

Dynamiek op de Nederlandse arbeidsmarkt

De focus op kwetsbare groepen

Redactie:

Ruben van Gaalen (CBS)

Jos Sanders (TNO)

Wendy Smits (CBS)

Jan Fekke Ybema (TNO)

Verklaring van tekens

.	gegevens ontbreken
*	voorlopig cijfer
**	nader voorlopig cijfer
x	geheim
–	nihil
–	(indien voorkomend tussen twee getallen) tot en met
o (o,o)	het getal is kleiner dan de helft van de gekozen eenheid
niets (blank)	een cijfer kan op logische gronden niet voorkomen
2010–2011	2010 tot en met 2011
2010/2011	het gemiddelde over de jaren 2010 tot en met 2011
2010/'11	oogstjaar, boekjaar, schooljaar enz., beginnend in 2010 en eindigend in 2011
2008/'09 –2010/'11	oogstjaar, boekjaar enz., 2008/'09 tot en met 2010/'11

In geval van afronding kan het voorkomen dat het weergegeven totaal niet overeenstemt met de som van de getallen.

Colofon

Uitgever

Centraal Bureau voor de Statistiek
Henri Faasdreef 312
2492 JP Den Haag

Prepress

Centraal Bureau voor de Statistiek
Grafimedia

Druk

OBT bv, Den Haag

Omslag

TelDesign, Rotterdam

Inlichtingen

Tel. 088) 570 70 70
Fax (070) 337 59 94
Via contact formulier:
www.cbs.nl/infoservice

Bestellingen

E-mail: verkoop@cbs.nl
Fax (045) 570 62 68

Internet

www.cbs.nl

Prijs: € 55,75 (exclusief verzendkosten)
ISBN: 978-90-357-1937-8
Oplage: 450

© Centraal Bureau voor de Statistiek,
Den Haag/Heerlen, 2011.
Vereelvoudiging is toegestaan,
mits het CBS als bron wordt vermeld

Voorwoord

CBS en TNO werken sinds een aantal jaren samen bij het monitoren van ontwikkelingen op de arbeidsmarkt. Beide instellingen willen periodiek in kaart brengen welke arbeidsmarkt-transities mensen gedurende hun beroepsloopbaan doormaken. Het boek 'Dynamiek op de Nederlandse Arbeidsmarkt: De focus op kwetsbare groepen' is na een eerdere publicatie¹⁾ het tweede resultaat van de samenwerking op het terrein van arbeidsmarkt-vraagstukken.

De uitkomsten laten onder meer zien dat als gevolg van de economische crisis het aantal mensen dat een verandering doormaakt van werk naar werkloosheid tussen 2008 en 2009 sterk is toegenomen, terwijl het aantal mensen dat vanuit werkloosheid weer aan het werk kwam juist is gedaald ten opzichte van een jaar eerder. Ook was er tussen 2008 en 2009 een daling van het aantal mensen dat van baan veranderde. Verder laten de analyses zien dat ouderen relatief weinig arbeidsmarkttransities door maken. Ze wisselen minder vaak van baan en als ze werkloos worden, hebben ze minder kans om weer aan het werk te gaan dan jongeren. Laagopgeleiden lopen een groter risico om werkloos te worden na baanverlies dan hoogopgeleiden en hebben, eenmaal werkloos, ook minder kans om weer aan de slag te gaan.

Naast het algemene beeld van de arbeidsmarktdynamiek in Nederland in het afgelopen decennium bevat het boek een aantal analytische hoofdstukken, waarbij de focus ligt op kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt. Dit betreft ouderen, laagopgeleiden, mensen met een slechte gezondheid, mensen met een onderbroken beroepsloopbaan en werknemers met tijdelijke contracten. In de afzonderlijke bijdragen wordt antwoord gegeven op vragen als: welke werknemers lopen een risico hun baan te verliezen? Welke werknemers wisselen van baan of beroep en waarom doen ze dat? Wat zijn de effecten van bedrijfseconomisch ontslag op de beroepsloopbaan van werknemers? Welke werklozen slagen er in om weer aan het werk te komen?

Afgezien van bijdragen van het CBS en TNO bevat deze publicatie ook bijdragen van onderzoekers van het Amsterdams Instituut voor Arbeidsstudies, de Radboud Universiteit Nijmegen, het Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt van de Universiteit Maastricht, de Universiteit van Amsterdam, de Universiteit van Tilburg en de Vrije Universiteit Amsterdam.

¹⁾ Alle Hens aan Dek: Niet-werkenden in beeld gebracht (2010)

Dit boek biedt naar onze mening een helder en gedegen overzicht van de arbeidsmarkttransities van de Nederlandse bevolking en een grondige analyse van de transities van kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt. Wij hopen en verwachten dat het boek daarmee voorziet in de informatiebehoefte van beleidsmakers en onderzoekers op dit terrein.

De Directeur-Generaal van de Statistiek,

TNO, Director of Innovation:
Work an Employment

Drs. G. van der Veen

Prof. dr. ir. P. Bongers

Den Haag/Heerlen/Hoofddorp, februari 2011

Inhoud

	Voorwoord	3
1.	Arbeidsmarkttransities in Nederland: een overzicht	11
	<i>Ruben van Gaalen (CBS) en Wendy Smits (CBS)</i>	
1.1	Transitionele arbeidsmarkt	12
1.2	Transities van en naar werk	16
1.3	Transities van werk naar werk	24
1.4	Conclusies	28
1.5	Technische toelichting	29
2.	Ervaringen van kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt*	35
	<i>Jules Theeuwes (SEO Economisch Onderzoek/UvA)</i>	
2.1	Transities op de arbeidsmarkt	36
2.2	Arbeidsmarktvaringen	37
3.	Arbeidsmarkttransities van laagopgeleiden*	43
	<i>Jos Sanders (TNO), Ellen van Wijk (TNO/UU), Luc Dorenbosch (TNO/VU), Roland Blonk (TNO/UU)</i>	
3.1	Inleiding	44
3.2	Centrale vraagstelling	46
3.3	Data en methode	46
3.4	Resultaten	49
3.5	Conclusies	57
4.	Kansen van laagopgeleide mannen: structurele en cyclische verdringing in Nederland*	63
	<i>Maurice Gesthuizen (RU) en Maarten H.J. Wolbers (RU)</i>	
4.1	Onderzoeksvragen	64
4.2	Data, kernvariabelen, methode	66
4.3	Onderzoeksresultaten	67
4.4	Samenvatting en conclusies	72
4.5	Technische toelichting	74
5.	Laagbetaald werk, deeltijdwerk en loonmobiliteit*	79
	<i>Wiemer Salverda (AIAS)</i>	
5.1	Inleiding	80
5.2	Achtergrond	81

5.3	Onderzoeksvraag, methode, data	85
5.4	Resultaten	86
5.5	Beschouwing en conclusie	90
5.6	Technische toelichting	91
6.	Tijdelijk werk: zegen of vloek?*	99
	<i>Ronald Dekker (UvT/Reflect) en Irma Mooi-Reçi (VU)</i>	
6.1	Inleiding	100
6.2	Het baanzoekmodel	102
6.3	Meting en schattingsstrategie	104
6.4	Resultaten	105
6.5	Conclusie en discussie	112
6.6	Technische toelichting	113
7.	Mobiliteit van werknemers in krimpende beroepen	117
	<i>Didier Fouarge (ROA), Andries de Grip (ROA), Wendy Smits (CBS) en Robert de Vries (CBS)</i>	
7.1	Inleiding	118
7.2	Werkgelegenheidsontwikkeling	120
7.3	Scholingsparticipatie	122
7.4	Arbeidsmarktmobiliteit	124
7.5	Scholing en mobiliteit	125
7.6	Conclusies	128
7.7	Technische toelichting	129
8.	Effect van bedrijfseconomisch ontslag op de participatiekans en het loon	133
	<i>Ruben van Gaalen (CBS), Didier Fouarge (ROA) en Andries de Grip (ROA)</i>	
8.1	Inleiding	134
8.2	Sociaal Statistisch Bestand	135
8.3	Beschrijvende statistieken	135
8.4	Gevolgen ontslag voor participatie en loon	138
8.5	Conclusie	144
8.6	Technische toelichting	145
9.	Werkzekerheid in de grote gemeenten	149
	<i>Harry Bierings (CBS) en Clemens Siermann (CBS)</i>	
9.1	Inleiding	150
9.2	Algemene resultaten	151
9.3	Specifieke bevolkingsgroepen	153
9.4	Conclusie	156
9.5	Technische toelichting	157

10.	Arbeidsperspectief van langdurig zieke werklozen rondom de crisis	163
	<i>John Michiels (CBS)</i>	
10.1	Inleiding	164
10.2	Onderzoeksvragen	165
10.3	Resultaten	166
10.4	Conclusie	176
10.5	Technische toelichting	177
10.6	Tabellenbijlage	178
11.	Verschillen in loonontwikkeling van allochtone en autochtone academici	185
	<i>Aslan Zorlu (UvA) en Ruben van Gaalen (CBS)</i>	
11.1	Inleiding	186
11.2	Onderzoeksvraag	187
11.3	Hypothesen	187
11.4	Data	189
11.5	Onderzoekspopulatie	190
11.6	Beschrijvende resultaten	192
11.7	Multivariate analyse	196
11.8	Conclusie	201
11.9	Technische toelichting	202
12.	Transities op de van oudere werknemers arbeidsmarkt*	207
	<i>Jan Fekke Ybema (TNO) en Goedele Geuskens (TNO)</i>	
12.1	Inleiding	208
12.2	De onderzoeksgegevens	209
12.3	Transities van werk naar werk	210
12.4	Transities uit arbeid	218
12.5	Conclusies	223
12.6	Technische toelichting	225
	Literatuur	227
	Auteurslijst	239

* De in dit rapport weergegeven opvattingen zijn die van de auteurs en komen niet noodzakelijk overeen met het beleid van het Centraal Bureau voor de Statistiek

Arbeidsmarkt- transities in Nederland: een overzicht

1

Arbeidsmarkttransities in Nederland: een overzicht

Ruben van Gaalen (CBS) en Wendy Smits (CBS)

- 1.1** **Transitionele arbeidsmarkt**
- 1.2** **Transities van en naar werk**
- 1.3** **Transities van werk naar werk**
 - Externe transities
 - Interne beroepenmobiliteit
- 1.4** **Conclusies**
- 1.5** **Technische toelichting**

Als gevolg van de economische crisis is het aantal mensen dat een verandering doormaakt van werk naar werkloosheid of inactiviteit tussen 2008 en 2009 sterk toegenomen, terwijl het aantal mensen dat vanuit werkloosheid of inactiviteit weer aan het werk kwam juist is gedaald ten opzichte van een jaar eerder. Ook was er tussen 2008 en 2009 een daling van het aantal mensen dat van baan veranderde. Verder blijkt dat ouderen relatief weinig arbeidsmarkttransities door maken. Ze wisselen minder vaak van baan en worden minder vaak werkloos dan jongeren. Als ze wel werkloos worden, hebben ze echter minder kans om weer aan het werk te gaan dan jongeren. Laagopgeleiden lopen een groter risico om werkloos te worden na baanverlies dan hoogopgeleiden en hebben, eenmaal werkloos, ook minder kans om weer aan de slag te gaan.

1.1 Transitionele arbeidsmarkt

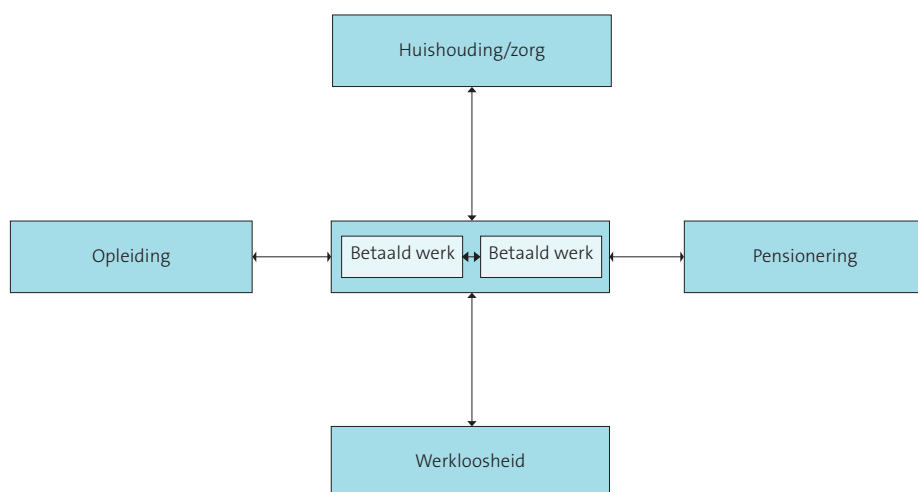
Mensen maken gedurende hun arbeidsloopbaan meerdere transitieën door. Sommige transitieën zijn verbonden aan een bepaalde levensfase, zoals de overgang van onderwijs naar werk of de overgang van werk naar pensionering. Andere transitieën hangen samen met de conjuncturele situatie. Tijdens een laagconjunctuur lopen mensen het risico hun baan te verliezen en werkloos te worden, terwijl er tijdens een hoogconjunctuur juist meer mogelijkheden zijn om in te stromen of van baan te veranderen.

Tussen de eerste betaalde baan en pensionering verlopen arbeidsloopbanen tegenwoordig minder via geïjkte patronen dan voorheen (Schmidt, 1995). Afgezien van conjunctureel bepaalde loopbaandynamiek maken mensen nu meer transitieën door: van zorg naar arbeid, van parttime naar fulltime werk, van werk naar werkloosheid, van de ene baan naar de andere baan, van scholing naar werk, etcetera.

Deze toegenomen dynamiek in de arbeidsloopbaan is terug te voeren op maatschappelijke, demografische, economische en technologische ontwikkelingen (Liefbroer en Dykstra, 2000). Ten eerste is de arbeidsparticipatie van vrouwen sterk toegenomen (Beckers, Hermans en Portegijs, 2008). Een gevolg is dat steeds meer mensen – vooral vrouwen en in mindere mate mannen – op enig moment gedurende hun loopbaan arbeid en zorg combineren (Bovenberg, 2007). Deze ontwikkeling is onder andere terug te zien in de sterke opkomst van deeltijdwerk. Ten tweede zijn door de toegenomen globalisering en daarmee gepaard gaande concurrentie de arbeidsrelaties flexibeler geworden. De laatste jaren neemt het aantal uitzendkrachten, het aantal werknemers met een tijdelijk contract en het aantal zelfstandigen zonder personeel toe (Bouhuijs en Siermann, 2008, Kösters, 2009). Ten slotte zijn door technologische veranderingen kennis en vaardigheden steeds minder lang bruikbaar. Dit betekent dat mensen gedurende hun gehele arbeidsloopbaan moeten blijven investeren in scholing om hun inzetbaarheid op peil te houden.

Deze ontwikkelingen zijn samengevat in de transitionele arbeidsmarktbenadering (Muffels, Ester, Schippers, 2006; Schmidt, 2002). Deze benadering sluit aan bij de stroommodellen die economen in de jaren zeventig en tachtig gebruikten (Theeuwes en Lindeboom, 1990; Schippers, 2003). Er worden in deze benadering vijf posities onderscheiden: huishouding/zorg, scholing, werkloosheid, pensionering en betaalde arbeid (WRR, 2007). Mensen kunnen van de ene positie naar de andere positie overstappen maar ook posities (gaan) combineren. Binnen de positie betaald werk kunnen ook transitie's voorkomen. Het kan dan gaan om externe transitie's (verandering van werkgever, van werknemer naar zelfstandige) en interne transitie's (andere functie bij dezelfde werkgever). Figuur 1.1.1 geeft een schematische voorstelling van de transitionele arbeidsmarkt.

1.1.1 Schematische voorstelling van de transitionele arbeidsmarkt

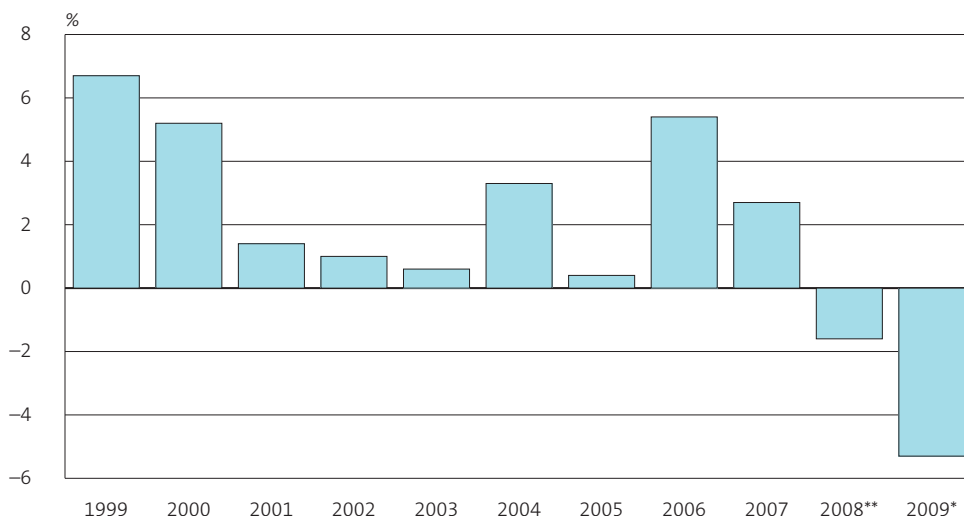


Meer dynamiek in de arbeidsloopbaan brengt kansen en risico's met zich mee. Aan de ene kant zijn er voor werknemers meer mogelijkheden om de arbeidsloopbaan in overeenstemming te brengen met de wisselende wensen vanuit de privésituatie. Aan de andere kant lopen werknemers die hun baan hebben verloren of vanwege de privésituatie tijdelijk hun loopbaan hebben onderbroken het risico om langdurig werkloos te worden of door scholingsveroudering uiteindelijk in minder aantrekkelijke banen terecht komen (Smits et al, 2010).

De transitionele arbeidsmarktbenadering biedt een goede kapstok voor de beschrijving en verklaring van de verschillende stromen op de arbeidsmarkt en tussen de arbeidsmarkt en andere leefdomeinen. Informatie over deze stromen is van groot belang voor de ontwikkeling van sociaal beleid dat gericht is op een verdere flexibilisering van de arbeidsmarkt en een hogere arbeidsparticipatie. Te denken valt aan maatregelen die anticiperen op de inkomensonzekerheid die kan voortvloeien uit arbeidsmarkttransities, maar ook aan regelingen die mensen in staat stellen om zich voor te bereiden op transitierisico's. Bijvoorbeeld door investeringen in *employability*, dat wil zeggen het vermogen om werk te krijgen en te behouden. Dat is in het bijzonder van belang voor kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt, zoals ouderen, niet-westerse allochtonen en mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt (WRR, 2007)

Zoals gezegd hangen de arbeidsmarkttransities die mensen doormaken voor een deel samen met de conjuncturele situatie, maar ook met de specifieke fase in de levensloop waarin iemand zich bevindt. Daarom schetsen we eerst een beeld van de conjuncturele situatie en de leeftijdsopbouw van de beroepsbevolking in de periode 1999–2009. Vervolgens gaan we in op transities tussen betaald werk en andere posities: werkloosheid, inactiviteit, opleiding/scholing en pensionering. Tenslotte bekijken we de transities binnen de positie betaald werk. Daarbij gaan we in op de externe transities (verandering van werkgever, van werknemer naar zelfstandige en vice versa) en de interne transities (verandering van functie bij de eigen werkgever).

1.1.2 Ontwikkeling bruto nationaal inkomen

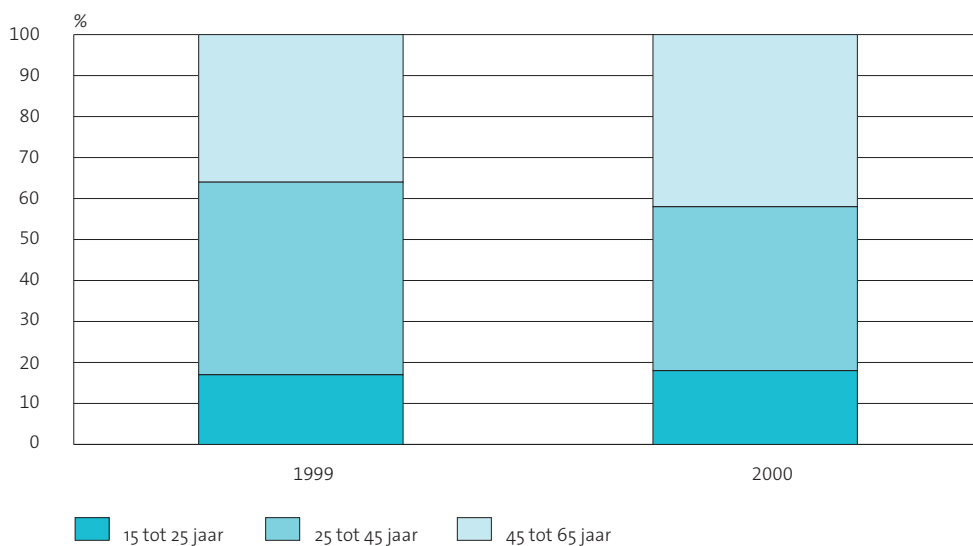


Bron: CBS (Nationale rekeningen, 2009).

Figuur 1.1.2 laat zien dat in de perioden 2001–2003 en in 2005 sprake was van een laagconjunctuur. Vanaf 2006 herstelde de economie zich waarna eind 2008 de financiële crisis opnieuw tot een periode van laagconjunctuur leidde.

Het is eveneens van belang om op te merken dat het aandeel personen van 25 tot 45 jaar, de fase waarin mensen het meest mobiel zijn op de arbeidsmarkt, sterk is afgenomen, van 47 procent (1999) naar 40 procent van de potentiële beroepsbevolking (2009). Het aandeel personen tussen 45 en 65 jaar is in dezelfde periode juist sterk toegenomen, van 36 procent naar 42 procent (figuur 1.1.3).

1.1.3 Opbouw potentiële Nederlandse beroepsbevolking naar leeftijd, 1999 en 2009



Bron: CBS.

1.2 Transitie van en naar werk

Van werkloosheid of inactiviteit naar betaald werk

Het aantal personen dat een transitie doormaakt van werkloosheid of inactiviteit¹⁾ naar betaald werk van minimaal 12 uur per week is het laatste jaar flink gedaald (figuur 1.2.5). In 2009 gingen 490 duizend mensen aan het werk, in 2008 waren dit er nog 582 duizend. Dat komt neer op een daling van 16 procent. Ruim driekwart van deze groep was voorheen niet actief op de arbeidsmarkt. Het gaat dan voornamelijk om recent afgestudeerden en schoolverlaters die de arbeidsmarkt betreden. Een kwart was een jaar eerder werkloos.

De kans om een transitie door te maken van werkloosheid of inactiviteit naar betaald werk neemt af met de leeftijd (zie tabel 1.2.1). In 2009 maakte ruim 23 procent van de niet-werkende jongeren onder de 25 jaar een dergelijke transitie door, tegenover 4,8 procent van de niet-werkenden van 45 tot 65 jaar. Verder hebben lager opgeleiden een beduidend lagere kans om (weer) aan het werk te komen dan mensen met een middelbare of hogere opleiding.

1.2.1 Transitie naar betaald werk van minimaal 12 uur per week (15 tot 65 jaar)¹⁾, 2008–2009

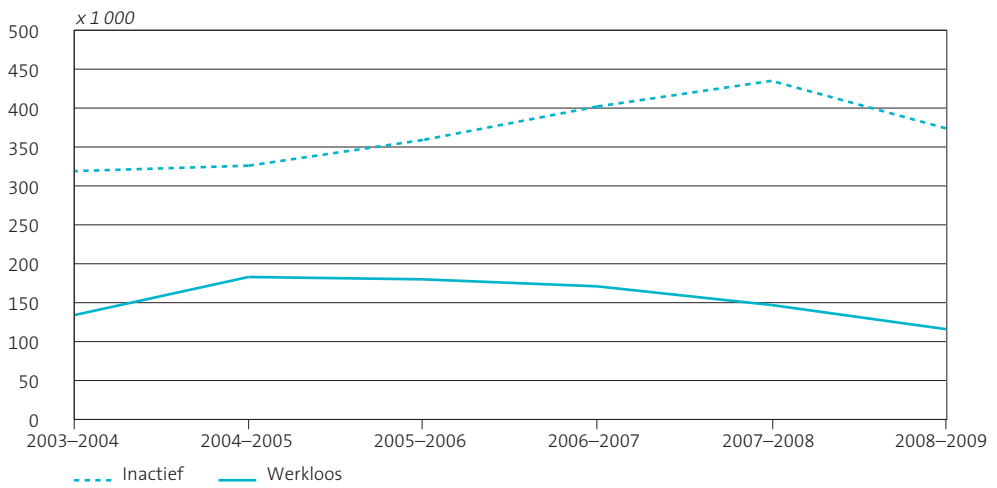
	%
Totaal	14,0
Geslacht	
man	16,3
vrouw	12,8
Leeftijd	
15 tot 25 jaar	23,2
25 tot 45 jaar	21,0
45 tot 65 jaar	4,8
Opleidingsniveau	
laag	11,8
middelbaar	15,7
hoog	18,2

Bron: CBS(EBB).

¹⁾ Als percentage van alle werklozen en inactieven in de betreffende categorie.

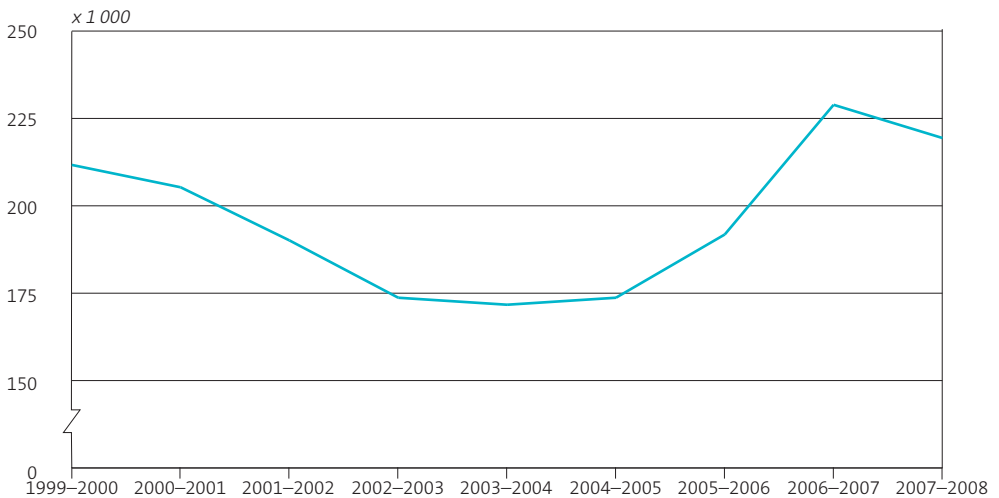
¹⁾ Inactief zijn mensen zonder betaald werk van minimaal 12 uur per week die niet op zoek zijn naar werk van minimaal 12 uur en/of hiervoor niet op korte termijn beschikbaar zijn.

1.2.2 Transitie van werkloosheid of inactiviteit naar betaald werk van minimaal 12 uur per week (15 tot 65 jaar)



Bron: CBS (EBB).

1.2.3 Instroom in betaald werk in loondienst vanuit onderwijs (zwaartepunttypering), september



Bron: SSB.

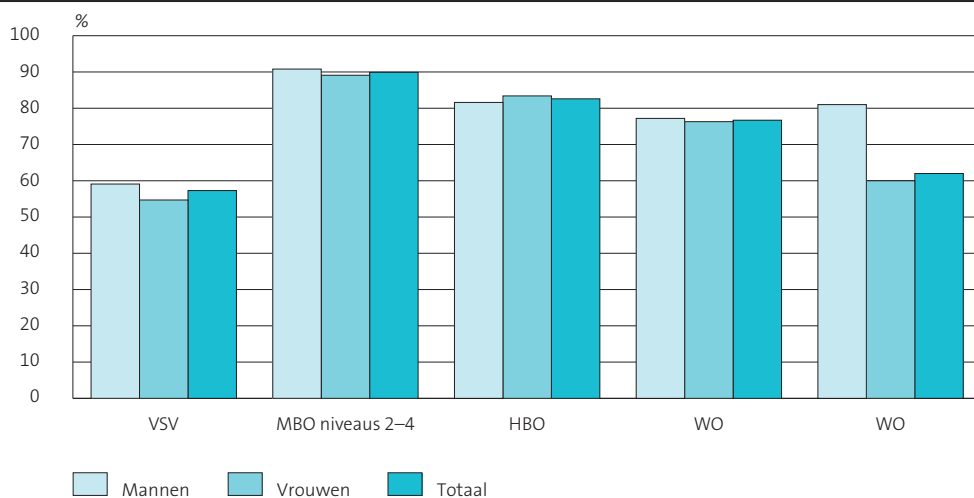
Van onderwijs naar arbeidsmarkt

Zoals gezegd betreft een deel van de instroom in betaald werk jongeren die het onderwijs hebben verlaten. Figuur 1.2.3 geeft de ontwikkeling van het aantal scholieren en studenten dat een jaar na het verlaten van de school aan de slag is gegaan als werknemer. De figuur laat zien dat de overgang van onderwijs naar de arbeidsmarkt conjunctuurgevoelig is: schoolverlaters vinden moeilijker betaald werk in loondienst vanaf 2001, terwijl de baankans juist flink stijgt vanaf 2006.

De groep onderwijsverlaters die de arbeidsmarkt betreedt is zeer divers en omvat zowel scholieren en studenten die een opleiding met een diploma hebben afgerond als scholieren en studenten die de opleiding hebben afgebroken. Leerlingen die het onderwijs hebben verlaten zonder een startkwalificatie worden voortijdig schoolverlaters (vsv'ers) genoemd. Iemand heeft een startkwalificatie met een havo- of vwo-diploma of een diploma op minimaal mbo-niveau 2 (basisberoepsopleiding). Voortijdig schoolverlaters hebben een kleinere kans op betaald werk dan schoolverlaters met een startkwalificatie (figuur 1.2.4).

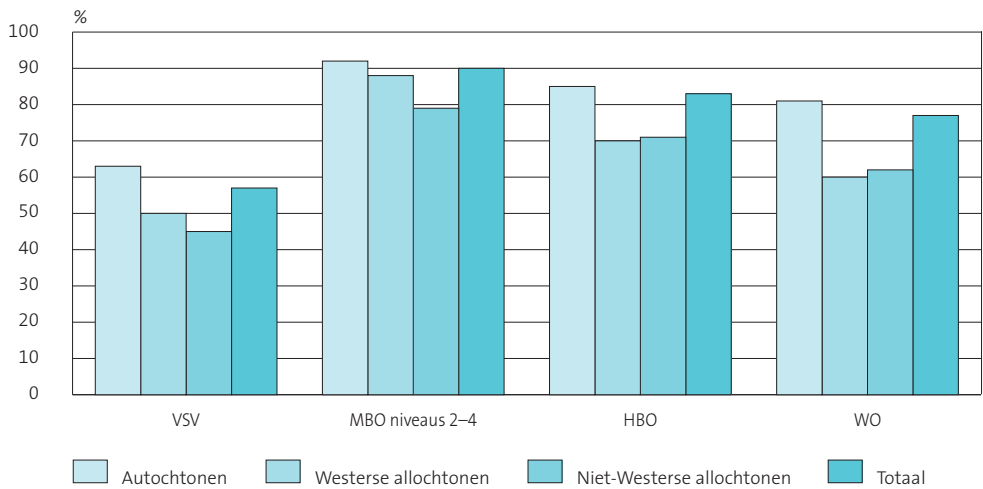
Gedurende het schooljaar 2006/'07 verlieten 52 duizend leerlingen jonger dan 23 jaar voortijdig het onderwijs. Hiervan had in september 2007 57 procent betaald werk. Van de vsv'ers hadden vrouwen wat minder vaak betaald werk dan mannen. Daar staat tegenover dat veel minder vrouwen voortijdig van school gaan. Mbo-ge диплоmeerden hebben de hoogste kans op betaald werk vlak na afstuderen. Bijna negen op de tien gediplomeerde

1.2.4 Voortijdig en gediplomeerde schoolverlaters uit 2006/'07 met betaald werk naar opleidingsniveau en geslacht, arbeidsmarktpositie, september 2007



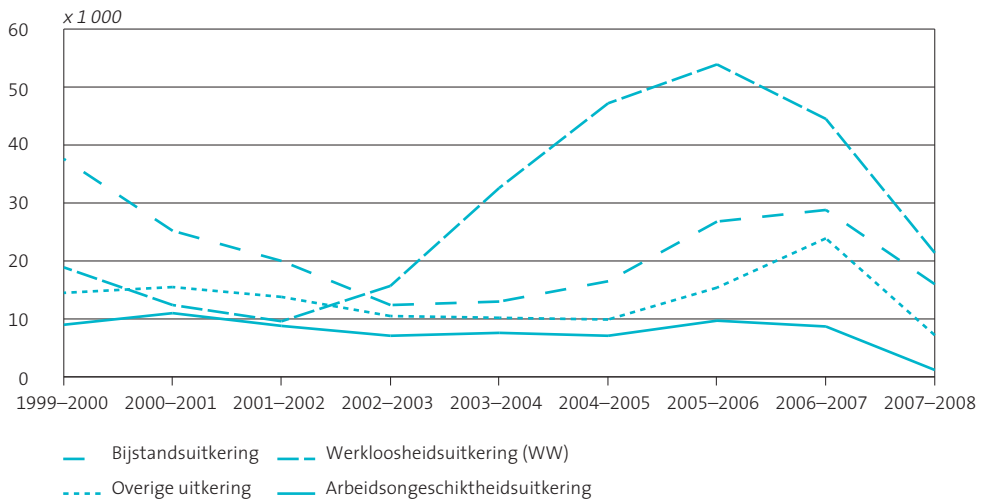
Bron: CBS.

1.2.5 Voortijdig en gediplomeerde schoolverlaters uit 2006/'07 met betaald werk naar opleidingsniveau en herkomst, arbeidsmarktpositie, september 2007



Bron: CBS.

1.2.6 Instroom in betaald werk in loondienst vanuit diverse uitkeringen (zwaartepunttypering), september



Bron: SSB.

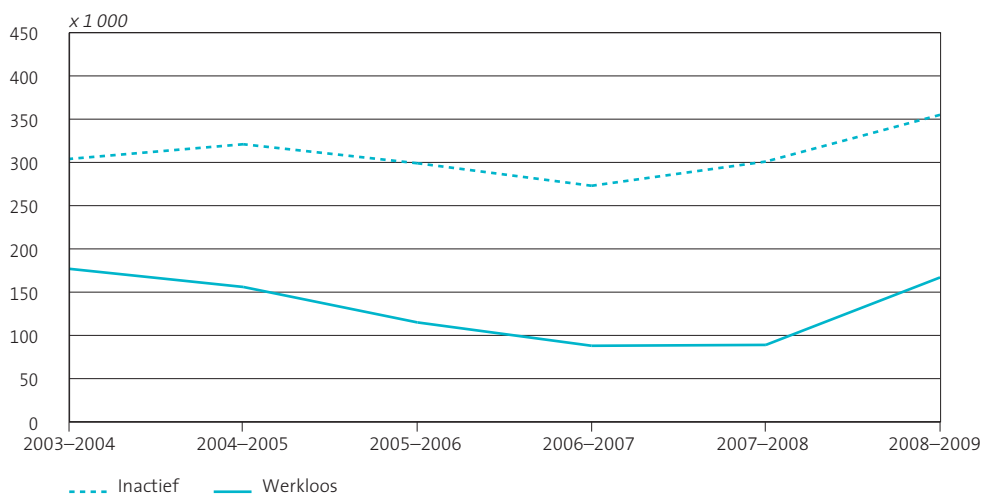
mbo'ers hebben dan betaald werk, mannen wederom wat vaker dan vrouwen. Van de recent afgestudeerde hbo'ers en wo'ers heeft respectievelijk 83 procent en 77 procent na een jaar betaald werk. Een van de redenen hiervoor is dat hoger opgeleiden langer moeten zoeken naar een baan (zie het hoofdstuk 4 van Gesthuizen en Wolbers in dit boek).

Westerse en niet-westerse allochtone schoolverlaters doen het minder goed op de arbeidsmarkt dan autochtone schoolverlaters (figuur 1.2.5). Dat geldt niet alleen voor allochtonen die voortijdig de school verlaten, wellicht door een taalachterstand, maar ook voor allochtonen met een mbo-, hbo- of wo-diploma. Met name van allochtonen die een opleiding in het hoger onderwijs hebben afgerond zou je mogen verwachten dat taalachterstand dan geen grote rol meer speelt. Des te opvallender is daarom hun relatief slechte arbeidsmarktpositie in vergelijking met autochtonen. Onder mbo-afgestudeerden is het verschil tussen autochtonen en niet-westerse allochtonen het kleinst.

Van uitkering naar werknemer

Figuur 1.2.6 laat zien hoeveel mensen in de periode 1999–2008 vanuit een uitkerings situatie (weer) aan de slag zijn gegaan als werknemer. Het aantal mensen dat na een werkloosheidsuitkering (WW) weer aan het werk gaat is tussen 2002 en 2006 sterk gestegen, vanaf 2006 is sprake van een daling. Hier spelen twee effecten. Tijdens een laagconjunctuur is het voor mensen met een WW-uitkering moeilijker om aan het werk te komen. Tegelijkertijd neemt het aantal mensen met een WW-uitkering toe. Veel van deze nieuwe

1.2.7 Transitie vanuit betaald werk van minimaal 12 uur per week naar werkloosheid of inactiviteit (15 tot 65 jaar)



Bron: CBS (EBB).

WW'ers vinden vrij snel weer werk, waardoor de totale uitstroom uit de WW ook tijdens een laagconjunctuur nog kan toenemen. In de economisch gunstige jaren 2006–2008 is de nieuwe aanwas in de WW beperkt en daarom neemt ook het aantal mensen dat vanuit de WW uitstroomt naar betaald werk af.

Van betaald werk naar werkloosheid en inactiviteit

In figuur 1.2.7 is te zien dat er in 2009 522 duizend personen zonder betaald werk waren die een jaar eerder nog wel werk hadden (6,9 procent van alle werkzame personen in 2008). Het merendeel van deze groep is in 2009 niet meer actief op de arbeidsmarkt (355 duizend personen), de anderen (176 duizend personen) zijn werkloos. Het aantal mensen dat een transitie doormaakt van betaald werk naar werkloosheid of inactiviteit stijgt al sinds 2006. Deze stijging lijkt verband te houden met de toegenomen flexibilisering en de daarmee gepaard gaande afname van de baanzekerheid. De sterkste stijging deed zich voor in 2009 en is het gevolg van de economische crisis.

1.2.8 Transities uit betaald werk van minimaal 12 uur (15 tot 65 jaar)¹⁾, 2008–2009

	%
Totaal	7,0
Geslacht	
man	6,1
vrouw	8,1
Leeftijd	
15 tot 25 jaar	19,5
25 tot 45 jaar	4,6
45 tot 65 jaar	6,4
Opleidingsniveau	
laag	10,9
middelbaar	6,9
hoog	4,2

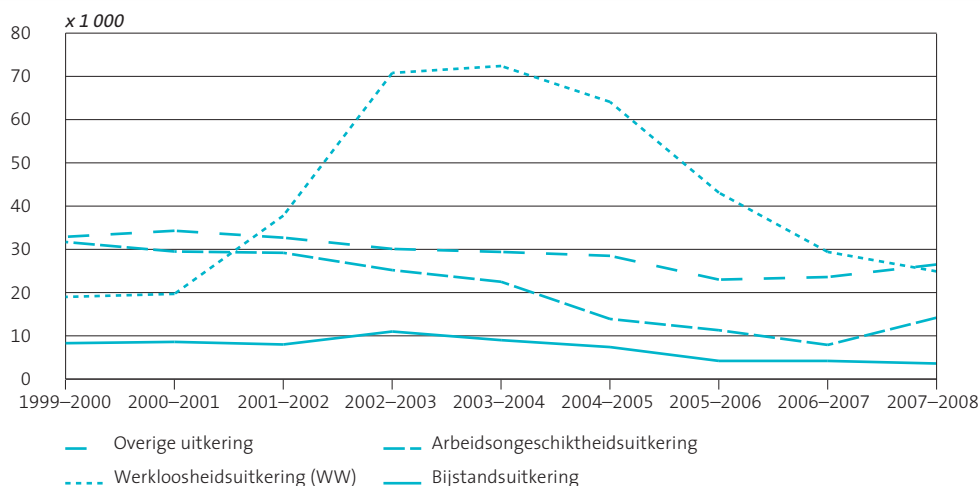
Bron: CBS(EBB).

¹⁾ Als percentage van alle werkenden in de betreffende categorie met een baan van minimaal 12 uur.

De kans op een transitie van betaald werk naar werkloosheid of inactiviteit hangt sterk samen met leeftijd (tabel 1.2.8). Werknemers onder de 25 jaar en werknemers boven de 45 jaar maken vaker een transitie door van betaald werk naar werkloosheid of inactiviteit dan de middengroep (25 tot 45 jaar). Bij jongeren heeft dit deels te maken met een opleiding die zij (gaan) volgen, bij ouderen met de uitstroom naar pensioen. Verder valt op dat

vooral lager opgeleiden relatief vaak een transitie naar werkloosheid of inactiviteit door-
 maken. Overigens zal de groep laagopgeleide uitstromers voor een belangrijk deel over-
 lappen met jonge uitstromers, omdat het veelal om jongeren gaat die hun opleiding nog
 niet hebben afgerond en werkzaam zijn in tijdelijke banen.

1.2.9 Uitstroom uit betaald werk in loondienst naar diverse uitkeringen (zwaartepunttypering), september



Bron: SSB.

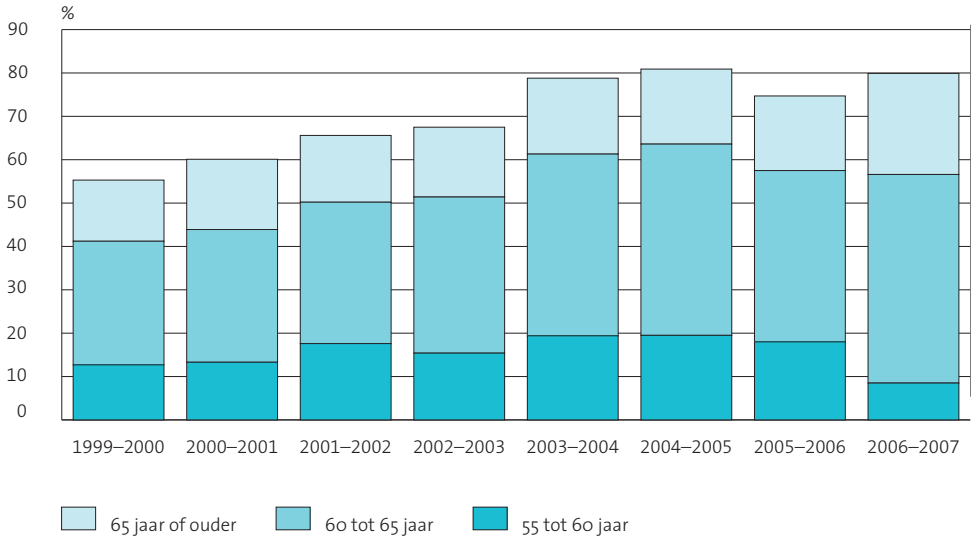
Van werknemer naar uitkering

Figuur 1.2.9 geeft het aantal werknemers dat jaarlijks uitstroomt vanuit betaald werk naar een uitkeringssituatie. Deze uitstroom hangt voor werkloosheid- en bijstandsuitkeringen sterk samen met de conjunctuur. In de laagconjunctuur van de jaren 2001-2003 kwamen meer werknemers in een WW- of bijstandsuitkering terecht. Tussen 2004 en 2006 trok de economie weer aan en daalde het aantal werknemers dat in de WW- of bijstand terecht kwam weer. Het aantal werknemers dat uitstroomt naar arbeidsongeschiktheid is tussen 1999 en 2007 sterk gedaald. Vanaf 2007 is er echter weer een lichte stijging zichtbaar.

Van werk naar pensioenering

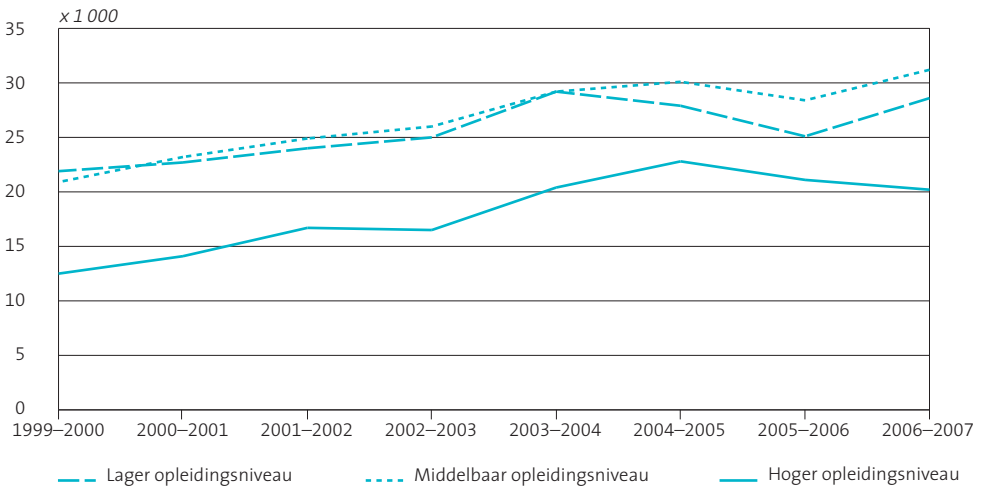
Uit figuur 1.2.10 blijkt dat het aantal werkenden dat jaarlijks met (vroeg)pensioen gaat gestegen is van 55 duizend in 2000 tot 81 duizend in 2004. Daarna blijft het jaarlijks aantal pensioengangers min of meer gelijk. Bij werknemers was de gemiddelde pensioenleeftijd in de jaren 2000-2006 steeds 61 jaar. In 2007 steeg de gemiddelde pensioenleeftijd naar 62 jaar, vooral door invoering van wetwijzigingen en regels die erop gericht waren

1.2.10 Aantal werkenden ouder dan 55 jaar dat met pensioen is gegaan naar leeftijd, september



Bron: CBS.

1.2.11 Aantal werkenden ouder dan 55 jaar dat met pensioen is gegaan naar opleidingsniveau, september



Bron: CBS.

het aantal vervoegd-pensioenregelingen te beperken. Daardoor is het aantal werknemers dat vóór het 60ste jaar met pensioen ging, sterk afgenomen.

Uit figuur 1.2.11 blijkt dat het aantal hoogopgeleiden dat met pensioen gaat vanaf 2004 is gedaald. Het aantal hoger opgeleiden ouder dan 55 jaar in de werkzame beroepsbevolking is in deze periode juist toegenomen.

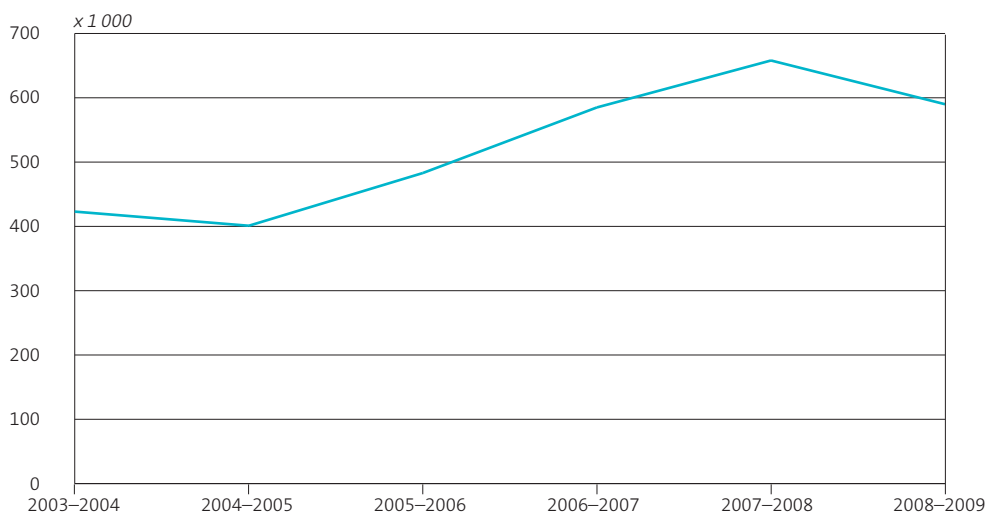
1.3 Transities van werk naar werk

Externe transities

Verandering van werkgever

Het aantal werknemers dat jaarlijks van baan verandert hangt sterk samen met de stand van de conjunctuur (figuur 1.3.1). Tijdens een hoogconjunctuur veranderen meer mensen van werkgever dan tijdens een laagconjunctuur. In de jaren van conjuncturele opgang steeg het aantal werknemers dat van werkgever wisselde fors, van 401 duizend personen in 2005 tot maar liefst 658 duizend in 2008. Eind 2008 verslechterde de economie en wisselden minder werknemers van werkgever. Tussen 2008 en 2009 zijn 590 duizend werk-

1.3.1 Werknemers met een baan van minimaal 12 uur per week die van werkgever zijn gewisseld



Bron: CBS (EBB).

nemers van baan gewisseld, 10 procent van alle werknemers die zowel in 2008 als in 2009 betaald werk in loondienst hadden.

De baan-baanmobiliteit is niet voor alle werkenden even hoog en neemt duidelijk af met de leeftijd. Van de werknemers van 45 tot 65 jaar wisselde tussen 2008 en 2009 slechts 4,4 procent van baan (tabel 1.3.2). Onder vrouwen lag de baan-baanmobiliteit dat jaar wat hoger dan onder mannen. De belangrijkste reden hiervoor is dat de baan-baanmobiliteit van vrouwen veel minder heeft geleden onder de economische crisis dan van mannen (Smits en de Vries, 2009). In 2008 waren mannen juist mobieler.

1.3.2 Verandering van werkgever tussen 2008 en 2009 ¹⁾

	%
Totaal	10,0
Geslacht	
man	9,8
vrouw	10,4
Leeftijd	
15 tot 25 jaar	24,2
25 tot 45 jaar	11,1
45 tot 65 jaar	4,4
Opleidingsniveau	
laag	10,7
middelbaar	9,8
hoog	9,8

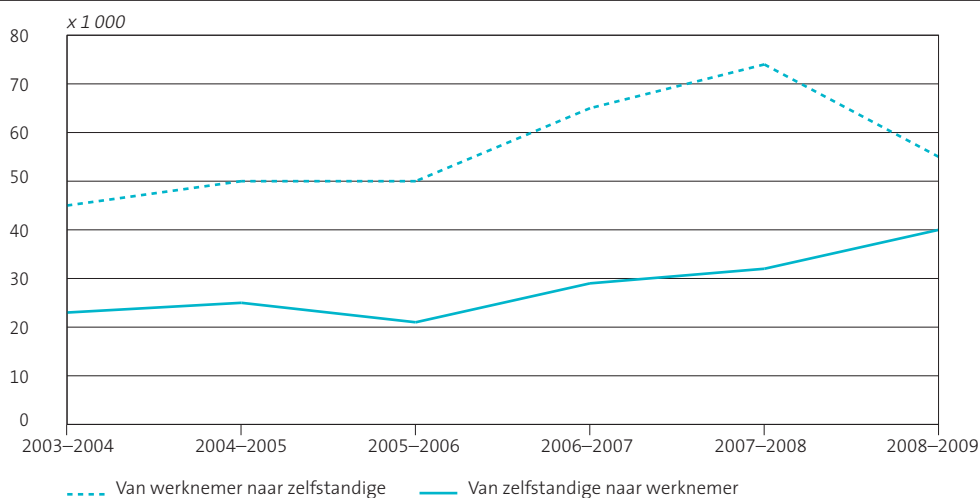
Bron: CBS(EBB).

