11-17
s7	Grafische nijverheid	7,7	36,3	t11; t2	t11; t2
s8-9	Chemische nijverheid; rubber- en kunststofnijverheid	4,5	18,2	t2; s11-17	t2; s11-17
s10	Vervaardiging van glas, bakstenen, cement en andere bouwmaterialen	7,2	19,3	s20; s11-17	s20; s11-17
s11-17	Metallurgie; vervaardiging van metaalproducten; van machines, apparaten en werktuigen; van elektrische machines en apparaten; van kantoorcomputers, computers, auto-, video- en telecom-apparatuur; van medische apparatuur; van transportmiddelen	5,5	34,3	s20; t2	s20; t2
s18	Overige industrie	9,4	31,2	t2; s11-17	t2; s11-17; t6-7
s19	Elektriciteit, gas, stoom en water	2,4	7,5	t11; s11-17	t11; s11-17
s20	Bouwnijverheid	12,9	66,9	s11-17; t2; t6-7	s11-17; t2; t6-7
Totaal secundaire sector		7,5	42,9		
t1	Garagewezen	11,5	50,6	s11-17; t2; t6-7	s11-17; t2; t6-7
t2	Groothandel en handelsbemiddeling	11,4	34,0	t11; t3; t6-7; s11-17	t3; t11; s11-17
t3	Kleinhandel	12,1	45,7	t2; t5	t5; t2
t4	Verhuurdiensten	12,0	24,0	t11; s20; t2	t2; t11; t3
t5	Horeca	19,8	49,6	t3; t2	t3
t6-7	Vervoer; vervoersondersteunende activiteiten	9,8	58,9	t2; s20	t2; s20
t8	Post en telecommunicatie	4,3	17,3	t11; t2; t6-7	t2; t11
t9	Financiële diensten	5,8	52,2	t11; t2; t10	t11; t2
t10	Informatica	15,8	41,1	t2; t11	t2; t11
t11	Advies en bijstand aan ondernemingen en personen	14,6	35,1	t2; t10; s11-17	t2; s11-17
t12	Selectie en terbeschikkingstelling van personeel	10,3	11,2	t11; t2	t11; t6-7
t13	Industriële reiniging	19,0	37,8	t3; t5	t5; t3
t14	Overige diensten aan personen	13,2	49,0	t3; t5	t3; t5
Totaal tertiaire sector		11,2	43,0		
q1	Openbaar bestuur	2,7	24,6	q4+q8; q6	q4+q8; q6
q2	Justitie, defensie en openbare veiligheid	1,4	4,2	q1; t6-7	q1; t11
q3	Verplichte sociale verzekering	3,7	15,1	q1; t11	q1; t9; q6; t3
q4+q8	Onderwijs; speur- en ontwikkelingswerk	3,9	47,0	q1; q6	q1; q6
q5	Ziekenhuizen en overige gezondheidszorg	4,6	51,7	q6; q4+q8	q6; q1
q6	Maatschappelijke dienstverlening	7,3	44,9	q5; q1	q5; q1
q7	Recreatie, cultuur en sport	12,9	36,5	q4+q8; q1	q4+q8; t5
q9	Afvalwater- en afvalverzameling; straatreiniging	11,4	15,5	t6-7; s20	t6-7; s20
q10	Belangenvertegenwoordiging	9,2	22,4	q4+q8; q6; q1	q4+q8; q6
Totaal quartaire sector		4,3	39,5		
Totaal		7,8	42,3		

Bron: KSZ-DWH Arbeidsmarktgegevens, basistoepassing 9 (Bewerking Steunpunt WAV)

3 De jobmobiliteitsgraad is het aandeel van de loontrekkenden in 1999 dat een jaar later (2000) tewerkgesteld is bij een andere werkgever. De globale jobmobiliteitsgraad (7,8%) op basis van het Datawarehouse ligt hoger dan die op basis van de EAK (6,5%). Administratieve gegevens geven doorgaans een hoger niveau van mobiliteit. Voor meer uitleg verwijzen we naar de methodologie.