¹⁾ Als percentage van alle werknemers in de betreffende categorie die zowel in 2008 als 2009 tot de werkzame beroepsbevolking behoorden.

Het aantal werknemers dat voor zich zelf gaat beginnen, is de laatste jaren flink toegenomen, van 45 duizend in 2004 tot 74 duizend in 2008 (figuur 1.3.3). De economische crisis maakte in 2009 een eind aan deze trend. In dat jaar zijn er slechts 55 duizend werknemers als zelfstandige aan de slag gegaan, 0,9 procent van alle werknemers. Het zijn vooral jonge werknemers die de stap wagen. Van de werknemers ouder dan 45 jaar wordt slechts 0,6 procent zelfstandige.

Het aantal zelfstandigen dat (weer terug) in loondienst gaat werken is gering. In 2009 waren dat er 40 duizend, 4 procent van alle zelfstandigen. In 2006 was dit nog 2,5 procent. De kans om weer in loondienst te gaan werken, neemt sterk af met de leeftijd. (tabel 1.3.4).

1.3.3 Van zelfstandige naar werknemer en van werknemer naar zelfstandige (werkenden met een baan van minimaal 12 uur per week)



Bron: CBS (EBB).

1.3.4 Transitie tussen betaald werk in loondienst en betaald werk als zelfstandige ¹⁾ tussen 2008 en 2009

	Van werknemer naar zelfstandige	Van zelfstandige naar werknemer
	%	
Totaal	0,9	4,0
Geslacht		
man	1,1	3,6
vrouw	0,8	4,9
Leeftijd		
12 tot 25 jaar	1,3	17,6
25 tot 45 jaar	1,1	5,0
45 tot 65 jaar	0,6	2,3
Opleidingsniveau		
laag	0,8	2,0
middelbaar	0,8	4,0
hoog	1,3	5,0

Bron: CBS(EBB).

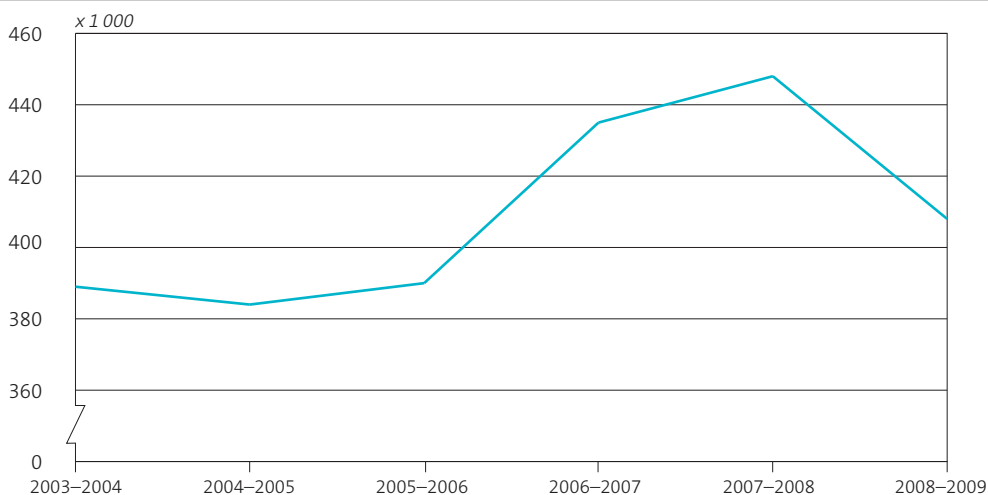
¹⁾ Als percentage van alle werknemers dan wel zelfstandigen in de betreffende categorie die zowel in 2008 als 2009 tot de werkzame beroepsbevolking behoorden.

Interne beroepenmobilititeit

Als mensen bij de eigen werkgever van functie wisselen is er sprake van een interne transitie. Er zijn verschillende interne transities mogelijk. Mensen kunnen een soortgelijke functie bij een andere afdeling gaan vervullen, zij kunnen doorstromen naar een hogere of lagere functie, maar zij kunnen ook een andere functie krijgen op het zelfde niveau. In deze laatste drie gevallen is er meestal sprake van een beroepswisseling, in het eerste geval niet. In deze paragraaf beperken we ons tot interne transities waarbij ook daadwerkelijk sprake is van een beroepswisseling. Het gaat dan om interne beroepenmobilititeit.

tabel 1.3.4 laat zien dat het aantal personen dat bij de eigen werkgever in een ander beroep is gaan werken tussen 2004 en 2006 min of meer constant was. In 2007 en 2008 nam de interne beroepenmobilititeit sterk toe, waarna deze in 2009 weer daalde.

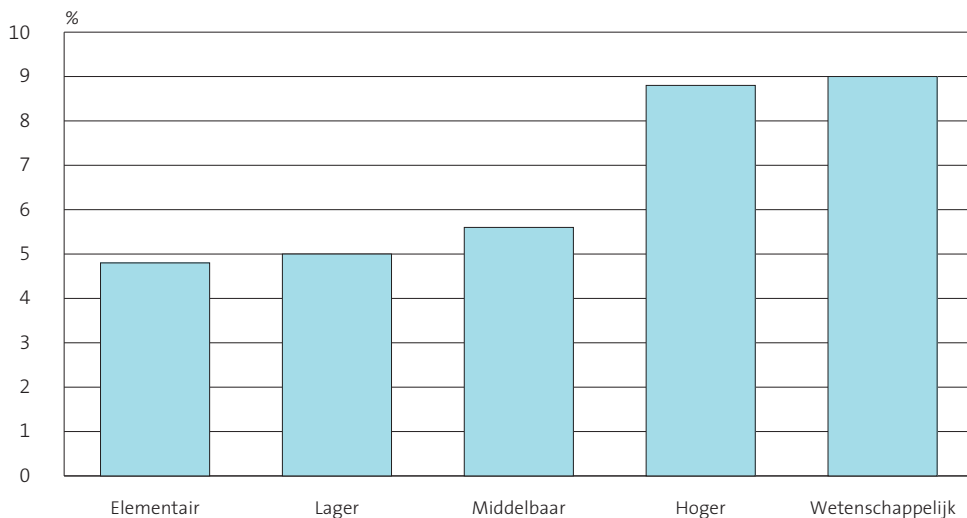
1.3.5 Werknemers met een baan van minimaal 12 uur per week die bij de eigen werkgever van beroep zijn gewisseld



Bron: CBS (EBB).

Ondanks de economische crisis ligt de interne beroepenmobilititeit in 2009 nog steeds op een hoger niveau dan in 2006. In 2009 wisselden 408 duizend werkenden van beroep bij de eigen werkgever, in 2006 waren dit er 390 duizend. De interne beroepenmobilititeit is aanzienlijk hoger voor personen die werkzaam zijn in een hoger of wetenschappelijk beroep (respectievelijk 8,8 procent en 9 procent) dan voor mensen die werkzaam zijn in een elementair (4,8 procent), lager (5,0) of middelbaar beroep (5,6 procent, figuur 1.3.6).

1.3.6 Interne beroepsmobiliteit naar niveau van beroep voor mobiliteit, 2008–2009



Bron: CBS(EBB).

1.4 Conclusies

In dit hoofdstuk hebben we een overzicht gegeven van de transities die werknemer en zelfstandigen maken tussen arbeid en andere posities zoals werkloosheid, inactiviteit en pensionering. Transities van werk naar werk hangen samen met de conjunctuur. Het aantal mensen dat van baan verandert neemt toe als de economie aantrekt en neemt af tijdens een laagconjunctuur. Wel lijkt er de laatste jaren sprake van een structurele toename van het aantal mensen dat van baan verandert. De baan-baanmobiliteit was in 2009, ondank een daling ten opzichte van het voorafgaande jaar, nauwelijks lager dan in de hoogconjunctuur van 2007. Ook het aantal werknemers dat voor zich zelf gaat beginnen is de laatste jaren structureel toegenomen. De economische crisis heeft deze trend in 2009 een halt toegeroepen. De interne mobiliteit van werknemers hangt minder sterk samen met de conjunctuur dan externe mobiliteit.

De transities van werk naar werkloosheid hangen ook sterk samen met de conjunctuur. Het aantal werkenden dat een transitie doormaakt van werk naar pensionering is als gevolg van de vergrijzing structureel toegenomen, met een lichte terugval in 2006 als gevolg van de veranderende wetgeving over prepensionering.

1.5 Technische toelichting

Positie op de arbeidsmarkt

Er zijn verschillende manieren mogelijk om de positie op de arbeidsmarkt te beschrijven, Er kan worden uitgegaan van de inkomsten uit arbeid. Een andere manier is om te kijken naar de tijdsbesteding en de preferenties met betrekking tot betaald werk. De keuze voor één van beide methoden is in grote mate afhankelijkheid van het doel van de statistiek.

Als we iets willen zeggen over het relatieve belang van arbeid of de volledige stromen van en naar andere bronnen van inkomsten ligt het voor de hand om uit te gaan van de eerste methode. Als we iets willen zeggen over arbeid als sociaal verschijnsel, dan ligt de tweede methode het meest voor de hand. In dit hoofdstuk passen we beide methoden toe. Als we kijken naar transities tussen betaald werk en een uitkeringssituatie passen we de eerste methode toe. Er wordt dan gebruik gemaakt van een zwaartepunttypering om iets te kunnen zeggen over de sociaaleconomische positie die mensen innemen. In het Sociaal Statistisch Bestand (SSB) is in principe van alle in Nederland wonende mensen de inkomstenbron bekend voor de periode 1999–2008. Op basis van een vergelijking van de maandinkomsten wordt een zwaartepunt toegekend. Het hoogste bedrag is daarbij bepalend. Voor een werknemer is dat de optelsom van de maandinkomsten uit een baan als werknemer, overige arbeid en arbeid in het buitenland. Voor een zelfstandige zijn dat maandinkomsten uit een baan als zelfstandige. Voor iemand met een arbeidsongeschiktheidsuitkering (WAO): maandinkomsten uit een arbeidsongeschiktheidsuitkering, Voor iemand met een werkloosheidsuitkering (WW): maandinkomsten uit een WW-uitkering. Voor iemand met een bijstandsuitkering (ABW): maandinkomsten uit een bijstandsuitkering. Overige uitkeringen: optelsom van de maandinkomsten uit een overige uitkering (IOAW, IOAZ, Wachtgeld en Ziektewet) en een uitkering uit het buitenland. Voor mensen met een pensioen: maandinkomsten uit een pensioenuitkering. Voor scholieren en studenten: maandinkomsten uit een beurs. Geen inkomsten: zonder inkomstenbron uit werk, uitkering, pensioen of studiebeurs. Bij gelijke maandinkomsten geldt de bovengenoemde hiërarchie van posities. Werknemer gaat bijvoorbeeld voor zelfstandige en voor een uitkering. Als we kijken naar de transities tussen betaald werk, werkloosheid en inactiviteit gaan we uit van de tweede methode en hanteren we de CBS-definitie van de beroepsbevolking. Personen met betaald werk van 12 uur of meer worden gerekend tot de werkzame beroepsbevolking. De reden hiervoor is dat mensen met een baan van minder dan 12 uur zich meestal niet in de eerste plaats als werkende beschouwen (Bierings, Imbens, en Van Bochove, 1991). Personen zonder werk, of met werk voor minder dan 12 uur per week, die actief op zoek zijn naar betaald werk voor 12 uur of meer per week en die daarvoor direct beschikbaar zijn worden gerekend tot de werkloze beroepsbevolking. Inactieven, personen zonder betaald werk van minimaal 12 uur per week die niet beschikbaar zijn of niet naar werk zoeken, worden niet tot de beroepsbevolking gerekend.

Beide methoden geven over het algemeen eenzelfde trend, maar zijn niet vergelijkbaar. Op basis van de tweede methode worden personen met een baan van minder dan 12 uur die niet beschikbaar zijn voor een baan van meer dan 12 uur niet tot de werkzame beroepsbevolking gerekend.

Op basis van de zwaartepunttypering worden personen met een kleine baan tot de werkenden gerekend mits ze het grootste deel van hun inkomsten uit betaald werk halen. Als deze personen hun baan verliezen is er volgens de eerste methode geen sprake van een transitie (ook na baanverlies blijft deze groep tot de niet-beroepsbevolking horen), volgens de tweede methode wel (bijvoorbeeld van een baan in loondienst naar een situatie zonder inkomstenbron).

Data

Het CBS heeft verschillende databronnen die informatie bevatten over de arbeidsmarkttransities die mensen doormaken. De definitieve versie van het Sociaal Statistisch Bestand (SSB) is een stelsel van op individueel niveau koppelbare registers en enquêtes die onderling op elkaar zijn afgestemd (Bakker, 2008). Het bevat demografische gegevens, zoals geslacht, geboortedatum, burgerlijke staat, geboorteland, woonplaats en huishoudensamenstelling, en sociaaleconomische gegevens, zoals de arbeidsmarktpositie en het ontvangen van uitkeringen en lonen.

Op basis van het SSB kunnen transities van en naar betaald werk in kaart worden gebracht en transities tussen werkkringen (baan-baanmobiliteit). De demografische gegevens komen voornamelijk uit de Gemeentelijke Basisadministratie persoonsgegevens. Voor informatie over werknemers wordt gebruik gemaakt van de gegevens uit de Verzekerenadministratie van het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV), de loonbelastinggegevens van de Belastingdienst, de bedrijfsenquête Werkgelegenheid en Lonen (tot en met 2005), en de polisadministratie (vanaf 2006). Van de mensen die een uitkering ontvangen is veel informatie beschikbaar van het UWV, de Belastingdienst en de gemeenten.

De Enquête Beroepsbevolking (EBB) is een roterend panelonderzoek onder een steekproef van ongeveer 65 duizend huishoudens per jaar. Binnen elk huishouden worden personen van 15 jaar en ouder geïnterviewd. Huishoudens worden een jaar lang gevolgd. Na het eerste face-to-face interview volgen nog vier telefonische vervolginterviews. Tussen elk interview zit ongeveer drie maanden. Door het panelkarakter is de EBB bij uitstek geschikt om zowel interne als externe arbeidsmarktmobiliteit in kaart te brengen (Bierings et al., 2009; Kerkhofs, 2008). De EBB bevat uitgebreide informatie over het beroep, de werkkring (bedrijf en bedrijfssector) en opleidingsachtergrond van werkenden.

Beide databronnen zijn in hoger mate complementair. Op basis van het SSB kan alleen worden vastgesteld of iemand betaald werk heeft, maar niet of hij of zij werkloos of inactief is. Hiervoor is namelijk informatie nodig over het baanzoekgedrag en de beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt, informatie die wel in de EBB is opgenomen. Daar staat tegenover dat op basis van het SSB kan worden vastgesteld of iemand zonder betaald werk een

WW- of Bijstandsuitkering heeft. Verder bevat de EBB meer achtergrondkenmerken dan het SSB, zoals de opleidingsachtergrond en het beroep.

De steekproefomvang stelt echter beperkingen aan de mate van detail waarmee informatie in kaart gebracht wordt. De informatie uit het SSB is daarentegen integraal beschikbaar zodat een hoge mate van detail, bijvoorbeeld naar leeftijd of herkomstgroep, mogelijk is.

Ervaringen
van
kwetsbare
groepen op de
arbeidsmarkt

2

Ervaringen van kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt

Jules Theeuwes (SEO Economisch Onderzoek/UvA)

2.1 Transitie op de arbeidsmarkt

2.2 Arbeidsmarktervaringen

Een loopbaan is voor velen een ononderbroken reeks van steeds betere banen en hogere lonen. Maar voor kwetsbare groepen is het vaker een trieste aaneenschakeling van tijdelijke banen met lage lonen en periodes van werkloosheid. De arbeidsmarktervaringen van kwetsbare groepen staan centraal in deze bundel. Hun baankansen zijn laag en hun werkloosheidskansen hoog. De bijdragen in deze bundel beschrijven de ervaringen van lager opgeleiden, langdurig zieken en oudere werknemers en analyseren de gevolgen van langdurige werkloosheid, ontslag en vluchtige banen op toekomstige kansen op de arbeidsmarkt.

2.1 Transitie op de arbeidsmarkt

Kwetsbaarheid is soms een onvermijdelijk gegeven. Voor werknemers met een slechte gezondheid of een handicap en voor mensen die de arbeidsmarkt opstromen zonder kwalificaties zijn ongunstige arbeidsmarktervaringen nauwelijks te vermijden. Maar een kwetsbare positie kan ook het resultaat zijn van arbeidsmarktdynamiek die ongunstig uitpakt. Iemand kan aan het begin van zijn carrière in een onaantrekkelijke baan terecht komen, met een miserabel loon en een korte tijdshorizon, snel werkloos worden, en vervolgens weer in een slechte baan rollen en zo verder in een niet te ontkomen keten van werkloosheid en onaantrekkelijke banen. Slechte ervaringen uit het verleden leiden dan onontkoombaar tot slechte ervaringen nu. Terwijl anderen vanaf het begin in een goede baan terecht komen met doorgroeimogelijkheden en hun huidige aantrekkelijke baan kunnen gebruiken als springplank naar een nog betere baan. Hun loon blijft alsmaar groeien en werkloosheid is hen vreemd.

Natuurlijk heeft de arbeidsmarkt een onderkant en een bovenkant en zijn er goede en slechte banen. De mensheid is ook verdeeld in hoog- en minder getalenteerde mensen en in mensen die bereid zijn veel op te offeren voor een uitdagende baan met een riant leaseauto en mensen die niet meer willen dan een negen-tot-vijf baan en een boterham met tevredenheid. Het probleem is niet dat arbeidsmarktervaringen verschillen. Het probleem is of wat mensen ervaren op de arbeidsmarkt het resultaat is van vrijwillige en weloverwogen keuzes of dat ze zonder inspraak veroordeeld worden tot de slechte kant van de arbeidsmarkt waaruit geen ontsnappen mogelijk is.

Volgens de neoklassieke theorie zijn transitie op de arbeidsmarkt het resultaat van optimale keuzes waarbij een werknemer uiteindelijk altijd terecht komt op de plek waar hij het meest productief en het meest tevreden is. Volgens de duale of gesegmenteerde arbeidsmarkttheorie is de allocatie op de arbeidsmarkt het gevolg van toevalligheden en ongelijke kansen waardoor sommige in beschermde, goudgerande banen terecht komen en anderen onvermijdelijk naar het putje van de arbeidsmarkt worden gezogen.

In de jaren zeventig en tachtig werd binnen de arbeidseconomie de strijd tussen deze beide arbeidsmarktvisies op het scherpst van de snede gevoerd.

In de neoklassieke theorie zijn ook goede en slechte banen. Werknemers zijn echter niet gedoemd om hun hele loopbaan in onaantrekkelijke banen te blijven steken maar kunnen altijd overstappen, door ervaring op te doen of door menselijk kapitaal op te bouwen. Daarenboven stelt de neoklassieke theorie dat onaantrekkelijke kenmerken van een baan gecompenseerd worden door hogere lonen. Voor vies en vuil werk en voor werk met veel verantwoordelijkheid en hoge risico's worden hogere lonen betaald. In de wereld van de duale of gesegmenteerde arbeidsmarkt hebben werknemers geen vrije keuze en ontstaan onvermijdelijk kwetsbare groepen die te allen tijde veroordeeld zijn tot het lagere, onaantrekkelijke segment van de arbeidsmarkt. Er bestaan schotten tussen de banen aan de bovenkant en de onderkant van de arbeidsmarkt zodat er van compensatie van onaantrekkelijk baankenmerken geen sprake is.

De arbeidsmarkt werkt in de praktijk niet zoals de neoklassieke en de duale of de gesegmenteerde arbeidsmarkttheorie in de jaren zeventig en tachtig postuleerden. De echte arbeidsmarkt is complexer dan elk van deze theorieën veronderstelt. Uit de discussies van de jaren zeventig en tachtig is echter het besef overgebleven dat individuele arbeidsmarktervaringen in de loop van de tijd aan elkaar verknoopt zijn en dat een slechte ervaring uit het verleden, zoals ontslag of werkloosheid, langdurig kan doorwerken in de verdere loopbaan. Of dat inderdaad het geval is en hoelang een slechte ervaring doorwerkt, en of het mogelijk is om aan langdurige negatieve gevolgen te ontsnappen en wat de werknemer of het beleid daar kan tegen doen, zijn vragen die alleen beantwoord kunnen worden met dynamische analyses van de arbeidsmarkt zoals in deze bundel worden gepresenteerd.

2.2 Arbeidsmarktervaringen

De bijdragen in deze bundel laten zich met zachte dwang schikken onder twee overkoepelende thema's. Een eerste overkoepelend thema betreft de relatie tussen de arbeidsmarktervaringen in de loop van de loopbaan. Het werken in een *bad job* of het ervaren van werkloosheid werkt op negatieve wijze door op de carrière. De studies die onder deze noemer vallen, brengen die dynamische negatieve gevolgen in kaart. Het tweede overkoepelende thema richt zich specifiek op de arbeidsmarkteffecten van een lage opleiding. Iemand die zonder of met een lage opleiding de arbeidsmarkt opstroomt, is haast onvermijdelijk veroordeeld tot een opeenvolging van onaantrekkelijke ervaringen. Gebrek aan opleiding is een van de grootste risicofactoren voor een onfortuinlijke loopbaan.

Een eerste bijdrage in het overkoepelend thema 'geschakelde pechervaringen' is van Wiemer Salverda. Hij vindt dat personen die in een laagbetaalde baan zitten daar moeilijk

kunnen aan ontsnappen. De kans om in een jaar van een baan met een laag loon naar een baan met een hoog loon over te stappen is minder dan 30 procent. Betreft het daarbij nog een kleine deeltijdbaan dan is de overgangskans nog eens bijna de helft lager. Ronald Dekker en Irma Reci tonen in hun bijdrage dat werknemers op een tijdelijke baan grotere risico's lopen om werkloos te worden dan werknemers met een vast contract. Het is weliswaar makkelijker om een tijdelijke baan te vinden, maar de werkloosheidskans is altijd groter.

Ruben van Gaalen, Didier Fouarge en Andries de Grip bestuderen de negatieve gevolgen van bedrijfseconomisch ontslag op de kans om weer werk te vinden en op loongroei. Een groot deel van werknemers die ontslagen zijn, vindt vrij snel een baan na het ontslag. Drie jaar na het ontslag hebben vier op de vijf mensen weer werk. Maar er blijft ook altijd een kerngroep met langdurige problemen over. Harry Bierings en Clemens Siermann wijzen op de grote concentraties van mensen die langdurig geen werk hebben in de grote steden. Zorgelijk zijn in dit verband niet-westerse allochtonen, eenouder-huishoudens en alleenstaanden. Uit de bijdrage van John Michiels blijkt dat werklozen en inactieven met een langdurige aandoening de helft minder vaak een baan vinden dan gezonde inactieven. Jan Fekke Ybema en Goedele Geuskens laten zien dat oudere werknemers (45-plus) veel minder van baan wisselen dan jongere werknemers en dat het voor hen haast onmogelijk is om na ontslag een andere baan te vinden. Interessant is dat oudere werknemers die vrijwillig van baan wisselen dat vooral doen omdat ze willen ontsnappen aan een baan met voor hen onaantrekkelijke kenmerken.

Deze groep bijdragen illustreert duidelijk de negatieve gevolgen van een ongunstige arbeidsmarktervaring voor het onmiddellijke vervolg van de loopbaan. Dat is bijzonder nuttige informatie. Toekomstig onderzoek zou deze route nog verder in de tijd kunnen doortrekken en meten hoelang iemand last heeft van een ongunstige arbeidsmarktervaring. Heeft bijvoorbeeld iemand die behoorde tot de verloren generatie van de jaren tachtig omdat hij na het afstuderen geen baan kon vinden, daar nu nog last van? En zo ja hoeveel en waarom? En is daar wat aan te doen?

De invloed van opleiding

Een mogelijke 'hoofdverdachte' bij het onderzoek naar de oorzaak voor slechte versus goede arbeidsmarktervaringen is de opleiding of het gebrek er aan. Dat is het onderwerp van het tweede hoofdstuk uit deze bundel. Volgens Jos Sanders, Ellen van Wijk, Luc Dorenbosch, en Roland Blonk concentreren lager opgeleiden zich op functieveranderingen bij hun huidige werkgever. Ze veranderen minder van werkgever, terwijl arbeidsmobiliteit en wisselen van werkgever hun positie op de arbeidsmarkt zou kunnen verstevigen. Maurice Gesthuizen en Maarten Wolbers vinden dat er verdringing is op de arbeidsmarkt van lager opgeleiden door hoger opgeleiden en dat die verdringing niet alleen plaatsvindt in een laagconjunctuur maar ook structureel van aard is. Werknemers in krimpende beroepen volgen volgens Didier Fouarge, Andries de Grip, Wendy Smits en Robert de Vries vaker scholing die door de werkgever wordt betaald en investeren zelf minder in hun eigen

scholing. Scholing die bekostigd wordt door de werkgever verhoogt vooral de interne mobiliteit. Investerings in eigen scholing door de werknemer verhogen daarentegen de externe mobiliteit. Aslan Zorlu en Ruben van Gaalen bestuderen de interetnische beloningverschillen in de hogere onderwijsmarkt. Een verrassend resultaat uit hun studie is dat het hebben van een hoger-onderwijsdiploma extra gunstig uitpakt in termen van beloning voor vrouwen van mediterrane afkomst, terwijl mannen uit dezelfde groep relatief weinig voordeel hebben van een diploma.

Deze groep bijdragen toont duidelijk de sterke en meestal gunstige invloed die opleiding heeft op de arbeidsmarktervaringen. Een hogere opleiding is nog altijd een toegangsticket voor de betere banen. Het ligt voor de hand om dit in de toekomst nog verder uit te spitten. Is de initiële opleiding waarmee men de arbeidsmarkt opstroomt bepalend voor de rest van de loopbaan of verpietert het effect na verloop van tijd? In hoeverre is het mogelijk om via scholing tijdens de loopbaan een falende carrière in de goede richting te duwen?

Pech en fortuin

Deze bundel toont aan hoe belangrijk longitudinale gegevens zijn voor de studie van de werking van de arbeidsmarkt. Alleen met longitudinale gegevens is het mogelijk om arbeidsmarktervaringen van individuen over de tijd te volgen en individuele pech en fortuin te documenteren en te vergelijken. De bijdragen in deze studie laten de schakeling zien tussen individuele ervaringen in de tijd en ze brengen de kwetsbaarheid in kaart van iemand met een lage opleiding. Deze bijdragen helpen ook om de werking van de arbeidsmarkt beter te begrijpen en te beoordelen hoe sterk de marktkrachten zijn die ervoor zorgen dat uiteindelijk iedereen op de baan terecht komt waar hij het meest productief en het meest tevreden is en hoe groot de schotten zijn tussen goede en slechte banen, en of die zo hoog zijn dat de pechvogels aan de verkeerde kant er met geen mogelijkheid overheen kunnen.

Arbeidsmarkt-
transities van
laagop-
geleiden

3

Arbeidsmarkttransities van laagopgeleiden

Jos Sanders (TNO), Ellen van Wijk (TNO/UU), Luc Dorenbosch (TNO/VU), Roland Blonk (TNO/UU)

- 3.1 Inleiding**
- Structurele behoefte aan personeel, ook in elementaire beroepen
 - Laagopgeleiden en transitiegedrag

3.2 Centrale vraagstelling

- 3.3 Data en methode**
- Kenmerken respondenten
 - Gebruikte indicatoren en operationalisaties
 - Transitiementaliteit: (on)tevredenheid met baankenmerken
 - Transitiecapaciteit

- 3.4 Resultaten**
- Transitiegedrag in beeld
 - Ontevredenheid met baankenmerken
 - Transitiecapaciteit
 - Baanontevredenheid of transitiecapaciteit

3.5 Conclusies

Dit onderzoek laat zien dat ontevredenheid met bepaalde baankenmerken en transitiecapaciteit nauwelijks voorspellend zijn voor extern transitiegedrag van laagopgeleiden. De resultaten bevestigen wel eerder onderzoek dat laat zien dat laagopgeleiden vooral georiënteerd zijn op de bedrijfsinterne arbeidsmarkt. Meer longitudinaal onderzoek is echter nodig om inzicht te krijgen in de vraag waar deze interne oriëntatie door veroorzaakt wordt en hoe ook de externe mobiliteit en oriëntatie vergroot kan worden.

3.1 Inleiding

Laagopgeleiden¹⁾ vormen een kwetsbare groep op de arbeidsmarkt. Ze werken relatief vaak in beroepen met een lage werkzekerheid, in tijdelijke banen en in conjunctuurgevoelige sectoren (De Vries, Wolbers en Van der Velden, 2004). Bovendien lopen laagopgeleiden een hoger risico van de arbeidsmarkt te worden verdrongen door hoger opgeleide werknemers die laaggekwalificeerd werk doen (Wanner, 2005; Wolbers, 2009; zie ook hoofdstuk 4 in dit boek). Doordat laagopgeleiden vaker werken in fysiek zwaar belastende beroepen, lopen ze grotere risico's om fysiek te 'verslijten' (Allen en De Grip, 2007; Jettinghof en Smulders, 2008). Ze hebben bovendien gemiddeld genomen een minder goede gezondheid, ze hebben vaker te kampen met chronische aandoeningen en zijn ook vaker ziek wat leidt tot (voortijdige) arbeidsmarktuittrede (Phillipson en Smith, 2005; Henkens, Van Dalen en Van Solinge, 2009). Ook lopen laagopgeleiden een hoger risico dat hun aanwezige kennis en ervaring in waarde daalt door kwalificatieveroudering (zie o.a. Allen en De Grip, 2007; Steemers, 2010). Dat gebeurt bijvoorbeeld als gevolg van technologische en organisatorische vernieuwingen in het arbeidsproces zoals automatisering (De Beer, 2006), outsourcing en offshoring. Onderzoek laat zien dat, ondanks de achterstand die laagopgeleiden hebben, werkgevers van laagopgeleiden en laagopgeleide werknemers zelf ook minder investeren in opleidingen dan hoger opgeleiden (Fouarge, De Grip en Nelen, 2009). Zij laten bovendien zien dat de deelname aan opleidingen en cursussen bij laagopgeleiden constant blijft, terwijl de deelname onder middelbaar en hoger opgeleiden wat stijgt. Niet alleen laagopgeleiden die werken blijken overigens een kwetsbare positie te hebben op de arbeidsmarkt. Niet-werkende laaggeschoolden hebben volgens De Graaf-Zijl, Groot en Hop (2006) een kleinere kans op het vinden van een reguliere baan en een grotere kans om in de bijstand te belanden dan overig niet-werkenden. Bovendien zijn lager opgeleiden gemiddeld langer werkloos.

¹⁾ Onder laagopgeleiden worden in dit onderzoek mensen met opleidingsniveau VMBO en lager verstaan.

Structurele behoefte aan personeel, ook in elementaire beroepen

Tegelijkertijd staat in actuele debatten de vraag centraal hoe werknemers langer, gezond en productief aan het werk kunnen blijven, zodat het bereikte welvaartspeil in Nederland kan worden behouden en de sociale zekerheid en zorg betaalbaar kunnen blijven. De kwetsbare positie van laaggeschoolde werknemers op de arbeidsmarkt maakt dat zij een aparte en belangrijke positie hebben in dit debat. Prognosestudies van bijvoorbeeld Cedefop (2009) laten immers zien dat er ook in de komende decennia nog veel vraag zal blijven naar arbeid, zeker ook in de laagste, elementaire, beroepen. Het is daarmee niet alleen voor laaggeschoolden zelf, maar ook voor werkgevers en de Nederlandse samenleving van belang dat laaggeschoolden blijven werken aan een brede en duurzame inzetbaarheid, zodat zij langer, gezond en productief werkzaam kunnen blijven (De Vries et al., 2004; Smit, Andriessen en Stark, 2005). Eén van de manieren om de inzetbaarheid te verbreden en daarmee meer kans te maken om werk te vinden en te behouden, is het maken van werktransities (Schmidt en Gazier, 2002). Voor het maken van transitiecapaciteiten (het vermogen) nodig, maar is ook een bepaalde mate van transitie-mentaliteit (bereidheid) nodig (Buitendam, 2001).

Laagopgeleiden en transitiegedrag

Uit recente onderzoeken komt naar voren dat laagopgeleiden, naast ouderen, allochtonen en ouders met jonge kinderen, minder vrijwillig arbeidsmobiel zijn dan middelbaar en hoger opgeleiden (Gesthuizen en Dagevos, 2005; Zwinkels, Ooms en Sanders 2009). Of een gebrek aan mobiliteit ook de duurzame inzetbaarheid van laagopgeleiden schaadt is nog onvoldoende onderzocht. Onderzoek van Heyma, Van der Werff en Prins (2009) laat zien dat vrijwillige baanmobiliteit voor laagopgeleiden – hoewel er geen duidelijk effect is op het verbreden van kennis en vaardigheden – positieve consequenties heeft voor het vinden van ander werk in een latere fase van de loopbaan en voor het sneller re-integreren bij een eventueel verlies van werk. In die zin sluiten de conclusies van Heyma et al. (2009) aan bij Wilthagen, Bekker en Schippers (2006) die stellen dat ‘sociale onzekerheid’ voorkomen kan worden door het versterken van transitiecapaciteit en transitie-mentaliteit door investeringen in het menselijk kapitaal (een leven lang leren), maar ook door mobiliteit (functieveranderingen, -uitbreidingen etc.). Met andere woorden vrijwillige mobiliteit vergroot waarschijnlijk de duurzame inzetbaarheid.

3.2 Centrale vraagstelling

Hoewel diverse studies laten zien dat laagopgeleiden minder vrijwillig mobiel zijn dan hoger opgeleiden is de vraag waar de lagere vrijwillige mobiliteit van laagopgeleiden door wordt verklaard nog nauwelijks onderzocht. De meeste studies op het thema beperken zich tot de constatering dat opleidingsniveau een verklarende variabele is. In dit hoofdstuk staat de vraag centraal: *In hoeverre dragen een grotere transitie mentaliteit en een grotere transitie capaciteit bij tot de vrijwillige interne en/of externe mobiliteit van laagopgeleiden?*

Een antwoord op deze vraag is nodig om gericht beleid te kunnen voeren dat laagopgeleiden stimuleert om te werken aan de eigen transitie capaciteit en de eigen transitie mentaliteit en dus de eigen duurzame inzetbaarheid. Op deze manier kan ook de kwetsbare groep laaggeschoolde personen actief en productief blijven op de Nederlandse arbeidsmarkt.

3.3 Data en methode

In dit hoofdstuk maken we gebruik van de gegevens van het Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden Cohort onderzoek (NEA-Cohort) (Koppes, De Vroome en Van den Bossche, in bewerking). Het onderzoek wordt uitgevoerd door TNO in samenwerking met het CBS. Respondenten die aan de NEA 2007 hebben deelgenomen (Van den Bossche et al., 2008), zijn voor het cohortonderzoek in 2008 en 2009 opnieuw ondervraagd met eenzelfde enquête. In 2007 namen 22 759 werknemers deel aan het onderzoek. In 2008 is door 10 393 van deze werknemers de eerste vervolgvragenlijst ingevuld, in 2009 vulden 7 909 personen de tweede vervolgvragenlijst in. Dit onderzoek is gebaseerd op de data van de 1 779 laagopgeleide werknemers die deelnamen aan alledrie de metingen. In dit hoofdstuk kijken we naar de effecten van transitie mentaliteit, geoperationaliseerd als (on)tevredenheid met huidige baankenmerken en transitie capaciteit van laagopgeleiden in 2007 op transitie in de daaropvolgende periode 2007–2009.

Kenmerken respondenten

In veel onderzoeken vallen mensen zonder startkwalificatie (MBO-2 niveau) in de categorie laagopgeleiden. In de NEA worden andere opleidingsklassen gehanteerd. Daarom ver-

staan we in dit onderzoek onder laagopgeleiden alle respondenten die maximaal een VMBO opleiding hebben afgerond. De gemiddelde leeftijd van de respondenten is met 47 jaar hoog. 67 procent van de respondenten is 45 jaar of ouder, 19 procent is tussen de 35 en 45 jaar en 14 procent jonger dan 35 jaar. De meeste laagopgeleiden (95 procent) hebben een vast contract. 53 procent van de respondenten is man. De meeste respondenten zijn werkzaam in de Industrie (17 procent), Gezondheids- en Welzijnzorg (17 procent), Handel (15 procent) en Vervoer en communicatie (13 procent).

Gebruikte indicatoren en operationalisaties

Bij het beantwoorden van de centrale onderzoeksvraag wordt in dit hoofdstuk gekeken naar de effecten van *transitiementaliteit* en *transitiecapaciteit* op *vrijwillige* functietransities en *vrijwillige* baantransities bij laagopgeleiden in de periode 2007–2009. Het eerste houdt in een of meerdere vrijwillige verandering(en) van functie bij de huidige werkgever (vrijwillige interne transitie(s)). Het tweede betreft een of meerdere vrijwillige overgang(en) naar een baan bij een andere werkgever (vrijwillige externe transitie(s)). Het argument om in dit hoofdstuk louter te kijken naar de voorspellers voor vrijwillige transitities van laagopgeleiden is ontleend aan Heyma et al. (2009), die aantonen dat vooral vrijwillige baantransities positieve consequenties kunnen hebben voor het vinden van werk, voor baanveranderingen en voor snellere re-integratie in latere loopbaanfasen.

Transitiementaliteit: (on)tevredenheid met baankenmerken

In dit hoofdstuk wordt analoog aan Gesthuizen en Dagevos (2005) de invloed van ‘transitiementaliteit’ op transitiegedrag onderzocht door te kijken naar verschillende dimensies van *(on)tevredenheid met baankenmerken* van Kalleberg (1977). Kalleberg onderscheidt één intrinsieke dimensie en vijf extrinsieke dimensies van (on)tevredenheid. De intrinsieke dimensie heeft betrekking op de arbeidsinhoud en gaat over de wens van werknemers om inhoudelijk interessant werk te verrichten. De vier extrinsieke dimensies zijn: comfortabele omstandigheden (baankenmerken die de werknemer geestelijk of lichamelijk ongemak kunnen bezorgen), zekerheid (baanzekerheid en beloning), relaties met collega’s (de onderlinge verhoudingen op het werk), carrièremogelijkheden en tot slot faciliteiten om het werk goed te kunnen uitvoeren.

Een meta-analyse van Cotton en Tuttle (1986) laat zien dat algemene baantevredenheid, tevredenheid met de werkinhoud, tevredenheid met de beloning en tevredenheid over de supervisie een sterke negatieve correlatie hebben met mobiliteit. Tevredenheid over de relatie met collega’s en over de promotiekansen hebben een minder sterke negatieve relatie met mobiliteit. Ook opleidingsniveau blijkt een verklarende variabele. De verschillen tussen laagopgeleiden en hoger opgeleiden zijn door hen echter niet verder onderzocht.

Gesthuizen en Dagevos (2005) hebben dat wel gedaan aan de hand van de dimensies van Kalleberg. Hun onderzoek laat zien dat laagopgeleiden het fysieke karakter van hun werk vaker belastend vinden en dat zij vaker dan hoogopgeleiden herhalende werkzaamheden verrichten. Ook voelen lageropgeleiden zich vaker ondergewaardeerd, zijn zij vaker ontevreden over hun inkomen en schatten zij hun kansen op een gunstige loopbaan lager in. Op elk van de zes dimensies gebruiken we een tweetal indicatoren. De keuze voor deze indicatoren is enerzijds ingegeven door de bevindingen van Gesthuizen en Dagevos (2005) en anderzijds door de beschikbaarheid van indicatoren in het NEA-cohort onderzoek (zie tabel 3.3.1). We gebruiken de scores op de indicatoren die zijn vastgesteld op de basisvragenlijst, afgenomen in 2007.

3.3.1 Operationalisatie transitie mentaliteit op basis van Kalleberg (1977), gebruikte indicatoren uit het NEA-cohortonderzoek

	Indicator
Intrinsiek/arbeidsinhoud	Ontevredenheid met de baan Weinig taakvariatie in het werk
Comfortabele omstandigheden	Ontevredenheid met de arbeidsomstandigheden Werken onder een hoge tijdsdruk
Zekerheid	Ontevredenheid met salaris Ervaren baanonzekerheid
Verhouding met collega's	Conflict met collega's Steun van collega's
Carrière mogelijkheden	Ontevredenheid met promotie- en loopbaanmogelijkheden Ontevredenheid met scholingsmogelijkheden
Faciliteiten	Steun van de leidinggevende Conflict met leidinggevende

Transitiecapaciteit

De transitie*capaciteit* onderzoeken we vooral vanuit de Human Capital theorie (Becker, 1964; Mincer, 1974). In deze theorie is veel aandacht voor het opleidingsniveau van werknemers. Werknemers met een hogere opleiding hebben meer vaardigheden en kennis. Dit maakt ze aantrekkelijker voor werkgevers en biedt meer kansen op de arbeidsmarkt. Het belang van opleiding voor betere transitie mogelijkheden is dan ook al veelvuldig aangetoond (zie bijv. Ng en Feldman, 2010). Deelname aan opleidingen en cursussen lijkt daarmee een belangrijke voorspeller voor vrijwillige mobiliteit en is in die zin een indicator voor de transitiecapaciteit van laagopgeleiden.

Deelname aan formele training is echter niet de enige manier om menselijk kapitaal op te bouwen. Informeel leren door bijvoorbeeld learning-on-the-job, is minstens zo belangrijk (zie bijv. De Grip en Smits, 2009; Borghans, Golsteyn en De Grip, 2009). Borghans et al., (2009) tonen aan dat het uitvoeren van nieuwe taken een belangrijke vorm van informeel leren is. Om die reden is in dit onderzoek ook functie-uitbreiding meegenomen als indicator voor iemands transitiecapaciteit. Functie-uitbreiding onderscheidt zich van interne mobiliteit doordat er bij functie-uitbreiding (nog) geen sprake is van een verandering *van* baan of functie, maar van verandering *in* de baan of functie.

3.3.2 Operationalisatie van transitiecapaciteit, indicatoren uit de NEA cohortdata

	Indicator
Deelname aan cursussen/ opleiding	Deelname aan tenminste één opleiding(en) of cursus in de periode 2005–2007 (ja/nee)
Ervaring met externe mobiliteit	Vóór 2005 werkzaam bij een ander bedrijf (ja/nee)
Functie-uitbreiding	Functie in de periode 2005–2007 uitgebreid (ja/nee)

Ten slotte is ook externe mobiliteit in het verleden opgenomen als indicator voor transitiecapaciteit. Heyma et al. (2009) tonen immers aan dat vrijwillige externe mobiliteit in het verleden bijdraagt tot behoud van werk en snellere re-integratie in de toekomst. We gebruiken de scores op de indicatoren die zijn vastgesteld op de basisvragenlijst, afgenomen in 2007.

3.4 Resultaten

In deze resultaatsectie beschrijven we eerst het transitiegedrag van laagopgeleiden en de verschillen tussen laag, middelbaar en hoger opgeleiden. Vervolgens gaan we in op de effecten van '(on)tevredenheid met baankenmerken' en de 'transitiecapaciteit' van laagopgeleiden op de vrijwillige interne en externe mobiliteit.

3.4.1 Transitiegedrag naar opleidingsniveau, 2007–2009

	Laag: <=VBO	Midden: HAVO-MBO	Hoog: HBO-WO	Totaal
<i>N</i>				
	1 779	3 761	3 947	9 487
<i>%</i>				
	19	40	42	100
Géén transitie	74***	68	66	69
Interne transitie	10***	16	16	15
<i>vrijwillig</i>	10***	16	16	15
<i>gedwongen</i>	0	0	0	0
Externe transitie	8***	10	12	10
<i>vrijwillig</i>	7***	9	11	10
<i>gedwongen</i>	1	1	1	1
Overige transities	8***	6	6	6

Bron: NEA-Cohort onderzoek 2007–2009.

Percentages zijn kolom-percentages, getoetst met de Pearson Chi-kwadraat test (horizontale vergelijkingen). Het contrast is telkens: 'subgroep' vs 'overige cases'. * $p < 0.05$; ** $p < 0.01$; *** $p < 0.001$.

Transitiegedrag in beeld

In tabel 3.4.1 worden allereerst de aantallen en typen transities naar opleidingsniveau weergegeven voor de periode 2007–2009. De resultaten bevestigen onderzoek van onder ander Gesthuizen en Dagevos (2005) en Zwinkels et al. (2009) in de zin dat laagopgeleiden minder vaak een transitie maken dan hoger opgeleiden. Driekwart van de laagopgeleiden heeft tussen 2007 en 2009 géén transitie gemaakt. Bij de middelbaar en hoger opgeleiden ligt dit percentage rond 67 procent. Tien procent van de laag opgeleiden maakte een interne transitie, bijna allemaal vrijwillig. Zeven procent maakte een externe transitie, eveneens bijna allemaal vrijwillig. In lijn met eerdere studies liggen deze percentages significant lager dan bij middelbaar en hoger opgeleiden. Eerdere bevindingen dat laagopgeleiden vaker dan middelbaar en hoger opgeleiden intern gedwongen transities maken (Gesthuizen en Dagevos, 2005), worden niet bevestigd. Ons onderzoek bevestigt wel dat laagopgeleiden vaker een externe gedwongen transitie maken dan een interne gedwongen transitie. Voor zowel de laag- als de hoger opgeleiden geldt dat 0,1 procent een gedwongen interne transitie heeft gemaakt en één procent een gedwongen externe transitie. Acht procent van de laagopgeleiden maakte een andere transitie. In deze categorie vallen transities naar bijvoorbeeld pensioen, uitkering of naar zelfstandig ondernemerschap. Om de vrijwillige mobiliteit van laagopgeleiden te vergroten is de vraag: Welke factoren beïnvloeden bij laagopgeleiden een vrijwillige transitie?

Ontevredenheid met baankenmerken

In deze paragraaf onderzoeken we welke van de dimensies van baanontevredenheid die Kalleberg onderscheidt, bij laagopgeleiden van invloed zijn op hun vrijwillige transitiegedrag. De uitkomsten worden afgezet tegen de laagopgeleiden die geen transitie hebben gemaakt tussen 2007–2009. De groep overige transities en gedwongen transities wordt verder buiten beschouwing gelaten. De resultaten presenteren we in tabel 3.4.2.

Intrinsiek (arbeidsinhoud)

Tabel 3.4.2 laat zien dat de meeste laagopgeleiden in 2007 zeer tevreden waren met het werk. Van de (zeer-noch) ontevreden laagopgeleiden maakte 14 procent in de periode 2007–2009 een vrijwillige interne transitie. Van de (zeer) tevreden laagopgeleiden was dat 10 procent. In het aandeel laagopgeleiden dat een vrijwillige externe transitie doormaakte is er ook een verschil tussen (zeer-noch) ontevreden en (zeer) tevreden laagopgeleiden. Van de (zeer-noch) ontevreden laagopgeleiden maakte 12 procent een vrijwillige externe transitie. Van de (zeer) tevreden laagopgeleiden maar 6 procent. De mate waarin laagopgeleiden in 2007 variatie ervoeren in hun werk vertoont geen samenhang met de gemaakte transities in de periode 2007–2009.

Comfortabele omstandigheden

Tabel 3.4.2 laat verder zien dat laagopgeleiden die in 2007 (zeer-noch) ontevreden waren over de arbeidsomstandigheden vaker een externe transitie doormaken dan laagopgeleiden die (zeer) tevreden waren. Van de laagopgeleiden die (zeer) tevreden waren met de arbeidsomstandigheden veranderde maar 6 procent van werkgever tegenover 10 procent van de (zeer-noch) ontevreden laagopgeleiden. Laagopgeleide werknemers die in 2007 tijdsdruk ervoeren, maakten in de periode 2007–2009 significant vaker een vrijwillige interne transitie (15 procent) dan laagopgeleide werknemers die in 2007 geen tijdsdruk ervoeren (9 procent). Ook vrijwillig externe transities kwamen bij laagopgeleide werknemers die tijdsdruk ervoeren in 2007 significant vaker voor (11 procent) dan bij laagopgeleiden die geen tijdsdruk ervoeren (7 procent).

Zekerheid

Van de financiële zekerheidsfactoren vertoont alleen het hebben van zorgen over het behoud van de huidige baan samenhang met de prevalentie en aard van de transities bij laagopgeleiden. Er is geen samenhang tussen bezorgdheid over het behoud van baan en het maken van vrijwillige *externe* transities. Die samenhang is er wel met vrijwillige *interne* transities. Van de laagopgeleiden die zich in 2007 zorgen maakten over het behoud van hun baan, maakte 14 procent in de periode 2007–2009 vrijwillig intern een transitie door. Van de laagopgeleiden die zich geen zorgen maakten was dat 10 procent.

3.4.2 Vrijwillig transitiegedrag 2007–2009 en transitie mentaliteit bij laagopgeleiden, (on)tevredenheid 2007

			Geen transitie	Vrijwillig intern	Vrijwillig extern
	N	%			
Totaal	1 610		82	11	7
Ontevredenheid met het werk					
(zeer) tevreden	1 253	78	84***	10*	6***
(zeer) ontevreden/noch tevreden noch ontevreden	353	22	74***	14*	12***
totaal	1 606	100	82	11	7
Variatie					
variatie hoog	851	54	82	12	7
variatie laag	739	46	82	10	8
totaal	1 590	100	82	11	7
Ontevredenheid met arbeidsomstandigheden					
(zeer) tevreden	1 133	71	84**	10	6*
(zeer) ontevreden/noch tevreden noch ontevreden	473	29	77**	13	10*
totaal	1 606	100	82	11	7
Tijdsdruk					
nee-soms	1 215	77	84***	9***	7**
regelmatig	356	23	74***	15***	11**
totaal	1 571	100	82	11	7
Ontevredenheid met salaris					
salaris voldoende rapportcijfer	1 128	71	82	11	7
salaris onvoldoende rapportcijfer	466	29	81	11	8
totaal	1 594	100	82	11	7
Zorgen behoud baan					
nee	1 235	78	84**	10*	7
ja	355	22	76**	14*	10
totaal	1 590	100	82	11	7
Conflict met collega's					
nee	1 203	76	85***	9**	6***
kort-langdurig	385	24	74***	14**	12***
totaal	1 588	100	82	11	7
Steun van collega's					
veel steun	1 451	96	82	11	7
weinig steun	65	4	80	9	11
totaal	1 516	100	82	11	7
Ontevredenheid met promotiemogelijkheden					
promotiemogelijkheden voldoende rapportcijfer	617	52	80	14	6**
promotiemogelijkheden onvoldoende rapportcijfer	578	48	79	11	10**
totaal	1 195	100	80	13	8
Ontevredenheid scholingmogelijkheden					
mogelijkheden scholing voldoende rapportcijfer	854	68	82*	13	5***
mogelijkheden scholing onvoldoende rapportcijfer	409	32	78*	11	12***
totaal	1 263	100	81	12	7

3.4.2 Vrijwillig transitiegedrag 2007–2009 en transitie mentaliteit bij laagopgeleiden, (on)tevredenheid 2007 (slot)

			Geen transitie	Vrijwillig intern	Vrijwillig extern
	N	%			
Conflict met leidinggevende					
nee	1 249	79	84***	9***	7*
kort-langdurig	340	21	74***	16***	10*
totaal	1 589	100	82	11	7
Steun van leidinggevende					
veel steun	1 117	74	82	11	7
weinig steun	399	26	81	10	10
totaal	1 516	100	82	11	7

Bron: NEA-Cohort onderzoek 2007–2009.

Percentages zijn rij-percentages, en zijn getoetst met de Pearson Chi-kwadraat test (verticale vergelijkingen).

Het contrast is telkens: 'subgroep' vs 'overige cases'. * p<0,05; ** p<0,01; *** p<0,001.

Door missing values varieert de N in de berekeningen.

Verhouding met collega's

Laagopgeleide werknemers die in 2007 een conflict hadden met een of meerdere collega's maken vaker een vrijwillige interne of externe transitie dan laagopgeleide werknemers die geen conflict hadden met hun collega's. Of een laagopgeleide werknemer in 2007 steun ontving van zijn of haar collega's heeft geen invloed op de mate waarin hij of zij transities doormaakte in de periode 2007–2009.

Carrière mogelijkheden

Onvrede met promotiemogelijkheden is zoals te verwachten een voorspeller voor het maken van vrijwillige externe transities. Onder laagopgeleiden die ontevreden zijn over de promotiemogelijkheden is de kans op een vrijwillige externe transitie groter dan onder laagopgeleiden die tevreden zijn met de promotiemogelijkheden. Ook ontevredenheid over de scholingsmogelijkheden hangt samen met vrijwillige externe transities. Van de laagopgeleide werknemers die in 2007 ontevreden waren met de scholingsmogelijkheden maakte 12 procent vrijwillig een externe transitie in de periode 2007–2009. Van de laagopgeleide werknemers die tevreden waren over de scholingsmogelijkheden was dat maar 5 procent.

Faciliteiten

Onder faciliteiten verstaan we in dit onderzoek de steun van leidinggevend en het al dan niet hebben van een conflict met die leidinggevende. Steun van leidinggevend vertoont geen samenhang met vrijwillig transitiegedrag van laagopgeleiden. Een conflict met de leidinggevende is wel een voorspeller voor vrijwillig transitiegedrag bij laagopgeleiden. Het hebben van een conflict met de leidinggevende leidt, zo blijkt uit tabel 3.4.2, vaker tot een vrijwillige interne of externe transitie.

Transitiecapaciteit

De tweede vraag die in deze bijdrage centraal staat is of de transitiecapaciteit van laagopgeleiden van invloed is op hun transitiegedrag. De resultaten presenteren we in tabel 3.4.3.

3.4.3 Vrijwillig transitiegedrag, 2007–2009 en transitiecapaciteit bij laagopgeleiden

	N	%	Geen transitie	Vrijwillig intern	Vrijwillig extern
Totaal	1 610		82	11	7
Functieuitbreiding afgelopen 2 jaar					
nee	1 019	64	85***	7***	8
ja	581	36	77***	17***	6
totaal	1 600	100	82	11	7
Ander bedrijf voor okt 2005					
nee	1 370	88	84***	10	6***
ja	193	12	67***	15	19***
totaal	1 563	100	82	11	7
Afgelopen 2 jaar cursus					
nee	726	45	83	7***	10**
ja	877	55	81	14***	6**
totaal	1 603	100	82	11	7

Bron: NEA-Cohort onderzoek 2007–2009.

Het contrast is telkens: 'subgroep' vs 'overige cases'. * p<0,05; ** p<0,01; *** p<0,001.

Tabel 3.4.3 laat zien dat laagopgeleiden die in de periode 2005–2007 hun functie uitgebreid hebben zien worden, in de jaren daarna vaker vrijwillig een interne transitie maken (17 procent) dan laagopgeleiden die geen functie-uitbreiding hebben gehad (7 procent). Laagopgeleiden die voor 2005 al een externe transitie doormaakten, maken in de periode 2007–2009 ook vaker vrijwillig een externe transitie door (18 procent) dan laagopgeleiden die niet eerder een externe transitie doormaakten (6 procent). Er is geen effect op vrijwillige interne transities. Het volgen van een cursus (intern of extern) ten slotte hangt bij laagopgeleiden positief samen met vrijwillige interne transities. Het hangt echter negatief samen met vrijwillige externe transities. Zowel het volgen van cursussen als het uitbreiden van de functie lijkt de transitiecapaciteit voor de *interne* arbeidsmarkt te vergroten.

Baanontevredenheid of transitiecapaciteit

Ter afsluiting van deze bijdrage geeft tabel 3.4.4 een overzicht van de samenhang van zowel de indicatoren voor transitiecapaciteit (ontevredenheid met kenmerken van de huidige baan) als de indicatoren voor transitiecapaciteit op het feitelijke transitiegedrag van laagopgeleide werknemers. In de tabel worden de resultaten weergegeven van een tweetal logistische regressievergelijkingen. Eén op het al dan niet maken van een vrijwillige interne transitie (model 1) en één op het al dan niet maken van een vrijwillige externe transitie (model 2). Voor beide modellen zijn de laagopgeleiden die geen transitie hebben gemaakt in de periode 2007–2009 de referentiegroep.

Vrijwillig interne transities

Van de vijf onderscheiden dimensies van baanontevredenheid blijken het ervaren van tijdsdruk en een conflict met de leidinggevende een positief verband te hebben met een vrijwillige interne transitie.

Tabel 3.4.4 laat zien dat onder laagopgeleide werknemers die in 2007 tijdsdruk ervoeren de kans meer dan anderhalf keer zo groot is dat zij in de periode 2007–2009 vrijwillig een interne transitie doormaakten als onder laagopgeleide werknemers die in 2007 géén tijdsdruk ervoeren. Onder laagopgeleiden die in 2007 een conflict hadden met de leidinggevende is de kans op een vrijwillige interne transitie in de periode 2007–2009 ook meer dan anderhalf keer zo groot als onder laagopgeleiden die in 2007 geen conflict hadden met de leidinggevende.

De bivariate samenhang tussen zorgen om het behoud van de baan en het hebben van een conflict met collega(s) en vrijwillige interne transities verdwijnt. Geconcludeerd moet worden dat deze samenhang niet direct maar indirect is en dat ze loopt via een van de andere factoren in het model. Welke factor dat zou kunnen zijn is in deze bijdrage niet onderzocht. Van de indicatoren voor transitiecapaciteit tonen functie-uitbreiding en het volgen van een in- of externe cursus een significante samenhang met vrijwillige interne transities.

Tabel 3.4.4 laat verder zien dat laagopgeleide werknemers van 45 jaar of ouder een aanzienlijk geringere kans hebben op een vrijwillige interne transitie dan laagopgeleide werknemers van 15–34 jaar. Laagopgeleide werknemers van 35–44 jaar hebben 60 procent minder kans.

Wanneer niet gecontroleerd wordt voor leeftijd heeft het maken van eerdere transities overigens ook een significante positieve samenhang met vrijwillige interne transities (niet in de tabel). De uitkomsten bevestigen dat oudere werknemers minder transities maken dan jongeren en daardoor extra verminderd inzetbaar dreigen te worden.

Wat verder opvalt, is dat mannen de helft minder kans maken op een vrijwillige interne transitie dan vrouwen. Het hebben van een vast dienstverband blijkt niet van invloed op het maken van vrijwillige interne transities. Ook zijn er geen significante verschillen gevonden tussen sectoren.

3.4.4 Schattingsresultaten logistische regressievergelijkingen vrijwillig intern en vrijwillig extern transitiegedrag van laagopgeleiden, Odds ratio's, 2007–2009

	Model 1 Vrijwillige interne transitie		Model 2 Vrijwillige externe transitie	
	odds ratio	95% CFI	odds ratio	95% CFI
Baanontevredenheid 2007				
Ontevreden met het werk	1,66	(0,88–3,14)	1,81	(0,75–4,36)
Weinig taakvariatie	0,94	(0,60–1,47)	1,07	(0,58–1,97)
Ontevreden met de arbeidsomstandigheden	0,96	(0,51–1,81)	0,76	(0,31–1,90)
Werken onder tijdsdruk	1,68*	(1,07–2,64)	1,60	(0,85–3,02)
Ontevreden over salaris	0,92	(0,57–1,49)	0,65	(0,33–1,29)
Zorgen over behoud van baan	1,35	(0,82–2,22)	0,70	(0,34–1,44)
Conflict(en) met collega's (kort/lang)	1,54	(0,99–2,43)	2,56**	(1,40–4,67)
Geen steun collega's	0,99	(0,39–2,99)	1,39	(0,40–4,77)
Ontevreden met promotiemogelijkheden	0,86	(0,51–1,46)	1,87	(0,86–4,09)
Ontevreden met scholingsmogelijkheden	1,34	(0,75–2,38)	1,39	(0,66–2,95)
Conflict(en) met leidinggevende(n) (kort/lang)	1,68*	(1,00–2,82)	1,65	(0,78–3,30)
Geen steun leidinggevende(n)	0,74	(0,44–1,26)	1,14	(0,56–2,31)
Transitiecapaciteit				
Functie uitbreiding 2005–2007	1,78**	(1,17–2,71)	1,20	(0,65–2,22)
Eerdere externe transitie (vóór 2005)	1,67	(0,86–3,24)	3,84***	(1,79–8,26)
Cursus gevolgd 2005–2007	2,27***	(1,38–3,71)	0,67	(0,36–1,24)
Controlevariabelen				
Leeftijd 15–34 jaar	REF	REF	REF	REF
Leeftijd 35–44 jaar	0,39**	(0,21–0,71)	0,38	(0,17–0,88)
Leeftijd 45 plus	0,27***	(0,15–0,46)	0,27***	(0,13–0,57)
Man	0,54*	(0,33–0,89)	0,58	(0,28–1,19)
Vast dienstverband	1,17	(0,26–5,29)	0,16**	(0,04–0,60)
Overige dienstverlening (SBI: 90–99)	REF	REF	REF	REF
Landbouw, bosbouw & visserij (SBI: 01–05)			0,77	(0,11–5,46)
Industrie (SBI: 10–41)	0,59	(0,20–1,78)	0,13*	(0,03–0,69)
Bouwnijverheid (SBI: 45)	0,47	(0,13–1,68)	0,57	(0,12–2,80)
Handel (SBI: 50–52)	0,52	(0,17–1,66)	0,41	(0,09–1,87)
Horeca (SBI: 55)	0,71	(0,13–3,77)	0,98	(0,15–6,44)
Vervoer & communicatie (SBI: 60–64)	0,55	(0,17–1,75)	0,72	(0,16–3,23)
Financiële instellingen (SBI: 65–67)	0,84	(0,19–3,62)	0,67	(0,06–7,99)
Zakelijke dienstverlening (SBI: 70–74)	0,53	(0,16–1,81)	0,43	(0,09–2,17)
Overheid (SBI: 75)	0,74	(0,24–2,30)	0,15	(0,02–1,07)
Onderwijs (SBI: 80)	0,17	(0,02–1,63)	0,00	
Gezondheids- & welzijnszorg (SBI: 85)	0,56	(0,19–1,72)	0,24	(0,05–1,14)
Nagelkerke R2	0,17		0,28	
N	897		836	

Bron: NEA-Cohort onderzoek 2007–2009.

Het contrast is telkens: 'subgroep' vs 'overige cases'. * p<0,05; ** p<0,01; *** p<0,001.

Het verklarende model voor vrijwillige interne transitie verklaart ruim 17 procent van de totale variantie in het maken van vrijwillige interne transitie.

Vrijwillige externe transitie

Van de indicatoren die in deze bijdrage zijn gebruikt om de baanontevredenheid van laagopgeleiden te indiceren heeft alleen het hebben van een conflict met collega(s) een rechtstreekse invloed op het vrijwillige externe transitiegedrag van laagopgeleiden. De bivariate samenhang van de factoren onvrede met het werk, onvrede met arbeidsomstandigheden, werken onder tijdsdruk, onvrede met promotiemogelijkheden en onvrede met scholingsmogelijkheden zijn geen van allen nog significant als we controleren voor de transitiecapaciteitsfactoren en voor leeftijd, geslacht, aard van het dienstverband en bedrijfssector. Ook hier is niet verder onderzocht via welke van deze variabelen eerder gevonden samenhangen lopen.

Bij de transitiecapaciteit vertoont alleen de ervaring met eerdere externe transitie (voor 2005) een significante samenhang met de kans op een vrijwillige externe transitie. Onder laagopgeleiden die al eerder een externe transitie doormaakten is de kans dat zij ook in de periode 2007–2009 een vrijwillige externe transitie doormaakten bijna vier keer zo groot als onder laagopgeleiden die niet eerder een externe transitie doormaakten. De bivariate samenhang tussen het volgen van een cursus en vrijwillige externe transitie verdwijnt. Mogelijk gaat het vooral om cursussen die gericht waren op de huidige functie. Ook is het mogelijk dat terugbetaalregelingen bij vertrek laagopgeleiden weerhouden van een vrijwillige externe transitie.

Bij de controlevariabelen laat tabel 3.4.4 zien dat onder laagopgeleiden van 35 jaar en ouder de kans op een vrijwillige externe transitie aanzienlijk kleiner is dan onder laagopgeleide 15–34 jarigen. Geslacht heeft geen significante invloed op de kans op vrijwillige externe transitie. Het hebben van een vast dienstverband blijkt wel van significante invloed op vrijwillige externe transitie. De kans dat laagopgeleiden met een vast contract een vrijwillige externe transitie is 16 procent ten opzichte van laagopgeleiden met een flexibel of tijdelijk contract. Onder laagopgeleiden in de industrie is de kans op een vrijwillige externe transitie het kleinst.

Het verklarende model voor vrijwillige externe transitie verklaart bijna 30 procent van de totale variantie in het maken van vrijwillige externe transitie.

3.5 Conclusies

Laagopgeleiden vormen een kwetsbare groep op de Nederlandse arbeidsmarkt. Ze zijn minder gezond, werken in belastende functies, maar ook verliezen ze vaker hun baan en

hebben ze meer moeite om een nieuwe te vinden. Recent onderzoek van Heyma et al. (2009) laat zien dat laagopgeleiden door ervaring op te doen met mobiliteit minder kwetsbaar worden op de arbeidsmarkt. Mobiele laagopgeleiden verliezen minder snel hun baan en als ze hun baan wel verliezen vinden ze sneller weer een nieuwe. Deze constatering vormt één van de aanleidingen voor deze bijdrage, want als het zo belangrijk is voor de werkzekerheid van laagopgeleiden om ervaring op te doen met transitie, dan kan met gerichte interventies via het transitiegedrag van laagopgeleiden worden gewerkt aan een meer duurzame inzetbaarheid van deze belangrijke doelgroep. Maar hoe zijn laagopgeleiden het beste in beweging te brengen? Dat is de vraag die in deze bijdrage centraal stond: In welke mate dragen een grotere transitiementaliteit, geoperationaliseerd als (on)tevredenheid met kenmerken van de huidige baan, en een grotere transitiecapaciteit vrijwillig bij aan meer vrijwillig intern en/of extern transitiegedrag van lageropgeleiden?

De bijdrage laat zien dat de mate waarin bij laagopgeleiden sprake is van *baanontevredenheid* nauwelijks voorspellend is voor feitelijk vrijwillig transitiegedrag van laagopgeleiden. Van de twaalf onderzochte factoren blijken er slechts twee een directe relatie te hebben met het vrijwillige interne transitiegedrag van laagopgeleiden, namelijk werken onder tijdsdruk (dimensie 'comfortabele omstandigheden') en het hebben van een conflict met de leidinggevende (dimensie 'faciliteiten'). Een directe relatie van een of meer van de twaalf indicatoren voor transitiementaliteit met vrijwillig extern transitiegedrag vinden we alleen bij conflict(en) met collega(s). Geconcludeerd kan worden dat laagopgeleiden amper in beweging komen als ze ergens ontevreden over zijn en dat ze, als ze wel in beweging komen, ze dan het liefst intern, dus bij de huidige werkgever, een oplossing zoeken. Sociaal-relatieve baankenmerken blijken belangrijk voor laagopgeleiden. Vooral als de relatie met collega's niet goed is, wordt uit eigen beweging uitgekeken naar een andere baan bij een andere werkgever. Deze bevinding biedt echter weinig aanknopingspunten voor interventies gericht op het stimuleren van vrijwillige mobiliteit.

Wat betreft transitiecapaciteiten lijken er meer aanknopingspunten te zijn. Functie-uitbreidingen blijken bij laagopgeleiden bijvoorbeeld de kans op een vrijwillige interne transitie te vergroten. Er is echter geen relatie tussen functie-uitbreidingen en de kans op een vrijwillige externe transitie. Veranderingen in het takenpakket lijken daarmee een belangrijke stimulans te zijn voor een latere verandering van functie bij de huidige werkgever. Uitbreidingen van de functie van een laagopgeleide zouden daarmee een effectieve manier kunnen blijken om laagopgeleiden in beweging te brengen, zij het louter binnen de huidige organisatie. Dit wijst erop dat bijvoorbeeld interventies gericht op aanpassingen in de huidige baan, zodat een goede match ontstaat tussen persoon en baan ('Job-Crafting') effectieve transitiefaciliteiten kunnen zijn als vrijwillige interne transities beoogd worden. Hierbij geldt echter wel dat dit een prima interventie is, zolang de organisatie niet in haar voortbestaan bedreigd wordt. Is dat wel het geval dan verdwijnt immers de bedrijfsinterne arbeidsmarkt en is externe mobiliteit aan de orde. Dan hebben interventies gericht op interne mobiliteit vanzelfsprekend minder toegevoegde waarde.

Eerdere ervaring met externe transitie vergroot de kans op een nieuwe vrijwillige externe transitie, maar hangt niet samen met de kans op een vrijwillige interne transitie. Mogelijk verhoogt ervaring met transitie de transitiecapaciteit van lager opgeleiden en wordt het voor laagopgeleiden die al eerder van werkgever zijn veranderd steeds gemakkelijker om opnieuw van werkgever te veranderen en zich aan te passen aan de nieuwe omgeving. Een andere verklaring zou echter kunnen zijn dat eerdere ervaring met externe transitie een indicatie is voor de kwetsbare positie van laagopgeleiden, waardoor zij van werkgever naar werkgever gaan, zonder uitzicht te hebben op een stabiele werkomgeving. De vraag die in dit hoofdstuk grotendeels onbeantwoord blijft is hoe laagopgeleiden gestimuleerd kunnen worden om zich tijdig te oriënteren op de externe arbeidsmarkt. Dat eerdere ervaringen met externe transitie bijdragen aan de kans op (nieuwe) vrijwillige externe transitie lijkt echter wel een interessant aanknopingspunt voor de ontwikkeling van transitiefaciliteiten en interventies die juist op die vrijwillige externe mobiliteit gericht zijn. Het impliceert immers dat laagopgeleiden eerder in beweging komen wanneer ze kennis hebben gemaakt met werken in andere omgevingen. Enkele voorbeelden van mogelijke transitiefaciliteiten/interventies om ervaring op te doen met externe transitie vinden we bijvoorbeeld in Dorenbosch en Sanders (2010), die 'gedeeld werkgeverschap' introduceren en in Huiskamp en Sanders (2010, in bewerking) waarin aandacht wordt gevraagd voor het fenomeen 'meerdere banen'. 'Meerdere banen' impliceert dat werknemers twee of meerdere banen combineren bij meerdere werkgevers en zo worden gestimuleerd om ervaring op te doen in verschillende werkkringen. Of en in hoeverre betreffende faciliteiten bijdragen aan de duurzame inzetbaarheid van laagopgeleiden moet worden onderzocht.

Cursusdeelname heeft een directe relatie met de kans op vrijwillige interne transitie van laagopgeleiden. Er is geen significant verband tussen cursusdeelname en vrijwillige externe transitie. Deze uitkomst kan erop wijzen dat cursussen die laagopgeleiden volgen vooral gericht zijn op de interne arbeidsmarkt en niet op de externe arbeidsmarkt. Dit laatste resultaat bevestigt eerdere bevindingen van Sanders en De Grip (2004), die laten zien dat laagopgeleiden vooral georiënteerd zijn op de bedrijfsinterne arbeidsmarkt en dat trainingsdeelname niet van invloed is op de externe mobiliteit of de aspiraties om extern mobiel te worden. Mogelijk schaadt het volgen van cursussen, zoals dat nu gebeurt dus juist de *externe* inzetbaarheid van laagopgeleiden, in plaats van die te bevorderen. Dat is prima zolang de organisatie waar deze laagopgeleiden werkzaam zijn niet in haar voortbestaan bedreigd wordt en de laagopgeleiden op de interne arbeidsmarkt actief kunnen blijven. Maar wat als een organisatie haar deuren wel moet sluiten? Het is dus de vraag in hoeverre de cursussen waaraan laagopgeleiden nu deelnemen kunnen worden aangemerkt als een effectieve transitiefaciliteit en onder welke omstandigheden dat wel of niet zo is. Om dit te onderzoeken is meer informatie nodig over de aard, inhoud en doel van de gevolgde cursussen en wellicht ook over de financier. Deze informatie zou inzicht kunnen bieden in de rol van scholing en cursussen bij het stimuleren van vrijwillige externe mobiliteit van laagopgeleiden.

Ook is verder onderzoek naar de operationalisatie van transitie mentaliteit van laagopgeleiden geboden. In deze bijdrage is deze operationalisatie, als gevolg van de data, beperkt gebleven tot ontevredenheid met kenmerken van de huidige baan (push factoren). Persoonskenmerken en/of attitudes die er mogelijk toe bijdragen dat laagopgeleiden ervoor kiezen om ervaring op te doen in verschillende banen zijn niet meegenomen en ook aantrekkelijke kenmerken van andere banen of functies, waardoor laagopgeleiden verleid worden om van baan of functie te veranderen zijn buiten beschouwing gebleven. Een vraag die in deze bijdrage onbeantwoord blijft, is de vraag in hoeverre de door-gemaakte vrijwillige in- of externe transitie van laagopgeleiden ook een verbetering van de arbeidssituatie hebben opgeleverd. Maken laagopgeleiden transitie naar 'betere' banen? Daarvoor zal behalve naar transitie op zich ook naar de herkomst en bestemming van laagopgeleiden moeten worden gekeken. Om dit vast te stellen zou wel gebruik gemaakt kunnen worden van het NEA Cohortonderzoek over de baan die laagopgeleiden bekleden na hun transitie.

Een laatste opmerking bij deze bijdrage betreft de relatief hoge leeftijd van de steekproef. De gemiddelde leeftijd van de respondenten is 47 jaar. Landelijk ligt de gemiddelde leeftijd van werkzame personen net boven de 40 jaar. Van oudere werknemers is onder andere bekend dat de arbeidsmobiliteit relatief beperkt is, dat zij minder aan opleiding deelnemen en dat zij zich met name bewegen op de bedrijfsinterne arbeidsmarkt (zie bijvoorbeeld Egberts en Hillers, 2007). Het is bovendien denkbaar dat oudere laagopgeleide werknemers iets andere redenen hebben om van baan of functie te veranderen dan jongere laagopgeleide werknemers (zie ook hoofdstuk 12 van Ybema en Geuskens elders in dit boek). Ondanks dat we in onze analyses controleren voor leeftijd bestaat er een kans dat we in deze bijdrage uitspraken doen over een specifieke set transitie en de voorspellers daarvan, namelijk de transitie van de oudere groep lager opgeleiden. Voor vervolgonderzoek is van belang dat we kunnen beschikken over een meer representatieve groep lager opgeleiden.

Kansen van
laagopgeleide
mannen:
structurele en
cyclische
verdringing in
Nederland

4

Kansen van laagopgeleide mannen: structurele en cyclische verdringing in Nederland

Maurice Gesthuizen (RU) en Maarten H.J. Wolbers (RU)

- 4.1** Onderzoeksvragen
- 4.2** Data, kernvariabelen, methode
- 4.3** Onderzoeksresultaten
- 4.4** Samenvatting en conclusies
- 4.5** Technische toelichting

De resultaten laten zien dat er sprake is van structurele verdringing bij de instroom in en uitstroom uit werk. Hoe meer aanbod er is van hooggeschoold personeel in relatie tot de vraag naar hooggeschoold werk, des te meer risico lopen lager opgeleiden op verlies van werk vergeleken met hoger opgeleiden. Ook nemen dan vooral onder lager opgeleiden de kansen af op het opnieuw vinden van werk. We hebben geen steun gevonden voor cyclische verdringing onder lager opgeleide mannen op de Nederlandse arbeidsmarkt.

4.1 Onderzoeksvragen

De laatste jaren besteden onderzoekers en beleidsmakers weer veel aandacht aan de arbeidsmarktkansen van lager opgeleiden (zie bijvoorbeeld Wolbers, 2000; Gesthuizen en De Graaf, 2002; De Beer, 2006; Gesthuizen, 2008). Over het algemeen wordt gevonden dat de positie van lager opgeleide werknemers op de Nederlandse arbeidsmarkt de laatste 25 jaar is verslechterd. De literatuur biedt hiervoor diverse verklaringen. Een eerste verklaring luidt dat technologische vooruitgang, en meer specifiek het toenemend gebruik van computers op de werkvloer, heeft geleid tot een verschuiving in de vraag van laaggeschoolde naar hooggeschoolde arbeid ('skill biased technological change'). Hierdoor zouden de arbeidsmarktkansen van lager opgeleiden zijn verslechterd (Levy en Murnane, 1992; Krueger, 1993). Ongetwijfeld heeft deze 'skill upgradings' van de Nederlandse beroepsstructuur plaatsgevonden. Het aandeel elementaire beroepen in de totale beroepsstructuur blijft echter behoorlijk constant, en is mogelijk zelfs licht gestegen sinds de jaren zeventig van de vorige eeuw (De Beer, 2006; Salverda et al., 2008). De overgang van een economie gedomineerd door traditionele industrie naar een diensteneconomie heeft veel ongeschoold werk overbodig gemaakt; vooral in de traditionele industriële sectoren. Tegelijkertijd zijn er echter veel ongeschoolde banen bijgekomen in de dienstensector (vooral in de horeca en schoonmaakbranche), omdat bedrijven dit werk uitbesteden (De Beer, 2006). Het is daarom onwaarschijnlijk dat de opwaardering van de beroepsarbeid de drijvende kracht is geweest achter de verslechterde arbeidsmarktkansen van lager opgeleiden in Nederland.

Een andere gangbare verklaring is verdringing op de arbeidsmarkt. In dit proces bezetten tertiair geschoolde werknemers in toenemende mate banen die eerder werden uitgevoerd door hoger secundair geschoolden, die vervolgens in banen terechtkomen die voorheen door lager secundair opgeleiden werden bezet (het zogenoemde cascade effect). De uiterste consequentie van deze verdringing is dat werknemers aan de onderkant van de arbeidsmarkt een buitenproportioneel hoog risico lopen op (blijvende) werkloosheid of inactiviteit. De arbeidsmarktkansen van lager opgeleiden kunnen dus niettemin verslechteren, ook al neemt het aandeel laaggeschoold werk over de tijd niet af. Twee bevindingen

onderschrijven de verdringingshypothese voor Nederland. Ten eerste is het gemiddelde niveau van gevraagde vaardigheden op de arbeidsmarkt minder snel toegenomen dan het gemiddelde opleidingsniveau van de Nederlandse beroepsbevolking. Door beide trends te indexeren (1977=100) vonden Batenburg en de Witte (2001) een gemiddeld vaardigheidsniveau van beroepen van 113 in 1995, terwijl het opleidingsniveau van werknemers was gestegen naar 134 in hetzelfde jaar. Vooral het aandeel tertiair opgeleiden in de werkzame beroepsbevolking nam sterk toe in deze periode: het betrof een stijging van 12 naar 26 procent. Deze groeiende kloof leidde tot een afnemende effectiviteit van het allocatieproces op de Nederlandse arbeidsmarkt. Ten tweede – en samenhangend met het eerste punt – is het aandeel overgekwalificeerde werknemers in laaggeschoolde banen toegenomen. In het begin van de jaren zeventig van de vorige eeuw werden praktisch alle laaggeschoolde banen bezet door lager opgeleide werknemers, terwijl in het midden van de jaren negentig 40 procent van deze banen werden bezet door werknemers met een middelbaar of hoger onderwijsniveau (De Beer, 2006). Waarschijnlijk is dit percentage de afgelopen jaren nog verder gestegen.

Het leeuwendeel van het sociologische onderzoek naar verdringing concentreert zich op langetermijnontwikkelingen in de opbrengsten van diploma's (zie bijvoorbeeld Wolbers et al., 2001; Åberg, 2003; Wanner, 2005). Dit onderzoek maakt gebruik van het baancompetitie-model (Thurow, 1975), dat een structurele verklaring biedt voor de afnemende opbrengsten van diploma's. Als de onderwijsexpansie niet wordt gecompenseerd door een overeenkomstige opwaardering van de beroepsarbeid, dan zullen de hoger opgeleiden, die geen toegang meer hebben tot de beste posities op de arbeidsmarkt, hun heil gaan zoeken in banen onder hun niveau, met de hierboven beschreven verdringing van lager opgeleiden als gevolg.

In de economische literatuur houden de meeste studies over verdringing zich daarentegen bezig met de invloed van de conjunctuur (Teulings en Koopmanschap, 1989; Van Ours en Ridder, 1995; Gautier et al., 2002). De heersende consensus lijkt dat arbeidsmarktkansen van lager opgeleiden vooral verslechteren onder ongunstige economische omstandigheden, maar dat de afstand tot de hoger gekwalificeerden weer hersteld wordt tot het voorgaande niveau wanneer de economische wind opnieuw gunstig waait. Het achterliggende argument is dat hooggeschoolde werknemers slechts tijdelijk lager gekwalificeerde banen accepteren (in plaats van werkloos te blijven) en door blijven zoeken naar een beter passende baan. Wanneer zij deze vinden – en deze kans is groter naarmate de macro-economische omstandigheden beter zijn – verdringen zij de lager opgeleiden niet langer uit hun banen, en nemen vervolgens ook de arbeidsmarktkansen van de laatstgenoemden weer toe.

In dit hoofdstuk gaan we na in hoeverre lager opgeleide mannen worden verdrongen uit hun banen door hoger geschoolde werknemers in Nederland tussen 1980 en 2004. Daartoe bestuderen we drie verschillende transitiekansen die naar opleidingsniveau worden gespecificeerd: (1) de transitie van school naar werk, (2) de transitie van werk naar werkloosheid of inactiviteit en (3) de transitie van werkloosheid of inactiviteit naar werk. We toetsen welke van de twee mechanismen (structurele of cyclische verdringing) dominant is op de Nederlandse arbeidsmarkt. We concentreren ons hier specifiek op mannen, omdat

trends in transitie onder vrouwen moeilijk eenduidig onder de noemer van verdringing te plaatsen zijn. Er zijn immers zoveel andere structurele factoren die van invloed zijn op hun arbeidsmarktpositie. Te denken valt aan de algemene stijging van arbeidsmarktaandeel onder vrouwen en daaraan gerelateerd de opkomst van deeltijdwerk. Voor een uitgebreide theoretische verhandeling over verdringing verwijzen we naar Gesthuizen en Wolbers (2010).

4.2 Data, kernvariabelen, methode

We gebruiken een persoon-maand bestand gebaseerd op gegevens afkomstig uit het OSA Arbeidsaanbodpanel van 1985 tot en met 2004. De retrospectieve informatie die beschikbaar is in dit panel maakt het mogelijk trends te bestuderen vanaf 1980, zodat structurele ontwikkelingen goed kunnen worden onderscheiden van cyclische.

Het hoogst bereikte opleidingsniveau is gebaseerd op een indeling bestaande uit vier categorieën: basisonderwijs (bo), lager secundair onderwijs (vmbo), hoger secundair onderwijs (havo, vwo, mbo) en tertiair onderwijs (hbo, wo). Wanneer we bij de beschrijving van onze bevindingen spreken over lager opgeleiden, dan hebben we betrekking op de twee eerstgenoemde categorieën. In de multivariate analyse kiezen we mannen met enkel basisonderwijs als referentiecategorie, omdat we deze laagst opgeleide groep dan kunnen contrasteren met alle andere opleidingsgroepen en kunnen nagaan in hoeverre met name voor hen de arbeidsmarktkansen verslechteren.

Onze indicator voor structurele veranderingen heeft betrekking op van-jaar-tot-jaar-veranderingen in het overaanbod van hoogopgeleiden op de arbeidsmarkt. We meten dit door het percentage tertiair opgeleiden op de arbeidsmarkt in een bepaald jaar te delen door het percentage hooggeschoold werk in datzelfde jaar. Hoe hoger deze ratio is, hoe hoger het aanbod van hoogopgeleiden is in verhouding tot de vraag naar hooggeschoold personeel. Cyclische veranderingen meten we met behulp van maand-tot-maand-veranderingen in werkloosheid. Het gaat dus om groei in het overaanbod van hoogopgeleiden, respectievelijk groei in het werkloosheidspercentage. De achterliggende cijfers zijn gebaseerd op informatie van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS, 2009).

Om te toetsen welke van de twee mechanismen dominant is op de Nederlandse arbeidsmarkt, maken we gebruik van discrete tijd gebeurtenisanalyse (Allison, 1984) waarin de maand-tot-maand veranderingen in werkloosheid en de jaar-tot-jaar veranderingen in het overaanbod van hooggeschoold personeel zijn opgenomen. Deze dienen als indicatoren voor de theoretisch veronderstelde mechanismen van verdringing. Door interacties op te nemen tussen deze tijdsvariërende variabelen en het opleidingsniveau, kunnen we nagaan in hoeverre de verschillen in transitiekansen tussen opleidingsgroepen variëren onder verschillende maatschappelijke omstandigheden.

We controleren voor leeftijd (en de kwadratische term daarvan) als een proxy voor arbeidsmarktervaring. Daarnaast houden we rekening met mogelijke padafhankelijkheid door de duur van het verkeren in een bepaalde arbeidsmarktsituatie op te nemen in de modellen. Deze is op vier verschillende wijzen gemeten, afhankelijk van de transitie waarop deze betrekking heeft. Zoekduur naar een baan heeft betrekking op het aantal maanden tussen het moment van schoolverlaten en het vinden van werk. Werkzaamheidsduur is het aantal maanden dat de respondent werkzaam was voorafgaand aan de transitie naar werkloosheid of inactiviteit. Inactiviteitsduur duidt op het aantal maanden van inactiviteit tot het moment van herintrede. Werkloosheidsduur, tot slot, betreft het aantal maanden van werkloosheid tot aan het weer werken.

Per transitie presenteren we twee modellen. In Model 1 zijn alleen de hoofdeffecten opgenomen. Aan dit model lezen we af in welke mate de kans op een transitie verschilt tussen lager en hoger opgeleiden. In model 2 schatten we de effecten van de interacties tussen opleiding en de indicatoren van verdringing. Op basis van dit model doen we uitspraken over de vraag in hoeverre er in Nederland tussen 1980 en 2004 sprake was van cyclische of structurele verdringing onder lager opgeleide mannen. We verwijzen naar de bijlage voor een verdere verantwoording van de gebruikte data, meetinstrumenten en methoden.

4.3 Onderzoeksresultaten

We presenteren de resultaten naar de drie onderscheiden transities, zowel voor model 1 als model 2.

De transitie van school naar werk

In tabel 4.3.1 zijn de transitiekansen van school naar werk weergegeven. Model 1 laat in de eerste plaats zien dat de kans op het vinden van werk het kleinst is voor schoolverlaters met ten hoogste basisonderwijs. Ook vinden we dat de arbeidsmarktkansen voor hoger secundair opgeleide schoolverlaters beter zijn dan voor tertiair opgeleide afgestudeerden. Deze resultaten komen overeen met recente bevindingen uit ander onderzoek (Wolbers, 2008). Ze benadrukken het belang van het aanleren van beroepspecifieke vaardigheden voor de arbeidsmarktkansen. In het mbo, het grootste onderwijstype binnen het hoger secundair onderwijs, is hier meer aandacht voor dan in het tertiair onderwijs (met name universiteiten). Bovendien kunnen pas afgestudeerden van het hoger onderwijs het zich gemakkelijker permitteren langer te wachten op een baan die voldoet aan hun standaard (een zekere en passende baan). Ten tweede heeft de duur van het zoeken naar een baan een negatieve invloed op de transitie van school naar werk. Hoe meer tijd verstreken is

sinds het verlaten van school, des te kleiner is de kans om werk te vinden. Ten derde blijken veranderingen in het overaanbod van hoogopgeleiden ertoe te doen. Hoe sterker de groei in het aanbod van hoger opgeleiden is in verhouding tot de vraag naar hooggeschoold personeel, des te kleiner is de kans voor schoolverlaters om een transitie van school naar werk te ervaren. Ten vierde heeft een groei in het werkloosheidspercentage een positieve (marginaal significante) invloed op de overgang van school naar werk. Naarmate de stijging in werkloosheid groter is, des te sneller komen schoolverlaters aan het werk. Blijkbaar verlagen schoolverlaters hun reserveringsloon (dat wil zeggen, het minimaal acceptabele loon waarvoor iemand zonder werk aan de slag gaat) in dergelijke omstandigheden en verkiezen zij een baan (onder hun niveau) boven helemaal geen werk.

De resultaten in model 2 laten zien dat er geen significante interactie-effecten zijn tussen de twee indicatoren van verdringing enerzijds en opleiding anderzijds. Met andere woorden: er is geen bewijs voor het optreden van structurele of cyclische verdringing van lager opgeleide door hoger opgeleide mannelijke schoolverlaters.

De transitie van werk naar werkloosheid of inactiviteit

In tabel 4.3.2 presenteren we de kansen op werkloosheid en inactiviteit na een periode van werk.

4.3.1 Coëfficiënten van discrete tijd gebeurtenissenanalyse (logistisch model) van de transitie van school naar werk voor mannen (logit effecten)

	Model 1	Model 2
Intercept	-0,90**	-0,98**
Basisonderwijs	Ref	Ref
Lager secundair	0,77**	0,94*
Hoger secundair	0,88**	1,12**
Tertiair	0,69*	0,38
Duur	-0,48**	-0,48**
Overaanbod hoogopgeleiden (Δ)	-0,15**	-0,11
Werkloosheidscijfer (Δ)	0,03~	0,03
Overaanbod hoogopgeleiden (Δ) *		
lager secundair		-0,11
hoger secundair		-0,13
tertiair		0,16
Werkloosheidscijfer (Δ) *		
lager secundair		0,06
hoger secundair		-0,01
tertiair		-0,04
Model Chi ²	1 207**	1 220**
Df	6	12
#transities van school naar werk	540	540
N	4 992	4 992

Bron: OSA Arbeidsaanbodpanel 1985-2000 1)

¹⁾ Opleiding is ondergerapporteerd in 2002 en afwezig in 2004.

~ p<0,10; * p<0,05; ** p<0,01

We zien dat de laagst opgeleiden de grootste kans hebben om een transitie van werk naar werkloosheid of inactiviteit mee te maken (model 1). De kans, bijvoorbeeld, om in de volgende maand werkloos te worden, is 46 procent kleiner voor tertiair opgeleide mannen dan voor mannen met enkel basisonderwijs ($1 - e^{-0,62} = 0,46$). Voor de transitie van werkzaamheid naar inactiviteit is dit percentage zelfs hoger: 68 procent. Model 1 laat bovendien zien dat de duur van werkzaamheid een negatief effect heeft op de kans een transitie mee te maken naar werkloosheid of inactiviteit. Werknemers die langer werkzaam zijn, hebben een kleinere kans werkloos of inactief te worden dan werknemers met een kortere werkzaamheidsduur. Ook blijkt dat meer ervaren werknemers (geïndiceerd door een hogere leeftijd) een kleiner risico lopen op een transitie naar werkloosheid of inactiviteit, hoewel het beschermende effect ervan wel afneemt gedurende de levensloop (het effect van het kwadraat van leeftijd is immers positief). Tot slot laat model 1 zien dat veranderingen in het overaanbod van hoogopgeleiden op de arbeidsmarkt en in het werkloosheidspercentage beide een positief effect hebben op de kans om een transitie naar werkloosheid te ervaren. Als het overaanbod van hoogopgeleiden, bijvoorbeeld, verdubbelt en we deze ratio vergelijken voor twee opeenvolgende jaren, dan neemt het risico om de volgende maand werkloos te worden, met 8 procent ($e^{0,08} = 1,08$) toe.

Model 2 toont aan dat de invloed van veranderingen in het overaanbod van hoogopgeleiden op de transitiekans van werk naar werkloosheid of inactiviteit vooral geldt voor lager opgeleide mannelijke werknemers. Voor een transitie naar werkloosheid is dit effect het sterkst voor mannen met een lager secundair opleidingsniveau. Voor de overgang van werk naar inactiviteit is de invloed het sterkst voor mannen met enkel basisonderwijs. Deze bevindingen komen overeen met de verwachtingen gebaseerd op de structurele verdringingshypothese: vooral de arbeidsmarktkansen van de laagst opgeleiden lijden onder een toename in het overaanbod van hoogopgeleiden op de arbeidsmarkt. Een toename van het overaanbod van hooggeschoold personeel heeft als uiteindelijke consequentie dat de uitredkansen van vooral lager opgeleide werknemers toenemen. Model 2 laat eveneens zien dat geen enkele van de opgenomen statistische interactietermen met de veranderingen in werkloosheid significant is. Dit suggereert dat er geen empirisch bewijs is voor cyclische verdringing onder lager opgeleide mannelijke werknemers in Nederland waar het gaat om de overgang van werk naar werkloosheid of inactiviteit. Al met al laten de resultaten zien dat bij de overgang naar werkloosheid of inactiviteit alleen structurele verdringing een rol speelt bij de arbeidsmarktkansen van lager opgeleide mannelijke werknemers.

De transitie van werkloosheid of inactiviteit naar werk

Tabel 4.3.3 laat de parameterschattingen zien van de analyse van de transitie van werkloosheid of inactiviteit naar werk.

Model 1 toont ten eerste het bestaan van duurzaamheid aan. Hoe langer mannen werkloos of inactief zijn, des te kleiner is de kans dat ze de volgende maand weer werken.

4.3.2 Coëfficiënten van discrete tijd gebeurtenissenanalyse (multinomiaal model) van de transitie van werk naar werkloosheid of inactiviteit voor mannen (logit effecten)

	Transitie van werk naar werkloosheid	
	model 1	model 2
Intercept	-4,75**	-4,53**
Basisonderwijs	Ref	Ref
Lager secundair	-0,36**	-0,68**
Hoger secundair	-0,63**	-0,86**
Tertiair	-0,62**	-0,85**
Duur	-0,01**	-0,01**
Leeftijd	-0,63**	-0,62**
Leeftijd ²	0,09*	0,09*
Overaanbod hoogopgeleiden (Δ)	0,08**	-0,03
Werkloosheidscijfer (Δ)	0,02*	0,03
Overaanbod hoogopgeleiden (Δ) *		
lager secundair		0,16*
hoger secundair		0,10
tertiair		0,10
Werkloosheidscijfer (Δ) *		
lager secundair		-0,02
hoger secundair		0,01
tertiair		0,00
<hr/>		
	Transitie van werk naar inactiviteit	
	model 1	model 2
Intercept	-5,78**	-6,02*
Basisonderwijs	Ref	Ref
Lager secundair	-0,93**	-0,49~
Hoger secundair	-0,62**	-0,35
Tertiair	-1,15**	-0,97**
Duur	-0,01**	-0,01**
Leeftijd	-1,87**	-1,87**
Leeftijd ²	0,51**	0,51**
Overaanbod hoogopgeleiden (Δ)	0,04	0,16*
Werkloosheidscijfer (Δ)	0,01	0,00
Overaanbod hoogopgeleiden (Δ) *		
lager secundair		-0,25*
hoger secundair		-0,13
tertiair		-0,07
Werkloosheidscijfer (Δ) *		
lager secundair		0,06
hoger secundair		0,00
tertiair		-0,02
Model Chi ²	468**	482**
Df	16	28
#transities van werk naar werkloosheid	744	744
#transities van werk naar inactiviteit	204	204
N	426 807	426 807

Bron: OSA Arbeidsaanbodpanel 1985–2004.

~ <0,10; * <0,05; ** <0,01

4.3.3 Coëfficiënten van discrete tijd gebeurtenissenanalyse (logistisch model) van de transitie van werkloosheid of inactiviteit naar werk voor mannen (logist effecten)

Transitie van werkloosheid naar werk		
	model 1	model 2
Intercept	-2,71**	-2,48**
Basisonderwijs	Ref	Ref
Lager secundair	0,04	-0,35~
Hoger secundair	-0,01	-0,18
Tertiair	0,10	0,23
Duur	-0,02**	-0,02**
Leeftijd	0,45*	0,48*
Leeftijd ²	-0,17**	-0,17**
Overaanbod hoogopgeleiden (Δ)	-0,06*	-0,19**
Werkloosheidscijfer (Δ)	-0,03~	-0,02
Overaanbod hoogopgeleiden (Δ) *		
lager secundair		0,20*
hoger secundair		0,09
tertiair		0,17~
Werkloosheidscijfer (Δ) *		
lager secundair		-0,02
hoger secundair		-0,01
tertiair		-0,01
Model Chi ²	77**	84**
Df	8	14
#transities van werkloosheid naar werk	490	490
N	10 152	10 152
Transitie van inactiviteit naar werk		
	model 1	model 2
Intercept	-2,89**	-2,65**
Basisonderwijs	Ref	Ref
Lager secundair	-0,30	-0,31
Hoger secundair	0,43	0,24
Tertiair	0,53	-0,03
Duur	-0,02*	-0,03*
Leeftijd	-0,16	-0,13
Leeftijd ²	-0,19	-0,21
Overaanbod hoogopgeleiden (Δ)	-0,08	-0,20
Werkloosheidscijfer (Δ)	0,00	-0,08
Overaanbod hoogopgeleiden (Δ) *		
lager secundair		-0,05
hoger secundair		0,10
tertiair		0,35
Werkloosheidscijfer (Δ) *		
lager secundair		0,07
hoger secundair		0,03
tertiair		0,18
Model Chi ²	77**	83**
Df	8	14
#transities van inactiviteit naar werk	49	49
N	7 228	7 228

Bron: OSA Arbeidsaanbodpanel 1985–2004.

~ p<0,10; * p<0,05; ** p<0,01

Ten tweede heeft leeftijd een positief effect op de transitiekans van werkloosheid naar werk. Mannen met veel arbeidsmarktervaring hebben een grotere kans om weer werkzaam te worden na een periode van werkloosheid dan mannen met weinig ervaring. Voor de overgang van inactiviteit naar werk vinden we geen leeftijdseffecten. Ten derde hebben veranderingen in het overaanbod van hoogopgeleiden op de arbeidsmarkt een negatieve invloed op de kans een transitie van werkloosheid naar werk mee te maken. Hoe sterker de groei in dit overaanbod, hoe onwaarschijnlijker het is dat werklozen herintreden. Ook hier vinden we geen effecten voor de transitie van inactiviteit naar werk. Ten vierde blijkt dat een groei in het werkloosheidspercentage een negatief effect heeft op de kans op herintrede na een episode van werkloosheid. Hoe meer de algemene werkloosheid toeneemt, des te kleiner wordt deze kans.

De schattingen in model 2 wijzen uit dat er empirisch steun is voor de verwachte sterkere negatieve effecten van het overaanbod van hoogopgeleiden op de arbeidsmarkt op de transitie van werkloosheid naar werk voor lager opgeleiden. Een toename in het overaanbod van hoogopgeleiden op de arbeidsmarkt resulteert in minder mogelijkheden om weer aan het werk te komen na een periode van werkloosheid, maar dan vooral voor laag opgeleide werkloze mannen. Er zijn geen aanwijzingen dat de sterkte van het effect van de conjunctuur verschilt tussen opleidingscategorieën. Geen van de in model 2 opgenomen interacties tussen de veranderingen in geaggregeerde werkloosheid en opleiding wijken significant af van de waarde nul. Dit wijst op het ontbreken van cyclische verdringing op de Nederlandse arbeidsmarkt onder lager opgeleide niet-werkende mannen voor wat betreft hun kans op herintrede.

4.4 Samenvatting en conclusies

Het doel van dit hoofdstuk was om de arbeidskansen te bestuderen van lager opgeleide mannen in Nederland tussen 1980 en 2004. Meer specifiek hebben we onderzocht in welke mate zij van de arbeidsmarkt worden verdrongen door hoger opgeleide werknemers. Verdringing op de arbeidsmarkt kan zowel van structurele als van cyclische aard zijn. Structurele verdringing heeft betrekking op de ontwikkeling dat de onderwijsexpansie sneller verloopt dan de opwaardering van de beroepsarbeid. Het gevolg hiervan is dat hoger opgeleiden, die niet langer de beste posities kunnen bemachtigen, genoegen nemen met banen lager in de beroepshiërarchie, waardoor zij lager opgeleiden in de minst gunstige banen, of zelfs in werkloosheid of inactiviteit drukken. Cyclische verdringing wijst op het proces dat de arbeidsmarktkansen van lager opgeleiden vooral verslechteren wanneer het economisch slecht gaat, maar dat hun kansen weer verbeteren wanneer de economie zich herstelt. Het idee is dat hoger opgeleiden slechts tijdelijk banen

accepteren onder hun niveau en dat zij, zodra de kans zich voordoet, een beter passende baan zullen aanvaarden. De kans hierop is groter in tijden van economische voorspoed, waardoor zij juist dan posities achterlaten die kunnen worden ingevuld door werknemers met minder kwalificaties.

De resultaten van de uitgevoerde gebeurtenissenanalyse hebben aangetoond dat er in Nederland inderdaad sprake is van verdringing van lager opgeleide mannen door hoger opgeleide werknemers. Deze verdringing vonden we zowel bij de overgang van werk naar werkloosheid of inactiviteit als andersom. Opvallend is dat de verdringing van puur structurele aard blijkt te zijn. Ten eerste vonden we dat een toename in het overaanbod van hoogopgeleiden op de arbeidsmarkt de kans op een overgang van werk naar werkloosheid het sterkst vergrootte voor lager secundair opgeleide mannen, en voor de overgang naar inactiviteit voor mannen met enkel basisonderwijs. Ten tweede stelden we vast dat een toename in het overaanbod van hoger opgeleiden op de arbeidsmarkt de kans reduceert opnieuw aan het werk te komen. Dit geldt vooral voor laagopgeleide werkloze mannen die alleen basisonderwijs hebben gehad. Hoewel dit niet rechtstreeks is getoetst, wordt het mechanisme waarlangs de geconstateerde verdringing optreedt, geïnterpreteerd aan de hand van het cascade effect. In dit proces bezetten tertiair geschoolde werknemers in toenemende mate banen die voorheen werden uitgeoefend door hoger secundair geschoolden, die vervolgens in banen terechtkomen die daarvoor door lager secundair opgeleiden werden bezet. De uiterste consequentie van deze verdringing is dat werknemers aan de onderkant van de arbeidsmarkt de grootste kans lopen werkloos of inactief te worden en te blijven.

We hebben geen bewijs gevonden voor cyclische verdringing op de Nederlandse arbeidsmarkt. Deze conclusie staat haaks op eerdere onderzoeksresultaten (Teulings en Koopmanschap, 1989; Van Ours en Ridder, 1995). Toekomstig onderzoek zal meer inzicht moeten bieden in deze op het eerste gezicht tegengestelde bevindingen. Een eventuele verklaring voor het feit dat in eerdere studies wel een cyclisch verdringingseffect werd gevonden, is dat deze betrekking hebben op een voor de Nederlandse arbeidsmarkt zeer specifieke periode: de (eerst helft van de) jaren tachtig van de vorige eeuw toen de werkloosheid hoog was. Mogelijk is het voor zo'n korte en specifieke periode moeilijk om cyclische verdringing te onderscheiden van structurele.