3 *Tussen welke sectoren wordt er gehopt?*

Een interessante vraag is natuurlijk waar al die jobhoppers naartoe gaan. Blijven ze binnen de sector werken of verhuizen ze naar een gelijkaardige dan wel volledig andere sector? In wat volgt kijken we enkel naar de personen die jobmobiel zijn geweest in 2000.⁴

Van alle jobmobiele personen blijft 42% binnen de eigen sector (tabel 9.2). Het zijn voornamelijk tertiaire en een aantal quartaire sectoren die het lijstje aanvoeren, maar op kop staat de (secundaire) bouwsector. We zagen reeds dat de bouwsector (s20) een hoge jobmobiliteitsgraad laat optekenen. Nu blijkt dat 67% van deze jobhoppers wel binnen de sector blijft. Dat suggereert dat de hoger vermelde redenen van het verloop niet zozeer gezocht moeten worden in de eigenheid van de sector, maar eerder op bedrijfsniveau. Op de tweede plaats komt de vervoerssector (t6-7), ook een sector met een hoger dan gemiddelde jobmobiliteitsgraad. Een aantal opvallende sectoren waar slechts een klein aandeel jobhoppers binnen de sector blijft, zijn het openbaar bestuur (q1) en de post en telecommunicatie (t8). Beide sectoren kennen een laag niveau van mobiliteit (onder meer dankzij de vele vaste benoemingen), maar degenen die mobiel zijn verhuizen in groten getale naar een andere sector.

We belichten de stromen van en naar enkele specifieke sectoren.⁵ Het gaat om de sectoren waar rond de grootste stromen zijn waar te nemen. Een eerste is de *metaalsector* (s11-17). Van alle jobmobiele personen in deze sector blijft 34,3% in de metaalsector werken (tabel 9.3). De grootste stroom naar een andere sector is die naar de bouwsector (s20) (12,3%; gemiddeld 365 personen verhuisden tussen twee kwartalen in 2000 van de metaalsector naar de bouwsector). Een ander belangrijk deel gaat naar de groothandel en handelsbemiddeling (t2). Ook richting de sector advies en bijstand aan ondernemingen (t11) en richting de vervoerssector (t6-7) zijn relevante stromen te bespeuren.

We kunnen ook anders naar de stromen kijken: waar komen de jobhoppers die in de metaalsector terecht komen vandaan? Het grootste deel komt uit de metaalsector zelf (33,9%); andere belangrijke leveranciers zijn de bouw (s20) (10,1%), de groothandel en handelsbemiddeling (t2) en de sector van advies en bijstand aan ondernemingen (t11) (tabel 9.4). Hieruit blijkt al dat de belangrijkste toevluchtsoorden vaak ook belangrijke leveranciers van werknemers zijn.

⁴ Voor meer uitleg verwijzen we naar de methodologie.

⁵ Voor een overzicht van gedetailleerd cijfermateriaal dat gebruikt wordt in dit hoofdstuk, verwijzen we naar www.steunpuntwav.be, rubriek publicaties, reeks 'De arbeidsmarkt in Vlaanderen', 2003, Jaarboek, Cijferbijlage.

Tabel 9.3

Uitstroom uit sectoren* (Vlaams Gewest; 2000)

(%) naar y van x	s11-17	s20	t2	t3	t6-7	t8	t9	t10	t11	q1	q4+q8	q5	q6	rest	Totaal
s11-17	34,3	12,3	9,1	2,4	5,1	1,8	0,9	2,2	6,5	2,0	1,4	0,6	0,7	20,7	100
s20	6,6	66,9	3,6	2,1	3,7	0,7	0,3	0,3	2,2	1,4	0,6	0,3	0,3	11,1	100
t2	6,4	5,1	34,0	6,8	6,6	2,7	1,7	4,9	7,1	1,5	1,4	0,9	0,7	20,3	100
t10	4,2	0,9	14,4	1,6	1,9	5,1	3,7	41,1	11,8	1,6	2,7	0,8	0,3	9,9	100
q1	1,8	2,4	2,5	3,2	3,0	1,2	1,6	1,1	4,3	24,6	19,7	5,2	10,8	18,6	100
q4+q8	1,4	0,7	2,1	2,3	1,3	0,7	1,4	2,0	3,8	12,6	47,0	3,4	4,7	16,6	100

* Het aandeel jobmobiele loontrekkenden in sector x dat een kwartaal later in sector y werkt
Zie tabel 9.2 voor de sectorbenaming

Bron: KSZ-DWH Arbeidsmarktgegevens, basistoepassing 9 (Bewerking Steunpunt WAV)