De in dit hoofdstuk gepresenteerde resultaten impliceren dat bestaande beleidsinterventies met als doel om de kansen van werknemers aan de onderkant van de arbeidsmarkt te verbeteren (door het creëren van banen, loonsubsidies en om- en bijscholingsactiviteiten), niet afdoende zijn om ze een baan te laten vinden en te behouden. Naast deze maatregelen is het zinnig meer banen te creëren aan de bovenkant van de arbeidsmarkt, bijvoorbeeld door de kenniseconomie te stimuleren met het verstrekken van fiscaal gunstige regelingen voor bedrijven om in R&D te investeren (Gesthuizen, 2006). Hierdoor kan het verdringingseffect van een overaanbod van hoogopgeleiden op de arbeidsmarkt worden geparreerd. Dit verkleint niet alleen het risico dat hoogopgeleiden zijn overgekwalificeerd voor hun werk; het voorkomt eveneens dat zij lager opgeleiden verdringen uit hun banen.

4.5 Technische toelichting

Data, meetinstrumenten en methode

Om te onderzoeken welke van de twee mechanismen (structurele of cyclische verdringing) dominant is op de Nederlandse arbeidsmarkt, maken we gebruik van het OSA Arbeidsaanbodpanel 1985–2004 (Fouarge et al., 2006). De eerste golf vond plaats in 1985, de tweede in 1986, waarna informatie werd verzameld om de twee jaar. Iedere golf bevat ongeveer 4.000 actieve en inactieve leden van de beroepsbevolking. Tussen de golven verliest het panel ongeveer een derde van de respondenten. Toevoeging van nieuwe panelleden repareert deze uitval en garandeert een representatieve weergave van de populatie in ieder meetjaar.

Naast vragen over de huidige arbeidsmarktsituatie worden retrospectieve vragen gesteld over arbeidsmarkttransities tussen twee golven. De eerste golf bevat retrospectieve informatie die vijf jaar teruggaat, waardoor we trends in transitiekansen kunnen bestuderen vanaf 1980. Hierdoor kunnen structurele en cyclische verdringingprocessen goed van elkaar worden onderscheiden. We hebben voor iedere golf eerst een persoon-maand databestand samengesteld, gebaseerd op de arbeidsmarktsituatie van iedere respondent in iedere maand (in de voorbije twee [of vijf] jaar), waarna we de verschillende bestanden hebben samengevoegd tot een grote dataset.

Omdat zoveel andere factoren dan verdringing de arbeidsmarktpositie van vrouwen kunnen beïnvloeden, hebben we de empirische analyse beperkt tot mannen. Ook hebben we mannen ouder dan 54 jaar uitgesloten, om zeker te weten dat een waargenomen overgang naar werkloosheid of inactiviteit niet betrekking heeft op (vervroegde) pensionering. Tot slot hebben we studenten, mannen in militaire dienst en zelfstandigen uitgesloten van analyse. Samenvattend vergelijken we voor 16 tot en met 54 jaar oude mannen opleidingsspecifieke transitiekansen van school naar werk (540 gebeurtenissen), van werk naar werkloosheid (744 gebeurtenissen) of inactiviteit (204 gebeurtenissen) en van werkloosheid (490 gebeurtenissen) of inactiviteit (49 gebeurtenissen) naar werk door gebruik te maken van discrete tijd gebeurtenissenanalyse.

Voor iedere maand in de carrière van een respondent weten we of hij werkte, en zo niet, of hij zoekende was naar een baan of niet. Gegeven dat de respondent het onderwijs heeft verlaten, kunnen we de transitie van school naar werk waarnemen. Vanaf het moment dat men werkzaam is, kan men twee transities naar niet-werkzaamheid meemaken. De eerste is het niet hebben van een baan, maar er wel naar zoeken. Dit is de transitie naar werkloosheid. De tweede is niet-werken en ook niet op zoek zijn naar een baan, dat wil zeggen inactiviteit. Diegenen die werkzaam zijn geweest en daarna een episode van niet-werken hebben meegemaakt, kunnen op twee wijzen weer aan het werk komen: vanuit werkloosheid of inactiviteit.

Onze indicatoren voor structurele en cyclische veranderingen zijn reeds beschreven in de hoofdttekst. Dit geldt ook voor de operationalisering van het hoogst bereikte opleidingsniveau. Leeftijd, als proxy voor arbeidsmarktervaring, is de daadwerkelijke leeftijd van een respondent in een bepaalde maand. We gebruiken tevens de kwadratische term van leeftijd om kromlijnige effecten van arbeidsmarktervaring te modelleren. Waar het gaat om de transitie van school naar werk is leeftijd niet opgenomen in het model. Een eerste reden daarvoor is dat schoolverlaters doorgaans niet beschikken over relevante werkervaring. Een tweede reden is dat leeftijd sterk samenhangt met opleidingsniveau, aangezien hoger opgeleide schoolverlaters per definitie ouder zijn dan lager opgeleide schoolverlaters.

De gepresenteerde tabellen, waarin de resultaten van de uitgevoerde gebeurtenissenanalyse staan, geven aan welke factoren de waarschijnlijkheid van een bepaalde transitie bepalen. De geschatte parameters geven de verandering aan in de log odds van de conditionele kans op een bepaalde overgang op de arbeidsmarkt, veroorzaakt door een toename van één eenheid in de betreffende onafhankelijke variabele. Als gevolg van de gekozen tijdseenheid van maanden zijn alle geanalyseerde hazards erg laag. In dat geval zijn de hazard en de odds vrijwel gelijk aan elkaar. We interpreteren de effecten van de covariaten op de odds van de hazard daarom als effecten op de hazard zelf.

Laagbetaald
werk, deeltijd-
werk en loon-
mobiliteit

5

Laagbetaald werk, deeltijdwerk en loonmobiliteit

Wiemer Salverda (AIAS)¹⁾

- 5.1** Inleiding
- 5.2** Achtergrond
- 5.3** Onderzoeksvraag, methode, data
- 5.4** Resultaten
- 5.5** Beschouwing en conclusie
- 5.6** Technische toelichting

¹⁾ Deze bijdrage borduurt voort op Blázquez en Salverda (2008, 2010) en Salverda (2008).
Ik dank Maite Blázquez Cuesta voor de samenwerking en Daniela Brals voor haar onderzoeksondersteuning.

Werken in deeltijd blijkt het risico op lage betaling aanzienlijk te vergroten en de kans op groei naar hogere betaling te verkleinen. Dat geldt in het bijzonder voor kleine deeltijdbanen, van minder dan 15 uur per week, die een belangrijk kenmerk vormen van de Nederlandse werkgelegenheid. In internationale vergelijking zijn de verschillen voor deeltijders op zich beperkt, maar ons land heeft aanmerkelijk meer deeltijdbanen. Het is gewenst dat beleid inzake (kleine) deeltijdbanen rekening houdt met de effecten op loonmobiliteit teneinde te voorkomen dat ze een doodlopende weg op de arbeidsmarkt worden. Uit het onderzoek komt ook naar voren dat de padafhankelijkheid van lage beloning in het algemeen groot is, in ons land nog meer dan elders. Dit impliceert de wenselijkheid van een heroverweging van beleidsopvattingen die sinds het midden van de jaren negentig lage lonen verder hebben willen verlagen.

5.1 Inleiding

In dit hoofdstuk gaat de aandacht uit naar loonmobiliteit van individuele werknemers. Het gaat dan om veranderingen in het loonniveau van de ene periode op de volgende. Deze kunnen ook optreden zonder verandering van baan.

Nederland staat bekend om de enorme, onafgebroken groei van werken in deeltijd sinds de jaren zeventig. Die heeft in hoge mate bijgedragen aan de stijging van de arbeidsparticipatie. Tegelijkertijd namen sinds de jaren tachtig in de Nederlandse werkgelegenheid aantal en aandeel van laagbetaalde banen fors toe. In laagbetaalde banen bedraagt het loon minder dan twee derde van het mediane uurloon van alle werknemers. Minder bekend is dat deeltijd en laagbetaald werk elkaar sterk overlappen.

Lage betaling heeft belangrijke sociale effecten (Marx, 2007; Sociaal en Cultureel Planbureau, 2007; Nolan en Marx, 2009; Andresz en Lohmann, 2008; Lohmann, 2007). Ze vergroot de kans op armoede onder werkenden, potentieel met intergenerationele effecten. Ook kan ze investering in opleiding voor laaggeschoolde beroepen ontmoedigen. Als lage betaling vaak voorkomt, vergroot het bovendien de maatschappelijke ongelijkheid. De samenhang van laag loon en deeltijdwerk versterkt deze effecten. Lage betaling in combinatie met deeltijdwerk kan de kans op economische zelfstandigheid alleen maar kleiner maken.

Voor de vraag of lage betaling en de toegenomen frequentie ervan de samenleving en beleidsmakers zorgen moeten baren, is de individuele duur van een situatie van lage betaling van wezenlijk belang. Als die situatie maar kort duurt, als ware het een dienstplicht, een *rite de passage* op weg naar decente werkgelegenheid, dan is er weinig reden tot zorg over de sociale gevolgen. Is die situatie van lange duur, dan vergroot dat de kans op armoede en wordt het investeren in opleiding ontmoedigd. Wanneer werken in deeltijd ertoe leidt dat een situatie van lage betaling langer gaat duren, versterkt dat de negatieve effecten.

Om dit te bestuderen wordt de loonmobiliteit onder het vergrootglas gelegd. Centraal staat mobiliteit die het loon over een specifieke grens heen voert. Deze grens is binnen de loonverdeling gedefinieerd conform de benadering van EU en OESO van laag loon. Loon dat onder deze grens ligt, wordt beschouwd als laag, boven de grens als hoger. De vraag is met name in hoeverre loonmobiliteit personen uit een situatie van lage betaling brengt naar een van betere betaling. Hieronder wordt eerst kort de achtergrond van lage betaling, deeltijdbanen en hun overlap uitgewerkt. Vervolgens wordt onderzocht wat de determinanten zijn die personen in een situatie van lage betaling kunnen brengen, en wat de individuele kansen zijn om van een laag naar een hoger loon te gaan. Daarna worden de resultaten gepresenteerd en worden de Nederlandse resultaten vergeleken met die in Denemarken, Spanje en het Verenigd Koninkrijk. Ons land is wereldkampioen deeltijdarbeid en de vraag is of dat wellicht betekent dat deeltijdwerk relatief beter behandeld wordt. Bovendien kan vergelijking een ander licht werpen op zaken die nationaal als vanzelfsprekend worden beschouwd. De genoemde landen bieden de beste data en vertonen ook een interessante variatie in arbeidsdeelname, lage betaling en de betekenis van deeltijdwerk. Afgesloten wordt met een korte beschouwing van de uitkomsten en mogelijke gevolgtrekkingen voor beleid.

5.2 Achtergrond¹⁾

De structuur van de Nederlandse werkgelegenheid is sinds de jaren zeventig haast onherkenbaar veranderd. De arbeidsdeelname van vrouwen schoot omhoog van bijna de laagste in Europa naar bijna de hoogste, en ondanks hun toenemende onderwijsparticipatie steeg ook de arbeidsdeelname van jongeren. De structuur van de werkgelegenheid vertoonde tevens een sterke verschuiving van industrie naar diensten, die heeft bijgedragen aan de hogere frequenties van deeltijdarbeid en van lage betaling.

Na jarenlange stagnatie²⁾ vanaf 1980 groeide van 1985 tot 2009 het totaal aantal werkzame personen met 2,7 miljoen tot 8,7 miljoen en steeg de werkgelegenheidsgraad van de bevolking van 15 tot 64 jaar met 19 procentpunt tot 79 procent.³⁾ Tien procentpunt van die groei is geconcentreerd in de periode 1994–2001, die hieronder centraal zal staan.⁴⁾

¹⁾ Voor meer detail betreffende lage lonen en werkgelegenheid in Nederland zie Salverda (2008).

²⁾ Tussen 1980 en 1985 bleef het aantal werkenden nagenoeg gelijk maar daalde de werkgelegenheidsgraad met 6 procent als gevolg van bevolkingsgroei (*Centraal Economisch Plan 2010*).

³⁾ Ik volg zoveel mogelijk de internationale definitie van de beroepsbevolking, die personen telt die minstens 1 uur per week betaald werk hebben of zoeken, en niet de Nederlandse definitie van 12 uur. Nederland heeft relatief veel van deze kleine banen, die bovendien vaak laagbetaald zijn. Uiteraard is het van belang ook acht te blijven slaan op de uren.

⁴⁾ Merk op dat het tempo van de bevolkingsgroei aanmerkelijk is afgenomen en dat voor eenzelfde stijging van de participatiegraad nu minder banen nodig zijn.

Binnen de OESO is de toename van de werkgelegenheid van volwassen vrouwen de afgelopen decennia nergens zo snel toegenomen als in Nederland. Tegelijk heeft ons land een buitengewoon hoge werkgelegenheidsgraad van jongeren (69 procent in 2008). Nederland strijdt hier al bijna tien jaar met de Denen om de hoogste plaats binnen de OESO.

Deze verschuivingen gingen gepaard met een extreem snelle groei van het aantal deeltijdwerkers waar voltijders ver bij zijn achtergebleven. Deeltijdwerk is verantwoordelijk voor 2,2 miljoen extra werkers, voltijdwerk voor de resterende 600 duizend. Van de extra deeltijders kwamen er 900 duizend bij tussen 1994 en 2001.⁵⁾

Ook de loonvorming is gedurende dezelfde periode drastisch veranderd. De koopkracht van het gemiddelde loon volgens CAO's (onderhandelde lonen) daalde tussen 1980 en 1985 en stagneert sindsdien⁶⁾. Vrijwel uitsluitend vanwege incidentele loonstijgingen is de koopkracht van het gemiddelde verdiende loon nog gegroeid, maar ook die groei is steeds verder achtergebleven bij de productiviteitsontwikkeling, wat heeft geleid tot een significante afname van het loonaandeel in het bruto binnenlands product (bbp). Het wettelijk minimumloon, dat van belang is voor de loonvorming in het lage-lonensegment, is in het begin van de jaren tachtig losgekoppeld van de algemene groei van CAO-lonen en aanmerkelijk gedaald in koopkracht, en ook daarna steeds verder achtergebleven bij onderhandelde en verdiende lonen. Deze divergentie vormde in de loop van de jaren negentig de aanleiding voor grote (Paarse) politieke druk op de sociale partners om in de CAO-ontwikkeling in overeenstemming te brengen met het minimumloon door de laagste loonschalen te verlagen tot dat niveau.

Figuur 5.2.1 brengt deze ontwikkelingen in beeld.⁷⁾ Het reële minimumloon daalde sterk en blijvend, tot het vanaf het midden van de jaren negentig stabiliseerde op een circa 20 procent lager niveau. De laagste CAO-lonen volgden tot het begin van de jaren negentig het CAO-gemiddelde maar zijn vanaf het midden van de jaren negentig sterk achtergebleven. Daarmee is de kloof tussen de laagste CAO-lonen en het minimumloon voor een groot deel gedicht.

In de verdeling van de verdiende lonen⁸⁾ springt een sterke toename in het oog van het aandeel van laagbetaalden (figuur 5.2.2). Het steeg van 11 procent van alle werknemers in 1979 naar 18 procent in 2005.⁹⁾ Ten opzichte van de bevolking van 15 tot 64 jaar betekent dat een verdubbeling – van 5,9 procent naar 11,5 procent – omdat tegelijkertijd ook de

⁵⁾ Hun aantal is gemeten als het totaal aantal werkzame personen (CPB) minus het aantal voltijders (Eurostat) en in de veronderstelling dat het laatste aantal steeds redelijk betrouwbaar is waargenomen. Deeltijd is hier gedefinieerd als minder dan 35 uur per week, voltijd als meer dan 35 uur per week. Op dezelfde manier uitgaande van OECD-data (die de grens tussen deeltijd en voltijd leggen bij 30 uur) was de toename bijna fifty-fifty verdeeld over voltijd en deeltijd.

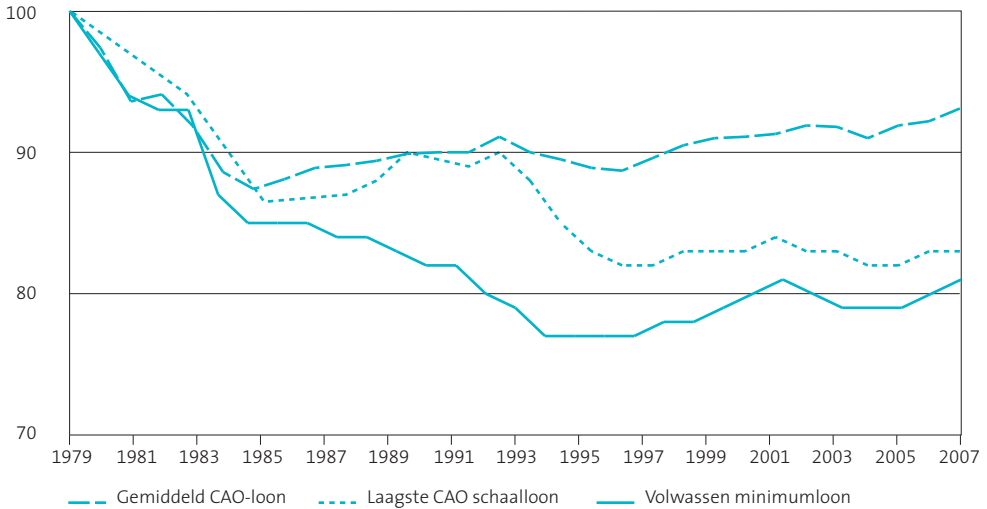
⁶⁾ Inclusief publieke sector CAO's, die als gevolg van het Akkoord van Wassenaar (1982) sterk achterbleven bij de private sector CAO's (die in 2009 terugkeerden op het oude niveau van 1979).

⁷⁾ Het betreft bruto lonen, per maand of week, inclusief belasting en premies betaald door werknemers en exclusief die betaald door werkgevers.

⁸⁾ Bruto lonen inclusief belasting en premies betaald door werknemers en exclusief die betaald door werkgevers, maar nu per uur.

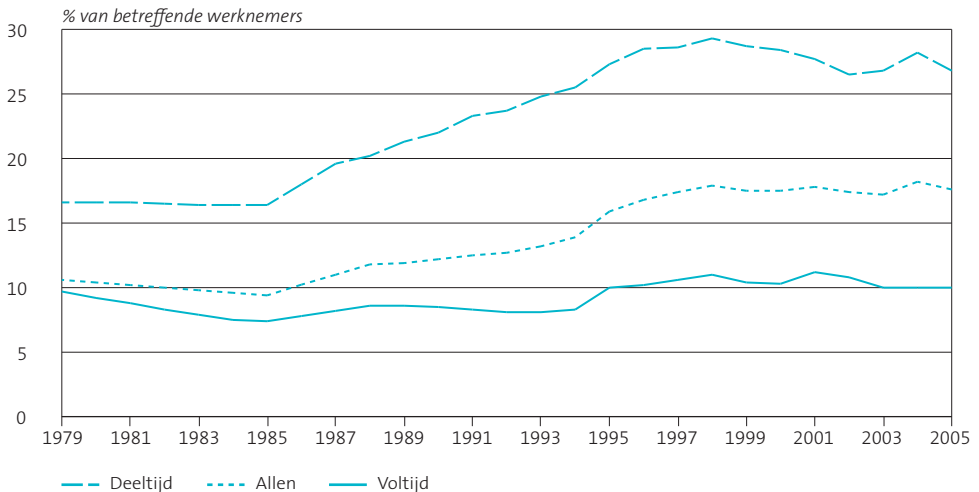
⁹⁾ Helaas zijn gegevens over de uurloonverdeling na 2005 niet beschikbaar bij het CBS.

5.2.1 Ontwikkeling reële bruto onderhandelde lonen, 1979=100



Toelichting: eigen berekening uit CBS Statistiek Regelingslonen/CAO-lonen, SZW Voorjaarsrapportages CAO-loonafspraken (diverse jaren). Vergelijk ook Salverda (2008).

5.2.2 Personen met laag verdiend bruto uurloon naar werkweek

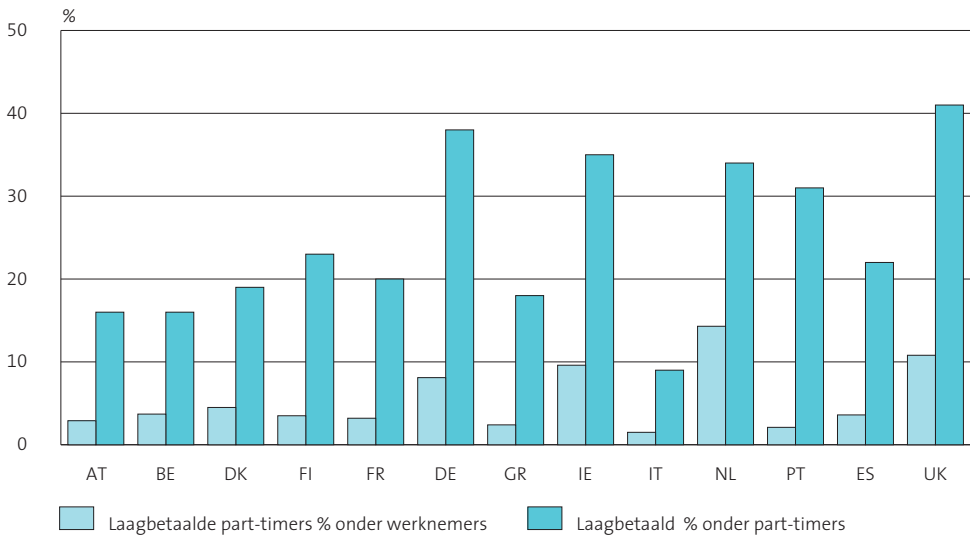


Toelichting: eigen berekening uit het Jaarlijks Loononderzoek vóór 1995, en Enquête Werkgelegenheid en Lonen nadien. Met de overgang in 1995 treedt een reeksbreuk op die mogelijk juist het aantal laagbetaalden na 1995 iets hoger maakt in verhouding tot eerdere jaren. Zie verder Salverda (2008).

werkgelegenheidsgraad steeg. Hierbij treedt een groot en systematisch verschil op tussen deeltijders en voltijders. Onder voltijders bleef het percentage laagbetaalden bijna onveranderd terwijl het onder deeltijders sterk steeg, van 17 procent naar 27 procent. Wegens het gelijktijdig groeiende belang van deeltijders nam de betekenis van deeltijders in de totale laagbetaalde werkgelegenheid sterk toe, van 24 procent in 1979 naar 70 procent in 2005. Tegenwoordig is laagbetaald werk daarom vrijwel synoniem met deeltijdwerk. Omgekeerd is deeltijdwerk voor ruim een kwart laagbetaald, op uurbasis.¹⁰⁾

De rol van laagbetaalde deeltijders in de werkgelegenheid in ons land is uniek in vergelijking met andere landen. De gegevens uit het European Community Household Panel maken – als enige dataset – internationale vergelijking op dit punt mogelijk (figuur 5.2.3). Veertien procent, dat is één op de zeven, van alle Nederlandse werknemers is een laagbetaalde deeltijder.¹¹⁾ Het dichtst in de buurt komen het Verenigd Koninkrijk en Ierland met één op de tien. Zowel de hoge omvang van deeltijdwerk als de relatief hoge, maar internationaal minder uitzonderlijke frequentie van lage betaling onder deeltijders draagt aan de Nederlandse positie bij.

5.2.3 Lage betaling en part-time werken in Europa, 2001



Bron: Salverda en Mayhew, 2009, tabel 4.

¹⁰⁾ Merk op dat dit geldt voor het uurloon. Op jaarbasis is bijna tweederde van alle deeltijders laagbetaald.

¹¹⁾ Merk op dat de frequentie van lage beloning in figuur 4.3, die is gebaseerd op ECHP-microdata, hoger ligt dan in figuur 4.2, die is afgeleid uit getabuleerde data.

Geconcludeerd kan worden dat werken in deeltijd of tegen een lage beloning in ons land een hoge vlucht heeft genomen en dat het van belang is de aard van de werkweek in de beschouwing te betrekken bij de bestudering van de kansen die een werknemer heeft op een laag loon en om daaraan te ontsnappen door overgang naar een hoger loon.

5.3 Onderzoeksvraag, methode, data

De primaire vraag is in welke mate werknemers weten te ontsnappen aan een laag loon en een hoger loon gaan verdienen, afhankelijk van hun eigenschappen, kwalificaties en de aard van hun baan, met speciale aandacht voor het werken in deeltijd.¹²⁾

De methode om dit te bepalen is elders beschreven (Blázquez en Salverda, 2009). De methode schat de kans dat een individu zich in een laagbetaalde baan bevindt, afhankelijk van de kenmerken van individu en baan (leeftijd, geslacht, opleiding, eerst of latere baan, werktijd, contract, beroep en bedrijfstak) en ook afhankelijk van de voorafgaande beloningspositie, teneinde te kunnen bepalen in hoeverre mensen padafhankelijk gevangen raken in een situatie van laag loon. Vervolgens wordt de kansverdeling van de mogelijke loontransities bepaald tussen twee opeenvolgende jaren.¹³⁾ Behalve de overgang van een laag naar een hoger loon – de loonmobiliteit – omvatten de resultaten ook een reeks andere transitities, waaronder een loon dat onveranderd laag blijft, een loon dat in omgekeerde richting van hoger naar laag beweegt, of géén loon in de oude of nieuwe situatie als gevolg van werkloosheid of inactiviteit.

Voor het onderzoek zijn paneldata nodig van dezelfde respondenten op verschillende tijdstippen om beide situaties te kunnen vergelijken. Mede met het oog op internationale vergelijking is daarvoor eigenlijk alleen de dataset uit het European Community Household Panel (ECHP) beschikbaar. Deze dataset maakt het mogelijk een reeks persoons- en baankenmerken in de beschouwing te betrekken. Voor de personen zijn dat geslacht, leeftijd, opleiding, beroep, en of het wel of niet de eerste baan is. Voor de banen gaat het om werktijd, arbeidscontract en bedrijfstak. De data en de wijze waarop deze kenmerken zijn verwerkt, worden in de bijlage toegelicht.

Omdat het loon centraal staat, worden hier uitsluitend werknemers onderzocht. De waargenomen aantallen zelfstandigen en werklozen in het ECHP zijn helaas te gering om ook van deze groepen de transitities te onderzoeken. Daarom zijn zij hieronder begrepen in de

¹²⁾ Mer op dat het verdisconteren van gewerkte uren extra onzekerheid aan de waarnemingen toevoegt.

¹³⁾ Elke vergelijking tussen twee momenten (hier opeenvolgende jaren) vormt een transitie, ook als er geen verandering optreedt. Loonmobiliteit betekent een jaarlijkse overgang in loon, positief, negatief of onveranderd.

categorie 'niet in de beroepsbevolking', samen met de inactieven die geen betaald werk hebben of zoeken. Vertrek uit of toetreding tot de werkgelegenheid wordt daarmee enigszins overschat.

5.4 Resultaten

De benadering is toegepast op twee populaties: het totaal van mannen en vrouwen, en vrouwen alleen, vanwege hun grote belang in deeltijdarbeid. De referentiegroep voor mannen en vrouwen wordt gevormd door laagopgeleide, voltijds in administratieve stafberoepen in de industrie werkende jonge mannen met een vaste baan die niet hun eerste betrekking is. De groep voor vrouwen alleen bestaat uit overeenkomstige vrouwen. De gedetailleerde resultaten voor beide populaties zijn opgenomen in tabel 5.4.1.

Kans op lage betaling

Voor de totale Nederlandse populatie blijken de kenmerken geslacht en leeftijd van groot belang te zijn voor een verhoogde kans op laagbetaald werk. Voor vrouwen ligt de kans één derde hoger dan voor mannen, voor jongeren is ze ruwweg tweemaal hoger dan voor de beide oudere leeftijdsgroepen. Dat laatste geldt ook voor laagopgeleiden vergeleken met middelopgeleiden. Ten opzichte van hoog opgeleiden is hun kans op een laag loon bijna viermaal zo groot.

Werken in deeltijd vergroot het risico op laag loon aanzienlijk vergeleken met voltijd. Een grote of kleine deeltijdbaan maakt hier echter een wezenlijk verschil. De kleine baantjes vormen de grootste risicofactor: bijna driemaal hoger dan voor voltijders, al lopen grote deeltijders met 40 procent meer dan voltijders nog steeds een fors groter risico.

De padafhankelijkheid van lage beloning, geïndiceerd door de variabele lage betaling in het voorafgaande jaar ($t-1$), is aanzienlijk: dit risico is ruim vijfmaal hoger. Eenmaal beland in een positie van lage beloning is het dus moeilijk voor een werknemer om zich daaraan te onttrekken.

Op dit laatste punt vinden we meteen ook het meest opvallende verschil: vrouwen lijden met een driemaal hogere kans zonder meer ook onder deze padafhankelijkheid, maar toch in duidelijk mindere mate dan mannen, die verantwoordelijk zijn voor de hogere score van de totale populatie.

In Denemarken en Spanje is de positie van vrouwen vergeleken met mannen significant beter dan in Nederland. Hun kansen op laag loon zijn slechts 10 tot 20 procent hoger. In het Verenigd Koninkrijk is de kloof daarentegen dramatisch groot: vrouwen hebben een

bijna driemaal grotere kans op een laag loon dan de hele populatie. De patronen van leeftijd en opleiding komen internationaal goed overeen. Jongeren en laagopgeleiden hebben altijd de hoogste kansen op laag loon. Kleine deeltijdbanen vergroten eveneens de kansen en doen dat in ons land iets sterker dan elders.

Bij bedrijfstakken is er opvallende tweedeling tussen Nederland en Denemarken enerzijds en Spanje en het Verenigd Koninkrijk anderzijds. Hotels en horeca dragen sterk bij aan de kans op lage betaling in de laatste twee landen, maar niet in de eerste twee. Het lijkt plausibel dat de sterke parttimisering van de werkgelegenheid in deze sector in de eerste twee landen een deel van dat sectorale effect wegneemt.

De padafhankelijkheid is nergens zo groot als in ons land. Het Verenigd Koninkrijk komt met een odds ratio 4,3 nog het dichtst in de buurt van Nederland (5,2). In Spanje en Denemarken is de kans minder dan half zo groot vergeleken met ons land. Dat is een opvallende uitkomst. De grotere betekenis van studenten en scholieren voor de laagbetaalde werkgelegenheid in Nederland zou, uitgaande van een meer volatiel gedrag, juist het omgekeerde doen verwachten.

Net als in ons land is ook in Denemarken, Spanje en het Verenigd Koninkrijk onder vrouwen de padafhankelijkheid van voorafgaand laag loon een stuk minder groot dan in de totale populatie. Voor het overige liggen de man-vrouw verschillen in de andere landen dicht bij die voor Nederland. De belangrijkste uitzondering betreft kleine deeltijdbanen in Denemarken, die voor vrouwen afzonderlijk een groter risico op laag loon opleveren in tegenstelling tot alle andere landen.

Beloningstransities

De uitkomsten van de beloningstransities zijn de resultante van alle bovengenoemde factoren en weerspiegelen dus meer dan alleen de padafhankelijkheid. Het gaat om éénjarige transitie die uiteraard leiden tot een lager niveau van mobiliteit dan meerjarige overgangen, hoewel ze tegelijkertijd ook de mogelijke terugval uitsluiten van de *low-pay-no-pay cycle*. De dataset laat helaas geen ruimte voor adequaat onderzoek op dit punt.

In tabel 5.4.1 is onder a) aangegeven hoe hoog de gemiddelde jaarlijkse kansen zijn op overgang tussen verschillende beloningsposities in de totale populatie. De meerderheid van laagbetaalden (54 procent) blijft in die situatie zitten. Een significant deel (29 procent) ziet de beloning over de lage-loongrens heen opschuiven naar een hoger niveau, maar een aanmerkelijk gedeelte (18 procent) verlaat ook de werkgelegenheid.

Onder hoger betaalden is de kans buitengewoon groot om hoger betaald te blijven (92 procent). Toch zakt zo'n 4 procent door de lage-loongrens heen. Dat percentage blijkt in nader onderzoek relatief gevoelig voor de afstand van hoger betaalden tot de lage-loongrens. Klaarblijkelijk bevindt een deel van hen zich net boven die grens met een behoorlijke kans op terugval. Slechts een klein percentage van de hoger betaalden verlaat de werkgelegenheid, waarschijnlijk vanwege pensionering.

Tot slot blijft ook het merendeel van de niet-actieven onveranderd in die situatie. Van hen gaat een iets grotere fractie over naar een baan met een hoger loon (5 procent) dan met een laag loon (3 procent). Dat is niet zo verwonderlijk, omdat het aandeel hoger betaalde posities in de werkgelegenheid aanmerkelijk groter is dan van laagbetaalde.

Het is interessant om de verschillen te bekijken tussen banen van verschillende omvang. Het zal weinig verbazing wekken dat voltijders het in alle opzichten iets beter doen dan het totaal. Niettemin blijft ook van hen de helft steken in lage betaling. De opwaartse beweging op de beloningsladder is in hun geval duidelijk groter (37 procent), de uittocht uit de werkgelegenheid is kleiner (14 procent), maar is nog altijd aanzienlijk. In geval van hoger beloonde voltijders is de persistentie iets groter dan gemiddeld. Zowel de terugval naar laag loon als het vertrek uit de werkgelegenheid is iets geringer.

De uitkomsten voor grote deeltijders liggen dicht bij het algemeen gemiddelde, in tegenstelling tot de kleine deeltijders, die in een significant ongunstiger situatie verkeren. Bijna twee derde van de kleine deeltijders blijft laagbetaald en één zevende valt daarin terug vanuit hogere betaling. Beide risico's zijn veel groter dan voor de andere werktijdcategorieën. Weliswaar houdt de meerderheid (77 procent) hogere betaling vast, maar bijna één op de vier slaagt daar niet in. Dat is aanmerkelijk meer dan voor grote deeltijders (één op de tien) of voltijders (één op de zestien). De duidelijk hogere kans van kleine deeltijders, of ze nu laagbetaald zijn of hoger betaald, om de werkgelegenheid te verlaten weerspiegelt waarschijnlijk de belangrijke rol van scholieren en studenten in deze categorie.

De verschillen in transitiekansen van vrouwen afzonderlijk zijn in veel gevallen miniem (tabel 5.4.1, b). Laagbeloonde vrouwen blijven iets vaker laagbetaald, maar alleen als ze voltijd werken. Onder deeltijders lijkt hun situatie marginaal gunstiger. Het belangrijkste verschil treedt op bij hoger betaalden, waar een kleiner percentage zich in die situatie handhaaft: 88 procent tegen 92 procent van de totale populatie. De drieledige detaillering naar wekelijkse werkuren toont echter dat dit deels een samenstellingseffect is vanwege het veel grotere belang van voltijders onder mannen. Eenmaal hoger beloond, vallen vrouwen iets vaker weg uit de werkgelegenheid, ongeacht hun werktijd. De transitie van niet-actieve vrouwen naar de werkgelegenheid zijn verrassend identiek aan de totale populatie.

In Nederland en het Verenigd Koninkrijk liggen de kansen van een werknemer om in laagbetaald werk te blijven steken aanzienlijk hoger dan in Denemarken en Spanje (zie tabel 5.5.1 voor gedetailleerde transitiekansen). Tegelijk zijn in de laatste twee landen ook de kansen om de werkgelegenheid te verlaten duidelijk groter. De kansen om naar hoger betaald werk door te stromen zijn goed vergelijkbaar in Denemarken, het Verenigd Koninkrijk en ons land (ca. 30 procent), maar zijn kleiner dan in Spanje (36 procent), waar deeltijdwerk minder verbreid is en mogelijk meer geconcentreerd in beter betaalde beroepen zoals in het onderwijs.

De Nederlandse werknemer heeft de hoogste kans om een eenmaal bereikte hogere betaling vast te houden, maar ook om buiten de werkgelegenheid te blijven en daar niet in terug te keren. Nederland heeft tegelijkertijd de laagste kans om van buiten de werkgelegenheid in één

keer door te stoten naar een beter betaalde baan, 5 procent tegen 8 tot 12 procent elders. Richten we de aandacht op het deeltijdwerk, groot en klein, dan blijken de internationale verschillen kleiner te zijn. In Nederland maakt grote deeltijd niet zo veel uit vergeleken met het totaal, maar in de andere landen betekent grote deeltijd een duidelijke verslechtering: hardnekkiger verblijf in lage beloning, zwakkere opwaartse en sterkere neerwaartse loonbewegingen, frequenter vertrek uit de werkgelegenheid. Kleine deeltijd doet daar in alle gevallen, dus ook in Nederland, in het algemeen nog een schep bovenop. De 77 procent kans van kleine deeltijders in ons land om hoger betaald te blijven is iets gunstiger dan in de drie andere landen.

Voor vrouwen afzonderlijk, tot slot, zijn de verschillen ten opzichte van de totale populatie klein in Denemarken. Opwaartse loonbewegingen zijn er voor hen zelfs gunstiger. In Spanje zijn zij echter significant slechter af dan mannen, terwijl in Nederland en het Verenigd Koninkrijk de verschillen relatief gering zijn.

5.4.1 Jaarlijkse overgangskansen (%) in beloning, gemiddeld 1994–2001

T → T+1	Totaal	waarvan		
		voltijd *	grote deeltijd	kleine deeltijd
	%			
a) Mannen en vrouwen				
Laag loon > Laag loon **	54	49	53	62
Laag loon > Hoger loon	29	37	30	16
Laag loon > Buiten werkgelegenheid	18	14	19	22
Hoger loon > Laag loon	4	3	5	14
Hoger loon > Hoger loon	92	94	89	77
Hoger loon > Buiten werkgelegenheid	5	4	6	8
Buiten werkgelegenheid > Laag loon	3			
Buiten werkgelegenheid > Hoger loon	5			
Buiten werkgelegenheid > Buiten werkgelegenheid	92			
b) Vrouwen afzonderlijk				
Laag loon > Laag loon	56	51	53	61
Laag loon > Hoger loon	27	35	31	18
Laag loon > Buiten werkgelegenheid	18	14	17	21
Hoger loon > Laag loon	6	4	5	15
Hoger loon > Hoger loon	88	91	89	75
Hoger loon > Buiten werkgelegenheid	7	5	7	10
Buiten werkgelegenheid > Laag loon	3			
Buiten werkgelegenheid > Hoger loon	5			
Buiten werkgelegenheid > Buiten werkgelegenheid	92			

Bron: Eigen berekening uit ECHP conform model (zie tekst).

NB: Vanuit de drie verschillende beginsituaties tellen de percentages op tot een verdeling van 100. Uiteraard kunnen deze percentages niet direct met elkaar vergeleken worden gezien het verschil in groeps grootte.

* Voltijd > 30 uren/week, grote deeltijd 15–30 uren, kleine deeltijd < 15 uren.

** Laag loon is minder dan 2/3 van het mediane uurloon; hoger loon ligt daarboven.

5.5 Beschouwing en conclusie

Veel van de resultaten uit dit onderzoek lijken niet zo verbazingwekkend en bevestigen bestaande intuïties dat vrouwen, jongeren, laagopgeleiden, en lager gekwalificeerde beroepen een grotere kans hebben op laagbetaald werk dan mannen, ouderen, beter opgeleiden en hoger gekwalificeerde beroepen.

De rol van werken in deeltijd is wat dit betreft interessanter, met name waar het gaat om grote en kleine deeltijders en het aanzienlijke verschil dat tussen deze twee blijkt op te treden. Er kan zonder meer worden vastgesteld dat aan parttime werken nadelen kleven die blijven bestaan als voor de kwalificaties van de deeltijdwerker zelf of de kenmerken van de deeltijdbaan wordt gecontroleerd. Werken in deeltijd als zodanig herbergt een extra risico op lage betaling en een geringere kans op het groeien naar een hoger loon. Dat is niet alleen in Nederland het geval maar ook elders. Er is weinig reden om aan te nemen dat deze situatie recent is verbeterd. Figuur 5.2.2 toont een onverminderd grote overlap tussen deeltijd en laag loon sinds 2001.

Dat sommige resultaten voor de hand liggen maakt een internationale vergelijking des te interessanter voor de waardering van de Nederlandse uitkomsten. Het effect van deeltijdwerk loopt drastisch uiteen. In Nederland is de negatieve uitwerking het grootst. Echter, het in dit onderzoek geïntroduceerde onderscheid tussen grote en kleine deeltijdbanen is van belang. De internationale verschillen voor grote deeltijdbanen afzonderlijk blijken vrij gering: de kans op lage beloning loopt uiteen van 39 procent tot 53 procent, wat een halvering betekent van de bandbreedte als dat onderscheid niet wordt gemaakt. Nederland is hier dus goed vergelijkbaar met de andere landen. Dat suggereert overigens dat de betere wettelijke bescherming tegen discriminatie naar werktijd, die ons land in de jaren negentig al kende, op zich geen betere bescherming biedt tegen lage betaling. Het beloningseffect van kleine deeltijdbanen afzonderlijk vertoont internationaal iets meer variatie maar de orde van grootte verschilt niet wezenlijk. Nederland heeft wel veel meer van deze baantjes.

Er is weinig reden dat Nederland, met een even goed geschoolde bevolking en een even grote overlap tussen onderwijs en arbeidsmarkt¹⁴⁾ zich niet Denemarken ten voorbeeld zou kunnen stellen. Ons land heeft een driemaal grotere rol van laagbetaald deeltijdwerk (14,3 procent om 4,5 procent van de werknemers) nodig om in de buurt te komen van de

¹⁴⁾ Lager opgeleid: 30 procent van de bevolking 15 tot 65 jaar in Nederland tegen 32 procent in Denemarken, middelbaar opgeleid beide 40 procent en hoger opgeleid 30 procent om 28 procent (Eurostat, Labour Force Survey 2e kwartaal 2010). Van de jongeren (15 tot 25 jaar) combineert in Nederland 45 procent onderwijs en werk, in Denemarken 44 procent (Eurostat, Participation rates in education by age and sex, 2007).

Deense werkgelegenheidsgraad. Laaggeschoolde arbeid wordt in Nederland grotendeels in kleine deeltijd verricht en biedt steeds minder mogelijkheden voor een arbeidsloopbaan voor het laaggeschoolde arbeidsaanbod. Er is daarom goede reden om een kleinere rol van deeltijdwerk na te streven en daarbij eerst de aandacht te richten op de kleine deeltijdbanen door die beter te belonen en/of hun aantal te verminderen. Het is een van de doelstellingen van de officiële Taskforce Deeltijd. De in 2010 door de regering nieuw ingestelde Kleine Banen Regeling werkt echter averechts en stimuleert juist de groei van kleine baantjes.¹⁵⁾

De meest verontrustende uitkomst van de benadering én van de internationale vergelijking is dat de padafhankelijkheid van laag loon ('laagbetaald in $t-1$ ') groot is en nergens zo sterk is als in ons land. Dit wordt weerspiegeld in hoge kansen om laagbetaald te blijven en lage kansen om naar een betere betaling over te gaan. Het betekent dat de beleidsaandacht zich op niet alleen moet richten op de kleine deeltijdarbeid. Verbetering van arbeidsmarktcarrières verdient meer aandacht.

De Nederlandse arbeidsmarkt heeft een probleem van laagbetaalde werkgelegenheid dat groter én hardnekkiger is dan in andere landen. Hieraan kan de conclusie worden verbonden dat Nederland er goed aan doet beleid te ontwikkelen dat direct gericht is op de laagbetaalden. Een verbetering in de positie van het minimumloon en van de laagste CAO-loonschalen, die beide in de afgelopen decennia sterk zijn achtergebleven bij loonontwikkeling en welvaarts­groei (figuur 5.2.1), verdient aanbeveling. Teneinde de algemene welvaartsontwikkeling beter te volgen zou het minimumloon, net als de AOW in het recente voorstel van de sociale partners (Stichting van de Arbeid, 2010), aan de verdiende lonen kunnen worden gekoppeld in plaats van aan de CAO-lonen.

5.6 Technische toelichting

Data en methode

Het European Community Household Panel beslaat de periode 1994–2001. Helaas is het aantal jaarlijkse observaties van loontransities zo gering is dat ze voor een gedetailleerde analyse over de hele periode moeten worden gepooled. Zo kan het gemiddelde over de periode worden bepaald maar niet de verandering tijdens de periode. Zelfs als dat laatste wel mogelijk was, zouden de zeven jaren nog slechts een klein deel van de levensloop omvatten. Uiteraard is

¹⁵⁾ Ze stelt de werkgevers van jongeren vrij van premieheffing voor werknemersverzekeringen en van de inkomensafhankelijke bijdrage voor de Zorgverzekeringswet tot aan 60 procent van het minimumjeugdloon. Zie ook 'Opgeknipte baan is goedkoper', De Volkskrant van 4 november 2010.

sinds deze periode een aanmerkelijke tijd verstreken. Dat is jammer maar een meer recent en bruikbaar internationaal vergelijkend bestand is niet beschikbaar¹⁶⁾. Gedurende de ECHP-jaren 1994–2001 is de overlap tussen lage betaling en deeltijdarbeid op een niveau gekomen dat sindsdien weinig is veranderd. Verwacht mag daarom worden dat de resultaten voor de betreffende jaren hun betekenis behouden hebben en ook nu nog van belang zijn.

Onderzoek met behulp van ECHP waarin gewerkte uren een rol spelen, legt tot nu toe de ondergrens van het aantal wekelijkse uren per baan bij 15 uur in de veronderstelling dat onder die grens de benodigde gegevens ontbreken. Het huidige onderzoek slaagt er voor het eerst in te wel in beschouwing te nemen. De gewoonlijk gebruikte variabele is *PE005A (how many hours (included paid overtime) do you work in your main job or business)*, die echter niet beschikbaar is onder de 15 uren per week. Daarnaast maken wij in het onderzoek gebruik van de variabele *PE005 – total number of hours working per week (in main plus additional jobs)* die in de praktijk in vrijwel alle gevallen onder de 15 uren per week blijft. Dit is voor Nederland van belang gegeven de vele kleine banen. De meeste kleine banen worden bezet door scholieren, studenten en tweede-verdieners in een huishouden. Zij vormen een wezenlijk bestanddeel van de laag-betaalde arbeidsmarkt en zijn door ons niet van de selectie uitgesloten.

Over de onderwijsvariabele, gebaseerd op ISCED, moet worden opgemerkt dat ze voor Nederland onbetrouwbaar is vanaf 1998. Met ingang van dat jaar had voor het ECHP het onderwijsniveau elk jaar aan alle respondenten gevraagd moeten worden (en niet langer alleen de verandering daarin). Omdat dat niet is gebeurd, vallen de meeste respondenten terug in de laagste opleidingscategorie. Dit kon gelukkig volledig gerepareerd worden door imputatie uit het SEP, dat voor ons land de bron vormt van het ECHP.

De gevolgde methode (Blázquez en Salverda, 2009) is ontleend aan Cappellari and Jenkins (2008) die een state-of-the-art model hebben ontworpen. Puntsgewijs kan worden gezegd dat de benadering corrigeert voor mogelijke vertekeningen in schattingsresultaten vanwege de aard van de data of de methode. Het betreft een eerste-orde Markov model van individuele arbeidsmarktovergangen dat het mogelijk maakt rekening te houden met drie endogene factoren: de aard van de beginsituatie (Heckman, 1981), sample selectie in de werkgelegenheid (Heckman, 1974; Keane e.a., 1988), en selectief verval van het data panel in de loop van de tijd (Atkinson, Bourguignon, and Morrisson, 1992). Verder corrigeert het voor de invloed van eventuele intertemporele correlatie van niet-waargenomen factoren teneinde goed te kunnen onderscheiden tussen de effecten van de heterogeniteit van de individuen enerzijds en de pure padafhankelijkheid anderzijds ter verklaring van waargenomen persistentie in arbeidsmarktposities. Ook houden we rekening met de herhaalde waarneming van hetzelfde individu in de samengevoegde data betreffende de jaarlijkse overgangen over de ECHP-periode. Dit alles leidt tot een five-variate probit

¹⁶⁾ In het nieuwe EU-SILC bestand, opvolger van het ECHP na 2001, is de bepaling van uurloren helaas problematisch (Nolan e.a., 2011); recentere gegevens zijn daardoor niet beschikbaar.

model, dat is geschat met een maximum likelihood functie. Voor nadere modelleringsproblemen en hun oplossing middels Pseudo Simulated Maximum Likelihood en diverse instrumenteringen ten behoeve van de identificatie van het model, zie de genoemde literatuur.

De gebruikte data maken het mogelijk, behalve geslacht, een reeks van persoons- en baanmerken in het model op te nemen als volgt: voor leeftijd drie categorieën: jong van 16 tot 29 jaar, middelbaar van 30 tot 44 jaar, en ouder van 45 tot 64 jaar; voor opleiding eveneens drie categorieën: primair, secundair en tertiair ontleend aan de internationale ISCED classificatie; beroep van de respondenten volgens de negen hoofdcategorieën van de internationale beroepsclassificatie ISCO, met dien verstande dat categorie 6 (geschoolde landbouw- en visserijberoepen) vanwege de kleine aantallen is samengevoegd met 9 (elementaire beroepen); wekelijkse werkuren in drie categorieën: kleine deeltijd onder de 15 uren conform de data, en grote deeltijd en voltijd aan weerszijden van een grens van 30 uren per week, conform de internationaal uniforme definitie van de OESO. Het exacte aantal gewerkte uren wordt wel gebruikt om het maandloon van een respondent tot het uurloon te herleiden. De verdeling van de uurlonen vormt de basis voor de bepaling van het mediane uurloon en daarmee ook van de grens van het lage loon dat immers is gedefinieerd als twee-derde van de mediaan.

Voor de aard van het arbeidscontract maakt ECHP onderscheid tussen vast of flexibel. Ook wordt in het model gebruikt gemaakt van de vraag of een baan de eerste betreft in de arbeidsmarktloopbaan of een latere. Tot slot speelt de sectorale positie van de baan in de economie een rol. De sectoren landbouw, industrie, openbaar nut en bouwnijverheid, zijn samengevoegd als 'industrie'. De aandacht gaat vooral uit naar de diensten. Zij maken het grootste deel uit van de economie en zijn vaker laagbetaald (16 procent tegen 11 procent in de industrie in 2002⁷⁾) en vertonen bovendien een aanzienlijke interne variatie in de betekenis van lage beloning. In verband daarmee is een driedeling aangebracht: 1) handel, hotels en restaurants; 2) transport en zakelijke diensten; en 3) publieke diensten inclusief onderwijs, gezondheidszorg en sociale dienstverlening. Lage betaling komt gemiddeld vaker voor in de eerste deelsector (46 procent in 2002), terwijl binnen de beide andere (bijv. banken en gezondheidszorg) juist de hoogste lonen van de economie aangetroffen worden. Opvallend is dat de andere determinanten al zoveel kansen 'wegvangen' dat werken in de dienstensector op zichzelf het individuele risico op lage betaling juist verlaagt; in de lijn der verwachting is die verlaging overigens kleiner in de (detail)handel en horeca dan in de beide andere deelsectoren van de diensten.

⁷⁾ Salverda, 2008, tabel 2.7.

5.6.1 Kansen op laagbetaald werk, gemiddeld over 1994–2001

	Mannen en vrouwen											
	Nederland **			Denemarken			Spanje			Ver. Koninkrijk		
	odds Ratio	t		odds Ratio	t		odds Ratio	t		odds Ratio	t	
Man	Ref			Ref			Ref			Ref		
Vrouw	1,34	7,8		1,18	4,4		1,10	13,6		2,87	11,8	
16–29 jaar	Ref			Ref			Ref			Ref		
30–44 jaar	0,41	-8,3		0,46	-7,7		0,45	-14,9		0,56	-8,0	
45–64 jaar	0,55	-4,5		0,34	-7,8		0,42	-13,0		0,70	-4,4	
Primair onderwijs *	Ref			Ref			Ref			Ref		
Secondair onderwijs	0,57	-8,5		0,47	-8,3		0,58	-10,9		0,58	-7,8	
Tertiair onderwijs	0,28	-11,7		0,30	-8,9		0,30	-16,7		0,49	-13,6	
Voltijd	Ref			Ref			Ref			Ref		
Deeltijd (>15 uur)	1,41	4,4		1,44	2,9		1,39	4,6		1,53	6,7	
Deeltijd (≤15 uur)	2,80	11,9		2,58	5,1		2,14	6,4		2,34	9,9	
Vast contract	Ref			Ref			Ref			Ref		
Tijdelijk contract	1,84	7,0		1,36	2,7		1,52	8,4		1,32	2,8	
Eerste baan	1,43	4,9		1,03	0,3		1,28	5,7		1,13	2,1	
Latere baan	Ref			Ref			Ref			Ref		
Beroep 1**	0,66	-2,8		0,79	-0,9		0,46	-3,0		0,64	-4,6	
Beroep 2	0,59	-4,2		0,76	-1,4		0,32	-7,0		0,49	-5,9	
Beroep 3	0,54	-5,9		0,58	-3,3		0,54	-5,6		0,58	-6,2	
Beroep 4	Ref			Ref			Ref			Ref		
Beroep 5	1,30	3,1		1,80	4,7		1,12	1,5		1,70	7,0	
Beroep 7	0,75	-2,3		1,00	0,0		0,78	-2,9		0,84	-1,8	
Beroep 8	0,90	-0,8		1,07	0,4		0,88	-1,3		1,49	4,8	
Beroep 9 (incl. 6)	1,14	1,2		1,48	2,8		1,10	1,2		2,00	7,9	
Industrie ***	Ref			Ref			Ref			Ref		
Diensten 1	0,83	-1,9		0,88	-0,9		1,15	2,1		1,22	2,7	
Diensten 2	0,76	-3,0		0,68	-2,5		0,85	-2,2		0,68	-5,3	
Diensten 3	0,64	-4,7		0,68	-3,0		0,76	-3,8		0,71	-4,7	
Laagbetaald in t-1	5,19	16,2		2,15	6,2		2,50	9,8		4,29	11,3	
N	33 504			13 462			56 115			34 746		
Log likelihood	-46 877			-19 991			-87 007			-53 328		

Bron: Eigen berekeningen op ECHP microdata, zie Blázquez en Salverda (2010).

* Onderwijsvariabele geïmputeerd uit SEP.

**Categorieën corresponderen met ISCO: 1. Managers en hoge professionals; 2. Professionals; 3. Midden managers en professionals; 4. Administratieve staf; 5. Verkoopmedewerkers; 7. Handwerkslieden; 8. Fabriek en machine operators; 9. Elementaire beroepen, inclusief 6. Geschoolde landbouw- en visserijberoepen.

***Industrie is inclusief landbouw, openbaar nut en bouwnijverheid; Diensten betreffen achtereenvolgens: 1. handel, hotels en restaurants; 2. transport en zakelijke diensten; en 3. publieke diensten.

Vrouwen									
Nederland **			Denemarken		Spanje		Ver. Koninkrijk		
odds Ratio	t		odds Ratio	t	odds Ratio	t	odds Ratio	t	
Ref			Ref		Ref		Ref		
0,50	-7,4		0,45	-4,0	0,56	-7,5	0,75	-5,1	
0,67	-2,8		0,29	-3,6	0,65	-4,7	0,81	-2,7	
Ref			Ref		Ref		Ref		
0,62	-4,5		0,44	-5,4	0,58	-6,4	0,67	-5,7	
0,31	-6,5		0,27	-7,7	0,39	-6,1	0,63	-7,6	
Ref			Ref		Ref		Ref		
1,18	2,0		1,20	1,2	1,13	1,7	1,39	6,5	
2,39	9,8		2,79	3,9	1,93	5,4	1,94	9,6	
Ref			Ref		Ref		Ref		
1,86	5,5		1,49	2,5	1,67	5,8	1,05	0,6	
1,29	2,9		1,25	1,6	1,21	3,5	1,13	1,9	
Ref			Ref		Ref		Ref		
1,01	0,1		1,25	0,5	1,01	0,0	0,82	-2	
0,68	-2,3		0,86	-0,5	0,36	-4,5	0,62	-4,3	
0,62	-3,9		0,55	-2,8	0,64	-3,1	0,74	-3,7	
Ref			Ref		Ref		Ref		
1,47	4,1		1,97	4,8	1,33	2,9	1,82	8,3	
0,89	-0,5		0,91	-0,3	1,16	1,1	1,26	1,3	
0,85	-0,7		1,11	0,3	0,58	-2,5	1,79	5,3	
1,33	2,3		1,64	2,7	1,37	3,3	2,03	7,7	
Ref			Ref		Ref		Ref		
0,76	-2,0		0,75	-1,3	0,81	-1,9	1,09	1,1	
0,61	-3,7		0,60	-1,8	0,56	-4,5	0,59	-6,1	
0,54	-5,1		0,63	-2,2	0,67	-3,7	0,65	-5,3	
3,10	10,0		1,65	3,8	1,75	4,2	2,31	6,9	
15 871			6 075		26 003		19 601		
-24 339			-9 572		-37 608		-32 430		

5.6.2 Overgangskansen

	Nederland	Denmarken	Spanje	Verenigd Koninkrijk
	%			
Mannen en vrouwen – Totaal				
Laag loon > Laag loon	54	48	41	58
Laag loon > Hoger loon	29	30	36	28
Laag loon > Buiten werkgelegenheid	18	23	24	14
Hoger loon > Laag loon	4	3	5	7
Hoger loon > Hoger loon	92	90	86	88
Hoger loon > Buiten werkgelegenheid	5	7	9	5
Buiten werkgelegenheid > Laag loon	3	5	5	7
Buiten werkgelegenheid > Hoger loon	5	12	8	10
Buiten werkgelegenheid > Buiten werkgelegenheid	92	83	88	84
Mannen en vrouwen – Grote deeltijd (15–30 uur)				
Laag loon > Laag loon	53	52	47	63
Laag loon > Hoger loon	30	24	25	20
Laag loon > Buiten werkgelegenheid	19	24	29	18
Hoger loon > Laag loon	5	6	11	12
Hoger loon > Hoger loon	89	85	78	81
Hoger loon > Buiten werkgelegenheid	6	9	12	7
Mannen en vrouwen – Kleine deeltijd (<15uur)				
Laag loon > Laag loon	62	58	48	70
Laag loon > Hoger loon	16	9	20	12
Laag loon > Buiten werkgelegenheid	22	33	32	18
Hoger loon > Laag loon	14	23	17	24
Hoger loon > Hoger loon	77	65	69	68
Hoger loon > Buiten werkgelegenheid	8	13	15	8
Vrouwen afzonderlijk – Totaal				
Laag loon > Laag loon	56	43	46	62
Laag loon > Hoger loon	27	32	28	24
Laag loon > Buiten werkgelegenheid	18	26	27	14
Hoger loon > Laag loon	6	3	6	9
Hoger loon > Hoger loon	88	89	83	85
Hoger loon > Buiten werkgelegenheid	7	9	12	6
Buiten werkgelegenheid > Laag loon	3	5	4	7
Buiten werkgelegenheid > Hoger loon	5	11	5	8
Buiten werkgelegenheid > Buiten werkgelegenheid	92	84	91	84

Bron: Berekend op basis van tabellen A.1.

Tijdelijk werk:
zegen of
vloek?

6

Tijdelijk werk: zegen of vloek?

Ronald Dekker (UvT/Reflect) en Irma Mooi-Reçi (VU)

- 6.1** **Inleiding**
 - Achtergrond
 - Onderzoeksvraag
- 6.2** **Het baanzoekmodel**
- 6.3** **Meting en schattingsstrategie**
- 6.4** **Resultaten**
 - Beschrijving van de data
 - Uitgebreide analyses
- 6.5** **Conclusie en discussie**
- 6.6** **Technische toelichting**

Voormalig tijdelijke werknemers hebben geen kortere werkloosheidsduren. Dat leidt tot de conclusie dat arbeidsmarktbeleid dat tijdelijk werk (verder) promoot, niet noodzakelijkerwijs tot lagere werkloosheid op het geaggregeerde niveau zal leiden. Een dergelijk beleid zal de werkloosheidsincidentie vergroten, zonder per se de werkloosheidsduur te verlagen. Tijdelijk werk is dus zeker niet per definitie een zegen voor kwetsbare groepen. Meer aandacht is nodig voor flankerend werkzekerheidsbeleid om het gebrek aan baan-zekerheid en verhoogde kans op werkloosheid te compenseren.

6.1 Inleiding

Achtergrond

Gedurende de afgelopen decennia hebben veel geïndustrialiseerde landen te maken gehad met hoge niveaus van werkloosheid, langdurige werkloosheid en daaruit voortvloeiende problemen met de overheidsfinanciën. Als antwoord op de recessies hebben veel landen uitgebreide hervormingsplannen doorgevoerd. Deze hervormingsplannen bestonden uit het terugdringen van het aantal en de hoogte van werkloosheidsuitkeringen, het stimuleren van decentrale loonvorming en beoogden de mobiliteit op de arbeidsmarkt te vergroten, onder meer door meer mogelijkheden voor het gebruik van tijdelijke contracten te bieden aan werkgevers (Blank en Freeman 1994). Deze vorm van flexibiliteit wordt vrij algemeen beschouwd als een goede manier om de werkgelegenheid te laten groeien door kansen te bieden op werkervaring en daarmee als 'opstapje' naar regulier werk (De Graaf-Zijl 2006).

In de bestaande literatuur over de invloed van tijdelijk werk op het functioneren van de arbeidsmarkt zijn positieve effecten gevonden van tijdelijk werk, in het bijzonder in de vorm van verkorting van de werkloosheidsduur. Onderzoek van Bover et al. (2002) bijvoorbeeld, laat zien dat de introductie van tijdelijke contracten in Spanje heeft geleid tot significant kortere werkloosheidsduren. Vergelijkbare positieve effecten van tijdelijke contracten op de kans om weer aan het werk te gaan zijn gevonden voor Nederland (De Graaf-Zijl et al. 2004) en Frankrijk (Van den Berg en Van der Klaauw, 2001). Een verklaring voor deze positieve effecten is het feit dat tijdelijke contracten voor bepaalde tijd en uitzendwerk werknemers een goede mogelijkheid bieden om zich 'in de kijker te spelen' voor een vaste baan. De werkgever gebruikt het tijdelijke contract dan als een verlengde proefperiode. Een ander en groeiend deel van de literatuur vindt deze positieve effecten in het bijzonder voor kwetsbare groepen met een slechtere arbeidsmarktpositie, zoals migranten en laaggeschoolden die minder makkelijk toegang hebben tot regulier werk en beter betaalde banen (Holzer 1987; Abowd et al., 1999; De Graaf-Zijl 2006). Meer recent, heeft

een aantal onderzoeken in de VS laten zien dat de positieve effecten van tijdelijk werk vooral gelden voor de korte termijn, maar dat er vraagtekens zijn of deze effecten bestendig zijn op de wat langere termijn (Autor and Houseman, 2005, 2007).

Ondanks de groeiende belangstelling voor dit onderwerp, zijn de lange termijn gevolgen van tijdelijk werk op het verdere verloop van de carrière nauwelijks gedocumenteerd in de bestaande literatuur. Daarnaast is er weinig aandacht voor het gegeven dat relatief veel tijdelijke contracten resulteren in een nieuwe periode van werkloosheid. Tijdelijke contracten worden niet altijd verlengd en het is allerm minst eenvoudig direct aansluitend weer werk te vinden bij een andere werkgever. Dit is bijvoorbeeld uitvoerig gedocumenteerd voor Nederland, Duitsland en Engeland voor de periode 1991–2001 (Dekker, 2007).

Tijdelijke contracten mogen dan bijdragen aan de flexibiliteit van arbeidsmarkten, maar ze hebben dus potentieel negatieve gevolgen voor individuele werknemers die op tijdelijke contracten werken of hebben gewerkt. Werknemers met tijdelijke banen worden vaak slechter betaald, tijdelijke banen zijn vaak minder aantrekkelijk in termen van arbeidsomstandigheden en hebben andere karakteristieken die er voor zorgen dat werknemers kwetsbaarder worden voor neerwaartse arbeidsmobiliteit (zie Kalleberg, 2000 voor een overzicht). Tijdelijke banen lijken op periodes van werkloosheid die vergelijkbare negatieve effecten hebben. Tijdelijke contracten leiden wellicht tot verlaging van het risico op langdurige werkloosheid voor individuele werknemers, maar dus potentieel ook tot fragmentatie van de loopbaan door een verhoogd risico op herhaalde werkloosheid.

Onderzoeksvraag

In dit hoofdstuk onderzoeken we de gevolgen van tijdelijke contracten op de mogelijk daarop volgende werkloosheidsduren. De onderzoeksvraag die we stellen is: *Wat voor gevolgen hebben tijdelijke contracten voor toekomstige werkloosheidsduren?*

Deze vraag is relevant wanneer we antwoord willen op de vraag of tijdelijke contracten het perspectief op een succesvolle en stabiele arbeidsloopbaan verbeteren. Wanneer we weten dat er een grotere kans op werkloosheid is, wordt de vraag relevant of de resulterende werkloosheidsduren korter of langer zijn.

Bij de beantwoording van deze centrale vraag zullen we in het bijzonder onderzoeken of werkloosheidsduren na tijdelijke contracten korter zijn dan werkloosheidsduren na vaste contracten. In eerder onderzoek (De Graaf-Zijl, 2006) wordt geargumenteed dat werkloosheidsduren (voorafgaand aan tijdelijk werk) korter zullen zijn vanwege de beschikbaarheid van tijdelijke banen. Deze claim komt voort uit de notie dat werkzoekenden tijdelijke banen accepteren omdat er geen reguliere, vaste banen beschikbaar voor hen zijn. Dit zorgt ervoor dat hun werkloosheidsduur korter is vergeleken met een situatie waarin tijdelijke banen niet beschikbaar zijn (counterfactual benadering: De Graaf-Zijl, 2006). In dit hoofdstuk zetten we daar tegenover dat tijdelijke werknemers een inherent hogere kans hebben om (opnieuw) werkloos te worden in vergelijking met werknemers

met een contract voor onbepaalde tijd (Dekker, 2007). Dat houdt in dat we met name de werkloosheidsduren die ontstaan na afloop van een tijdelijk contract zouden moeten analyseren. Wanneer deze werkloosheidsduren ook korter zijn, wordt de hypothese dat tijdelijk werk bijdraagt aan het terugdringen van werkloosheid bevestigd. Zijn deze werkloosheidsduren echter langer dan is het effect van tijdelijk werk op het geaggregeerde niveau van werkloosheid ambigu.

In onze empirische benadering gebruiken we de longitudinale data van het OSA arbeidsaanbodpanel, inclusief de retrospectieve duurinformatie voor de jaren 1980–2000 om vast te stellen wat de individuele karakteristieken zijn die de lengte van werkloosheidsduren bepalen. In het bijzonder zijn we geïnteresseerd in de vraag of werkloosheidsduren die ontstaan door de beëindiging van een tijdelijk contract significant korter zijn dan werkloosheidsduren die ontstaan door ontslag uit een baan voor onbepaalde tijd. Zodoende kunnen we onderzoeken of werknemers die een tijdelijk contract hebben gehad korter werkloos zijn dan vergelijkbare werknemers die ontslagen zijn uit een vaste baan. Uit eerder onderzoek is bekend (Dekker, 2007) dat mensen door een verleden met tijdelijke contracten een hogere werkloosheidsincidentie hebben en het is dus ook van belang om te onderzoeken of de werkloosheidsduren op de langere termijn beïnvloed worden door ervaringen in tijdelijke contracten.

6.2 Het baanzoekmodel

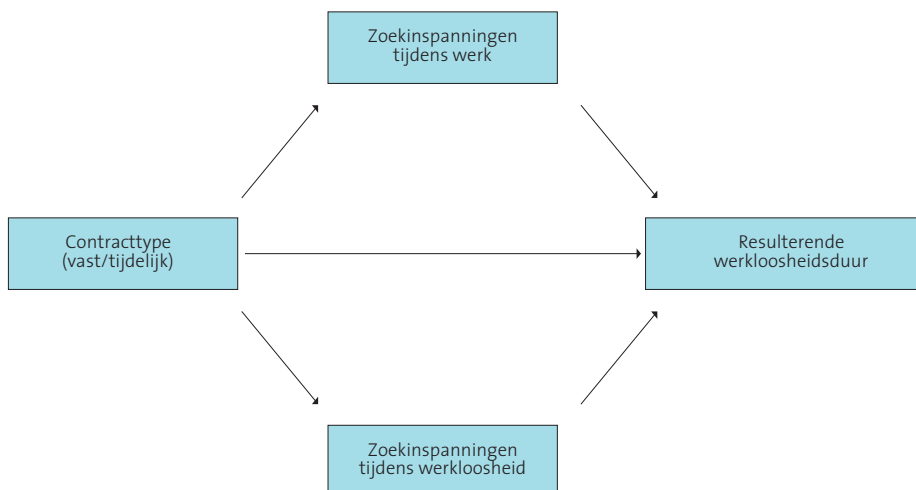
Het belangrijkste model om werkloosheidsduren te modelleren is het baanzoekmodel. Een bijzondere karakteristiek van tijdelijke werknemers is dat ze al bij het begin van hun tijdelijke baan zeker weten dat ze werkloos zullen worden als ze niet tijdig een aansluitende baan vinden. Wanneer we tijdelijke banen in het baanzoekmodel willen opnemen is dat problematisch, omdat in het standaard model het einde van een baan wordt bepaald door 'toeval'. Bij een tijdelijke baan wordt het einde van een baan, en daarmee de baanduur, niet bepaald door toeval, hij is gegeven.

In de literatuur zijn twee benaderingen te vinden die bruikbaar zijn om met dit probleem om te gaan. In de 'opzegtermijn' ('advance notice')-benadering (Addison and Portugal, 1987, Swaim en Podgursky, 1990, Addison and Blackburn, 1995, 1997) wordt de hypothese geformuleerd dat werknemers die ontslag krijgen aangezegd met een opzegtermijn, binnen deze opzegtermijn harder naar een baan zullen zoeken nog voordat ze daadwerkelijk ontslagen worden. Swaim and Podgursky (1990) hebben dit proces expliciet gemodelleerd met twee periodes van baanzoekactiviteiten, één voorafgaand aan het ontslag en één erna. Iemand die wordt aangesteld op een contract voor 6 maanden krijgt onmiddellijk ontslag aangezegd met een 'opzegtermijn' van 6 maanden. Wanneer het klopt dat mensen

hierdoor meer baanzoekactiviteiten ontwikkelen, zoals Swaim and Podgursky veronderstellen, dan leidt dit tot kortere werkloosheidsduren voor tijdelijke werknemers vergeleken met vaste werknemers. Een andere benadering is te vinden in de literatuur over de beperkte duur van werkloosheidsuitkeringen (zie bv. Katz and Meyer, 1990). In deze 'beperkte duur' benadering wordt verondersteld dat de baanzoekinspanningen van een werkzoekende samenhangen met onder meer de (resterende) duur van de werkloosheidsuitkering. De resultaten van Katz and Meyer (1990) laten zien dat een stijging van de duur van een werkloosheidsuitkering twee tegengestelde effecten heeft op de kans om een baan te vinden. Enerzijds maakt een langere uitkering het aantrekkelijker om nog werkloos te blijven, anderzijds verhoogt een langere uitkering de waarde van aangeboden (vaste) banen.

Daarmee is het totale effect op de werkloosheidsduur ambigue vanuit deze 'beperkte duur' benadering. Op basis van de twee besproken benaderingen is het niet eenvoudig een eenduidige hypothese te formuleren voor het effect van een tijdelijk contract op de navolgende periode van werkloosheid. Wanneer we veronderstellen dat het 'opzegtermijn' effect het grootst is dan de het gecombineerde effect van de 'beperkte duur' benadering, dan is de verwachting dat een voorafgaand tijdelijk contract een positief effect heeft op de kans om een nieuwe baan te vinden, in vergelijking met een voorafgaand vast contract. Daarmee is de verwachting dus dat werkloosheidsduren na tijdelijke contracten korter zullen zijn dan werkloosheidsduren na vaste contracten.

6.2.1 Conceptueel model over de relatie contracttype en resulterende werkloosheidsduur



Naast de directe gevolgen, willen we ook de langere termijn gevolgen van tijdelijk werk in kaart brengen. In essentie kunnen deze onderzoeksvragen gekarakteriseerd worden in het bovenstaande conceptuele model (zie figuur 6.2.1). Hierin heeft het contracttype drie mogelijke gevolgen voor de duur van werkloosheid later in de levensloop:

1. De baanzoekintensiteit in de (tijdelijke of vaste) baan zelf;
2. De baanzoekintensiteit na ontslag of einde contract;
3. Directe invloed, bv. stigma samenhangend met tijdelijk werk.

6.3 Meting en schattingsstrategie

In dit hoofdstuk gebruiken we informatie uit de periode 1985–2000 om onze onderzoeksvraag te beantwoorden. We combineren de actuele informatie uit de interviews met de duurinformatie die retrospectief is bevroegd.¹⁾ In het bijzonder zijn we geïnteresseerd in de duur van werkloosheid en de voorafgaande periode (t) van werk, al dan niet in een tijdelijke baan. We verklaren de werkloosheidsduur met interviewinformatie uit t en kunnen in de periode $t+2$ vaststellen of de werkloosheid is geëindigd met uitstroom naar werk.

Onze afhankelijke variabele in dit hoofdstuk is de *duur van werkloosheid* die eindigt met uitstroom naar een baan. Deze variabele is gemeten als het verschil tussen de begin en de eind datum van een werkloosheidsperiode. Uitgaande van het conceptueel model worden werkloosheidsduren verklaard met de volgende modelvariabelen: (1) *Tijdelijk contract voorafgaand aan werkloosheid* (1 = tijdelijk contract; 0 = permanent contract) en (2) *Aantal tijdelijke contracten eerder in de loopbaan* (0 = geen tijdelijke contracten; 1–5 = aantal keer tijdelijke contracten in het verleden). Daarnaast wordt een aantal controle variabelen in de beschouwing meegenomen die vastgesteld zijn in de periode *voorafgaand* aan de werkloosheid.

Kennissenmerken: Om te controleren voor verschillen in de opgebouwde kennis hebben we de volgende variabelen opgenomen: Leeftijd (variërend tussen 21–54 jaar oud) en om non-lineaire relaties op te sporen ook als kwadratische functie in het model opgenomen. Opleidingsniveau wordt in vijf categorieën volgens het Nederlandse Standard Opleidings Classificatie meegenomen.

Socio-demografische kenmerken: Verschillen in de socio-demografische kenmerken van individuen zijn ook van belang op de werkloosheidsduren en om daarvoor te corrigeren hebben wij de volgende variabelen opgenomen: Getrouwd (1 = getrouwd en 0 = anders); Aanwezigheid van kinderen (1 = ja; 0 = nee); Aantal kinderen (variërend tussen 1 tot 5 of meer); Etniciteit (1 = Nederlands; 0 = overig).

¹⁾ Zie figuur 6.6.1 van de technische toelichting voor een schematische weergave van de data constructie.

Baankenmerken: Verder om voor verschillen in de baankenmerken te controleren hebben we de volgende variabelen opgenomen: Baan in de publieke sector (1= publieke sector; 0= private sector); Uurloon in vorige baan; Aantal uren in vorige baan; ISEI baanprestige Indicator²⁾ en Arbeidsduur in de vorige baan (gemeten in maanden).

Zoekgedrag: Verder om voor verschillend in zoekgedrag te controleren hebben we gebruik gemaakt van de vraag of werknemers in de afgelopen 12 maanden naar werk hadden gezocht (1 = ja; 0 = nee).

Economische situatie: Zoals ook in eerder onderzoek is aangetoond zijn tijdelijke contracten sterk afhankelijk van de economische situatie. Om daarvoor te corrigeren hebben wij de volgende variabelen opgenomen: Jaarlijkse werkloosheidspercentages (gedifferentieerd voor mannen en vrouwen)³⁾ en jaarlijkse (private) vacature stand.

We gebruiken een piecewise constant model, waarin de 'hazard' (kans om te ontsnappen aan werkloosheid) per periode proportioneel wordt verondersteld aan de karakteristieken van de werkloze, zoals opgesomd in de bovenstaande lijst. Daarnaast is het basisniveau (baseline) van de 'hazard' stuksgewijs constant, dat wil hier zeggen dat deze constant wordt verondersteld voor elke periode van zes maanden. Zodoende wordt expliciet rekening gehouden met de duurzaamheid van de werkloosheidsuitkering en het daarmee samenhangende zoekgedrag. Aangezien mannen en vrouwen sterk verschillen in hun zoekgedrag hebben wij de analyses apart uitgevoerd voor mannen en vrouwen.

6.4 Resultaten

Beschrijving van de data

Ter illustratie van de data is in figuur 6.4.1 en figuur 6.4.2 te zien wat in verschillende jaren de arbeidsmarktpositie was van mensen die daarvoor op een tijdelijk contract, dan wel een vast contract werkten

Duidelijk is te zien dat tijdelijke werknemers vaker werkloos⁴⁾ worden dan vaste werknemers (ong. 10% vs. ong. 4 %). Verder blijven vaste werknemers in overgrote meerderheid in de volgende periode in een vast dienstverband (> 80 %), terwijl dit bij tijdelijke werknemers voor slechts 45% tot 60% geldt. Tijdelijke werknemers worden ook veel vaker inactief dan vaste werknemers, maar dit is in de analyseperiode gedaald van 42% naar 31% (vs.

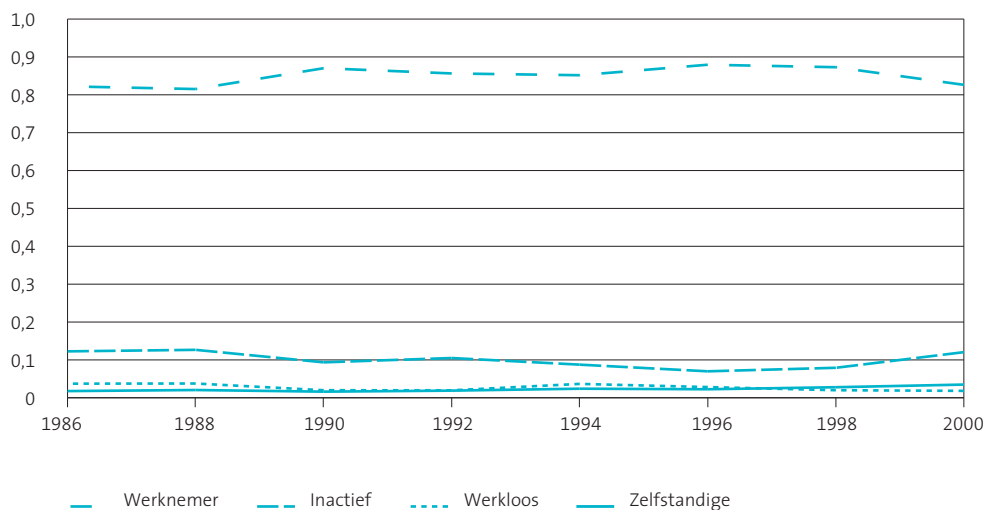
²⁾ De ISEI indicator voor baanprestige wordt geoperationaliseerd als een gewogen gemiddelde van onder meer het inkomen en het benodigde opleidingsniveau van een baan.

³⁾ Het reguliere werkloosheidspercentage is hoog gecorreleerd met de vacature stand en zou leiden tot multicollineariteitsproblemen bij de schattingen.

⁴⁾ We hanteren hier de gebruikelijke CBS werkloosheidsdefinitie en baseren ons op de zelfgerapporteerde status in de OSA data.

minder dan 5% voor vaste werknemers). Duidelijk is dus dat tijdelijke werknemers minder vaak in vast werk terechtkomen en vaker werkloos worden dan mensen die al vast werk hadden. Hun arbeidsmarktpositie is dus na tijdelijk werk vaker 'kwetsbaar'.

6.4.1 Arbeidsmarktparticipatie van werknemers die daarvoor op een vast contract werkten

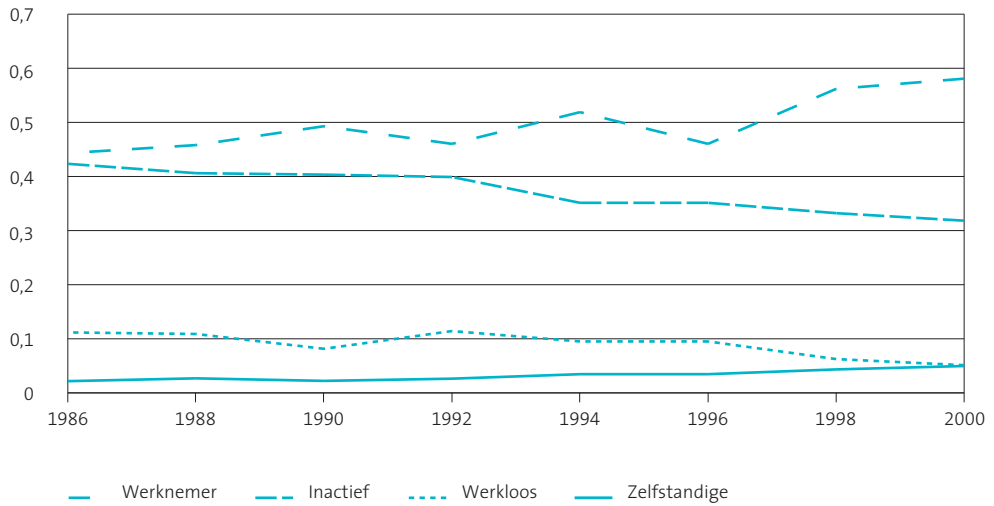


Bron: Eigen berekeningen auteurs op basis van het OSA panel 1980–2000.

Ter illustratie van deze bevinding, kunnen we ook (in figuur 6.4.3) kijken naar de uitstroomkansen naar werk vanuit werkloosheid voor mensen die voorheen resp. een vaste dan wel een tijdelijke baan hadden. In de grafiek is duidelijk te zien dat de blijfkans ('survival ratio') in werkloosheid voor mensen die voorheen een tijdelijk baan hadden (de onderbroken lijn) hoger ligt dan die van mensen die voorheen een vaste baan hadden. Dit is bemoedigend omdat hiermee de hogere werkloosheidsincidentie voor tijdelijke werknemers 'gecompenseerd' zou worden. Maar de vraag moet dan wel gesteld worden of de verhoogde uitstroomkansen niet samenhangt met de individuele kenmerken van de werkzoekende. Dit is de vraag die we zullen beantwoorden in deze paragraaf.

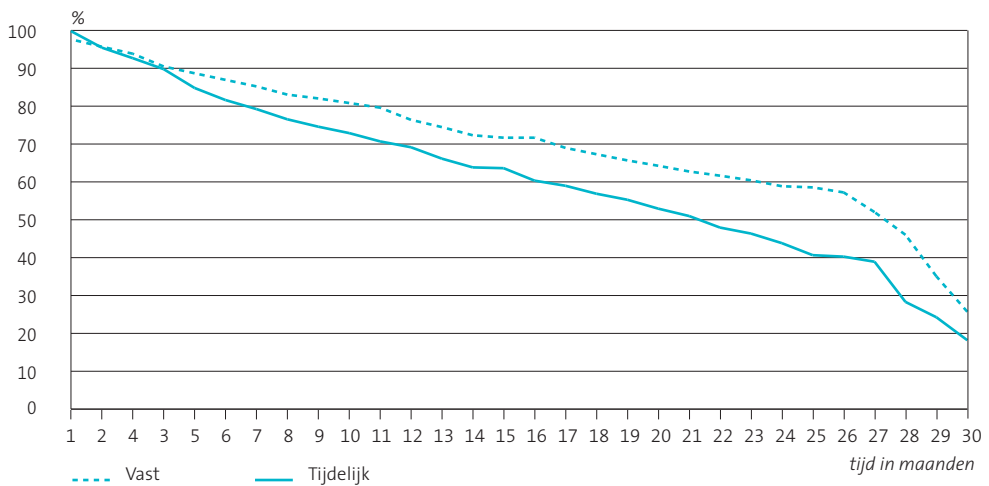
In dit hoofdstuk analyseren we duren van werkloosheid. Daarbij is het van belang om te weten waarmee de periode van werkloosheid eindigt, namelijk: met werkhervatting of iets anders. In de data kunnen we ruim 3 089 werkloosheidsperiodes onderscheiden die voor ongeveer 70 procent eindigen met werkhervatting (zie tabel 6.4.4). De overige respondenten verlaten de arbeidsmarkt, beginnen een opleiding of gaan in militaire dienst. Voordat we verder gaan met uitgebreidere modellen is het belangrijk om te weten wie de

6.4.2 Arbeidsmarktparticipatie van werknemers die daarvoor op een tijdelijk contract werkten



Bron: Eigen berekeningen auteurs op basis van het OSA panel 1980–2000.

6.4.3 Kaplan Meier Hazard survival ratio's voor werkloos blijven (voor respectievelijk eerder tijdelijk of vast werk gehad)



Bron: Eigen berekeningen auteurs op basis van het OSA panel 1980–2000.

mensen in tijdelijke contracten en waarin ze verschillen van mensen die een vast contract hebben gehad voor de werkloosheid. Hiervoor beschouwen we de gemiddelde karakteristieken van werkzoekenden die voor hun werkloosheid respectievelijk een vast of een tijdelijk contract hadden (zie tabel 6.4.5).

6.4.4 Verschillende bestemmingen na periode van werkloosheid

	Frequentie	Percentage
Gecensureerd (= werkloosheidsperiode nog niet afgelopen)	598	19,36
Werk als werknemer	1 795	63,94
Werk als zelfstandige	168	5,44
Niet-participatie	215	6,96
Militaire dienst	52	1,68
Onderwijs	81	2,62
	3 089	100

Bron: eigen berekeningen auteurs op basis van het OSA panel 1980–2000.

Hierin is te zien dat vrouwelijke werkzoekenden vaker een tijdelijke baan hadden. Verder hadden voormalig tijdelijke werknemers gemiddeld een lager netto uurloon en waren ze jonger (en dus ook vaker ongetrouwd). Ze hadden opvallend genoeg wel vaker kinderen, maar een lager aantal. Op de kenmerken arbeidsverleden (eerder tijdelijke baan, eerder werkloos, etc.) is te zien dat tijdelijke werknemers vaker al eerder een tijdelijk contract hadden en ook vaker werkloos waren. Bij publieke sector, opleidingsniveau en etniciteit zijn geen grote verschillen te zien.

Uitgebreide analyses

Zoals gebruikelijk in arbeidsmarktonderzoek worden de analyses apart uitgevoerd voor mannen en vrouwen. De resultaten zijn te vinden in tabel 6.4.6 (voor vrouwen) en tabel 6.4.7 (voor mannen). Allereerst schatten we een model (model 1) waarin alleen het contracttype van de baan voorafgaand aan de periode van werkloosheid is opgenomen als verklarende variabele. Vervolgens voegen we een variabele toe waarmee wordt gemeten hoe vaak iemand in zijn arbeidsverleden een tijdelijke baan heeft gehad (model 2) om de korte en lange termijn effecten te kunnen onderscheiden. Uiteindelijk worden alle controle variabelen toegevoegd (model 3) om te bezien of de verschillen tussen contracttype wegverklaard kunnen worden door individuele kenmerken van de werklozen en de banen waarin ze actief waren, inclusief een dummyvariabele die meet of de betrokkene baanzoekactiviteiten had terwijl hij/zij nog aan het werk was. In model 4 worden variabelen toegevoegd (niveau werkloosheid en vacaturestand) die cyclische effecten meten. Aan-

6.4.5 Gemiddelden en standaarddeviatie van de geobserveerde kenmerken van werknemers die vaste dan wel tijdelijke contracten hadden voor hun periode van werkloosheid

	Vast Contract	Tijdelijk Contract
	<i>Gem.</i>	
Vrouw	0,38	0,46
# tijdelijke contracten T-1	2,42	3,11
# keren werkloos T-1	0,09	0,38
# keren werkT-1	6,32	6,87
# aantal uren per week T-1	33,94	32,50
Publieke Sector T-1	0,28	0,25
Uurloon T-1	15,87	13,63
Opleidingsniveau T-1	2,23	2,26
Leeftijd T-1	36,50	30,42
Getrouwd T-1	0,71	0,47
Kinderen T-1	0,68	0,50
# kinderen T-1	1,32	0,88
Nederlands	0,96	0,96

Bron: eigen berekeningen auteurs op basis van het OSA panel 1980–2000.

gezien we in ons onderzoek alleen kijken naar mensen die werkloos zijn op het moment van interview, is de kans groot dat er een selectie bias ontstaat. Om hiervoor te corrigeren voegen we in model 5 een additionele variabele (Inverse Mills ratio) toe. Deze is gebaseerd op basis van de geschatte kans dat iemand gegeven een aantal geobserveerde kenmerken op een bepaalde periode werkloos zou kunnen zijn⁵⁾.

Hiermee wordt voorkomen dat we verschillen in werkloosheidsincidentie verklaren in plaats van verschillen in de werkloosheidsduur. Zowel mannen als vrouwen die direct voor hun periode van werkloosheid een tijdelijke baan hadden, hebben een grotere kans om aan werkloosheid te ontsnappen en zullen dus korter werkloos zijn. Dat is het resultaat van de schattingen in model 1 waarin dus geen individuele kenmerken van de werkloze zijn opgenomen. Wanneer aan het model het aantal keren dat iemand een tijdelijke baan heeft gehad wordt toegevoegd zien we dat deze variabele ook een positief effect heeft en dat bij vrouwen het effect van de direct voorafgaande tijdelijke baan insignificant wordt, maar opnieuw is hierbij niet gecorrigeerd voor verschillende individuele kenmerken.

In model 3 kunnen we zien dat van het directe effect van een tijdelijke baan voorafgaand aan de periode van werkloosheid niets overblijft, wanneer we corrigeren met een voor de hand liggende set achtergrondvariabelen (huwelijkse staat, leeftijd, opleidingsniveau, kinderen, etc.). Wel blijft het positieve lange termijn effect op de uittredingskans voor het aantal keren dat iemand een tijdelijke baan heeft gehad. Bij de gebruikte achtergrondva-

⁵⁾ Daarnaast hebben we modellen geschat waarmee wordt gecorrigeerd voor niet-geobserveerde heterogeniteit (frailty gamma; hier niet gedocumenteerd) en ook daar bleven de belangrijkste bevindingen overeind.

6.4.6 Piecewise Constant schattingen (effect op hazard ratio's) voor de transitie van werkloosheid naar werk, voor vrouwen 1980–2000

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Dummies voor halfjaarperioden	ja	ja	ja	ja	ja
Tijdelijk contract (T-1)	0,28*** (3,69)	0,06 (0,54)	0,00 (0,01)	0,07 (0,53)	0,00 (0,01)
# Tijdelijke contracten (t-1)		0,10*** (3,59)	0,07** (2,07)	0,09*** (2,87)	0,08*** (2,48)
Nederlands			0,13 (0,49)	0,49* (1,71)	0,47 (1,64)
Getrouwd (T-1)			-0,16 (1,41)	-0,12 (1,07)	0,05 (0,42)
Opleiding (T-1)			0,08 (1,39)	0,10* (1,87)	0,20*** (3,59)
Leeftijd (T-1)			-0,03** (2,53)	-0,04*** (3,56)	-0,02 (1,42)
Leeftijd^2(T-1)			0,00 (1,19)	0,00** (2,24)	0,00*** (2,58)
Kinderen (T-1)			-0,03 (0,16)	0,04 (0,24)	0,26 (1,61)
# Kinderen (T-1)			-0,06 (1,14)	-0,01 (0,16)	-0,07 (1,25)
Publieke sector (T-1)			-0,20* (1,92)	-0,25** (2,37)	-0,54*** (4,92)
Uurloon (T-1)			-0,06 (0,51)	-0,03 (0,20)	-0,17 (1,32)
Aantal gewerkte uren (T-1)			0,01 (1,24)	0,01 (1,29)	0,01** (2,28)
ISEI index (T-1)			0,00 (1,10)	0,00* (1,67)	0,01*** (3,77)
Arbeidsduur (T-1)			0,00 (0,19)	0,00 (0,01)	0,03*** (7,00)
Niet actief gezocht (T-1)			-0,12 (1,08)	-0,12 (1,15)	-1,07*** (6,52)
Werkloosheidspercentage				0,38 (0,88)	-0,26** (2,56)
Vacature stand				0,17* (1,79)	-0,19*** (3,93)
Inverse Mills Ratio					-0,13*** (10,37)
Maandelijks Waarnemingen	39 044	32 537	25 937	26 488	26 488
Events	780	653	496	485	485
Log Likelihood	-2 123,85	-1 771,71	-1 319,25	-1 300,98	-1 254,44

Absolute z-waarden tussen haakjes. *significant op 10%; **significant op 5%; ***significant op 1%.

riabelen vinden we onder meer een negatief effect van een arbeidsverleden in de publieke sector. Dat zou verklaard kunnen worden uit de relatief gunstige wachtgeldregelingen in vergelijking met de 'normale' werkloosheidsuitkering in de periode van analyse. Ook de toevoeging van een dummy variabele voor baanzoekactiviteiten tijdens de baan zorgt ervoor dat ook het lange termijn effect van tijdelijke contracten op de duur van werkloosheid sterk wordt gereduceerd (voor vrouwen) of zelfs als significant effect verdwijnt (voor mannen).

6.4.7 Piecewise Constant schattingen (effect op hazard ratio's) voor de transitie van werkloosheid naar werk, voor mannen 1980–2000

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Dummies voor halfjaarperioden	ja	ja	ja	ja	ja
Tijdelijk contract (T-1)	0,42*** (6,48)	0,25*** (2,83)	-0,02 (0,18)	-0,01 (0,11)	-0,03 (0,22)
# Tijdelijke contracten (t-1)		0,06*** (2,63)	0,05** (2,10)	0,02 (0,70)	0,01 (0,52)
Nederlands			0,33* (1,72)	0,43** (2,07)	0,77*** (3,57)
Getrouwd (T-1)			0,03 (0,33)	0,05 (0,43)	-0,04 (0,38)
Opleiding (T-1)			0,11** (2,34)	0,03 (0,56)	-0,05 (0,95)
Leeftijd (T-1)			-0,01 (0,97)	0,00 (0,33)	0,06*** (3,79)
Leeftijd^2(T-1)			-0,00 (0,71)	-0,00*** (3,86)	-0,00*** (6,09)
Kinderen (T-1)			-0,05 (0,41)	0,12 (0,93)	0,23* (1,75)
# Kinderen (T-1)			-0,09** (1,97)	-0,08* (1,67)	-0,07 (1,64)
Publieke sector (T-1)			-0,37*** (3,91)	-0,23** (2,31)	-0,43*** (4,08)
Uurloon (T-1)			-0,07 (0,66)	0,14 (1,23)	0,69*** (4,59)
Aantal gewerkte uren (T-1)			-0,00 (0,09)	-0,00 (0,31)	0,01* (1,79)
ISEI index (T-1)			0,00 (0,93)	0,00 (1,22)	0,00 (0,41)
Arbeidsduur (T-1)			-0,00 (0,94)	0,00 (1,54)	0,02*** (5,44)
Niet actief gezocht (T-1)			-0,15* (1,78)	-0,12 (1,40)	1,21*** (4,65)
Werkloosheidspercentage				-0,34*** (7,80)	-0,40*** (8,41)
Vacature stand				-0,34*** (7,32)	-0,38*** (8,61)
Inverse Mills Ratio					-0,10*** (5,52)
Maandelijke Waarnemingen	57 889	49 040	3 9550	3 8435	3 8435
Events	1 098	949	741	715	715
Log Likelihood	-2 986,57	-2 554,70	-1 966,91	-1 860,03	-1 845,35

Absolute z-waarden tussen haakjes. *significant op 10%; **significant op 5%; ***significant op 1%.

In model 4 wordt ook gecorrigeerd voor de werkloosheidspercentages en de vacature stand, en verdwijnt het effect van een tijdelijk contract geheel. Deze resultaten zijn in lijn met eerdere bevindingen voor Duitsland en Engeland (Dekker, 2007) en doen veronderstellen dat het verondersteld positieve effect van tijdelijke contracten voor een belangrijk deel veroorzaakt wordt door een gunstige ontwikkeling van de arbeidsmarkt als geheel. In model 5 corrigeren we voor selectie-effecten door het toevoegen van de Inverse Mills Ra-

tio. De belangrijkste resultaten blijven robuust⁶⁾. Dit betekent dat tijdelijke contracten op het geaggregeerde niveau een licht positief effect kunnen hebben op de kans op nieuw werk en daarmee de werkloosheidsduren zouden bekorten. Maar daarbij moet wel worden aangetekend dat dit effect alleen wordt bereikt wanneer werknemers op tijdelijke contracten ook daadwerkelijk een grotere inspanning leveren in de vorm van meer baanzoekactiviteiten. Verder wordt uit deze analyses duidelijk dat persoonlijke kenmerken zoals leeftijd, en opleidingsniveau (vooral bij vrouwen) een rol spelen als determinant van werkloosheidsduren. Ook vinden we een negatief effect van een baan in de publieke sector (voor mannen en vrouwen), een klein positief effect van de statusindicator van de vorige baan (voor vrouwen) en een negatief effect van het aantal gewerkte uren per week (voor mannen)

6.5 Conclusie en discussie

In dit hoofdstuk hebben we werkloosheidsduren geanalyseerd voor werkzoekenden met een arbeidsverleden waarin al dan niet tijdelijke banen voorkwamen. De invloed van tijdelijke banen op de individuele werkloosheidsduur zoals die ontstaat na ontslag of beëindiging van een tijdelijk contract is niet significant wanneer we controleren voor individuele kenmerken. Onze resultaten suggereren dat arbeidsmarktbeleid dat er op gericht is om meer tijdelijke banen te creëren op zijn best geen effect heeft op de werkloosheidsduur voor mensen die die tijdelijke banen bekleden. Dat gevoegd bij de inherent hogere werkloosheidsincidentie bij tijdelijke werknemers kan leiden tot het tegengestelde resultaat van wat een dergelijk arbeidsmarktbeleid beoogt, namelijk hogere in plaats van lagere werkloosheid. De robuustheid van onze bevindingen is uitvoerig getest door te corrigeren voor mogelijke selectie en voor de stand van de economie. De gedocumenteerde bevindingen zijn grotendeels hetzelfde in de zin dat de gevonden significante effecten dat ook in deze meer geavanceerde analyses zijn en dan ook hetzelfde teken hebben. Verder is geëxperimenteerd met een specificatie met daarin een term voor niet geobserveerde heterogeniteit. Ook hierbij zijn de gevonden resultaten robuust gebleken, met name het ontbreken van een significant effect op de werkloosheidsduur van een tijdelijk contract voorafgaand aan de periode van werkloosheid.

Al met al manen de bevindingen in dit hoofdstuk tot voorzichtigheid voor wat betreft een arbeidsmarktbeleid dat volledig inzet op contractuele flexibiliteit door het stimuleren van

⁶⁾ Daarnaast hebben we modellen geschat waarmee wordt gecorrigeerd voor niet-geobserveerde heterogeniteit (frailty gamma; hier niet gedocumenteerd) en ook daar bleven de belangrijkste bevindingen overeind.

tijdelijke banen. De verminderde baan zekerheid die dat tot gevolg heeft wordt niet of nauwelijks gecompenseerd door meer werkzekerheid in de zin van een lager macrowerkloosheidsniveau. Te vrezen valt dat de positieve effecten (doorstroom naar vast werk) van tijdelijk werk voornamelijk te vinden zijn bij werkenden die toch al een gunstige arbeidsmarktpositie hebben en dat de negatieve effecten (vaker werkloos) voornamelijk gelden voor diegenen met een minder florissant perspectief. Uit onze analyses blijkt dat 'tijdelijk werk' geen effect heeft op de navolgende werkloosheidsduur wanneer in de analyse individuele kenmerken worden opgenomen. Dat suggereert dat er een effect is dat kan worden geïnterpreteerd als: 'tijdelijk werk maakt niet minder kwetsbaar'.

Wanneer tijdelijke contracten en andere vormen van numerieke, externe flexibiliteit worden ingezet om kwetsbare groepen aan werk te helpen, moet er dus ook aandacht zijn voor werkloosheidspreventie, in het bijzonder voor werkloosheid die vaak ontstaat na een tijdelijk contract. Dat kan onder meer door ondersteuning bij baanzoekactiviteiten tijdens een tijdelijk contract en kort daarna. Ook zouden werkgevers beloond kunnen worden voor het omzetten van een tijdelijk contract in een vast contract. Daarnaast kan worden gedacht aan het terugdringen van het negatieve stigma dat kleeft aan voormalig (langdurig of herhaaldelijk) werklozen, bv. door middel van het inzichtelijk maken van de competenties van de betrokkene door een EVC traject. EVC staat voor 'Eerder Verworven Competenties' of 'ErVaringsCertificaat'. Met behulp van een EVC traject wordt duidelijk gemaakt wat iemand kan, los van behaalde formele kwalificaties. Daarmee komt de nadruk te liggen op de succesfactoren van de kwetsbare werkzoekende en niet op de faalfactoren (bv. niet afgemaakte opleidingen) uit het verleden. Wanneer op deze manier de potentieel negatieve gevolgen van tijdelijk werk worden weggenomen of verzacht, kan pas werkelijk worden gesproken over de zegeningen van tijdelijk werk.

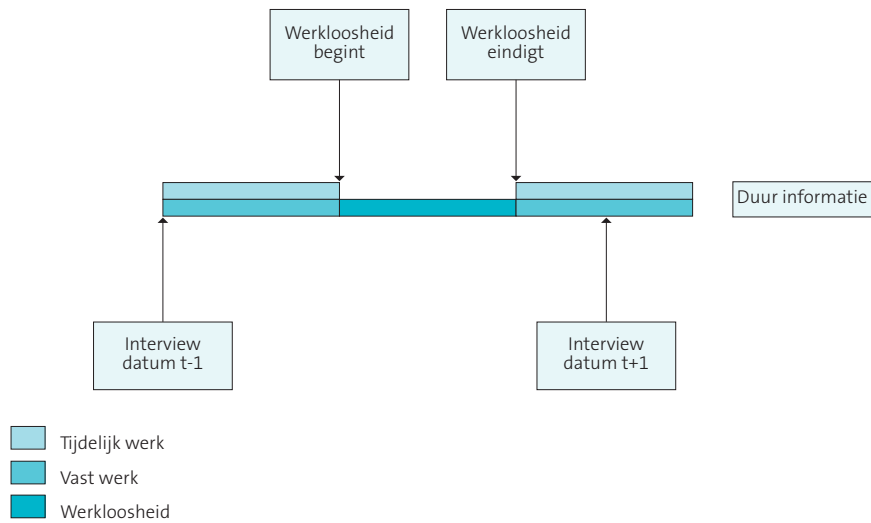
6.6 Technische toelichting

OSA-Arbeidsaanbodpanel 1985–2004

Het OSA-Arbeidsaanbodpanel is voor het eerst uitgezet in 1985 en wordt sinds 1986 elke twee jaar herhaald. Het OSA-Arbeidsaanbodpanel is met het verdwijnen van het Sociaal Economisch Panel (SEP, CBS) het langstlopende arbeidsmarktpanel in Nederland. De netto steekproefomvang bedroeg in 2002, 4827 personen uit 2767 huishoudens. In het kader van de samenwerking met WSA heeft de OSA het OSA aanbodpanel 1985–2002 ('Combibestand') opgesteld: een longitudinaal geharmoniseerd databestand waarin alle golven van het aanbodpanel zijn opgenomen. Deze zijn in het najaar van 2005 voor onderzoek beschikbaar gekomen via KNAW-DANS.