In de *bouwsector* (s20) blijft 67% van de jobhoppers binnen de bouw (tabel 9.3). De rest verdeelt zich voornamelijk over de metaalsector (s11-17) (6,6%; 300 personen), het vervoer (t6-7) en de groothandel en handelsbemiddeling (t2). De werknemers die instromen in de bouw komen in 62,4% van de gevallen uit een andere bouwonderneming, de rest komt uit de metaalsector (s11-17) (7,4%; 365 personen) en uit de groothandel en handelsbemiddeling (t2) (tabel 9.4). Er zijn dus belangrijke stromen tussen de metaalsector en de bouwsector, in beide richtingen. Op kwartaalbasis verhuisden er in 2000 ongeveer 365 personen van de metaal naar de bouw en ongeveer 300 jobhoppers van de bouw naar de metaal (tabel B9.1). De metaalsector heeft dus meer werknemers aan de bouwsector kwijtgespeeld dan dat ze er in ruil voor heeft gekregen.

De *groothandel en handelsbemiddeling* (t2) heeft 34% jobhoppers die binnen de sector blijven (tabel 9.3). De rest zwemt uit naar onder andere advies en bijstand aan ondernemingen (t11) (7,1%; 290 personen), de kleinhandel (t3), het vervoer (t6-7), de metaal (s11-17), de bouw (s20) en de informatica (t10). Anderzijds ontvangt de groothandel en handelsbemiddeling jobmobiele werknemers uit de kleinhandel (t3) (8,9%; 365 personen), advies en bijstand aan ondernemingen (t11), de metaal (s11-17), de vervoerssector (t6-7) en de bouw (s20), naast natuurlijk 33,4% uit de eigen sector (tabel 9.4). De sector groothandel en handelsbemiddeling geeft en neemt. Met de kleinhandel is het saldo positief; met het vervoer, de bouw en de informatica negatief.

Van de jobmobiele informatici blijft 41,1% in de *informaticasector* (t10). De grootste uitstroom gaat richting groothandel en handelsbemiddeling (t2) (14,4%; 155 personen) en advies en bijstand aan ondernemingen (t11) (tabel 9.3). Andere jobhoppers verhuizen onder andere naar de post en telecommunicatie (t8), de metaalsector (s11-17) en de financiële diensten (t9). Ook hier zien we weer dat de belangrijkste bestemmingen ook de belangrijkste leveranciers van werknemers zijn met op kop de eigen sector (32,6%), gevolgd door de groothandel (t2) (15%; 200 personen), ad-

vies en bijstand aan ondernemingen (t11), en in mindere mate de metaalsector (s11-17), de financiële diensten (t9) en de post en telecommunicatie (t8) (tabel 9.4).

Tabel 9.4

Instroom in sectoren* (Vlaams Gewest; 2000)

(%) naar y van x	s11-17	s20	t2	t10	q1	q4+q8
s11-17	33,9	7,4	6,5	4,8	2,8	1,6
s20	10,1	62,4	4,0	0,9	3,1	1,0
t2	8,6	4,2	33,4	15,0	2,8	2,1
t3	3,6	2,3	8,9	3,6	5,2	3,3
t6-7	4,2	3,7	5,5	2,2	2,8	1,2
t8	0,9	0,4	1,8	3,9	1,7	0,4
t9	0,8	0,3	1,4	4,3	1,7	1,1
t10	1,5	0,2	3,7	32,6	0,8	1,1
t11	5,8	2,2	6,9	14,0	4,4	3,2
q1	1,1	0,9	1,1	1,5	20,8	13,4
q4+q8	1,1	0,3	1,2	3,4	14,2	42,5
q5	0,4	0,2	1,0	0,7	4,6	5,1
q6	0,8	0,5	0,7	0,5	10,0	6,7
Rest	27,4	15,1	23,8	12,5	25,0	17,0
Totaal	100	100	100	100	100	100

* Het aandeel jobmobiele loontrekkenden in sector y dat een kwartaal eerder in sector x werkte
Zie tabel 9.2 voor de sectorbenaming

Bron: KSZ-DWH Arbeidsmarktgegevens, basistoepassing 9 (Bewerking Steunpunt WAV)

Hoewel de mobiliteit in de quartaire sectoren beperkter is, zien we toch enkele belangrijke stromen. Van de jobmobiele personen in het *openbaar bestuur* (q1) blijft slechts 24,6% binnen de sector (tabel 9.3). De belangrijkste uitstroom gaat naar andere quartaire sectoren zoals het onderwijs en spoorwerk (q4+q8) (19,7%; 350 personen op kwartaalbasis), de maatschappelijke dienstverlening (q6) en in mindere mate de gezondheidszorg (q5) en ook nog de tertiaire sector advies en bijstand aan ondernemingen (t11). De voornaamste instroom komt ook uit het onderwijs en spoorwerk (q4+q8) (14,2%; 295 personen) en de maatschappelijke dienstverlening (q6), naast de eigen sector (tabel 9.4).

Tot slot belichten we nog het *onderwijs en spoorwerk* (q4+q8). Van de jobhoppers blijft 47% binnen de sector (tabel 9.3). Van alle bestemmingen steekt het openbaar bestuur (q1) er met kop en schouders bovenuit (12,6%; 295 personen). Op een afstandje volgen de maatschappelijke dienstverlening (q6) en advies en bijstand aan ondernemingen (t11). Anderzijds ontvangt deze sector jobhoppers uit het openbaar bestuur (q1) (13,4%; 350 personen), de maatschappelijke dienstver-

lening (q6) en de gezondheidszorg (q5) (tabel 9.4). Hieruit blijkt dat de instroom in het onderwijs vanuit de commerciële privésector nagenoeg onbestaande is. Andersom verhuizen er wel mensen van onderwijs naar de commerciële sector.

Uit het voorgaande leren we dus dat er belangrijke stromen zijn tussen bepaalde sectoren, en meer bepaald dat het bijna nooit een eenrichtingsverkeer is. De bestemmingssectoren zijn vaak ook leveranciers van werknemers. Het is een kwestie van geven en nemen. Sommige sectoren leveren meer werknemers in bij een andere dan dat ze ervan ontvangen en vice versa. Het valt ook op dat jobhoppers die van sector veranderen vaak in een sector terecht komen die inhoudelijk met de oorspronkelijke sector verwant is, zoals de metaal en de bouw, of de informatica en advies en dienstverlening aan bedrijven of nog het openbaar bestuur en het onderwijs of maatschappelijke dienstverlening. Dat is logisch gezien het makkelijker is een job te vinden waarin de opgebouwde kennis, vaardigheden en ervaring bruikbaar zijn. De jobhoppers uit secundaire sectoren blijven voornamelijk in dezelfde sector of verhuizen naar een andere secundaire sector of naar een aantal specifieke tertiaire sectoren zoals de groothandel, advies en dienstverlening aan bedrijven en de vervoerssector. Jobhoppers uit quartaire sectoren blijven ook meestal binnen een quartaire sector; een klein aantal maakt een overstap naar een tertiaire sector als advies en bijstand aan ondernemingen. Werknemers in de tertiaire sector die van job veranderen zijn gevarieerder in hun uitstroomrichting.

4 *Waarom een andere job?*

We kunnen ons afvragen waarom mensen van job veranderen. Hier moeten we terug naar de Enquête naar de Arbeidskrachten (EAK) grijpen om een antwoord te vinden. Er wordt daar immers gepeild naar de redenen om van job te veranderen. We kunnen de diverse mogelijke antwoordcategorieën opdelen in vier groepen. De *onvrijwillige* mobiliteit omvat personen die van job zijn veranderd omwille van ontslag, de afschaffing van de betrekking of sluiting van de onderneming en een kleine groep wegens ziekte of arbeidsongeschiktheid. Daarnaast zijn er personen die op *eigen initiatief* jobmobiel zijn. Zij geven aan zelf ontslag te hebben genomen; een klein aandeel daarvan doet dat expliciet om de zorg voor de eigen kinderen op te nemen of om andere persoonlijke dan wel familiale redenen. Een derde groep zijn degenen waarvan het *contract van bepaalde duur* is afgelopen. Daar kunnen zowel personen inzitten van wie het contract op eigen initiatief niet wordt verlengd dan wel op initiatief van de werkgever, vandaar dat we ze als een aparte groep beschouwen. Een laatste groep omvat de (ongedefinieerde) *andere redenen*.

Globaal genomen geeft 45% van de jobmobiele Vlamingen expliciet aan vrijwillig van job te zijn veranderd en 24% zegt expliciet onvrijwillig jobmobiel te zijn geweest (tabel 9.5). Over de rest kunnen we geen uitspraak doen aangaande het al dan niet vrijwillige karakter, maar we weten wel dat 17% van job is veranderd omdat zijn of haar contract ten einde liep.