In dit hoofdstuk gebruiken we informatie uit de golven 1985–2000. We combineren de actuele informatie uit de interviews met de duurinformatie die retrospectief is bevroegd. Zie het onderstaande schema. In het bijzonder zijn we geïnteresseerd in de duur van werkloosheid en de voorafgaande periode ($t-1$) van werk, al dan niet in een tijdelijke baan. We verklaren de werkloosheidsduur met interview informatie uit t en kunnen in de periode erna ($t+1$) vaststellen of de werkloosheid is geëindigd met uitstroom naar werk.

6.6.1 Schematische weergave van combinatie van interviewgegevens met duurinformatie



Bron: CBS.

Mobiliteit van
werknemers
in krimpende
beroepen

7

Mobiliteit van werknemers in krimpende beroepen

Didier Fouarge (ROA), Andries de Grip (ROA), Wendy Smits (CBS) en Robert de Vries (CBS)

- 7.1** Inleiding
- 7.2** Werkgelegenheidsontwikkeling
- 7.3** Scholingsparticipatie
- 7.4** Arbeidsmarkt mobiliteit
- 7.5** Scholing en mobiliteit
- 7.6** Conclusies
- 7.7** Technische toelichting

Werknemers in krimpende beroepen lopen doorgaans een wat hoger risico op baanverlies. Bij of omscholing kan de arbeidsmarktpositie voor deze groep werknemers verbeteren. Het blijkt dat werknemers in krimpende beroepen vooral vaker scholing volgen die door de werkgever wordt betaald. Deze scholing vergroot de mobiliteit naar andere beroepen in de eigen organisatie maar verkleint de mobiliteit naar andere werkgevers.

7.1 Inleiding

Het Nederlandse arbeidsmarktbeleid is steeds minder gericht op baanzekerheid en steeds meer op werkzekerheid (WRR, 2007). Een baan voor het leven wordt steeds minder de norm en daarom moeten werknemers toegerust zijn met voldoende kennis en vaardigheden om bij (dreigend) baanverlies weer snel aan de slag te kunnen in een andere baan. De afnemende baanzekerheid treft vooral personen die werkzaam zijn in beroepen waarin sprake is van een structurele afname van de werkgelegenheid, bijvoorbeeld als gevolg van technologische ontwikkelingen en de globalisering van de economie. Als zij hun baan verliezen is de kans om in een zelfde beroep bij een andere werkgever aan de slag te komen gering. Daarbij komt dat in de meeste sectoren die kampen met een krimpende werkgelegenheid het gemiddelde opleidingsniveau van de werkenden relatief laag is (Fouarge et al., 2009), terwijl het gemiddelde opleidingsniveau relatief hoog is in de sterk groeiende sectoren.

Scholing kan van groot belang zijn voor werknemers in beroepen met een krimpende werkgelegenheid, omdat het hen perspectieven kan bieden voor nieuw werk in een ander beroep. In deze bijdrage gaan we in op de rol van post-initiële scholing in krimpende beroepen. Leidt scholing tot een hogere beroepenmobiliteit en minder risico op verlies van werk voor de werknemers in krimpende beroepen?

Hoewel de literatuur aangeeft dat informatie over de ontwikkeling van de relatieve vraag op beroepsniveau van belang is voor de beslissing van werknemers om al dan niet in hun eigen menselijk kapitaal te investeren (Shah & Burke, 2001), bestaat er geen uitgebreide literatuur over de vraag of werknemers die werkzaam zijn in krimpende beroepen meer in scholing investeren dan andere werknemers, om op deze manier hun kans op een andere baan te vergroten. Recent zijn enkele artikelen verschenen die inzicht geven in de ontwikkelingen in de beroepenmobiliteit in het Verenigd Koninkrijk en de Verenigde Staten (Kambourov & Manoskii, 2004; Elliot & Lindley, 2006). Echter, in deze artikelen wordt niet expliciet de relatie met training gelegd.

Er zijn wel enkele studies die een relatie leggen tussen arbeidsmarktmobiliteit en scholing in het algemeen. Het gaat dan om baan-baanmobiliteit (Dearden et al., 1997; Zweimüller & Winter-Ebmer, 2000, Gesthuizen & Dagevos, 2005), de transitie van werk naar werkloos-

heid (en andersom) (Blasco et al., 2008), of beide soorten mobiliteit (Chéron et al., 2009). Omdat de observatieperiode na het volgen van een training vaak kort is (één of twee jaar), of omdat er geen informatie beschikbaar is over de feitelijke loopbaan na afloop van de training, wordt er soms ook naar de relatie tussen de trainingsparticipatie en het baanzoekgedrag van werknemers gekeken in plaats van naar hun feitelijke mobiliteit (Zweimüller & Winter-Ebmer, 2000; Sieben, 2007). Uit deze studies blijkt dat de relatie tussen training en loopbaanmobiliteit afhankelijk is van de bekostiging van de scholing. Scholing waar de werkgever voor betaalt verkleint de mobiliteit van werk naar werkloosheid en de baan-baanmobiliteit van werknemers, terwijl de scholing die de werknemer zelf betaalt de kans op mobiliteit ofwel vergroot, ofwel geen effect heeft op mobiliteit.

Effecten van scholing op mobiliteit

In dit hoofdstuk bekijken we in welke mate de relatie tussen scholing en mobiliteit verschillend is voor werknemers in krimpende en niet-krimpende beroepen. Eerst wordt ingegaan op de relatie tussen de werkgelegenheids groei en scholing. Proberen werknemers in krimpende beroepen hun kansen op (ander) werk te verbeteren door het volgen van scholing? Betalen ze deze scholing zelf of volgen ze vooral door de werkgever bekostigde scholing? Daarna gaan we in op het verband tussen scholing en arbeidsmarkt mobiliteit voor werknemers in krimpende en niet-krimpende beroepen. We onderscheiden daarbij vier soorten arbeidsmarkt mobiliteit:

1. een transitie van betaald werk naar werkloosheid of inactiviteit,
2. een verandering van beroep bij dezelfde werkgever,
3. een verandering van beroep en een verandering van werkgever,
4. een verandering van werkgever binnen hetzelfde beroep.

We verwachten dat scholing de kans op een transitie naar werkloosheid of inactiviteit verkleint. Het effect van scholing op de kans om in een ander beroep, bij dezelfde of een andere werkgever, terecht te komen, hangt samen met de bekostiging van de scholing. Als de werkgever mogelijkheden ziet om de werknemer een andere functie in de eigen organisatie aan te bieden, zal de werkgever bereid zijn om een deel van de kosten van de scholing op zich te nemen (Smits, 2009). In dat geval profiteert immers niet alleen de werknemer maar ook de werkgever van de scholing. Door de werkgever bekostigde scholing zal dus vooral leiden tot meer interne mobiliteit (een verandering van beroep bij dezelfde werkgever) en minder externe mobiliteit (verandering van werkgever).

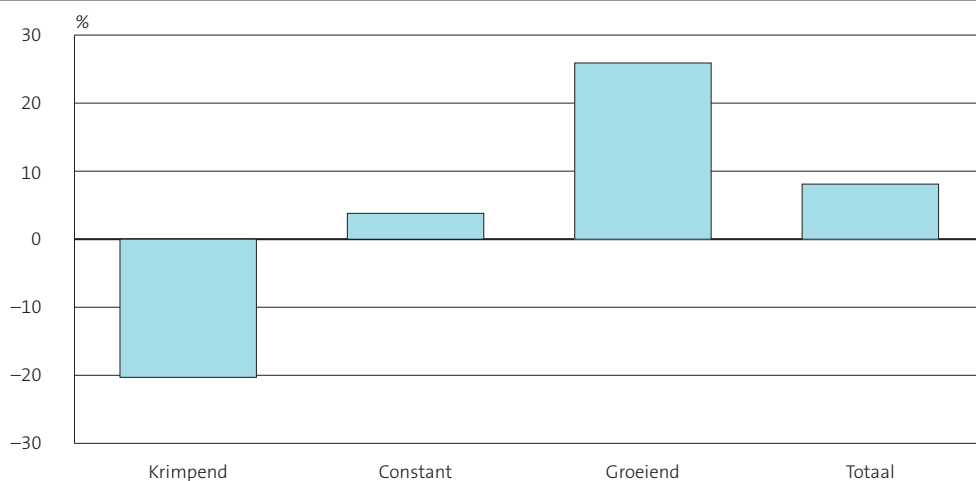
Scholing gericht op een ander beroep bij een andere werkgever zal de werknemer daarentegen over het algemeen zelf moeten bekostigen. We verwachten daarom dat de externe beroepsmobiliteit groter is als werknemers hun scholing zelf betalen. Om in hetzelfde beroep bij een andere werkgever aan de slag te gaan, zal in de regel weinig om- of bijscholing nodig zijn. De kans op een dergelijke transitie is voor werknemers in krimpende beroepen echter gering, omdat ook bij veel andere werkgevers de werkgelegenheid in die beroepen op het spel staat.

7.2 Werkgelegenheidsontwikkeling

Tussen 2004 en 2008 was er sprake van een conjuncturele opgang met een stijgende werkgelegenheid en een dalende werkloosheid. De werkzame beroepsbevolking is in die periode met 8,1 procent toegenomen. Dat komt neer op een gemiddelde groei van 1,7 procent per jaar. Deze werkgelegenheidsgroei was vanzelfsprekend niet gelijkmatig verdeeld over alle beroepen. Er is een groep beroepen met een min of meer constante werkgelegenheid in deze periode, een groep beroepen met een (sterk) dalende werkgelegenheid en een groep beroepen waarin de werkgelegenheid (sterk) is toegenomen (ROA, 2009). In deze bijdrage wordt van groeiende beroepen gesproken indien de gemiddelde jaarlijkse werkgelegenheidsgroei in de periode 2004 en 2008 meer dan 3 procent bedroeg.¹⁾ Krimpende beroepen zijn beroepen waarin sprake was van een gemiddelde jaarlijkse krimp van 3 procent. De overige beroepen zijn als constant getypeerd.

In 2008 waren 447 duizend werknemers werkzaam in een krimpend beroep en ruim twee miljoen werknemers in een groeiend beroep. Dat is respectievelijk 6 procent en 28 procent van de werkgelegenheid. Daarbij is er sprake van een vrij grote werkgelegenheidsverschui-

7.2.1 Werkzame personen met een baan van minimaal 12 uur per week in krimpende en groeiende beroepen, ontwikkeling 2004–2008



Bron: CBS(EBB).

¹⁾ Voor de indeling in krimpende en groeiende beroepen is aangesloten bij de indeling die wordt gehanteerd in het informatiesysteem Onderwijs-Arbeidsmarkt van het ROA. (zie ROA, 2009 en Cörvers et al., 2008). Er is steeds uitgegaan van de ontwikkeling van het aantal werkenden met een baan van minimaal 12 uur per beroep.

ving. In de krimpende beroepen bedroeg de werkgelegenheidsafname tussen 2004 en 2008 maar liefst ruim 20 procent, terwijl de werkgelegenheid in de groeiende beroepen met bijna 26 procent toenam (figuur 7.2.1).

Tabel 7.2.2 geeft een overzicht van de krimpende en groeiende beroepen in de periode 2004–2008. We zien vooral dat de werkgelegenheid is afgenomen in agrarische beroepen als agrarische hulparbeider en agrarische bedrijfschef, aan de agrarische sector gerelateerde beroepen als milieuhygiënist en agrarisch vertegenwoordiger en bij docenten landbouw en techniek. Bij technische beroepen krimpen vooral de grafische beroepen (grafisch productiepersoneel en grafische vakkrachten), de procestechnische beroepen (mechanisch operators en procestechnologen) en beroepen in de kledingindustrie (confectiearbeiders en schoen- en kleermakers) (De Grip en Dijkman, 2008). Verder valt op dat ook veel natuurwetenschappelijke beroepen, zoals laboratoriumassistent, laborant en natuurwetenschapper, met een krimpende werkgelegenheid kampen.

7.2.2 Krimpende en groeiende beroepen, 2004–2008

Krimpende beroepen	Groeiende beroepen
Docenten landbouw en techniek (1e gr. en WO)	Docenten exacte, medische en verzorgende vakken (2e graads)
Tolken, vertalers en schrijvers	Docenten economisch-administratieve vakken (2e graads)
Taalkundigen	Docenten sociale vakken (2e graads)
Agrarische hulparbeiders	Onderwijskundigen en pedagogen
Milieuhygiënisten en agrarisch vertegenwoordigers	Sportinstructeurs
Agrarische bedrijfschefs	Journalisten
Laboratorium-assistenten	Werktuigbouwkundigen
Laboranten	Architecten en bouwkundig projectleiders
Natuurwetenschappers	Materiaalkundigen
Weg- en waterbouwkundig ontwerpers en projectleiders	Laders en lossers
Monteurs en controleurs elektrotechnische producten	Verplegenden en doktersassistenten
Grafisch productiepersoneel	Afdelingschefs zorginstelling
Grafische vakkrachten	Ondersteunende administratieve hulpkrachten
Mechanisch operators	Bedrijfschefs
Procestechnologen	Economen
Confectie-arbeiders	Productieplanners
Schoen- en kleermakers	Organisatiekundigen
Stewardessen	Accountants
Verpleeghulpverleners en leerling-verpleegkundigen	Commercieel medewerkers (hoger)
Assistent accountants	Juristen
Verzekeringsagenten	Administratieve transportemployés
Juridisch, bestuurlijk medewerkers	Leidinggevend (hoger)
Café- en snackbarhouders	Managers (academisch)
	Informatici
	Activiteitenbegeleiders en medewerkers arbeidsbemiddeling
	Hoofden sociaal-cultureel werk en personeel en arbeid
	Vakkenvullers
	Interieurverzorgers
	Hulpkrachten horeca en verzorging
	Ziekenverzorgenden
	Verzorgend personeel

Bron:ROA.

Groeiende beroepen zijn vooral de hogere en wetenschappelijke beroepen in de richting bestuurlijk juridisch, economisch en administratief, gedrag en maatschappij. Bijvoorbeeld economen, organisatiedeskundigen, accountants, informatici, juristen en hoofden sociaal-cultureel werk en personeel en arbeid. Ook de leidinggevende beroepen, beroepen in het onderwijs (docenten en onderwijskundigen) en beroepen in de zorg (o.a. verplegenden en doktersassistenten en ziekenverzorgenden) groeien sterk.

7.3 Scholingsparticipatie

In de periode 2004–2008 volgde jaarlijks gemiddeld 16 procent van de werknemers scholing. Onder werknemers in de krimpende beroepen lag dit percentage, zoals we verwachtten, inderdaad iets hoger, namelijk op 18 procent (tabel 7.3.1). Gemiddeld betaalde 23 procent van de werknemers die scholing volgden dit helemaal zelf, terwijl 77 procent van de scholing geheel of gedeeltelijk door de werkgever werd betaald. In tegenstelling tot de verwachting betalen werknemers in krimpende beroepen iets minder vaak zelf hun scholing, terwijl werknemers in groeiende beroepen juist iets vaker de scholing volledig zelf bekostigen. De verschillen zijn echter klein.

De kans dat een werknemer scholing volgt, hangt echter niet alleen af van het beroep waarin hij werkzaam is, maar ook van individuele kenmerken als leeftijd, geslacht en het behaalde opleidingsniveau. Het is bijvoorbeeld bekend dat oudere werknemers minder vaak scholing volgen dan jongere werknemers. Bovendien neemt de kans op scholing toe naarmate het opleidingsniveau hoger is (Bassanini et al., 2007). Daarom hebben we ook

7.3.1 Scholingsparticipatie per jaar van werknemers in krimpende, constante en groeiende beroepen, 2004/2008

	Scholingsparticipatie	w.v.	
		door werkgever betaald	zelf betaald
	%		
Krimpend beroepen	18	79	21
Constante beroepen	16	77	23
Groeiende beroepen	16	76	24

Bron: CBS(EBB).

7.3.2 Logit analyse van de kans op scholing, 2004–2008¹⁾

	Post-initiele scholing		Werkgever betaald		Werknemer betaald	
	odds ratio	wald test	odds ratio	wald test	Odds ratio	Wald test
Werkgelegenheidsontwikkeling beroep						
Krimpend beroep	1,151	19,4***	1,152	16,5***	1,109	2,2
Groeiend beroep	1,031	2,2	1,059	6,7***	0,927	3,2*
Vrouw	1,038	3,6*	0,950	5,7**	1,422	77,0***
Herkomst (autochtoon is referentie)						
Westerse allochtoon	1,078	7,1***	1,039	1,5	1,192	10,0***
Niet-westerse allochtoon	1,205	25,0***	1,067	2,3	1,621	53,4***
Leeftijd	1,076	180,5***	1,101	245,1***	0,990	0,9
Leeftijd kwadraat	0,889	294,6***	0,867	342,9***	0,981	2,1
Opleidingsniveau (MBO =referentie)						
Basisonderwijs	0,583	84,8***	0,684	36,7***	0,316	55,0***
VMBO	0,657	263,2***	0,686	170,3***	0,605	87,0***
HBO	1,217	98,6***	1,206	74,4***	1,183	16,8***
WO	1,130	23,2***	1,126	18,3***	1,097	3,0*
Werkt in deeltijd	0,797	122,7***	0,708	221,3***	1,184	19,3***
Beroepsrichting (economie =referentie)						
Algemeen	0,469	250,5***	0,410	250,2***	0,781	8,2***
Docenten	1,330	86,9***	1,355	82,3***	1,164	6,1**
Agrarisch	0,706	26,5***	0,700	22,3***	0,793	2,8*
Betatechnisch	0,705	199,0***	0,738	129,8***	0,615	66,4***
Transport en logistiek	0,543	155,7***	0,483	169,5***	0,918	0,8
Paramedisch	1,106	13,3***	1,188	32,5***	0,882	4,9**
Taal en cultuur	0,860	1,8	0,709	6,4**	1,412	3,6*
Gedrag en maatschappij	1,170	24,6***	1,138	13,5***	1,227	11,3***
Zorg	0,804	29,7***	0,798	24,7***	0,873	3,2*
Management	0,982	0,1	1,003	0,0	0,840	1,8
N	147 544		147 544		147 544	
Nagelkerke R kwadraat	0,053		0,052		0,038	

Bron: CBS (EBB).

¹⁾ In de analyses wordt tevens gecontroleerd voor bedrijfsomvang, regio en jaar van interview.
* p<0,10; ** p<0,05; *** p<0,01.

een aantal multivariate analyses van de kans op scholing uitgevoerd. In sommige beroepen wordt, los van de werkgelegenheidsontwikkeling, meer aan scholing gedaan dan in andere beroepen, bijvoorbeeld omdat het voor het uitoefenen van het beroep noodzakelijk is dat de werknemer regelmatig bijscholing doet, zoals in paramedische beroepen. Om voor dit effect te corrigeren is beroepsrichting als controle variabele in de analyse mee-

genomen. In tabel 7.3.2 zijn de schattingsresultaten opgenomen van drie logitanalyses voor de relatie tussen de werkgelegenheidsontwikkeling en de scholingsparticipatie.²⁾

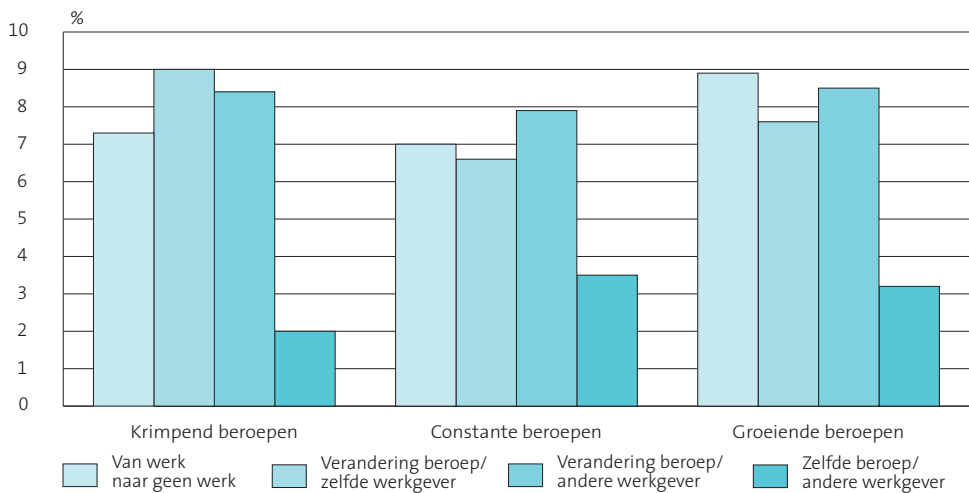
Uit de analyse naar de incidentie van scholing blijkt dat ook als wordt gecorrigeerd voor individuele kenmerken, werknemers in krimpende beroepen vaker scholing volgen dan werknemers in beroepen met een constante of groeiende werkgelegenheid. De tweede en derde analyse laten zien dat het hierbij gaat om door de werkgever bekostigde scholing. Werknemers in de krimpende beroepen volgen niet vaker scholing waarvoor ze zelf de kosten moeten dragen dan werknemers in constante beroepen. Verder valt op dat indien gecontroleerd wordt voor achtergrondkenmerken, ook werknemers in de groeiberoepen vaker door de werkgever bekostigd onderwijs volgen. Zij volgen echter minder vaak door hen zelf bekostigde scholing dan werknemers in beroepen met een constante of krimpende werkgelegenheid.

7.4 Arbeidsmarktmobiliteit

Figuur 7.4.1 laat zien dat werknemers in de krimpende beroepen vaker een transitie van werk naar geen werk doormaken dan werknemers in constante beroepen. Tussen 2004 en 2008 was gemiddeld 7,3 procent van de werknemers uit krimpende beroepen een jaar zonder werk, tegenover 7,0 procent van de werknemers die werkzaam waren in constante beroepen. Opvallend is dat de uitstroom voor werknemers in krimpende beroepen toch lager ligt dan voor werknemers in groeiende beroepen. Niet alle mensen die uitstromen van werk naar geen werk worden echter werkloos, een deel is niet meer actief op de arbeidsmarkt. Uit de achterliggende cijfers blijkt dat met name uitstromers uit krimpende beroepen vaak werkloos worden, uitstromers uit groeiende beroepen zijn vaker niet meer actief op de arbeidsmarkt. Verder blijkt dat werknemers in krimpende beroepen vaker dan werknemers in constante en groeiende beroepen in een ander beroep aan de slag gaan. Van de werknemers in krimpende beroepen is gemiddeld 9,0 procent een jaar later bij de eigen werkgever van beroep veranderd, van de werknemers in constante en groeiende beroepen is dat 6,6 procent en 7,6 procent. De kans om in hetzelfde beroep bij een andere werkgever terecht te komen is voor werknemers in krimpende beroepen beduidend kleiner dan voor werknemers in constante en groeiende beroepen.

²⁾ Bij een logitanalyse geeft de odds ratio aan hoe veel vaker een bepaalde uitkomst van de afhankelijke variabele (in dit geval scholing) wel dan niet voorkomt voor een bepaalde categorie (bijvoorbeeld werknemers werkzaam in krimpende beroepen).

7.4.1 Percentage werknemers in krimpende en groeiende beroepen dat een jaar later mobiel is, 2004–2005 tot en met 2008–2009



Bron: CBS (EBB).

7.5 Scholing en mobiliteit

In welke mate vergroot scholing de werkzekerheid voor werknemers in de krimpende en groeiende beroepen? Tabel 7.5.1 laat zien dat zowel in krimpende als groeiende beroepen de werknemers die scholing volgen minder vaak uitstromen naar werkloosheid of inactiviteit. Dit hangt vooral samen met scholing die door de werkgever is bekostigd. Door de werknemer zelf betaalde scholing lijkt juist samen te gaan met een toename van de uitstroom naar werkloosheid of inactiviteit. Hier is echter mogelijk sprake van een selectie-effect. Werkgevers investeren vooral in werknemers die zij graag willen behouden. Omgekeerd geldt dat mogelijk vooral werknemers die het risico lopen op baanverlies zelf gaan investeren in hun scholing.

Werknemers die scholing hebben gevolgd zijn vaker intern mobiel. Dat geldt zowel voor werknemers die de scholing zelf hebben betaald, als voor werknemers van wie de scholing door hun werkgever is betaald. Bij werknemers in de groeiende beroepen en de beroepen met een constante werkgelegenheid gaat zelf bekostigde scholing samen met een hogere externe beroepsmobiliteit (verandering van werkgever en beroep), terwijl er bij door de werkgever betaalde scholing sprake is van een lagere externe beroepsmobiliteit. Ook voor werknemers in de krimpende beroepen is er een positieve samenhang tussen zelf bekostigde scholing en externe beroepsmobiliteit.

De mobiliteit naar een andere werkgever in het zelfde beroep is voor alle beroepen lager als een werknemer een door de werkgever bekostigde scholing heeft gevolgd en hoger als de werknemer zelf in scholing heeft geïnvesteerd. Dit is conform de verwachting vanuit de theorie van het menselijk kapitaal. Werkgevers zullen eerder investeren in de scholing van werknemers indien zij verwachten dat zij de vruchten van een dergelijke investering kunnen plukken, dat wil zeggen verwachten dat de werknemers niet naar een andere werkgever zullen overstappen. Wij zien desondanks dat een aanzienlijk percentage van de werknemers van werkgever verandert na het ontvangen van door de werkgever bekostigde scholing. Het is mogelijk dat werkgevers in een dergelijk geval de gemaakte kosten van scholing verhalen op de werknemers. Daar hebben wij echter geen gegevens over.

7.5.1 Percentage¹⁾ werknemers dat mobiel is vanuit groei- en krimperoepen naar gevolgde scholing, 2004–2005 tot en met 2008–2009

	Van werk naar geen werk	Verandering beroep/ zelfde werkgever	Verandering beroep/ andere werkgever	Zelfde beroep/ andere werkgever
Krimpende beroepen				
Geen scholing	7,9	8,2	8,2	2
Scholing	4,8	11,4	9,8	2,3
<i>werkgever betaald</i>	3	11,7	8,1	1,1
<i>zelf betaald</i>	12	10,1	16,6	7,5
Constate beroepen				
Geen scholing	7,5	6,2	7,7	3,5
Scholing	4,3	9,2	9,1	3,3
<i>werkgever betaald</i>	2,9	9	7,2	2,8
<i>zelf betaald</i>	9,3	9,8	16	5,2
Groeiende beroepen				
Geen scholing	9,5	6,9	8,4	3,2
Scholing	5,7	10,6	9,5	3,5
<i>werkgever betaald</i>	3,6	10,2	7,5	2,7
<i>zelf betaald</i>	13,3	12,2	16,6	6,3

Bron: CBS (EBB).

¹⁾ Als percentage van alle werknemers die minimaal 12 uur werkzaam waren.

De gevonden relaties tussen scholing en mobiliteit kunnen, zoals gezegd, deels worden toegeschreven aan selectie-effecten. Werkgevers zullen met name investeren in de scholing van werknemers die ze willen behouden en dit zijn in de regel vaker jonge en hoger opgeleide werknemers. Bij de door de werknemer zelf betaalde scholing is er bovendien in sterke mate sprake van zelfselectie. Alleen werknemers die verwachten profijt te hebben van de scholing zijn bereid daarin te investeren. We hebben ook een aantal multivariate

7.5.2 Logitmodellen voor verschillende soorten transities op de arbeidsmarkt, 2004–2005 tot en met 2008–2009

	transitie van werk naar werkloosheid of inactiviteit		verandering van beroep zelfde werkgever		verandering van beroep, andere werkgever		zelfde beroep, andere werkgever	
	odds ratio	wald test	odds ratio	wald test	odds ratio	wald test	odds ratio	wald test
Werkgelegenheidsontwikkeling beroep								
Krimpend beroep	1,228	12,6***	1,178	8,1***	1,119	4,5**	0,709	15,0***
Groeiend beroep	0,998	0,0	1,133	11,6***	1,026	0,6	0,914	3,4*
Post-initiele scholing								
Door werkgever betaalde scholing	0,539	68,9***	1,379	53,8***	0,894	5,7**	0,799	10,9***
Zelf betaalde scholing	1,456	19,4***	1,576	32,9***	2,053	133,1***	1,245	4,5**
Interactie scholing en werkgelegenheidsontwikkeling								
Krimpend beroep * door werkgever betaalde scholing	0,814	0,7	0,980	0,0	0,884	0,7	0,454	5,0**
Krimpend beroep * zelf betaalde scholing	1,190	0,4	0,807	0,6	0,805	0,9	1,289	0,4
Groeiend beroep * door werkgever betaalde scholing	1,066	0,2	1,029	0,1	0,938	0,6	1,178	1,8
Groeiend beroep * zelf betaalde scholing	1,390	5,4**	1,196	1,8	1,021	0,0	1,452	4,4**
Vrouw	1,153	18,6***	0,881	15,3***	0,864	25,7***	0,836	17,3***
Herkomst (autochtoon is referentie)								
Westerse allochtoon	1,353	45,8***	1,081	2,9*	1,177	15,1***	1,031	0,2
Niet-westerse allochtoon	1,963	146,7***	1,009	0,0	1,136	6,1**	1,293	12,5***
Leeftijd	0,625	5 369,2***	0,982	4,7**	0,910	172,5***	0,919	72,3***
Leeftijd kwadraat	1,797	5 365,5***	0,981	3,1*	1,036	13,4***	1,042	9,6***
Opleidingsniveau (MBO =referentie)								
Basisonderwijs	1,066	1,3	0,843	4,4**	1,031	0,2	1,105	1,2
VMBO	0,967	1,1	0,915	5,3**	0,985	0,2	1,088	3,5*
HBO	0,881	9,5***	1,199	29,5***	1,232	42,0***	1,013	0,1
WO	0,980	0,1	1,234	25,4***	1,379	60,6***	1,654	78,5***
Werkt in deeltijd	2,061	553,8***	1,106	8,7***	1,036	1,4	0,971	0,5
Beroepsrichting (economie =referentie)								
Algemeen	1,548	76,5***	0,934	1,3	1,366	42,0***	1,027	0,1
Docenten	0,663	40,8***	0,587	72,2***	0,351	217,7***	0,672	20,3***
Agrarisch	1,073	0,6	0,713	9,1***	0,726	13,8***	0,857	1,7
Betatechnisch	0,914	4,3**	0,766	44,8***	0,781	48,6***	0,950	1,0
Transport en logistiek	1,096	2,0	0,560	53,6***	0,775	16,0***	1,810	73,2***
Paramedisch	0,552	105,4***	0,462	186,7***	0,383	258,3***	1,273	15,5***
Taal en cultuur	1,203	1,2	0,885	0,4	0,592	7,1***	1,538	4,9**
Gedrag en maatschappij	0,802	10,9***	0,956	0,7	0,843	10,5***	1,093	1,4
Zorg	0,978	0,1	0,901	2,9*	0,898	3,8*	1,017	0,0
Management	0,989	0,0	1,237	8,2***	1,159	3,0*	0,585	9,4***
N	135 350		134 682		136 515		131 762	
Nagelkerke R kwadraat	0,179		0,043		0,112		0,066	

Bron: CBS (EBB).

¹⁾ In de analyses wordt tevens gecontroleerd voor bedrijfsomvang, regio en jaar van interview.
* p<0,10; ** p<0,05; *** p<0,01

analyses voor de kans op arbeidsmarktmobiliteit uitgevoerd, zodat in ieder geval wordt gecorrigeerd voor selectie op basis van waarneembare individuele kenmerken.³⁾ Ook is het van belang om voor de beroepsrichting te corrigeren, omdat de mobiliteit, los van de werkgelegenheidsontwikkelingen, sowieso sterk verschilt tussen de diverse beroepen.

Met zelfbetaalde scholing meer mobiliteit

Tabel 7.5.2 geeft de resultaten van de logitanalyses van de kans op verschillende soorten arbeidsmarktmobiliteit. Bij elke analyse is de groep immobiele werknemers de referentiegroep. Ook als wordt gecorrigeerd voor individuele kenmerken, hebben werknemers in krimpende beroepen een grotere kans om werkloos te worden of de beroepsbevolking te verlaten. Maar ze hebben ook een grotere kans om van beroep te veranderen, zowel bij de eigen werkgever als bij een andere werkgever. Daarentegen hebben ze een kleinere kans om in hetzelfde beroep bij een andere werkgever aan de slag te gaan. Het beroep waarin zij werkzaam zijn is immers krimpend. Door de werkgever betaalde scholing verkleint de kans om werkloos te worden, het vergroot de kans om bij dezelfde werkgever naar een ander beroep door te stromen en verkleint de kans om bij een andere werkgever in dienst te komen. Zelf betaalde scholing vergroot daarentegen alle soorten mobiliteit, ook de mobiliteit van werk naar werkloosheid of inactiviteit. Dit heeft er mogelijk mee te maken dat met name werknemers met een groot risico op baanverlies bereid zijn om zelf in hun scholing te investeren. Het is echter geen garantie tegen werkloosheid.

De effecten van scholing verschillen nauwelijks tussen werknemers in krimpende, constante en groeiende beroepen. Wel blijkt dat het negatieve effect van door de werkgever betaalde scholing op de mobiliteit naar hetzelfde beroep bij een andere werkgever sterker is voor werknemers in krimpende beroepen. Dit heeft er mogelijk mee te maken dat voor deze groep de door de werkgever betaalde scholing zelden gericht is op het huidige beroep, terwijl de scholing van werknemers in groeiberoepen dat vaak wel zal zijn.

7.6 Conclusies

In dit onderzoek hebben wij gekeken naar de scholingsparticipatie in de beroepen met een krimpende werkgelegenheid en het effect van deze scholing op de beroepsmobiliteit. Gezien het belang van de beroepsmobiliteit en de daarmee deels samenhangende sectorale

³⁾ Er vindt vanzelfsprekend ook selectie plaats op basis van kenmerken die de onderzoeker niet waarneemt of onvoldoende waarneemt, zoals inzet, motivatie en persoonlijkheidskenmerken (zie Fouarge et al., 2010). Op basis van de Enquête Beroepsbevolking is het moeilijk om adequaat in te gaan op het probleem van selectie in scholing.

mobiliteit in de Europese werkgelegenheidsstrategie is deze invalshoek relevant voor het overheidsbeleid. De relevantie wordt onderstreept doordat processen van technologische ontwikkeling en globalisering de werkgelegenheid in sommige sectoren en beroepen structureel flink onder druk zet, terwijl het de werkgelegenheid in andere beroepen juist sterk stimuleert. Hierdoor is sprake van grote verschuivingen in de werkgelegenheid.

Het blijkt dat, dat indien rekening wordt gehouden met de invloed van individuele kenmerken als leeftijd, geslacht en opleidingsniveau, werknemers in krimpende beroepen vaker scholing volgen die door de werkgever wordt betaald dan werknemers in de groeiende beroepen en beroepen met een constante werkgelegenheid. De schattingsresultaten laten ook zien dat scholing die wordt bekostigd door werkgevers de interne mobiliteit naar andere beroepen binnen de organisatie vergroot, maar de externe mobiliteit van werknemers verkleint. Voor de werknemer betekent dit dat de kans op baanverlies minder wordt, maar dat de werkzekerheid op de wat langere termijn niet per se groter wordt, omdat de huidige werkgever mogelijk over enige tijd weer een reorganisatie moet doorvoeren, of zelfs failliet kan gaan. Werknemers die weinig vaardigheden hebben opgedaan die van nut zijn om elders aan de slag te gaan, lopen dan toch het risico om werkloos te worden. Dit risico is vooral groot in beroepen waar de werkgelegenheid structureel krimpt en het meest pregnant in tijden van economische crisis.

Investeren in de eigen scholing leidt daarentegen wel tot een grotere externe mobiliteit, al blijkt het werkloosheid niet altijd te kunnen voorkómen. Dergelijke investeringen passen in een algemene strategie van investeren in de eigen *employability*. Dat zou ervoor kunnen pleiten om met name werknemers in krimpende beroepen te stimuleren om zelf meer in scholing te investeren.

7.7 Technische toelichting

Data en methode

Voor dit onderzoek is gebruik gemaakt van de Enquête Beroepsbevolking (EBB) 2004 tot en met 2009. De EBB is een roterend panelonderzoek onder een steekproef van ongeveer 65 duizend huishoudens per jaar. Binnen elk huishouden worden personen van 15 jaar en ouder geïnterviewd. Huishoudens worden een jaar lang gevolgd. Na het eerste *face-to-face* interview volgen nog vier telefonische vervolginterviews. Tussen elk interview zit ongeveer drie maanden. Door het panelkarakter is de EBB bij uitstek geschikt om de dynamiek op de arbeidsmarkt in kaart te brengen (Bierings et al., 2009; Kerkhofs et al, 2009). De EBB bevat uitgebreide informatie over het beroep, de werkkring (bedrijf en bedrijfssector) en opleidingsachtergrond van werkenden. We beperken ons onderzoek tot werkenden

in loondienst met een baan van 12 uur of meer per week. Werkenden die tegelijkertijd een voltijdopleiding volgen, worden buiten beschouwing gelaten.

De arbeidsmarktmobiliteit wordt gemeten door de arbeidssituatie tijdens het vijfde interview te vergelijken met de situatie tijdens het eerste interview, een jaar eerder. In elk van de vervolginterviews wordt gevraagd of de respondent nog steeds in dezelfde werkkring werkzaam is als in het voorafgaande interview. Als een respondent aangeeft in een andere werkkring te werken, dan wordt het beroep opnieuw gevraagd. Als de respondent niet van werkkring is veranderd, wordt gevraagd of hij of zij nog steeds in hetzelfde beroep werkzaam is. Veranderingen van beroep worden gemeten op basis van de Standaard Beroepen-classificatie (SBC 1992) van het CBS. Om de beroepsmobiliteit zo goed mogelijk te traceren, maken we gebruik van het laagste aggregatieniveau (5-digit). Als het beroep tijdens het vijfde interview anders is dan het beroep tijdens het eerste interview is er sprake van een verandering van beroep.

In de EBB is informatie beschikbaar over de scholing die op het moment van het eerste interview of (in het geval van korte cursussen met een duur van minder dan zes maanden) vier weken daaraan voorafgaand is gevolgd. Dat betekent dat vooral deelname aan korte cursussen waarschijnlijk iets wordt onderschat. In de EBB is ook gevraagd of de scholing door de werknemer zelf, of door de werkgever is betaald en of de cursus in werktijd heeft plaatsgevonden. In dit hoofdstuk kijken we alleen naar post-initiële scholing, dat wil zeggen scholing die wordt gevolgd nadat met het initieel onderwijs heeft verlaten.

Effect van
bedrijfs-
economisch
ontslag op de
participatie-
kans en het
loon

8

Effect van bedrijfseconomisch ontslag op de participatiekans en het loon

Ruben van Gaalen (CBS), Didier Fouarge (ROA) en Andries de Grip (ROA)

8.1 Inleiding

8.2 Sociaal Statistisch Bestand

8.3 Beschrijvende statistieken

- Persoonskenmerken
- Baan- en bedrijfskenmerken

8.4 Gevolgen ontslag voor participatie en loon

- Beschrijvende resultaten
- Modelschattingen

8.5 Conclusie

8.6 Technische toelichting

Ontslagwerkelozen hebben een kleinere participatiekans in de jaren na ontslag vergeleken met gemiddelde werknemers. Bovendien heeft ontslag via UWV of als gevolg van een faillissement significante negatieve gevolgen voor het loon na het ontslag. Voor de collectief ontslagenen die weer werk vinden daarentegen wordt een positief looneffect gevonden.

8.1 Inleiding

In dit hoofdstuk worden cijfers over de participatiekans en het loon na bedrijfseconomisch ontslag gepresenteerd.¹⁾ De analyses zijn uitgevoerd met het Sociaal Statistisch Bestand (SSB) van het CBS, dat recent is uitgebreid met informatie over ontslag om bedrijfseconomische redenen. We onderscheiden drie soorten ontslag om bedrijfseconomische redenen: faillissement, UWV-ontslagaanvragen en collectieve uitstroom. In eerdere Nederlandse studies was het onderzoek beperkt tot het faillissement van één bedrijf (Fokker in 1996; Kriechel, 2003; Kriechel en Pfann, 2005), collectieve uitstroom (Scheele, Van Gaalen en Van Rooijen, 2008), of collectieve uitstroom en UWV-ontslagaanvragen (Van Gaalen en Van Rooijen, 2009). Werkloosheid heeft een blijvend negatief effect op het loon later in de loopbaan. Dit effect van werkloosheid – ook wel het *scar* (litteken) effect genoemd (Gangl, 2006; Mooi-Reçi, 2008) – wijst erop dat werkgevers zich bij het in dienst nemen van een werkloze indekken tegen het risico dat de nieuwe werknemer niet geschikt en dus niet productief genoeg zal zijn. Vanuit het perspectief van de theorie van het menselijk kapitaal gaat werkloosheid gepaard met een periode waarin het menselijk kapitaal niet gebruikt wordt. Daardoor verminderen kennis en vaardigheden in waarde, wat resulteert in lagere participatiekansen en een lager loon na werkloosheid (Pissarides, 1992). Uit de empirische studies naar deze human capital hypothese komt naar voren dat kennis en vaardigheden afnemen tijdens een periode van niet-werken, in het bijzonder tijdens werkloosheid (Edin en Gustavson, 2008) en gedurende de tijd die voor kinderen wordt gezorgd (Albrecht e.a., 1999). Een alternatieve verklaring voor de lagere participatiekans en het lagere loon na werkloosheid gaat uit van de signaalfunctie van werkloosheid. De kans op werkloosheid is selectief en het zijn de minst productieve werknemers die de grootste kans hebben om werkloos te worden. Potentiële nieuwe werkgevers reageren hierop door deze werknemers een lager loon te bieden dan werknemers met evenveel ervaring die niet werkloos zijn geweest. Het voordeel van de focus op bedrijfseconomisch ontslag is dat werkloosheid ten gevolge van massaontslag of faillissementen niet te wijten is aan het disfunctioneren van de ont-

¹⁾ Dit onderzoek is tot stand gekomen in het kader van het CBS/ROA samenwerkingsproject Scholing en mobiliteit.

slagen werknemer zelf of aan andere tekortkomingen (afgezien van verwijtbaar handelen zoals diefstal). Dit maakt het volgens Kriechel mogelijk om het effect van werkloosheid op de waarde van menselijk kapitaal te bepalen zonder dat er een vertekening optreedt vanwege een selectie-effect (Kriechel, 2010).

8.2 Sociaal Statistisch Bestand

We gebruiken registratiegegevens van de uitstroom van werknemers uit bedrijven zoals die opgenomen zijn in het Sociaal Statistisch Bestand (SSB) van het CBS. In ons onderzoek maken we gebruik van drie vormen van bedrijfseconomisch ontslag in 2005: 1) Ingewilligde individuele ontslagaanvragen wegens bedrijfseconomische redenen bij het UWV werkbedrijf; 2) Baanbeëindigingen gevolgd door een faillissement; 3) Collectieve ontslagen (zie technische toelichting).

Om te bepalen in hoeverre ontslagenen om bedrijfseconomische redenen verschillen van niet-ontslagenen wordt een vergelijkingsgroep geformeerd uit de populatie werknemers (ruim 6 miljoen personen) die het gehele jaar werknemer waren. Voor de analyses hebben we per persoon één record per maand in de periode 2003–2007, om op deze wijze iedere verandering in loon en participatie in beeld te brengen. Om de hoeveelheid data hanteerbaar te maken trekken we een gerandomiseerde steekproef van 10 000 werknemers: 6 083 niet-ontslagenen, 1 879 ontslagenen via het UWV (bedrijfseconomisch), 1 378 faillissementsontslagenen, en 660 collectief ontslagenen. De ontslagen werknemers worden gevolgd tot 2008 en vergeleken met niet-ontslagen werknemers.

8.3 Beschrijvende statistieken

Persoonskenmerken

Op basis van de verdelingen naar leeftijd en geslacht lijken de UWV-ontslagenen het meest op de niet-ontslagenen (tabellen 8.3.1, 8.3.2 en 8.3.3). Opvallend zijn het hoge percentage jongeren onder de faillissementontslagenen²⁾ en de hoge percentages oude-

²⁾ Dit zou er op kunnen wijzen dat er relatief veel bedrijven failliet gaan die recentelijk zijn gestart.

8.3.1 Persoonskenmerken (niet-)ontslagenen

	Geen ontslag	Faillissement	UWV	Collectief
	%			
Leeftijd				
34 jaar en jonger	36	55	33	50
35–39 jaar	14	11	16	7
40–44 jaar	14	10	14	8
45–49 jaar	12	8	13	6
50–54 jaar	11	7	12	7
55–59 jaar	10	6	10	13
60 jaar en ouder	3	3	3	9
Geslacht				
Mannen	55	67	56	61
Vrouwen	45	33	44	39
Herkomstgroepering				
Autochtonen	84	74	81	83
Marokkanen/Turken	3	7	4	3
Surinamers/Antillianen	3	4	2	2
Overig Niet-Westers	2	5	4	3
Westers	8	11	9	9

8.3.2 Baankenmerken (niet-)ontslagenen

	Geen ontslag	Faillissement	UWV	Collectief
	%			
Baanomvang (maand=0)				
Geen baan	0	6	0	0
tot 20%	3	6	3	2
20 tot 40%	7	13	6	5
40 tot 60%	11	9	10	9
60 tot 80%	10	11	10	12
80 tot 100%	69	55	70	71
Fiscaal loon (maand=0)				
Geen ink	0	6	0	0
≤1 000	6	20	7	17
1 001–2 000	19	26	26	23
2 001–3 000	40	29	32	19
3 001–4 000	19	10	14	17
4 001–5 000	7	5	7	9
≥5 000	8	5	14	16
Grootteklasse (ABR)				
Onbekend	1	6	1	0
<10 werknemers	14	34	34	1
10– 49 werknemers	17	30	24	2
50– 99 werknemers	8	12	7	1
100–499 werknemers	19	12	14	12
≥500 werknemers	41	6	20	84

8.3.3 Bedrijfssectoren (niet-)ontslagenen

	Geen ontslag	Faillissement	UWV	Collectief
	%			
Landbouw, bosbouw, visserij	1,6	1,0	2,6	0,0
Delfstoffenwinning	0,2	0,1	0,0	0,3
Industrie	13,4	13,1	20,8	7,7
Energie- en waterschappen	0,4	0,2	0,1	2,1
Bouwnijverheid	5,1	7,7	9,1	0,5
Handel en reparatie	16,0	15,0	25,4	22,6
Horeca	2,9	6,2	3,9	0,6
Vervoer, opslag	5,9	10,1	5,3	12,9
Financiële instellingen	4,0	3,1	1,0	0,0
Zakelijke dienstverlening	14,7	27,1	16,0	7,4
Openbaar bestuur	8,2	0,4	0,4	14,2
Onderwijs	6,8	2,0	0,9	20,8
Gezondheids- en welzijn	16,1	5,5	10,5	7,3
Milieu, cultuur	3,7	2,8	3,7	3,5
Onbekend	1,0	5,8	0,2	0,2
Totaal	100,0	100,0	100,0	100,0

ren én jongeren in de groep collectief ontslagenen. Van de groep niet ontslagen personen die geheel 2005 werkzaam waren is 16 procent allochtoon. Het percentage allochtonen is binnen de groep ontslagen werknemers gemiddeld 25 punten hoger. In het bijzonder de overige niet-westerse allochtonen worden bovengemiddeld vaak met ontslag (vooral faillissementsontslag) geconfronteerd.

Baan- en bedrijfskenmerken

Het ijkpunt voor de ontslagenen is de ontslagmaand, voor de niet-ontslagenen is dit een willekeurige kalendermaand in 2005. De gemiddelde baanomvang op tijdstip $t=0$ voor de faillissementsontslagenen is relatief laag. Het gaat vaker dan gemiddeld om kleine, kortdurende baantjes.³⁾ De collectief ontslagenen hebben het vaakst een betrekking in voltijd en een relatief lange baanduur (gemiddeld ruim 8 jaar). Het is niet verassend dat de collectief ontslagenen vooral in hele grote bedrijven werkzaam waren (tabel 8.3.2). Dit was deel van het selectieproces van de data. Bedrijven die failliet gaan zijn vaak erg klein. Personen die via het UWV worden ontslagen komen vaker dan gemiddeld uit kleine bedrijven. In 2005 gingen vooral banen binnen de zakelijke dienstverlening verloren als gevolg van

³⁾ Opvallend is dat ongeveer 5 procent van de personen wiens baan werd beëindigd voordat het desbetreffende bedrijf failliet ging geen baan heeft. Dit heeft te maken met het feit dat de maandgegevens peildatumgegevens zijn, in dit geval op de derde vrijdag van iedere maand. Juist bij deze groep werknemers komt het voor dat de baan nóg niet bestond op peildatum $t=-1$ (één maand voor het ontslag) en niet méér bestond op $t=0$.

een faillissement (tabel 8.3.3). Dit gebeurt veel minder vaak in gezondheid- en welzijnsinstellingen. In de industrie en de sector handel/repairatie gaan relatief veel banen verloren die via de UWV-route lopen. Collectief ontslag (sociale plannen) komt vaker voor in de publieke sector (openbaar bestuur en onderwijs).

8.4 Gevolgen ontslag voor participatie en loon

Beschrijvende resultaten

In de figuren 8.4.1 en 8.1.2 worden per maand de gemiddelde participatie en het fiscaal maandloon van 2003–2007 in beeld gebracht. We beperken de analyse in deze paragraaf tot degenen die na 1945 zijn geboren en sluiten de personen die na ontslag met pensioen gaan uit. In het bijzonder onder de werknemers die collectief stoppen met werken bevinden zich veel werknemers die met (pre)pensioen gaan (18 procent). De lijnen laten zien welk percentage een baan als werknemer heeft (figuur 8.4.1) en het gemiddelde maandloon (figuur 8.4.2). Het maandloon wordt alleen berekend voor de mensen die daadwerkelijk een baan hebben.

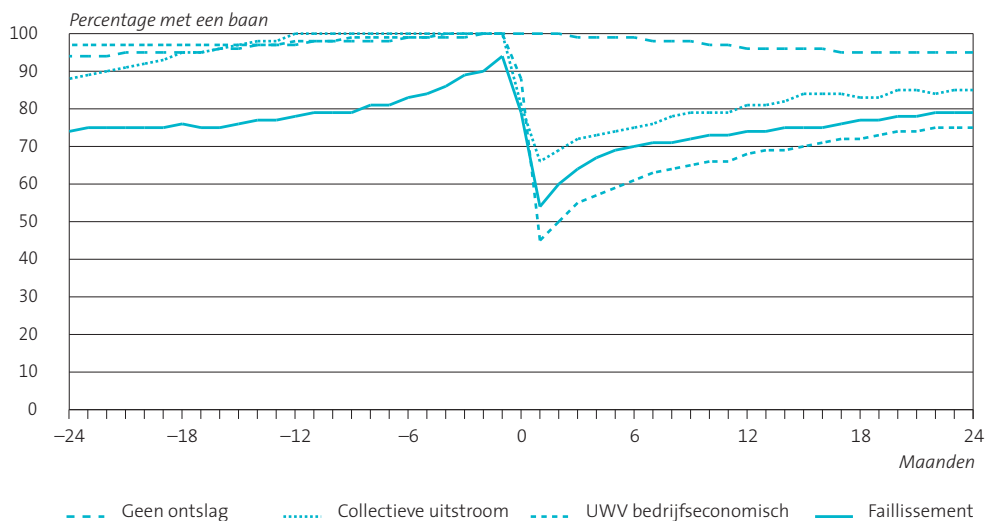
Een groot deel van de ontslagenen vindt direct aansluitend nieuw werk: de lijnen voor ontslagenen zakken scherp op $t=0$, maar niet verder dan 55 procent (faillissement), 45 procent (UWV) en 65 procent (collectief). Vervolgens stijgt het participatieniveau, maar het blijft om en nabij de 80 procent steken. Personen die met een collectieve regeling stoppen en niet met (pre)pensioen gaan doen het iets beter dan de andere ontslagenen. Interessant is dat de lijn bij de faillissementsontslagenen licht stijgt vóór $t=0$. Dit hangt samen met de al genoemde selectiviteit van relatief veel korte baantjes. Ook zien we dat de lijn de 100 procent niet haalt: dit heeft ook te maken met de eerdergenoemde peildatummeting.

Het fiscale loon neemt bij de niet-ontslagenen geleidelijk toe. Het gemiddelde salaris bij de ontslagenen ligt gedurende de gehele periode lager dan dat van de niet-ontslagenen. Verder stijgt het salaris niet of in elk geval niet zo snel als in de vergelijkingsgroep.⁴⁾

Het effect van ontslag op de arbeidsparticipatie van mannen is kleiner dan het effect op de arbeidsparticipatie van vrouwen (figuren 8.4.3 en 8.4.4). Het effect van ontslag op het

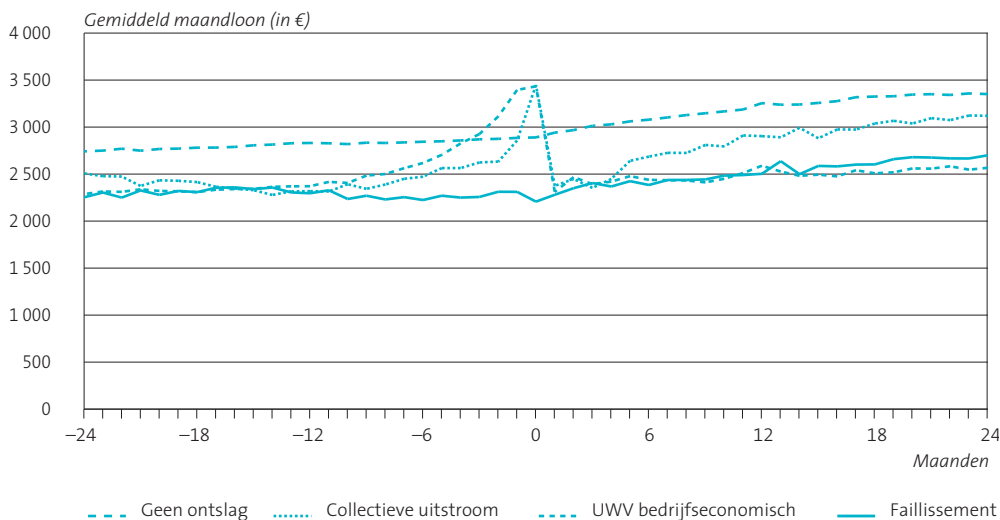
⁴⁾ Opmerkelijk is de sterke stijging van het loon vóór ontslag (behalve bij de faillissementsontslagenen): in het SSB wordt het betalingsprincipe gehanteerd. Een baan bestaat als er loon wordt betaald. Daarmee samenhangend heeft de op het oog wat vreemde loonpiek te maken met het feit dat mensen ontslagvergoedingen krijgen. Deze worden over minder kalendermaanden verdeeld wat leidt tot een hoger gemiddeld maandloon.

8.4.1 Participatie van 2 jaar voor ontslag tot 2 jaar na ontslag



Bron: CBS.

8.4.2 Gemiddeld maandloon van 2 jaar voor ontslag tot 2 jaar na ontslag



Bron: CBS.

loon doet zich voor bij zowel mannen als vrouwen: de loonontwikkeling blijft achter ver-geleken bij werknemers die niet zijn ontslagen. Overigens blijkt dat jongeren na ontslag vooral betere baankansen hebben dan ouderen.

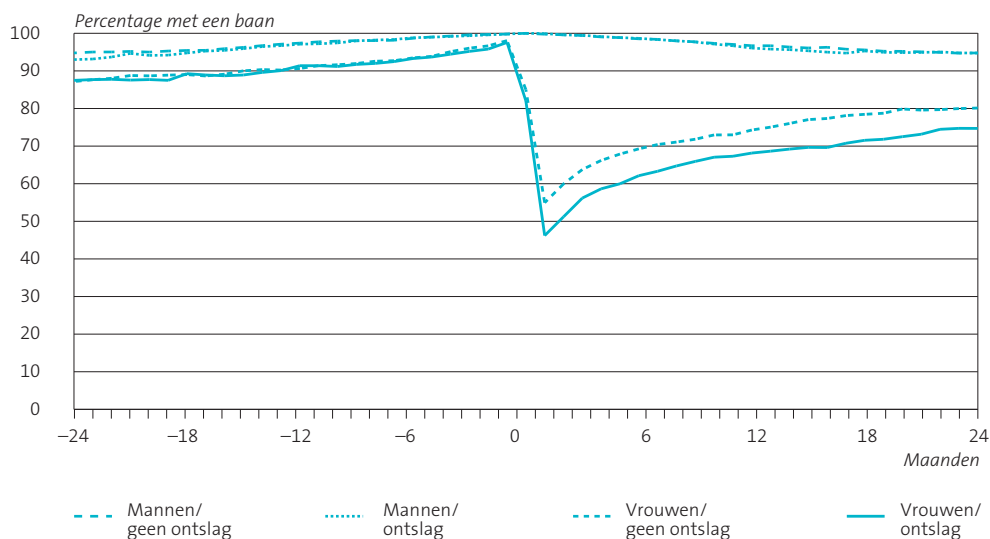
Het is duidelijk dat het loon van ontslagwerklozen lager is dan het loon van de referentie-groep in de maanden voor ontslag (figuur 8.4.5). Alleen voor de collectieve uitstroom en voor UWV-ontslagwerklozen neemt het loon toe in de maanden voor ontslag. Hierdoor wordt voor de ontslagwerklozen in de maanden vlak voor het ontslag een hoger loon gemeten dan voor niet-ontslagenen. Zoals eerder gezegd hangt dit samen met de manier waarop het maandloon wordt berekend (zie voetnoot 4).

Al met al kan worden vastgesteld dat het loonverschil tussen ontslagenen en niet-ontsla-genen groter is na het ontslag. Dit geldt althans voor werknemers die een bedrijfsecono-misch ontslag via de UWV of een faillissement hebben meegemaakt. Voor de collectieve uitstroom geldt dat ontslagenen in de eerste 24 maanden na ontslag hun loonachter-stand op niet-ontslagenen deels inlopen.

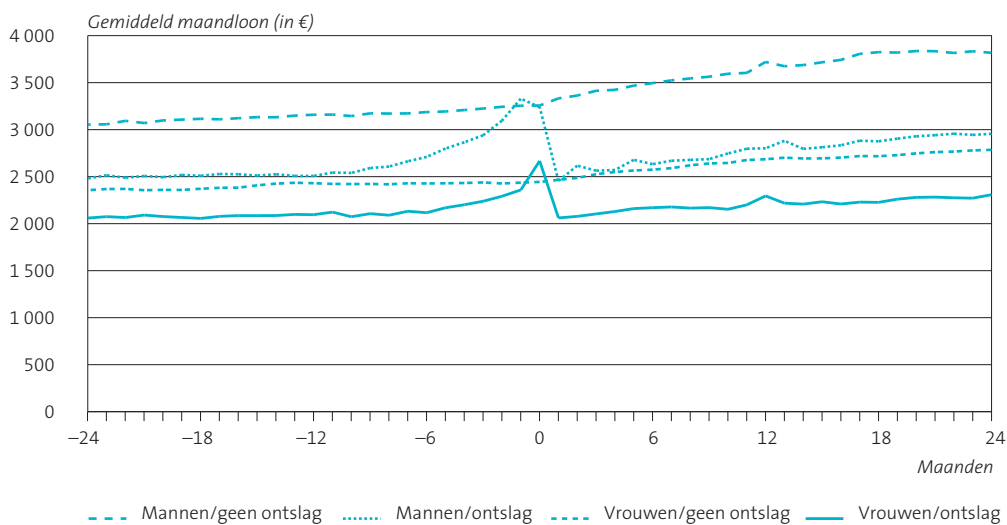
Modellschattingen

De kans op een baan en het loon na ontslag zijn natuurlijk niet alleen afhankelijk van het soort bedrijfseconomisch ontslag. Zo verschillen ontslagenen en niet-ontslagenen op enkele achtergrondkenmerken van elkaar. Dit geldt ook voor de diverse vormen van

8.4.3 Participatie van 2 jaar voor ontslag tot 2 jaar na ontslag naar geslacht

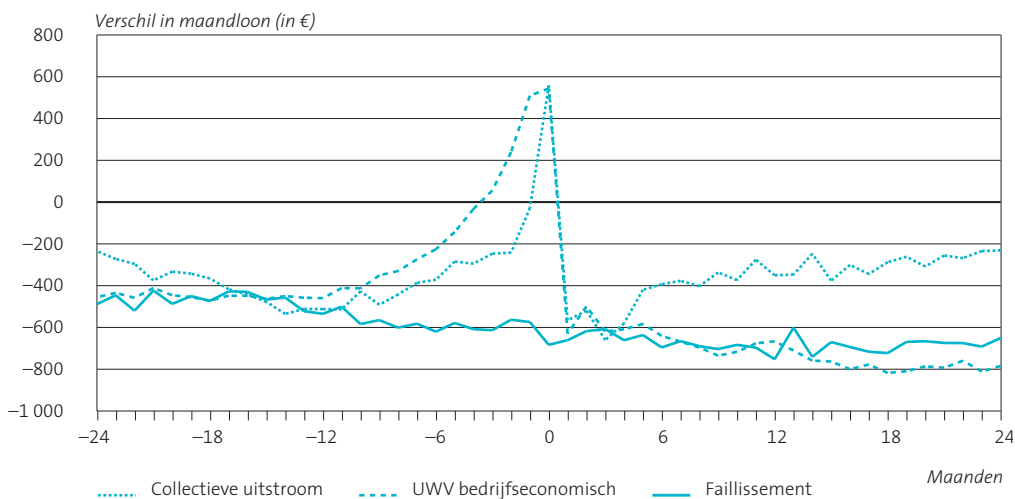


8.4.4 Gemiddeld maandloon van 2 jaar voor ontslag tot 2 jaar na ontslag naar geslacht



Bron: CBS.

8.4.5 Verskil in maandloon tussen ontslagenen en niet-ontslagenen, naar soort bedrijfseconomisch ontslag



Bron: CBS.

bedrijfseconomisch ontslag. Om die reden is het van belang om in multivariate analyses te controleren voor deze achtergrondkenmerken. Ten eerste kijken wij naar de kans op participatie een jaar na het bedrijfseconomisch ontslag en vergelijken wij deze kans met de participatiekans voor niet-ontslagenen. Ten tweede kijken wij naar het loon 12 maanden na ontslag.

Ten slotte maken wij gebruik van een selectiemodel om het effect van bedrijfseconomisch ontslag op het loon 12 maanden na ontslag te bepalen, conditioneel op het feit dat de betreffende persoon weer een baan heeft gevonden.

Model 1 in tabel 8.4.6 rapporteert de schattingsresultaten van een logitmodel met betrekking tot de kans op participatie 12 maanden na ontslag. De gepresenteerde cijfers zijn de regressiecoëfficiënten.

De bevindingen uit de beschrijvende analyses worden bevestigd: de baankans na 12 maanden is significant lager voor ontslagenen dan voor niet-ontslagenen. De controlevariabelen wijzen de verwachte kant op: jongeren, mannen en autochtonen hebben vaker een baan. In het model wordt gecontroleerd voor de werkgelegenheidsontwikkeling in de sector waarin men werkzaam was in de maand van ontslag. Dit is gedaan aan de hand van ROA-prognoses voor de werkgelegenheidsontwikkeling (ROA, 2009). Werkt(e) iemand in een groeisector op tijdstip $t-1$ (ijkpunt -1), dan vergroot dit de kans op een baan 12 maanden later.

Model 2 rapporteert de schattingsresultaten van de loonvergelijking (tabel 8.4.6). Daarin wordt het loon van werkenden gerelateerd aan de vorm van het bedrijfseconomisch ontslag, waarbij niet-ontslagenen de referentiegroep zijn. In de analyses is ook gecontroleerd voor het feit of men van sector is veranderd. Dit wordt gedaan omdat eerdere studies hebben aangegeven dat bij sectorveranderingen een deel van het sectorspecifieke menselijk kapitaal verloren gaat.

De gegevens laten zien dat werknemers die slachtoffer zijn geweest van een faillissement of van UWV-bedrijfseconomisch ontslag 12 maanden na ontslag een significant lager loon verdienen. Het effect van het ontslag bedraagt respectievelijk 9 procent en 11 procent.⁵⁾

In tegenstelling tot de verwachting wordt in onze analyse geen significant effect van sectorverandering op het loon gevonden.

In model 2 zou er sprake kunnen zijn van selectiviteit. Immers, vooral de meest kansrijke ontslagen werklozen zullen erin slagen een baan te vinden, hetgeen kan leiden tot een onderschatting van het effect van ontslagwerkloosheid op het loon.

In model 3 (tabel 8.4.6) worden de resultaten van een Heckman-selectiemodel gepresenteerd, waarbij de loonvergelijking en de kans op betaalde arbeid simultaan zijn geschat (Heckman en Robb, 1985; Gregg en Tominey, 2005). Een selectiemodel wordt hier toegepast om rekening te houden met het feit dat het deel van de bedrijfseconomisch ontslagenen waarvoor het loon wordt waargenomen – degenen die erin zijn geslaagd om na

⁵⁾ Regressiecoëfficiënten omgerekend naar odds ratios. Een odds ratio onder (boven) de waarde 1 betekent dat het kenmerk wordt geassocieerd met een kleinere (grotere) baankans.

8.4.6 Multivariate modellen voor de kans op werk en de hoogte van het loon 12 maanden na ontslag

	Model 1 kans op werk (b, Logit)	Model 2 maandloon t+12 (log; OLS)	Model 3 maandloon t+12 (log; Heckman)
Geen ontslag	Ref	Ref	Ref
Faillissement	-2,36***	-0,06***	-0,07***
UWV bedrijfseconomisch	-2,56***	-0,11***	-0,13***
Collectief ontslag	-2,15***	0,06**	0,05
45 jaar en ouder	Ref	Ref	Ref
35-44 jaar	0,47***	0,02	0,02
34 jaar en jonger	0,56***	-0,06***	-0,06***
Autochtonen	Ref	Ref	Ref
Westerse allochtoon	-0,34**	0,02	0,02
Niet-westerse allochtoon	-0,80***	-0,10***	-0,10***
Vrouwen	Ref	Ref	Ref
Mannen	0,27***	0,11***	0,11***
Werkgelegenheidsgroei in sector (t-1)	0,18***	0,01***	0,01***
Werk in zelfde sector		Ref	Ref
Werk in andere sector		0,00	0,00
Werk in andere sector*ontslag		0,00	0,00
Loon in t-12 (in log)		0,56***	0,57***
λ			-1,01***
Constante term	3,13***	3,51***	3,49***
Baankans			
Geen ontslag			Ref
Faillissement			-1,12***
UWV bedrijfseconomisch			-1,35***
Collectief ontslag			-1,01***
Vrouwen			Ref
Mannen			0,10*
Leeftijd			0,01
Leeftijd kwadraat			0,00*
Loon in t-12 (in log)			0,29***
Constante term			-0,31
N	9 375	7 771	8 844 ¹⁾
Pseudo R2	0,19	0,47	nvt

¹⁾ Het aantal waarnemingen is kleiner dan het aantal in model 1, omdat het model voor het loon in t-12 controleert. Deze is missing voor mensen zonder baan op dat moment.

* p<0,05; ** p<0,01; *** p<0,001

het ontslag een baan te vinden – mogelijk geen willekeurige selectie is uit de hele set waarnemingen. Is dit inderdaad het geval, dan zullen de regressiecoëfficiënten vertekend zijn. In een dergelijk model corrigeert de selectieterm (λ) voor dit probleem. De significante selectieterm in de loonvergelijking suggereert dat er inderdaad sprake van een selectie-effect. Het geschatte effect van ontslagwerkloosheid op het loon is als volgt: ontslagenen door faillissement verdienen 7 procent minder loon, en UWV-ontslagenen 13 procent minder loon. Voor de collectief ontslagenen wordt echter een positief looneffect gevonden.

8.5 Conclusie

In dit artikel zijn wij ingegaan op de gevolgen van bedrijfseconomisch ontslag voor de participatie en het loon. Wij sluiten hiermee aan bij recente ontwikkelingen in de economische literatuur, en maken gebruik van de bij het CBS recentelijk aan het SSB toegevoegde informatie over ontslag om bedrijfseconomische redenen. Focussen op bedrijfseconomisch ontslag is interessant, omdat vergeleken met andere vormen van werkloosheid de reden voor ontslag niet de eigen schuld is van de ontslagene. De door ons gebruikte databronnen lenen zich dus goed voor het meten van de gevolgen van ontslag op de depreciatie van het menselijk kapitaal. Immers, *signalling* van de productiviteit van de werknemer speelt geen rol bij deze vorm van ontslag.

De CBS-data maken het mogelijk om drie vormen van bedrijfseconomisch ontslag te onderscheiden: ontslag via UWV, faillissementen en collectieve uitstroom. Onze analyses hebben laten zien dat ontslagwerklozen een kleinere participatiekans hebben in de jaren na ontslag vergeleken met een controlegroep. Bovendien hebben onze analyses laten zien dat ontslag via UWV of als gevolg van een faillissement significante negatieve gevolgen heeft voor het loon na het ontslag. Echter, voor de collectief ontslagenen die weer werk vinden wordt een positief looneffect gevonden. Enerzijds kan dit erop wijzen dat collectief ontslag een gunstig effect heeft op de allocatie van arbeid waardoor mensen terecht komen in beter betalende banen. Anderzijds kan dit het gevolg zijn van het feit dat bij de groep collectieve ontslagenen ook werknemers zitten die vrijwillig het bedrijf verlaten, mogelijk voor een betere baan elders. De data maakt het niet mogelijk om vrijwillige en gedwongen mobiliteit vóór ontslag te onderscheiden.

In vervolganalyses willen wij rekening houden met de duur van werkloosheid. Als er sprake is van depreciatie van menselijk kapitaal tijdens een periode van ontslagwerkloosheid, dan kan worden verwacht dat dit effect groter zal zijn naarmate de duur van werkloosheid langer is. Het zou ook interessant zijn om te kijken in welke mate de loonverschillen drie of vier jaar na ontslag blijven bestaan.

Dat sectorverandering na werkloosheid in onze analyses geen significant effect heeft op het loon is opmerkelijk, omdat in eerdere studies is aangetoond dat het werken in een andere sector leidt tot verlies van specifiek menselijk kapitaal. In toekomstig onderzoek willen wij de sectoren karakteriseren naar de mate waarin het menselijk kapitaal in de sector specifiek of generiek is.

Uit onze studie blijkt tot slot dat ook bij ontslagwerkloosheid sprake zou kunnen zijn van zelfselectie, bijvoorbeeld indien werknemers op een collectief ontslag anticiperen en de meest kansrijken nog voor de ontslaggolf het bedrijf verlaten. Het monitoren van stromen werknemers in en uit bedrijven in de periode voor collectief ontslag zou hier meer zicht op kunnen werpen. Ook overwegen wij – in plaats van de vergelijking te maken met een *random* geselecteerde groep niet-ontslagenen – om de ontslagenen te *matchen* met niet-

ontslagenen met precies dezelfde kenmerken. Het effect van bedrijfseconomisch ontslag wordt op deze manier zuiverder gemeten.

8.6 Technische toelichting

Bedrijfseconomisch ontslag

Het SSB is, anders dan de naam doet vermoeden, niet één enkel bestand. De definitieve versie ervan is een stelsel van koppelbare registers en enquêtes die onderling op elkaar zijn afgestemd en consistent zijn gemaakt (Arts, Bakker, & Van Lith, 2000; Arts & Hoogteijling, 2002; Bakker, 2002, 2009). Per jaargang worden inmiddels bijna 60 registers gebruikt. Daarnaast zijn ook gegevens uit enkele enquêtes in het SSB opgenomen. De demografische gegevens van het SSB (geslacht, geboortedatum, geboorteland, burgerlijke staat en woonplaats etc.) komen uit de gemeentelijke basisadministratie persoonsgegevens (GBA). Het grootste deel van de onvrijwillige mobiliteit wordt van rechtswege beëindigd (bijvoorbeeld een aflopend tijdelijk contract; in 2006 76 procent, zie Knegt en Tros, 2007). In ons onderzoek maken we gebruik van data over drie vormen van bedrijfseconomisch ontslag in 2005: 1) Ingewilligde individuele ontslagaanvragen wegens bedrijfseconomische redenen bij het UWV werkbedrijf (N=35 000); 2) In geval van faillissement is geen ontslagvergunning benodigd. Faillissementen worden ontleend aan rechtbankregistraties. Baanbeëindigingen in het uitspraakjaar of het jaar daarvoor worden tot faillissementsontslag gerekend (N=31,000); 3) Collectieve ontslagen: In grote bedrijven worden ontslagrondes vaak afgewikkeld via een sociaal plan (ontslag met wederzijds goedvinden), zonder dat er een instantie aan te pas komt (Scheele, Theeuwes, & de Vries, 2007). Piekuitstroom in een bepaalde maand wordt afgeleid uit het SSB (N=14,000). Dit bestand vertegenwoordigt ongeveer 50 procent van de complete populatie beëindigingen van vaste dienstverbanden om bedrijfseconomische redenen (Knegt en Tros, 2007). Ontslag op staande voet wordt bijvoorbeeld niet geregistreerd. Vaak vindt ontslag met wederzijds goedvinden geleidelijk over de tijd verdeeld plaats. Ook in kleine bedrijven worden veel banen met wederzijds goedvinden beëindigd. Een deel (ontbindingsverzoeken) wordt ook afgehandeld door het Kantongerecht (zie ook Bloemendal, 2010; Corpeleijn, 2009; Van Gaalen & Van Rooijen, 2009; SZW 2000, 2009). Merk op dat hoewel vast staat dat mensen met bedrijfseconomisch ontslag te maken hebben gehad, dit nog niet wil zeggen dat zij daadwerkelijk werkloos zijn geworden.

Werkzekeheid
in grote
gemeenten

9

Werkzekerheid in de grote gemeenten

Harry Bierings (CBS) en Clemens Siermann (CBS)

9.1 Inleiding

9.2 Algemene resultaten

9.3 Specifieke bevolkingsgroepen

9.4 Conclusie

9.5 Technische toelichting

In de vier grote steden is de werkzekerheid beduidend lager dan gemiddeld in Nederland. In de veertien grotere gemeenten was de situatie iets gunstiger, maar ook in deze gemeenten was de werkzekerheid geringer dan het Nederlandse gemiddelde. Voor een belangrijk deel zijn de lagere scores in de grote steden en in de grotere gemeenten op werkzekerheid terug te voeren op de samenstelling van de bevolking. In de grote steden wonen relatief veel kwetsbare groepen zoals niet-westerse allochtonen, eenpersoons- en eenoudergezinnen. Voor al deze groepen ligt de werkzekerheid onder het gemiddelde.

9.1 Inleiding

In de grote steden is de werkloosheid hoger dan gemiddeld in Nederland. Standcijfers geven echter een eenzijdig beeld, en beschrijven alleen de toestand op een bepaald moment. Iemand kan werkloos zijn geworden na een lange periode van werken. Een zelfde redenering geldt voor iemand die nu werk heeft. Langdurige werkloosheid kan in principe aan deze toestand zijn voorafgegaan.

In dit artikel wordt met deze mogelijkheden rekening gehouden en wordt de bestendigheid van de arbeidsmarktsituatie in de vier grote steden (G4) en de grotere gemeenten (G14) in de periode 2004–2007 in kaart gebracht (Bierings et al., 2009).¹⁾ Daarbij gaat het om het onderscheid of iemand altijd heeft gewerkt, gaten met perioden zonder werk in zijn of haar arbeidsloopbaan heeft, of langere tijd onafgebroken niet heeft gewerkt.

We onderscheiden drie groepen mensen naar de tijd die zij in de periode 2004–2007 werkzaam waren: mensen die in deze periode onafgebroken werkzaam waren, mensen die met onderbrekingen werkzaam waren en mensen die onafgebroken niet werkzaam waren (zie bijlage). Bij de eerste categorie is sprake van een hoge mate van werkzekerheid, bij de tweede categorie van een beperkte mate van werkzekerheid (WRR, 2007).

De cijfers voor dit onderzoek zijn gebaseerd op het Sociaal Statistisch bestand (SSB) van het CBS. De onderzoekspopulatie bestaat uit personen die op 31 december 2007 29 tot 55 jaar oud waren en gedurende de hele onderzoeksperiode in Nederland woonden (zie bijlage).

¹⁾ De G4 zijn Amsterdam, Den Haag, Rotterdam en Utrecht. De veertien grotere gemeenten zijn Alkmaar, Amersfoort, Arnhem, Deventer, Dordrecht, Eindhoven, Enschede, Groningen, Heerlen, Leeuwarden, Maastricht, Nijmegen, Schiedam en Zaanstad.

9.2 Algemene resultaten

Op 31 december 2007 waren er 6,2 miljoen mensen van 29 tot 55 jaar in Nederland. Ongeveer zeven op de tien hadden een hoge mate van werkzekerheid. Zij waren de hele periode 2004–2007 onafgebroken werkzaam. Zij zullen in het algemeen ook goede vooruitzichten hebben om hun werk te behouden. Ongeveer twee op de tien hadden een beperkte mate van werkzekerheid, omdat zij slechts een deel van de periode werkzaam waren. Van deze groep is niet bekend of de onderbrekingen van de loopbaan een vrijwillige keuze waren of niet. Een onvrijwillige keuze ligt in veel gevallen voor de hand, bijvoorbeeld wanneer tijdelijke of flexibele contracten aflopen of bij ontslag.

De G4 en de G14 scoren slechter op werkzekerheid. Personen met een hoge mate van werkzekerheid komen in deze gemeenten minder vaak voor. Van de 845 duizend personen van 29 tot 55 jaar in Amsterdam, Rotterdam, Den Haag of Utrecht, was 57 procent in de periode 2004–2007 onafgebroken werkzaam. In vergelijking met de G4 is de werkzekerheid in de G14 gemeenten groter (63 procent), maar deze lag wel onder het Nederlandse gemiddelde van 68 procent. De geringere mate van werkzekerheid in de G4 komt vooral tot uitdrukking in het hoge percentage personen die met onderbrekingen werkzaam waren. In de G4 behoorde ruim een op de vier personen van 29 tot 55 jaar tot deze categorie. Voor Nederland als totaal gold dit voor een op de vijf. In de G4 waren naar verhouding ook meer personen die vier jaar lang onafgebroken zonder werk waren.

9.2.1 Arbeidspositie in 2004–2007 van personen van 29 tot 55 jaar, 31 december 2007

	Onafgebroken werkzaam	Onderbroken werkzaam	Onafgebroken niet-werkzaam	Totaal
	<i>x 1 000</i>			
Nederland	4 186	1 267	746	6 199
G 4	482	224	139	845
G 14	435	157	93	685
	%			
Nederland	68	20	12	100
G 4	57	27	16	100
G 14	63	23	14	100

De vraag is waardoor de geringere werkzekerheid in de G4 en de G14 wordt bepaald. Aannemelijk is dat verschillen in de samenstelling van de bevolking een rol spelen. Vooral in de G4, en in iets mindere mate in de G14, zijn niet-westerse allochtonen, eenpersoonshuishoudens (alleenstaanden) en eenoudergezinnen meer vertegenwoordigd. Zij nemen vaak een kwetsbare positie in op de arbeidsmarkt. De multivariate analyse bevestigt dat voor het analyseren van de samenhang tussen G4 of G14 en werkzekerheid het van belang is rekening te houden met de samenstelling van de bevolking naar geslacht, leeftijd, herkomst en positie in het huishouden (zie bijlage). Van andere, psychologische, sociale of economische factoren die het verschil in werkzekerheid kunnen verklaren, zijn geen gegevens beschikbaar. Wanneer er na correctie voor verschillen in samenstelling van de bevolking nog verschillen in werkzekerheid bestaan tussen de G4 en de G14 en de rest van Nederland, zullen die verschillen in werkzekerheid voortkomen uit dergelijke niet-waargenomen factoren. Dat kwetsbare groepen vooral de grote stad opzochten om te gaan wonen, wordt ook wel in verband gebracht met het volkshuisvestingsbeleid van de jaren zeventig dat gericht was op het bouwen voor lage inkomensgroepen. Driekwart van de woningen in de G4 bestaat uit meergezinswoningen, het overige kwart zijn eengezinswoningen. Voor Nederland als geheel liggen de verhoudingen precies andersom (Schreven en Rienstra, 2008).

9.2.2 Bevolking naar geslacht, leeftijd, herkomst, positie huishouden; G4 en G14; personen 29 tot 55 jaar naar regio, 31 december 2007

	Nederland	G4	G14
	%		
Man	50	51	51
Vrouw	50	49	49
25-34	20	26	23
35-44	42	41	41
45-54	39	33	36
Autochtoon	79	54	75
Westerse allochtoon	10	14	11
Niet-westers allochtoon	11	32	14
Eenpersoonshuishoudens	15	29	21
Pren zonder kinderen	19	20	20
Pren met kinderen	56	38	49
Eenouderhuishoudens	6	9	6
Overige huishoudens	4	4	4

9.3 Specifieke bevolkingsgroepen

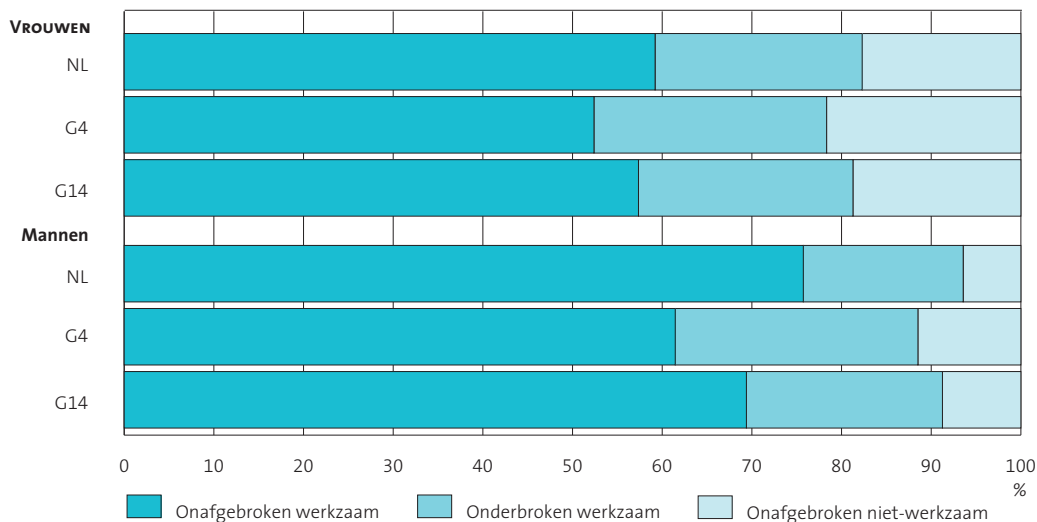
Geslacht

Mannen hebben een grote werkzekerheid. Driekwart had een hoge mate van werkzekerheid omdat zij onafgebroken werkzaam waren in de periode 2004–2007. Een vijfde van de mannen had een beperkte mate van werkzekerheid. Slechts 6 procent van de mannen had de gehele periode 2004–2007 geen werk. De werkzekerheid van vrouwen is beduidend minder: zes op de tien hadden vier jaar lang werk, iets minder dan kwart maar een gedeelte van die periode. Bijna een op de vijf vrouwen heeft in de periode 2004–2007 niet gewerkt. In de G4 was de werkzekerheid van mannen laag ten opzichte van het landelijke gemiddelde. Minder vaak hadden mannen in de G4 onafgebroken gewerkt, en meer mannen hadden een onderbroken arbeidsgeschiedenis of hebben niet gewerkt. In de G14 was de werkzekerheid onder mannen ook lager dan in Nederland, maar wel hoger dan in de G4. De verschillen in werkzekerheid tussen Nederland aan de ene kant en de G4 en G14 aan de andere kant zijn voor vrouwen aanzienlijk kleiner.

Leeftijd

De werkzekerheid neemt toe met de leeftijd. Veel 45- tot 55-jarigen hadden een hoge mate van werkzekerheid. Met 68 procent waren zij het vaakst onafgebroken werkzaam. Het

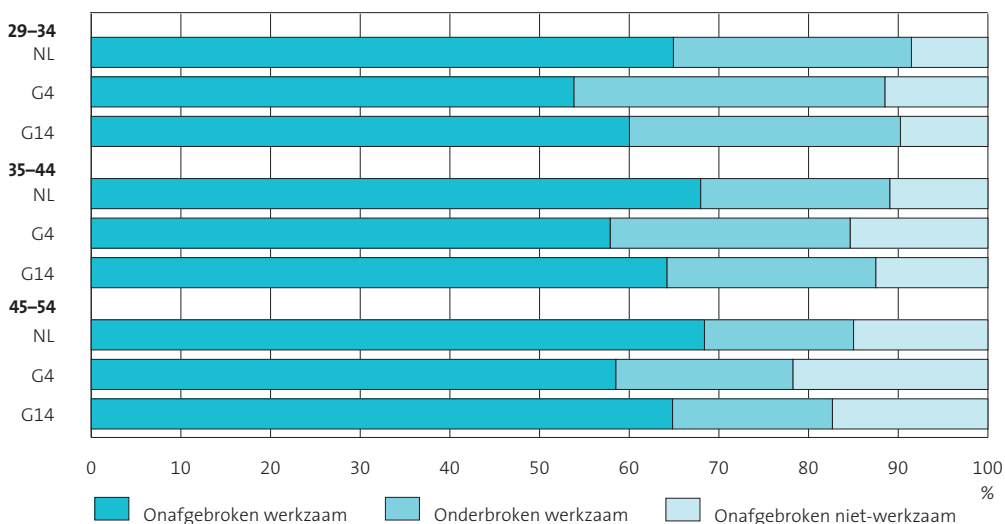
9.3.1 Arbeidspositie in 2004–2007 naar geslacht, 31 december 2007



Bron: CBS.

minst vaak hadden zij een onderbroken loopbaan (17 procent). Daar staat tegenover dat maar liefst 15 procent vier jaar lang in de periode 2004–2007 niet werkzaam was. In de grote steden is het beeld van werkzekerheid naar leeftijd hetzelfde, al zijn mensen in de G4 in alle leeftijdsgroepen minder vaak onafgebroken aan het werk. In de jongste leeftijdsgroep (29 tot 35 jaar) wordt dit meer dan gecompenseerd door een hoog percentage mensen dat in de periode 2004–2007 onderbroken werkzaam was. In de G4 behoorde 35 procent van de 29- tot 35-jarigen tot deze groep werkenden, op landelijk niveau 27 procent. Bij de 45- tot 55-jarigen in de G4 is vooral het aandeel dat vier jaar onafgebroken niet werkzaam was hoger dan in Nederland.

9.3.2 Arbeidspositie in 2004–2007 naar leeftijd, 31 december 2007

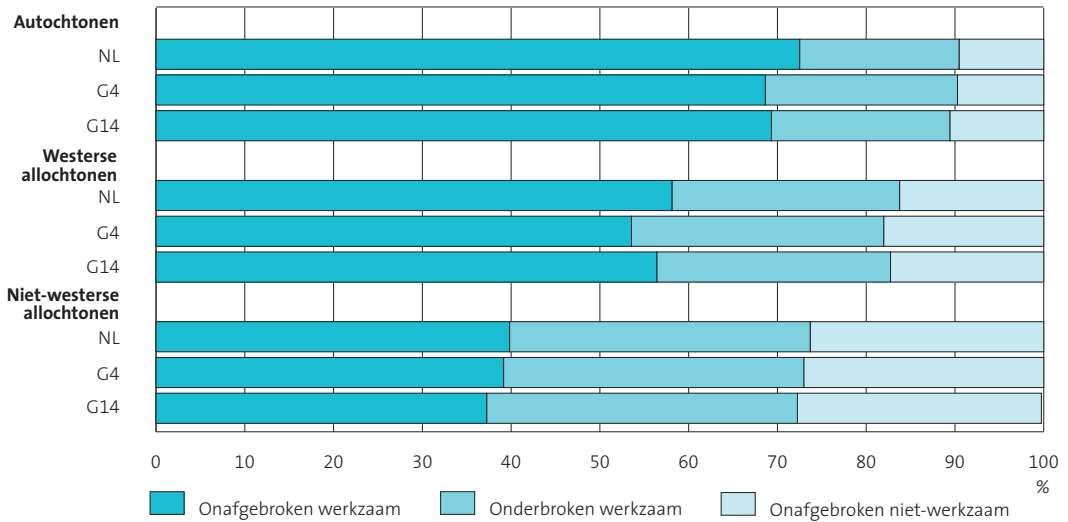


Bron: CBS.

Herkomst

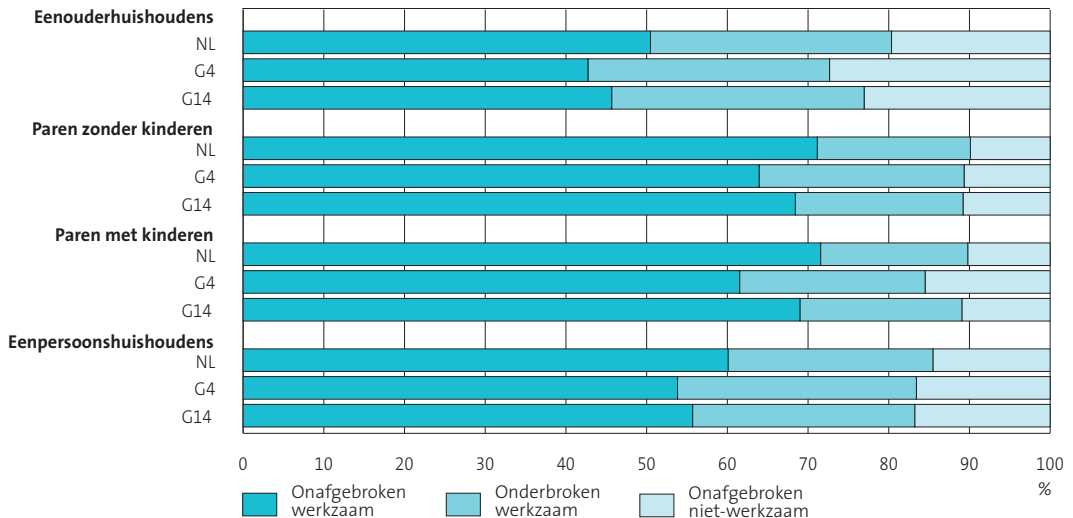
De werkzekerheid van niet-westerse allochtonen is beduidend geringer dan van westerse allochtonen en autochtonen. Ruim zeven op de tien autochtonen hebben in de periode 2004–2007 onafgebroken gewerkt, onder niet-westerse allochtonen vier op de tien. Niet-westerse allochtonen hadden dubbel zo vaak maar een deel van de vier jaar gewerkt (34 versus 18 procent). Het verschil in werkzekerheid tussen niet-westerse -, westerse allochtonen en autochtonen is in de G4 en de G14 niet wezenlijk anders dan op landelijk niveau. Op basis van de uitkomsten naar herkomst kan worden geconcludeerd dat het verschil in werkzekerheid tussen de G4 en Nederland in belangrijke mate het gevolg is van de oververtegenwoordiging van niet-westerse allochtonen in de grote steden (figuur 9.3.3).

9.3.3 Arbeidspositie in 2004–2007 naar herkomst, 31 december 2007



Bron: CBS.

9.3.4 Arbeidspositie in 2004–2007 naar positie huishouden, 31 december 2007



Bron: CBS.

Positie huishouden

Van alle typen huishouden hebben eenouderhuishoudens de laagste werkzekerheid. Slechts de helft van de ouders uit deze huishoudens had een hoge werkzekerheid, maar liefst 30 procent had een beperkte werkzekerheid. Paren met of zonder kinderen scoren echter hoog op werkzekerheid.

Voor alle typen huishouden is de situatie in de G4 en de G14 ongunstiger dan voor Nederland, waarbij de G14 altijd een iets hogere werkzekerheid kent dan de G4. In het oog springt dat paren met kinderen in de G4 minder vaak onafgebroken werkzaam waren dan in Nederland als geheel (62 versus 72 procent). Voor de eenoudergezinnen is in de G4 (vergeleken met Nederland) ook sprake van een geringere werkzekerheid. Maar dat blijkt alleen uit het feit dat onderbrekingen zonder werk bij hen vaker voorkomen. Nagenoeg net zo vaak als voor Nederland totaal waren zij onafgebroken werkzaam.

Eenpersoonshuishoudens hadden de op één na laagste werkzekerheid. Zij zijn vergeleken met Nederland oververtegenwoordigd in de G4, terwijl paren met kinderen die juist hoog scoren op werkzekerheid ondervertegenwoordigd zijn. Door dit verschil in samenstelling is de G4 score als totaal negatief beïnvloed.

9.4 Conclusie

De nieuwe cijfers over werkzekerheid geven een genuanceerder beeld van de arbeidsmarktsituatie dan op grond van de standcijfers over arbeidsparticipatie en werkloosheid alleen mogelijk is. Uit de standcijfers blijkt een in verhouding tot Nederland hoge werkloosheid en hoge arbeidsparticipatie in de grote steden. Op basis van de nieuwe cijfers over werkzekerheid komt naar voren dat de werkzekerheid in de grote steden en de grotere gemeenten lager is dan gemiddeld in Nederland. Dit nuanceert vooral de gunstige standcijfers over arbeidsparticipatie.

Van belang is wel dat in de analyse rekening wordt gehouden met de samenstelling van de bevolking. In de G4, maar ook in iets mindere mate in de G14, komen bepaalde kwetsbare groepen die een lage werkzekerheid hebben vaker voor. In het bijzonder geldt dit voor niet-westerse allochtonen die vooral in de G4 sterk zijn oververtegenwoordigd. Waarom zij juist minder goed participeren op de arbeidsmarkt wordt onder andere toegeschreven aan traditionele opvattingen over de rol van mannen en vrouwen, die vooral bij oudere niet-westerse allochtonen voorkomen (SCP, 2007). Traditionele rolopvattingen zullen vooral spelen bij de groep personen die onafgebroken vier jaar niet werkzaam was, omdat het hier immers om een vrijwillige keuze gaat.

Behalve traditionele rolopvattingen wordt ook de hoge vertegenwoordiging van bepaalde groepen niet-westerse allochtonen in de WAO genoemd als oorzaak van hun geringere

arbeidsparticipatie (SCP). Bij de groep die onderbroken werkzaam was, is een mogelijke verklaring dat de keuze om niet (meer) te werken een onvrijwillige was, ook voor niet-westerse allochtonen.

9.5 Technische toelichting

Afbakening werkzekerheid

1. Onafgebroken werkzaam (*hoge werkzekerheid*):

Dit zijn personen die de hele periode 2004–2007 onafgebroken werkzaam waren. Zij hadden de hele periode dezelfde baan of zijn van baan gewisseld, maar niet tussentijds zonder werk geweest. Deze groep neemt de minst kwetsbare positie op de arbeidsmarkt in. Zij hebben in het algemeen goede vooruitzichten om ook werk te behouden.

2. Onderbroken werkzaam (*bepaalde werkzekerheid*):

Dit zijn personen die in de periode 2004–2007 deels werkzaam waren en deels niet. Zij zijn ontslagen, hebben zelf ontslag genomen of kregen geen contract verlenging, en eventueel daarna later weer werk gevonden. Deze groep neemt vaak een kwetsbare positie in op de arbeidsmarkt. Naar verhouding heeft men vaak een flexibele baan (Bierings, Siermann en de Vries, 2009).

3. Onafgebroken niet-werkzaam:

Dit zijn personen die de periode 2004–2007 onafgebroken niet-werkzaam waren. Deze categorie bestaat uit huisvrouwen/mannen die vrijwillig inactief zijn vanwege de zorg voor het huishouden, ziekte, maar ook uit personen die het niet lukt om werk te vinden (zoals oudere langdurig werklozen en arbeidsongeschikten).

Toelichting op de cijfers

De cijfers voor dit onderzoek zijn gebaseerd op het Sociaal Statistisch bestand (SSB) van het CBS voor de jaren 2004 tot en met 2007. Op basis van dit bestand zijn personen 48 maanden lang gevolgd. Of een persoon werkzaam of niet werkzaam was, is op de laatste vrijdag van iedere maand vastgesteld. Dit is gedaan voor iedereen die 29 tot 55 jaar was op 31 december 2007 en die in de voorgaande vier jaar in Nederland woonde. In 2004 waren deze onderzoekspersonen 25 tot 51 jaar oud. Door de leeftijdsbegrenzing zijn scholieren en (vroeg-) gepensioneerden zo veel mogelijk van de onderzoekspopulatie uitgesloten. In het Sociaal Statistisch Bestand van het CBS zijn beide groepen voornamelijk niet direct te identificeren.

De onderzoekspopulatie is ingedeeld in drie klassen: 'onafgebroken werkzaam', 'onderbroken werkzaam' en 'onafgebroken niet-werkzaam'. Werkzaam zijn alle personen die

minimaal één uur per week betaald werk verrichten (inclusief zelfstandigen). Personen die minimaal 47 van de 48 peilmomenten werkzaam waren en in ieder geval ook de meest recente maand, zijn ingedeeld in de klasse 'onafgebroken werkzaam', personen die 2 tot 46 peilmomenten werkzaam waren, in de klasse 'onderbroken werkzaam' en 0 tot 1 maand in de klasse onafgebroken niet-werkzaam. Uit de analyses kwam namelijk naar voren dat personen die 47 maanden werkten, nauwelijks verschilden van degenen die 48 maanden werkzaam waren. Wel weken ze qua kenmerken af van personen die 46 maanden werkzaam waren. Dit bleek onder meer uit het aantal maanden dat deze personen in de onderzoeksperiode een WW-uitkering hadden. Bij personen die 47 maanden werkzaam waren, was bovendien sprake van een zeer korte onderbreking van de werkzame periode. In veel gevallen zal deze onderbreking vrijwillig zijn geweest. Er was bijvoorbeeld tijd nodig om te verhuizen of er was een vakantie gepland tussen twee banen in.

Multivariate analyse

Twee multivariate regressieanalyses zijn uitgevoerd om de invloed van G4 en G14 in samenhang met de kenmerken geslacht, leeftijd, herkomst en positie huishouden op werkzekerheid te onderzoeken. In de eerste regressie wordt de samenhang onderzocht met onafgebroken werkzaam, in de tweede met onderbroken werkzaam. Beide modellen zijn ook geschat door slechts één kenmerk op te nemen. Hierdoor kunnen de zogeheten bivariate effecten worden vastgesteld. Uit de modelschatting blijkt dat alle bivariate effecten significant van nul verschillen. Vrouwen, 29- tot 35-jarigen, niet-westerse allochtonen, eenpersoonshuishoudens en eenoudergezinnen hebben een kleinere kans om vier jaar achtereen werkzaam te zijn en een grotere kans om onderbroken werkzaam te zijn ten opzichte van de referentiegroepen (tabel 9.5.1). De referentie voor vrouwen zijn mannen, voor de 29- tot 35-jarigen de 35- tot 45-jarigen, enz. Uit de resultaten blijkt dat herkomst een naar verhouding groot effect op werkzekerheid. Verder blijkt een lagere werkzekerheid in de G4 en G14 dan in Nederland.

In een multivariate regressieanalyse wordt het effect van G4 en G14 op werkzekerheid onderzocht nadat voor de bivariate effecten is gecorrigeerd. Anders geformuleerd, wordt het netto effect van G4 en G14 op werkzekerheid vastgesteld door rekening te houden met de lagere werkzekerheid van vrouwen, 29- tot 35-jarigen etc. De uitkomsten van de multivariate analyses tonen aan dat het voor de samenhang tussen G4 en G14 en werkzekerheid uitmaakt of rekening wordt gehouden met achtergrondkenmerken.

Het G4-effect op onafgebroken werkzaam blijft negatief significant van nul verschillen, maar is daarvoor aanzienlijk kleiner dan in de bivariate analyse het geval was. De samenhang van G14 met onafgebroken werkzaam is maar iets kleiner.

De resultaten voor het model met onderbroken werkzaam als afhankelijke variabele geven een vergelijkbaar beeld. Voor de G4 en de G14 blijft een minder groot positief effect over. Belangrijk om te constateren is dat ook in de multivariate analyse het effect van herkomst op werkzekerheid groot is.

9.5.1 Logit-parameterschattingen voor de kans op onafgebroken vier jaar en onderbroken werkzaam

	Onafgebroken werkzaam		Onderbroken werkzaam	
	bivariaat	multivariaat	bivariaat	multivariaat
Geslacht(ref:man)				
Vrouw	-0,81	-0,92	0,37	0,37
Leeftijd (ref: 35 tot 45)				
29 tot 35	-0,08	0,04	0,41	0,23
45 tot 55	0,02	-0,07	-0,37	-0,26
Herkomstgroepering (ref: autochtoon)				
Westers allochtoon	-0,35	-0,45	0,29	0,35
Turken	-1,31	-1,55	0,76	0,79
Marrokanen	-1,43	-1,67	0,53	0,56
Surinamers	-0,48	-0,45	0,49	0,44
Antillianen	-0,72	-0,72	0,77	0,72
Overig niet-westers	-1,33	-1,46	0,85	0,85
Huishoudenspositie (ref: paar met kinderen)				
Eenpersoonshuishouden	-0,33	-0,57	0,32	0,37
Paar zonder kinderen	0,23	-0,02	-0,14	0,02
Eenouderhuishouden	-0,79	-0,52	0,56	0,45
Overig lid	-0,83	-1,21	0,30	0,37
G 4 steden	-0,47	-0,11	0,36	0,10
G 14 steden	-0,19	-0,14	0,16	0,11
Constante		1,71		-1,81

Alle parameters zijn op 5%-niveau significant verschillend van nul.
Alle specificaties zijn geschat met een constante.

Arbeids-
perspectief
van langdurig
zieke
werklozen
rondom
de crisis

10

Arbeidsperspectief van langdurig zieke werklozen rondom de crisis

John Michiels (CBS)

10.1 Inleiding

10.2 Onderzoeksvragen

10.3 Resultaten

- Ontwikkeling van de instroom in werk
- Instroom in deeltijdwerk, vast werk en naar beroepsniveau

10.4 Conclusie

10.5 Technische toelichting

10.6 Tabellenbijlage

Werklozen en inactieven met een langdurige aandoening stromen veel minder vaak in substantieel werk (werk van 12 uur of meer per week) in dan ‘gezonde’ werklozen en inactieven. In de periode 2003–2009 neemt voor de eerste groep de instroom in substantieel werk nauwelijks toe, terwijl de instroom bij ‘gezonde’ werklozen en inactieven wel stijgt. Voor een deel zijn deze verschillen tussen ‘gezonden’ en ‘zieken’ te verklaren door verschillen in samenstelling: onder de gezonde werklozen en inactieven is het aandeel van risicogroepen (ouderen, mensen die langere tijd niet hebben gewerkt) kleiner.

10.1 Inleiding

Het verlies van werk bij personen met een gezondheidsbeperking en het beroep op een arbeidsongeschiktheidsuitkering zijn in de periode 2002–2008 sterk afgenomen. Dit blijkt uit cijfers over de ontwikkeling van het ziekteverzuim van werknemers en de dalende instroom in arbeidsongeschiktheidsregelingen.