Tabel 9.5

Reden om van job te veranderen naar geslacht, leeftijd, onderwijsniveau en sector van tewerkstelling van de vorige job (Vlaams Gewest; 2001-2002)

(%)	Eigen initiatief	Onvrijwillig	Contract ten einde	Andere	Totaal
Totaal	45,3	24,2	16,9	13,7	100
Man	48,0	24,7	12,7	14,6	100
Vrouw	41,6	23,5	22,6	12,4	100
15-24 jaar	40,7	20,9	30,5	8,0	100
25-34 jaar	49,5	22,1	15,0	13,4	100
35-44 jaar	43,0	28,1	12,2	16,7	100
45-64 jaar	42,5	30,5	7,6	19,3	100
Laaggeschoold	38,4	32,2	17,1	12,4	100
Middengeschoold	46,3	24,6	15,9	13,2	100
Hooggeschoold	48,5	18,4	18,1	15,1	100
Secundair	48,4	25,4	16,6	9,6	100
Tertiair (excl. t14)	45,5	28,9	10,8	14,8	100
Quartair (incl. t14)	40,3	14,2	29,4	16,2	100

Bron: NIS EAK (Bewerking Steunpunt WAV)

We zien dat mannen iets meer dan vrouwen op eigen initiatief van job veranderen en dat vrouwen vaker jobmobiel zijn als gevolg van het aflopen van het contract. Dat hangt samen met het hoger aandeel mobiliteit op eigen initiatief in de secundaire sector, waar voornamelijk mannen werken, en het hoger aandeel mobiliteit ten gevolge van het contracteinde in de quartaire sector, waar een groter aandeel van de vrouwen werkzaam is.

Maken we een vergelijking tussen de secundaire, tertiaire en quartaire sector dan wordt duidelijk dat vooral de quartaire sector een buitenbeentje is. Het aandeel onvrijwillige mobiliteit ligt er beduidend lager dan in de secundaire en tertiaire sector. In de quartaire sector komen dan ook minder faillissementen en bedrijfssluitingen voor omdat ze minder conjunctuurgevoelig is. Bovendien vallen er minder ontslagen door de vele vaste benoemingen enerzijds en de contracten van bepaalde duur anderzijds. Door deze tijdelijke contracten ligt de mobiliteit ten gevolge van een aflopend contract erg hoog in de quartaire sector. In de tertiaire sector ligt dit aandeel het laagst. Het aandeel mobiliteit op eigen initiatief ligt in de quartaire sector iets lager en is het hoogst in de secundaire sector.

Ook naar leeftijd zijn er belangrijke verschillen waar te nemen. Het aandeel dat onvrijwillig van job verandert stijgt met de leeftijd. Bij de jongeren is dat één op vijf, bij de 45-plussers loopt dat op tot bijna één op drie. Jongeren, die vaak worden tewerkgesteld met een uitzend- of tijdelijk contract, zijn dan weer vaker jobmobiel omdat hun contract afloopt (bijna één op drie); dat aandeel daalt met de leeftijd tot nog geen één op tien bij de 45-plussers. Het aandeel jobhoppers dat op eigen initiatief erop uit trekt is het grootst bij de 25- tot 34-jarigen. De helft van deze groep neemt zelf het heft in handen. Het is vermoedelijk in deze leeftijdsgroep dat de carrièreplanning een aanvang neemt. Het aandeel hooggeschoolden is binnen deze leeftijdsgroep ook hoger dan in de oudere categorieën, en we zien dat hooggeschoolden het vaakst mobiel zijn op eigen initiatief. Hooggeschoolden hebben dan ook meer mogelijkheden tot carrièreplanning dan laaggeschoolden.

Het aandeel personen dat onvrijwillig van job verandert, is aanzienlijk groter bij laaggeschoolden. Eén op drie laaggeschoolden is onvrijwillig jobmobiel; dat aandeel daalt naarmate het onderwijsniveau stijgt tot één op vier bij middengeschoolden en één op vijf bij hooggeschoolden. Andersom geldt dat het aandeel mobiliteit op eigen initiatief heel wat lager ligt bij laaggeschoolden.

Cijferbijlage: www.steunpuntwav.be, rubriek publicaties, reeks 'De arbeidsmarkt in Vlaanderen', 2003, Jaarboek, Cijferbijlage.

Methodologie: www.steunpuntwav.be, rubriek publicaties, reeks 'De arbeidsmarkt in Vlaanderen', 2003, Jaarboek, Methodologie.