Wat de instroom in werk betreft, lijken de tekenen minder positief te zijn. De Commissie Het Werkend Perspectief heeft in 2007 nog de verwachting uitgesproken dat het (her)intreden van mensen met een handicap of met gezondheidsproblemen op de korte termijn niet sterk zal verbeteren (Commissie Het Werkend Perspectief, 2007). Ook blijft de arbeidsparticipatie van personen met een gezondheidsbeperking, die mede door instroom wordt bepaald, achter.

Deze achterblijvende instroom van personen met gezondheidsbeperkingen kan in verband worden gebracht met diverse belemmeringen op de arbeidsmarkt. Factoren die het aanbod op de arbeidsmarkt beperken zijn: ontmoediging, gebrekkige gezondheid, het feit dat werk niet altijd financiële vooruitgang betekent, bijvoorbeeld omdat andere regelingen wegvallen, moeilijkheden bij het combineren van zorg- en huishoudtaken met werk, en berusting in de huidige situatie (Echtelt et al, 2008). Ook aan de vraagzijde van de arbeidsmarkt zijn er belemmeringen. Uit een studie van Siegert et al. (2009) blijkt dat er relatief weinig werkgevers zijn waar mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt kans maken om te worden aangenomen.¹⁾ Dit geldt met name voor mensen met een fysieke beperking. Werkgevers die slechte ervaringen hebben met mensen met een fysieke beperking wijzen hierbij vaak op de geringere productiviteit en veelvuldige afwezigheid.

¹⁾ Siegert et al (2009) definiëren het begrip ‘kansrijke werkgever’: Een kansrijke werkgever is een werkgever met ervaring met het aannemen van werkzoekenden uit twee of meer doelgroepen met afstand tot de arbeidsmarkt en met de intentie om in de toekomst een kandidaat uit een doelgroep aan te nemen. Hierbij gaat het om de doelgroepen: langdurig werkloze werkzoekenden, werkzoekenden met een fysieke beperking, werkzoekenden van 45 jaar en ouder en werkzoekenden die beperkt beschikbaar zijn qua tijd en uren.

Bovendien blijkt uit deze studie dat deze mensen vaak worden gevraagd voor werk aan de onderkant van de arbeidsmarkt.

Verder geeft iets meer dan de helft van de werkgevers aan niet bekend te zijn met regelingen die erop gericht zijn de arbeidsparticipatie van mensen met een gezondheidsbeperking te verbeteren (Sanders et al., 2010). Uit onderzoek van Siegert et al. (2009) blijkt bovendien dat werkgevers die wel bekend zijn met re-integratieinstrumenten deze niet altijd als positief beoordelen. Werkgevers waarderen vooral instrumenten die flexibiliteit bieden, zoals proefplaatsing, geen loondoorbetaling bij ziekte en soepelere ontslagmogelijkheden in de eerste twee jaar van het arbeidscontract.

In deze bijdrage zal de ontwikkeling van de instroom in werk voor personen met een langdurige aandoening nader worden bekeken. Dit onderzoek sluit aan bij eerder onderzoek op dit terrein (Michiels, 2010). Het accent ligt hierbij op een vergelijking van de instroom in werk tussen 'gezonden' en 'zieken' in de periode 2003–2009. Ook de ontwikkeling van instroomkansen in het crisisjaar 2009 zal hierbij worden belicht. Verder zal binnen de groep personen met een langdurige aandoening gekeken worden naar groepen die het 'goed doen' en 'minder goed doen'. Tot slot wordt aandacht besteed aan de arbeidsomstandigheden na instroom: is het gevonden werk tijdelijk of vast, wat is de omvang (deeltijd, voltijd) en wat is het niveau van het verkregen werk.

10.2 Onderzoeksvragen

Een vijftal onderzoeksvragen worden geformuleerd. Deze onderzoeksvragen worden in paragraaf 10.4 beantwoord.

1. In welke mate stromen werkloze en inactieve personen met een langdurige aandoening gedurende de periode 2003–2009 naar werk in vergelijking tot 'gezonde' inactieven en werklozen? Het gaat hierbij om werk van 12 uur of meer per week (substantieel werk).
2. Hoe ontwikkelt deze instroom in werk zich voor 'gezonden' en 'zieken' bij het ingaan van de economische crisis (eind 2008 en 2009)? Blijven personen met een langdurige aandoening achter?
3. Welke groepen binnen de populatie personen met een langdurige aandoening doen het goed qua instroom in werk en welke doen het minder goed?
4. Wat is het netto effect van de langdurige aandoening op de kans op instroom en hoe ontwikkelt zich dit 'effect' over de periode 2003–2009? Blijven personen met een gezondheidsbeperking, ook als rekening wordt gehouden met andere kenmerken, achter?

5. Wat is de kans op instroom in deeltijdwerk, werk in een tijdelijk dienstverband en werk op een hoog dan wel laag beroepsniveau voor personen met en personen zonder een langdurige aandoening? Met het antwoord op deze vraag ontstaat inzicht in de arbeidsomstandigheden van het gevonden werk van ‘gezonden’ en ‘zieken’.

In de onderzoeksvragen wordt onderscheid gemaakt tussen ‘gezonde’ personen en personen met een langdurige aandoening. Deze laatsten zijn personen die aangeven last te hebben van één of meer langdurige aandoeningen, ziekten of handicaps. Het gaat hierbij dus om een subjectieve inschatting van de eigen gezondheid. Is er geen sprake van zo’n langdurige aandoening, ziekte of handicap dan worden, binnen het kader van deze publicatie, personen als ‘gezond’ beschouwd.

In Nederland zijn ruim 2,5 miljoen personen met een langdurige aandoening in de leeftijd van 15 tot 65 jaar. Van deze groep heeft ongeveer de helft een substantiële baan (tabel 10.2.1). ‘Gezonde’ personen zijn met een netto arbeidsparticipatie²⁾ van ongeveer 70 procent beduidend vaker werkzaam dan mensen met een langdurige aandoening. Ook groeit de netto arbeidsparticipatie van ‘gezonde’ mensen in de periode 2003–2009, met 4 procent, sneller dan van personen met een langdurige aandoening (2 procent).

10.3 Resultaten

Ontwikkeling van de instroom in werk

De kansen om in te stromen in de werkzame beroepsbevolking zijn voor personen met een langdurige aandoening veel minder gunstig dan voor ‘gezonde’ personen. Uit figuur 10.3.1 is af te lezen dat personen met een langdurige aandoening in de periode 2003–2009 ongeveer 50 procent minder kans hebben om in te stromen dan personen zonder een dergelijke aandoening. Ook loopt de groei van de instroom voor deze groep gedurende de periode 2003–2009 beduidend achter: in 2003 stroomde per kwartaal ongeveer 3 procent vanuit inactiviteit en werkloosheid naar werk. Dit percentage nam toe tot 4 procent in 2008, maar viel bij het begin van de crisis in 2009 weer terug op het oude niveau. Voor ‘gezonde’ personen is het aandeel instromers daarentegen gestegen van 7 procent (2003) naar 8 procent (2009) per kwartaal. Ook hier is in de aanloop naar de crisis van 2008 op 2009 een significante terugval in de instroom merkbaar.

²⁾ Netto arbeidsparticipatie is het aandeel van de werkzame beroepsbevolking in de potentiële beroepsbevolking. De werkzame beroepsbevolking bestaat uit personen die woonachtig zijn in Nederland en betaald werk hebben van 12 uur of meer per week. De potentiële beroepsbevolking is het deel van de bevolking dat gelet op zijn leeftijd in aanmerking komt voor deelname aan het arbeidsproces.

10.2.1 Personen naar gezondheidsbeperking en arbeidspositie, 15–64 jarigen ¹⁾

	Kalenderjaar					
	2003	2004	2005	2006	2008	2009
	x 1 000					
Personen met langdurige aandoening	2 718	2 704	2 722	2 647	2 510	2 559
	%					
Personen met langdurige aandoening w.v.						
werkzame beroepsbevolking	49	48	48	49	51	51
werkloze beroepsbevolking en niet-beroepsbevolking	51	52	52	51	49	49
	x 1 000					
Personen zonder langdurige aandoening	8 185	8 221	8 217	8 305	8 487	8 455
	%					
Personen zonder langdurige aandoening w.v.						
werkzame beroepsbevolking	69	69	69	70	73	73
werkloze beroepsbevolking en niet-beroepsbevolking	31	31	31	30	27	27

¹⁾ 2007 is niet opgenomen vanwege de gewijzigde EBB-vraagstelling naar langdurige aandoening in de laatste 3 kwartalen van 2007.

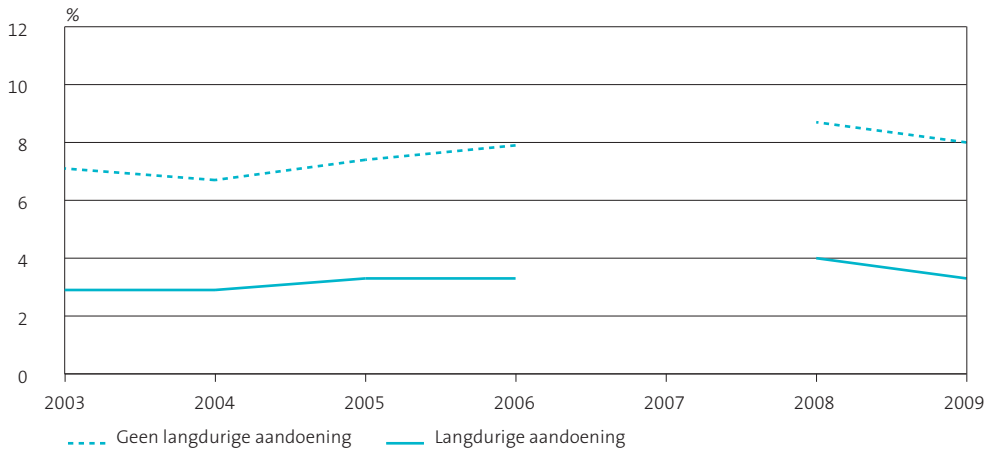
Instroom in werk bij mannen en vrouwen

Het percentage vrouwen dat per kwartaal instroomt in de werkzame beroepsbevolking lag in de periode 2003–2009 op een lager niveau dan bij mannen, zowel bij personen met een langdurige aandoening als bij ‘gezonde’ personen (figuur 10.3.2). Wel worden de verschillen steeds kleiner. In 2003 stroomden vrouwen bijna de helft minder vaak in dan mannen. In 2009 was dat nog maar ongeveer een derde (gezonde personen) tot een vijfde minder vaak (personen met een langdurige aandoening).

Instroom in werk bij verschillende leeftijdsgroepen

Zowel bij personen met een langdurige aandoening als bij ‘gezonde’ personen neemt het percentage personen dat binnen een kwartaal instroomt in de werkzame beroepsbevolking af in de hogere leeftijdsklassen. Voor personen met een langdurige aandoening is dit in figuur 10.3.3 weergegeven. Personen boven de 55 jaar stromen nauwelijks nog in de werkzame beroepsbevolking in. Ook neemt deze instroom in de periode 2003–2009 niet toe.

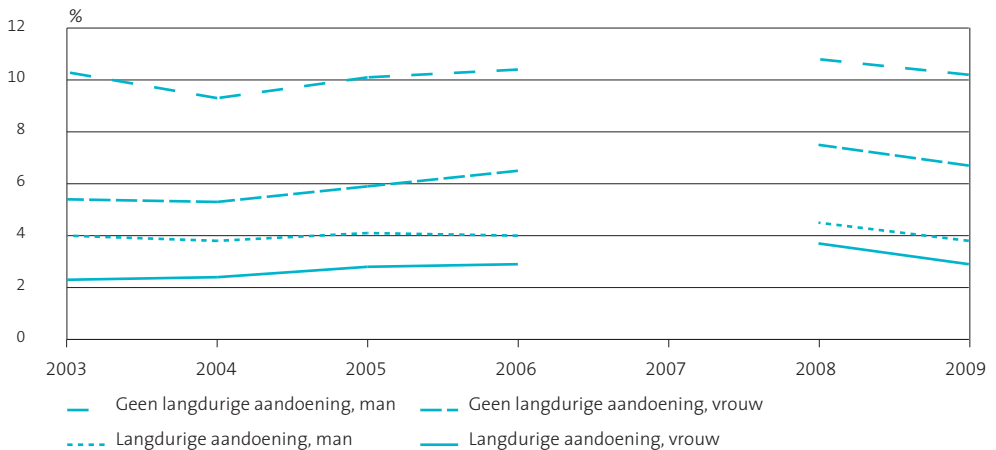
10.3.1 Percentage instroom in de werkzame beroepsbevolking van 15–64 jaar¹⁾



Bron: CBS.

¹⁾ 2007 is niet opgenomen vanwege de gewijzigde EBB-vraagstelling naar langdurige aandoening in de laatste 3 kwartalen van 2007.

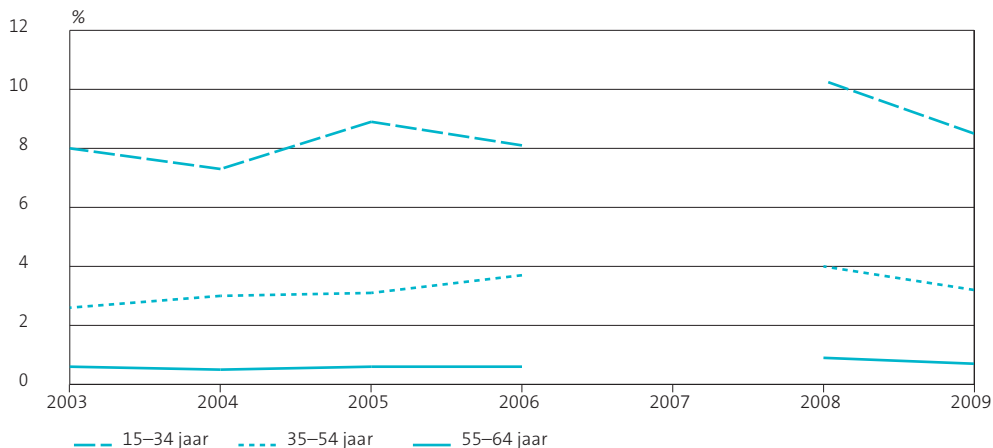
10.3.2 Percentage instroom in de werkzame beroepsbevolking van 15–64 jaar, naar geslacht¹⁾



Bron: CBS.

¹⁾ 2007 is niet opgenomen vanwege de gewijzigde EBB-vraagstelling naar langdurige aandoening in de laatste 3 kwartalen van 2007.

10.3.3 Percentage instroom in de werkzame beroepsbevolking van 15–64 jaar, naar leeftijd¹⁾²⁾



Bron: CBS.

¹⁾ 2007 is niet opgenomen vanwege de gewijzigde EBB-vraagstelling naar langdurige aandoening in de laatste 3 kwartalen van 2007.

²⁾ Alleen de instroom van personen met een langdurige aandoening is weergegeven.

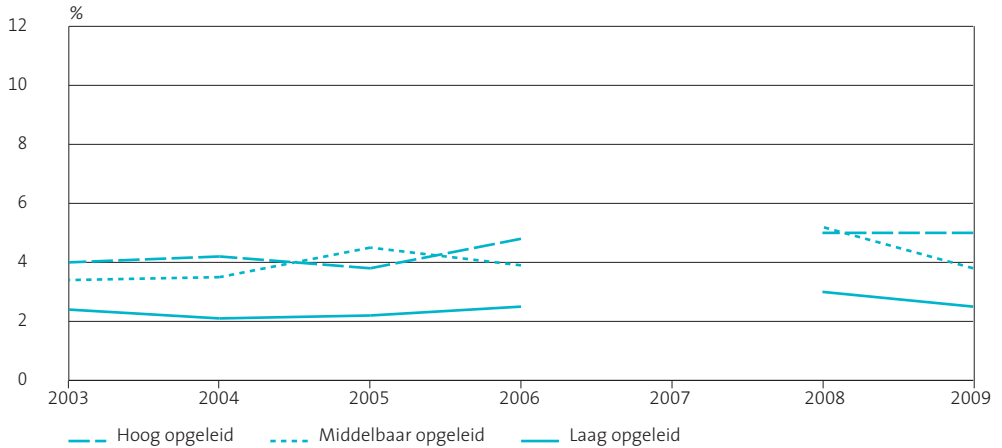
Instroom in werk naar opleidingsniveau

Bij personen met een langdurige aandoening en met een laag opleidingsniveau was de instroom vanuit werkloosheid en inactiviteit in werk kleiner dan voor mensen met een middelbaar of hoog opleidingsniveau (figuur 10.3.4). Opmerkelijk is dat de instroom van personen met een langdurige aandoening met een hoog opleidingsniveau niet significant verschilt van mensen met een middelbaar opleidingsniveau. Dat is waarschijnlijk toe te schrijven aan verschillen in leeftijdsopbouw. Hoger opgeleiden met een langdurige aandoening zijn doorgaans ouder dan middelbaar opgeleiden. Ook zijn onder deze groep hoger opgeleiden relatief meer niet-westerse allochtonen. Indien gecorrigeerd wordt voor dergelijke samenstellingseffecten hebben hoger opgeleiden wel een grotere instroomkans dan middelbaar opgeleiden (figuur 10.3.5 in de tabellenbijlage).

Instroom in werk vanuit kortdurende en langdurende werkloosheid

Naarmate personen met een langdurige aandoening langere tijd niet gewerkt hebben, wordt het aandeel personen dat de overstap van werkloosheid of inactiviteit naar werkzame beroepsbevolking maakt, steeds kleiner (figuur 10.3.5). Voor een deel kan dit verklaard worden door de hogere leeftijd van personen die langere tijd niet hebben gewerkt. Personen die nog nooit hebben gewerkt, hebben daarentegen een relatief hoge kans om in te stromen. Dit is te verklaren uit het grote aandeel jongeren in deze groep dat onderwijs volgt. Zij moeten de overstap naar de arbeidsmarkt nog maken en zij hebben een grotere kans op werk dan ouderen.

10.3.4 Percentage instroom in de werkzame beroepsbevolking van 15-64 jaar, naar opleidingsniveau¹⁾²⁾

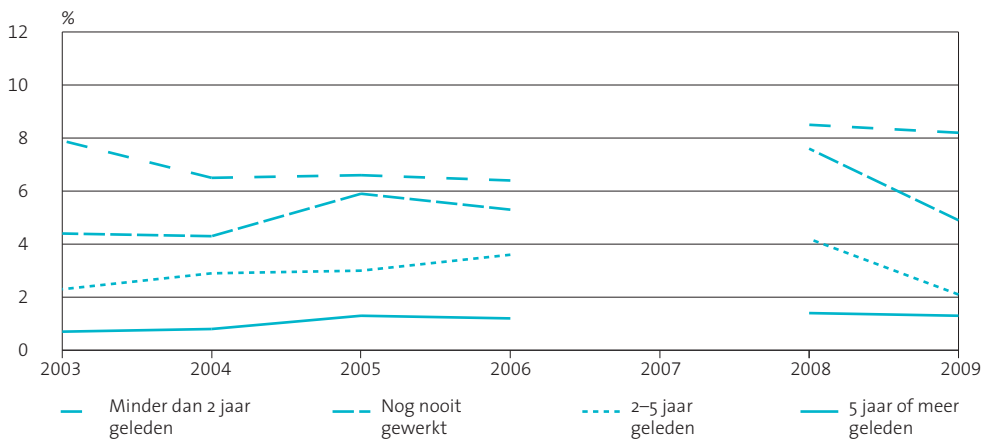


Bron: CBS.

¹⁾ 2007 is niet opgenomen vanwege de gewijzigde EBB-vraagstelling naar langdurige aandoening in de laatste 3 kwartalen van 2007.

²⁾ Alleen de instroom van personen met een langdurige aandoening is weergegeven.

10.3.5 Percentage instroom in de werkzame beroepsbevolking van 15-64 jaar, naar aantal jaren geen substantieel werk¹⁾²⁾



Bron: CBS.

¹⁾ 2007 is niet opgenomen vanwege de gewijzigde EBB-vraagstelling naar langdurige aandoening in de laatste 3 kwartalen van 2007.

²⁾ Alleen de instroom van personen met een langdurige aandoening is weergegeven.

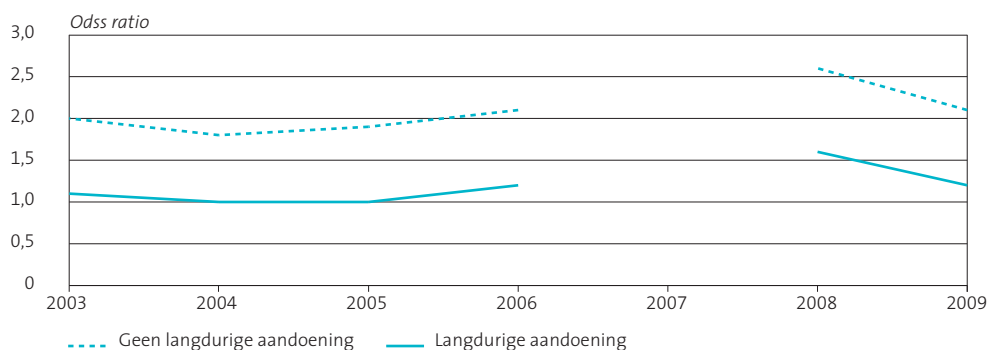
Instroom in werk gecorrigeerd voor andere kenmerken

Nog onduidelijk is of de achterblijvende instroom van personen met een langdurige aandoening verband houdt met de aandoening. De mogelijkheid is aanwezig dat de populatie 'zieken' in toenemende mate bestaat uit groepen met een geringe kans op werk. Door met deze verschillen in de samenstelling van de onderzoekspopulaties rekening te houden, kan het verband tussen de kans op instroom en het al dan niet hebben van een langdurige aandoening worden onderzocht (figuur 10.6.1 in de tabellenbijlage).

Indien geen rekening gehouden wordt met verschillen in samenstelling van de onderzoekspopulaties is de kans op instroom van gezonde personen ongeveer tweemaal zo groot als van personen met een langdurige aandoening. Wordt wel met deze verschillen rekening gehouden dan is deze kans nog 1,8 maal zo groot (zie figuur 10.3.6). De verschillen in het niveau van de instroom in de werkzame beroepsbevolking in de periode 2003–2009 worden zodoende voor een klein deel veroorzaakt door een andere samenstelling van de onderzoekspopulaties.

De verschillende samenstelling van de onderzoekspopulaties is wel belangrijk voor het begrijpen van de ontwikkeling van de instroomkansen. Indien niet met deze verschillen rekening wordt gehouden, lijkt de instroom van 'zieken' in de werkzame beroepsbevolking achter te blijven bij die van 'gezonden' (zie figuur 10.3.1) en neemt de instroomkans van 'gezonden' toe. Worden deze samenstellingseffecten verdisconteerd dan blijkt het beeld te wijzigen: voor beide groepen – personen met en personen zonder langdurige aandoening –

10.3.6 Samenhang van langdurige aandoening met de kans op instroom in de werkzame beroepsbevolking van 15–64 jaar (in odds ratios)¹⁾²⁾³⁾



Bron: CBS.

¹⁾ Referentiecategorie: langdurige aandoening in referentiejaar 2004.

²⁾ Model = aandoening + kalenderjaar + geslacht + leeftijd + herkomst + leeftijd jongste kind + geslacht x leeftijd jongste kind + samenstelling huishouden + opleidingsniveau + binding met de arbeidsmarkt + wanneer gestopt met werken + stedelijkheid; van alle variabelen, behalve aandoening en kalenderjaar, is het gemiddelde effect genomen.

³⁾ 2007 is niet opgenomen vanwege de gewijzigde EBB-vraagstelling naar langdurige aandoening in de laatste 3 kwartalen van 2007.

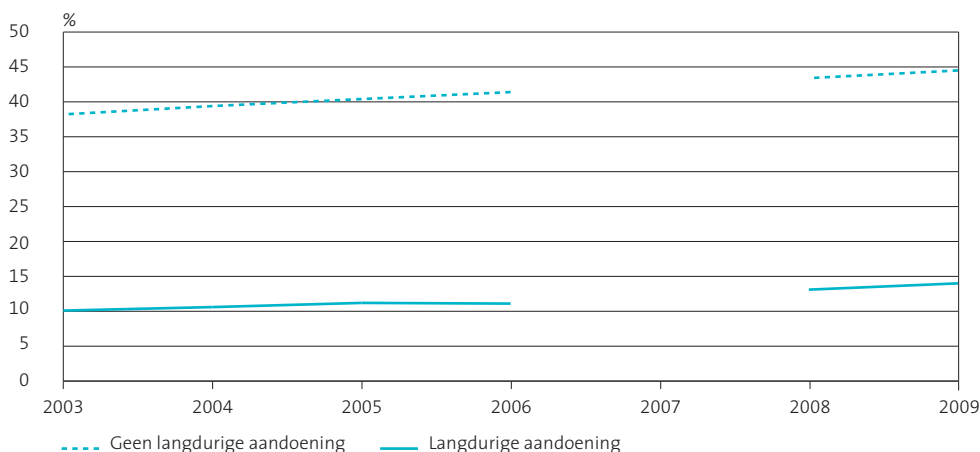
groeit de kans op instroom in de periode 2003–2009 nauwelijks en beweegt deze mee met de conjunctuur. De instroomkans voor personen met een langdurige aandoening loopt zodoende geen verdere achterstand op in vergelijking met ‘gezonde’ personen.

Dat personen met een langdurige aandoening relatief vaker deel uitmaken van ‘risicogroepen’ blijkt uit figuren 10.3.7 en 10.3.8. Het aandeel jongeren van 15 tot 25 jaar is het grootst onder personen zonder langdurige aandoening en groeit binnen deze populatie ook sneller: in de periode 2003 tot 2009 neemt het aandeel met 6 procentpunt toe. Bij ‘zieken’ groeit hun aandeel met maar 4 procentpunt. Daarentegen is het aandeel personen dat tien jaar of langer geen werk meer heeft gehad het grootst bij personen met een langdurige aandoening. Dit aandeel blijft bij deze groep over de periode 2003–2009 vrij constant. Bij de ‘gezonde’ personen neemt het aandeel mensen dat tien jaar of meer geen werk meer heeft gehad juist snel af.

Instroom in deeltijdwerk, vast werk en naar beroepsniveau

Uit de voorgaande paragrafen blijkt dat werkloze en inactieve personen met een langdurige aandoening minder vaak in de werkzame beroepsbevolking instromen dan personen zonder langdurige aandoening. De vraag is dan of dat werk van dien aard is dat werkherhvatting langdurig kan worden volgehouden. Ongunstige arbeidsomstandigheden leiden tot de ontwikkeling van bepaalde beroepsziekten, slijtage en bedrijfsongelukken.

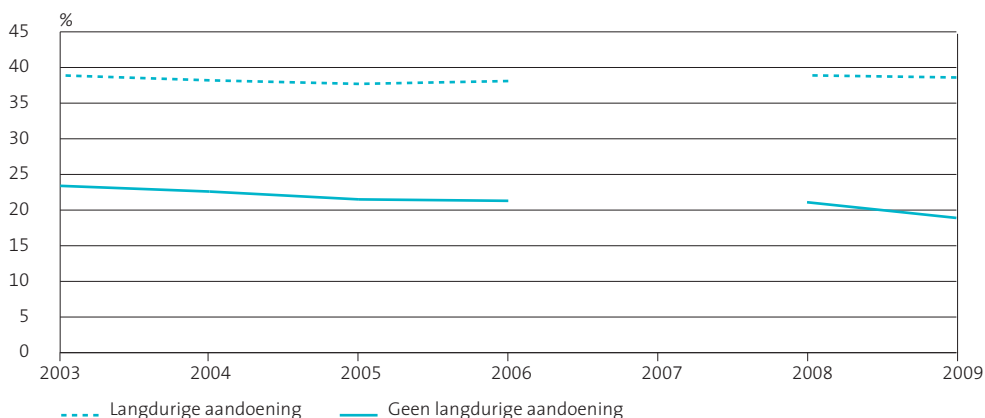
10.3.7 Aandeel jongeren van 15–24 jaar in de werkloze en niet-beroepsbevolking van 15–64 jaar¹⁾



Bron: CBS.

¹⁾ 2007 is niet opgenomen vanwege de gewijzigde EBB-vraagstelling naar langdurige aandoening in de laatste 3 kwartalen van 2007.

10.3.8 Aandeel personen met 10 jaar of langer geen substantieel werk in de werkloze en niet-beroepsbevolking van 15–64 jaar¹⁾



Bron: CBS.

¹⁾ 2007 is niet opgenomen vanwege de gewijzigde EBB-vraagstelling naar langdurige aandoening in de laatste 3 kwartalen van 2007.

Als personen met een achterstand in gezondheid vaker in dergelijk werk instromen, is de kans op terugval in werkloosheid en inactiviteit navenant groter.

Als indicatie voor belastende arbeidsomstandigheden worden hier een aantal kenmerken nader bekeken, te weten: het verrichten van deeltijd- of voltijdwerk, het werken voor bepaalde of onbepaalde tijd en het werken in een beroep van laag, middelbaar of hoog niveau. Werken in deeltijd of voltijd vormt een indicatie voor werkbelasting. Uit onderzoek (Burchell, 2007) blijkt dat langere werktijden een negatief effect op de gezondheid kunnen hebben. Deze effecten treden minder of minder sterk op bij personen die parttime werken. Hierbij moet wel worden aangetekend dat in de analyse van Burchell geen rekening is gehouden met de mogelijkheid dat minder gezonde mensen ervoor kiezen om minder uren te werken. Is dat laatste het geval dan zou het effect van het aantal gewerkte uren op gezondheid overschat worden. Ook moet worden opgemerkt dat bij werk in deeltijd andere arbeidsomstandigheden, zoals autonomie en arbeidsvoorwaarden, vaker ongunstig zijn (Smulders et al., 2004).

De tweede indicator is het werken in een vast of tijdelijk dienstverband. Tijdelijk werk brengt werkonzekerheid met zich mee, wat mogelijk effect heeft op de gezondheid van werknemers. Zo blijkt bijvoorbeeld de contractvorm van invloed te zijn op de kans op mentale gezondheidsproblemen (Burnay, 2005) en langdurig ziekteverzuim (D' Souza, 2006). Andere belangrijke indicatoren van arbeidsomstandigheden zijn de mate van autonomie en de benodigde creativiteit. Deze variabelen worden echter niet in de Enquête Beroepsbevolking (EBB) gemeten. Omdat ze sterk samenhangen met het beroepsniveau (Mirowsky en Ross, 2007), is deze laatste variabele toegepast.

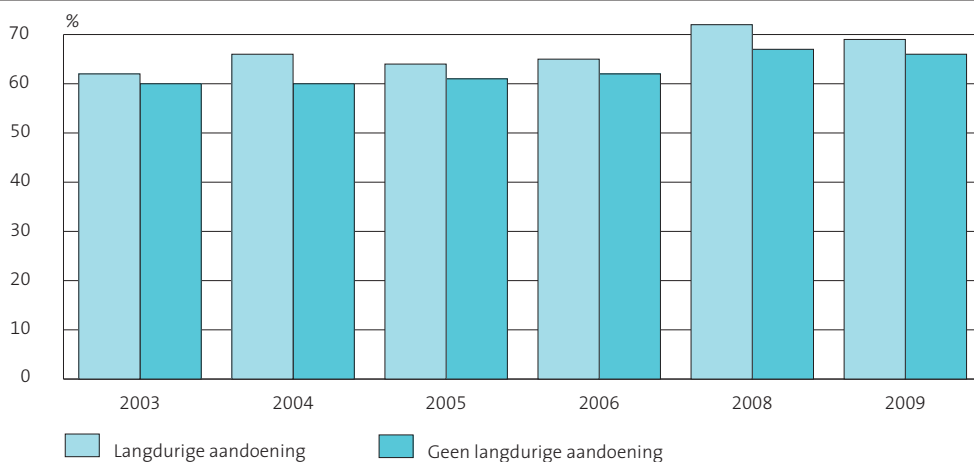
Instroom in deeltijdwerk

Uit de resultaten over deeltijdwerk komt het volgende beeld naar voren. Personen met een langdurige aandoening die instromen in de werkzame beroepsbevolking, komen net iets vaker dan personen zonder langdurige aandoening terecht in deeltijdwerk (12 tot 35 uur werk per week, zie figuur 10.3.9). Dit komt overeen met eerder onderzoek van Siegert et al. (2009), waaruit blijkt dat werkgevers die overwegen om mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt aan te nemen én die ervaring hebben met deze mensen vaker om deeltijdwerkers vragen. De verschillen in instroom in deeltijdwerk tussen 'gezonden' en 'zieken' zijn overigens wel klein. Ook neemt het percentage mensen dat in deeltijdwerk instroomt in de periode 2003–2009 voor beide groepen toe.

Duidelijke verschillen zijn er wel bij de instroom vanuit werkloosheid en inactiviteit in substantieel werk voor onbepaalde tijd (figuur 10.3.10). Personen met een langdurige aandoening die instromen komen vaker terecht in vast werk dan 'gezonde' personen. Een mogelijke verklaring is dat deze personen vaker een wsw-dienstverband (voor onbepaalde tijd) aanvaarden.

Voor wat de instroom naar beroepsniveau betreft, zijn bij instromers in de werkzame beroepsbevolking geen verschillen tussen 'zieken' en 'gezonden' geconstateerd.

10.3.9 Aandeel personen met deeltijdwerk (12-34 uur per week) bij instroom in de werkzame beroepsbevolking van 15–64 jaar¹⁾



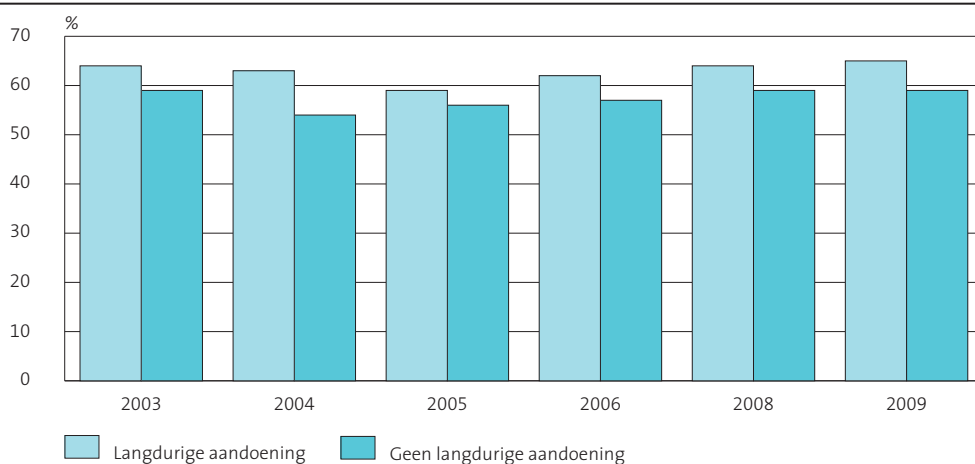
Bron: CBS.

¹⁾ 2007 is niet opgenomen vanwege de gewijzigde EBB-vraagstelling naar langdurige aandoening in de laatste 3 kwartalen van 2007.

Multivariate analyse

Naast de beschrijvende analyses zijn er ook analyses uitgevoerd waarbij rekening is gehouden met de verschillen in samenstelling tussen de onderzoekspopulaties 'gezonden' en 'zieken'. Hierbij is de kans op deeltijdwerk, werk van onbepaalde tijd en werk van middelbaar of hoger beroepsniveau berekend, gegeven de conditie dat personen in de werkzame beroepsbevolking zijn ingestroomd. De resultaten van deze analyses (tabel 10.6.2 tabellenbijlage) komen overeen met die van de beschrijvende analyses: personen met een langdurige aandoening komen, als zij instromen in betaald werk vaker terecht in een deeltijdbaan en in een vast dienstverband dan personen zonder langdurige aandoening. Er zijn geen verschillen tussen 'zieken' en 'gezonden' waargenomen bij de instroom in substantieel werk van middelbaar of hoger niveau.

10.3.10 Aandeel personen met een vast dienstverband bij instroom in de werkzame beroepsbevolking van 15–64 jaar¹⁾



Bron: CBS.

¹⁾ 2007 is niet opgenomen vanwege de gewijzigde EBB-vraagstelling naar langdurige aandoening in de laatste 3 kwartalen van 2007.

10.4 Conclusie

Bij wijze van conclusie worden de in paragraaf 10.2 geformuleerde onderzoeksvragen beantwoord.

1. *Kans op substantieel werk naar langdurige aandoening in de periode 2003–2009 (vraag 1) en het netto effect van de langdurige aandoening op de instroom in substantieel werk (vraag 4).*

Als niet gecontroleerd wordt voor de samenstelling van de onderzoekspopulaties is de kans op instroom in substantieel werk voor 'gezonde' personen ongeveer tweemaal zo groot als voor personen met een langdurige aandoening. Ook neemt de kans op instroom in substantieel werk voor 'gezonde' personen toe, terwijl die voor personen met een langdurige aandoening nagenoeg gelijk blijft. Deze verschillen zijn deels toe te schrijven aan de verschillende samenstelling van de twee onderzoekspopulaties en de manier waarop de samenstelling van deze groepen zich in de tijd ontwikkelt. Als namelijk wordt gecontroleerd voor andere kenmerken dan langdurige aandoening worden de verschillen in instroomkans tussen 'gezonden' en 'zieken' kleiner. Ook laat de ontwikkeling van de instroomkans over de tijd voor beide onderzoekspopulaties dan een overeenkomstig patroon zien.

2. *Terugval in de instroom in werk in 2009 voor 'gezonden' en 'zieken' (vraag 2)*

In het crisisjaar 2009 is het percentage personen met een langdurige aandoening dat binnen een kwartaal substantieel werk vindt significant afgenomen. Voor deze groep loopt het instroompercentage terug van 4 procent naar 3 procent. Ook bij mensen zonder langdurige aandoening is in 2009 een significante afname van de instroom merkbaar.

3. *Risicogroepen onder personen met een langdurige aandoening (vraag 3)*

Risicogroepen binnen de populatie personen met een langdurige aandoening zijn 45-plussers, personen die vijf jaar of meer geen substantiële baan hebben gehad en laagopgeleiden. Ook binnen de populatie 'gezonden' zijn dit risicogroepen, echter door de langdurige aandoening worden mensen nog eens extra 'op achterstand gezet'.

4. *Werkhervatting naar type werk (vraag 5)*

Als personen met een langdurige aandoening gaan werken, dan gaan ze relatief vaker dan 'gezonde' mensen aan de slag in een vast dienstverband. Ook werken ze relatief vaker in deeltijd. Dit werk is van gelijk beroepsniveau.

10.5 Technische toelichting

Enquête Beroepsbevolking en vraagstelling

Voor dit hoofdstuk is gebruik gemaakt van enquêtegegevens van de Enquête Beroepsbevolking (EBB). De EBB is een steekproefonderzoek onder personen die in Nederland wonen, met uitzondering van personen in inrichtingen, instellingen en tehuizen (de zogenaamde institutionele bevolking). Voor dit onderzoek wordt maandelijks een adressensteekproef getrokken. De omvang van deze steekproef is zodanig dat jaarlijks ongeveer 0,6 procent van de Nederlandse bevolking aan het onderzoek deelneemt. Er wordt ondermeer informatie verzameld over de arbeidsmarktsituatie en opleiding van personen van 15 jaar en ouder. Aan alle personen van 15 tot 65 jaar wordt bovendien de vraag gesteld of zij last hebben van één of meer langdurige ziekten, aandoeningen of handicaps.³⁾ Op deze vraag kunnen zij bevestigend of ontkenkend antwoorden. Langdurige ziekten, aandoeningen of handicaps worden zodoende alleen globaal gemeten met het antwoord 'ja' of 'nee' op bovengenoemde vraag.

Het steekproefdesign van de EBB is een roterend panel met vijf peilingen. Dit betekent dat personen die in de steekproef terecht komen en bereid zijn tot deelname maximaal vijf keer worden benaderd voor deze enquête. De eerste peiling bestaat uit een computer ondersteunde enquête (Computer Assisted Personal Interview: CAPI) waarbij veldinterviewers de respondent thuis bezoeken en interviewen. Vervolgens wordt om de drie maanden een vervolginterview gehouden, waarbij een verkorte vraagstelling over de arbeidspositie van de respondent(en) en gerelateerde onderwerpen wordt afgenomen. In totaal zijn er 4 vervolgpeilingen die alle telefonisch worden uitgevoerd door interviewers op het CBS. Deze manier van interviewen wordt ook wel CATI genoemd (Computer Assisted Telephone Interview).

Vanwege het panelkarakter van de EBB bestaat de mogelijkheid tot het uitvoeren van longitudinale beschrijvende analyses en duuranalyses. Voor de beschrijvende analyses kan hierbij gebruik worden gemaakt van twee sets van longitudinale gewichten. De eerste set gewichten heeft betrekking op longitudinale populaties met een looptijd van één kwartaal. Deze gewichten zijn gebruikt voor de analyses in deze bijdrage. De tweede set gewichten heeft betrekking op longitudinale populaties met een looptijd van een jaar.

³⁾ In de laatste drie kwartalen van 2007 is deze vraagstelling tijdelijk aangepast. Hierdoor kunnen voor verslagjaar 2007 afwijkende resultaten worden verwacht. De vraagstelling voor deze kwartalen is als volgt geweest:

Vraag: "Heeft u in de afgelopen 12 maanden last gehad van één of meer ziekten, aandoeningen of handicaps?". Het gebruik van deze vraagstelling resulteerde in een artefact: er werd in 2007 een beduidend groter aantal personen gemeten met een langdurige aandoening.

10.6 Tabellenbijlage

10.6.1 Samenhang van kenmerken met de kans op instroom in de werkzame beroepsbevolking (parameters)

	Model 1		Model 2	
	langdurige aandoening	geen langdurige aandoening	langdurige aandoening	geen langdurige aandoening
Aandoening (<i>constante</i>)	-3,49**	-2,77**	-1,78**	-1,59**
Jaar				
2002	0,16**	0,30**	0,21**	0,44**
2003	0,02	0,02	0,09	0,14**
2004 (<i>ref</i>)				
2005	0,02	0,07**	0,04	0,08**
2006	0,04	0,12**	0,16**	0,19**
2008	0,25**	0,23**	0,44**	0,39**
2009	0,10*	0,18**	0,18**	0,19**
Geslacht				
Man (<i>ref</i>)				
Vrouw			-0,61**	-1,10**
Leeftijd				
15-24 jaar (<i>ref</i>)				
25-34 jaar			-0,56**	-0,01
35-44 jaar			-0,93**	-0,40**
45-54 jaar			-1,39**	-0,93**
55-64 jaar			-2,38**	-2,27**
Herkomst				
Autochtonen (<i>ref</i>)				
Westerse allochtonen			-0,03	-0,16**
Turken			-0,30**	-0,38**
Marokkanen			-0,59**	-0,40**
Surinamers			-0,37**	-0,17**
Antillianen/arubanen			-0,45**	-0,25**
Overig niet-westers			-0,45**	-0,48**
Leeftijd jongste kind				
0 t/m 5 jaar (<i>ref</i>)				
6 t/m 11 jaar			-0,14	-0,19**
12 t/m 17 jaar			-0,12	-0,20**
18 jaar en ouder			-0,08	-0,10**
geen kinderen			-0,36**	-0,36**
Vrouw x leeftijd jongste kind				
Vrouw, kind 0 t/m 5 jaar (<i>ref</i>)				
Vrouw, kind 6 t/m 11 jaar			0,53**	0,76**
Vrouw, kind 12 t/m 17 jaar			0,52**	0,95**
Vrouw, kind 18 jaar en ouder			0,44**	1,02**
Vrouw, geen kinderen			0,49**	0,97**

10.6.1 Samenhang van kenmerken met de kans op instroom in de werkzame beroepsbevolking (parameters) (slot)

	Model 1		Model 2	
	langdurige aandoening	geen langdurige aandoening	langdurige aandoening	geen langdurige aandoening
Samenstelling huishouden				
Eenpersoons huishouden (<i>ref</i>)				
Eenoudergezin			-0,03	-0,11
Paar zonder kinderen			0,16**	0,08**
Paar met kinderen			0,07	-0,09
Overig huishouden			0,12	0,04
Opleidingsniveau				
Laag of opleidingsniveau onbekend (<i>ref</i>)				
Middelbaar opleidingsniveau			0,38**	0,32**
Hoog opleidingsniveau			0,74**	0,73**
Binding met de arbeidsmarkt				
Wil werken, op korte termijn beschikbaar (<i>ref</i>)				
Wil werken en niet op korte termijn beschikbaar			-0,67**	-0,39**
Wil niet/kan niet werken			-1,47**	-1,26**
Vanaf wanneer werkloos/inactief				
<=3 maanden			1,58**	1,47**
3– 6 maanden			1,48**	1,17**
6–12 maanden			1,17**	1,00**
12–18 maanden			1,01**	0,80**
18–24 maanden			0,78**	0,66**
2– 3 jaar			0,61**	0,67**
3– 4 jaar			0,67**	0,54**
4– 5 jaar			0,42**	0,42**
5–10 jaar			0,16**	0,26**
10 jaar of meer (<i>ref</i>)				
Nog geen baan gehad			0,60**	0,68**
Stedelijkheid woongemeente				
Zeer sterk stedelijk (<i>ref</i>)				
Sterk stedelijk			0,00	0,00
Matig stedelijk			-0,01	0,03
Weinig stedelijk			-0,05	0,05**
Niet stedelijk			0,08	0,10**
Nagelkerke R-squared	0,001	0,001	0,228	0,200

* Chi-kwadraattoets: $p < 0,10$

** Chi-kwadraattoets: $p < 0,05$

10.6.2 Samenhang van kenmerken met type dienstverband, na instroom in de werkzame beroepsbevolking (parameters logistische regressie)

	Deeltijdwerk	Tijdelijk dienstverband	Middelbaar of hoger beroepsniveau
Aandoening			
Langdurige aandoening (<i>ref</i>)			
Geen langdurige aandoening	-0,18*	0,20**	0,07
Jaar			
2002	-0,25	-0,38**	0,00
2003	-0,11	0,00	0,23
2004 (<i>ref</i>)			
2005	-0,16	0,16	0,03
2006	-0,05	0,07	0,05
2008	0,18	-0,02	0,04
2009	0,12	-0,16	-0,06
Jaar x aandoening			
2002 x langdurige aandoening	0,04	0,04	0,10
2003 x langdurige aandoening	0,06	-0,17	-0,16
2004 x langdurige aandoening (<i>ref</i>)			
2005 x langdurige aandoening	0,19	-0,16	-0,02
2006 x langdurige aandoening	0,12	-0,16	-0,08
2008 x langdurige aandoening	0,01	-0,20*	-0,03
2009 x langdurige aandoening	0,15	-0,07	0,05
Geslacht			
Man (<i>ref</i>)			
Vrouw	2,98**	-0,21**	-0,27**
Leeftijd			
15-24 jaar (<i>ref</i>)			
25-34 jaar	-0,37**	-0,27**	0,22**
35-44 jaar	-0,01	-0,51**	0,48**
45-54 jaar	0,28**	-0,60**	0,44**
55-64 jaar	0,75**	-0,56**	0,43**
Herkomst			
Autochtonen (<i>ref</i>)			
Westerse allochtonen	-0,10*	0,17**	-0,14**
Turken	-0,54**	0,53**	-0,43**
Marokkanen	-0,12	0,57**	-0,35**
Surinamers	-0,33**	0,53**	-0,31**
Antillianen/arubanen	-0,29**	0,57**	-0,13
Overig niet-westers	-0,07	0,35**	-0,47**
Leeftijd jongste kind			
0 t/m 5 jaar (<i>ref</i>)			
6 t/m 11 jaar	0,31**	0,06	-0,22**
12 t/m 17 jaar	0,45**	0,14*	-0,29**
18 jaar en ouder	0,23**	0,20**	-0,21**
Geen kinderen	0,47**	0,24*	-0,13
Vrouw x leeftijd jongste kind			
Vrouw, kind 0 t/m 5 jaar (<i>ref</i>)			
Vrouw, kind 6 t/m 11 jaar	-0,98**	0,16	0,20*
Vrouw, kind 12 t/m 17 jaar	-1,80**	0,28**	-0,02
Vrouw, kind 18 jaar en ouder	-1,90**	0,18**	0,05
Vrouw, geen kinderen	-1,79**	0,22**	0,00

10.6.2 Samenhang van kenmerken met type dienstverband, na instroom in de werkzame beroepsbevolking (parameters logistische regressie) (slot)

	Deeltijdwerk	Tijdelijk dienstverband	Middelbaar of hoger beroepsniveau
Samenstelling huishouden			
Eenpersoons huishouden (<i>ref</i>)			
Eenoudergezin	0,15	-0,03	-0,05
Paar zonder kinderen	-0,06	-0,26**	0,28**
Paar met kinderen	0,18	-0,16	0,13
Overig huishouden	0,18*	-0,16*	-0,11
Opleidingsniveau			
Laag of opleidingsniveau onbekend (<i>ref</i>)			
Middelbaar opleidingsniveau	0,05	-0,01	1,02**
Hoog opleidingsniveau	-0,23**	-0,22**	2,46**
Binding met de arbeidsmarkt ¹⁾			
Wil werken, op korte termijn beschikbaar (<i>ref</i>)			
Wil werken en niet op korte termijn beschikbaar	0,20**	-0,18**	0,28**
Wil niet/kan niet werken	0,43**	-0,04	0,33**
Vanaf wanneer werkloos/inactief			
<=3 maanden	-1,23**	0,37**	0,19**
3- 6 maanden	-1,08**	0,54**	0,10
6-12 maanden	-1,04**	0,43**	0,21**
12-18 maanden	-0,82**	0,55**	0,12
18-24 maanden	-0,85**	0,50**	-0,09
2- 3 jaar	-0,73**	0,49**	-0,02
3- 4 jaar	-0,61**	0,46**	0,09
4- 5 jaar	-0,67**	0,54**	0,00
5-10 jaar	-0,47**	0,26**	-0,08
10 jaar of meer (<i>ref</i>)			
Nog geen baan gehad	-0,84**	0,59**	0,09
Stedelijkheid woongemeente			
Zeer sterk stedelijk (<i>ref</i>)			
Sterk stedelijk	-0,12**	0,08**	-0,06
Matig stedelijk	-0,25**	0,08**	-0,16**
Weinig stedelijk	-0,30**	0,09**	-0,11**
Niet stedelijk	-0,40**	0,15**	-0,17**
Nagelkerke R-squared	0,254	0,088	0,299

¹⁾ Voorafgaand aan de instroom in de werkzame beroepsbevolking.

* Chi-kwadraattoets: p<0.10

** Chi-kwadraattoets: p<0.05

Verschillen
in loonont-
wikkeling van
allochtone en
autochtone
academici

11

Verschillen in loonontwikkeling van allochtone en autochtone academici

Aslan Zorlu (UvA) en Ruben van Gaalen (CBS)

11.1 Inleiding

11.2 Onderzoeksvraag

- ## 11.3 Hypothesen
- Diplomahypothese
 - Gelijkheidshypothese
 - Achterstandshypothese
 - Selectiehypothese

11.4 Data

11.5 Onderzoekspopulatie

11.6 Beschrijvende resultaten

- ## 11.7 Multivariate analyse
- Loonontwikkeling van mannen
 - Kwetsbare allochtone mannen?
 - Loonontwikkeling voor vrouwen
 - Kwetsbare allochtone vrouwen?

11.8 Conclusie

11.9 Technische toelichting

Het blijkt dat Turkse en Marokkaanse vrouwen met een hbo-diploma een hoger start-salaris krijgen dan vrouwen uit andere herkomstgroepen, terwijl de salarisgroei vergelijkbaar is. Verrassend genoeg hebben Turkse en Marokkaanse mannen relatief weinig voordeel van een afgeronde wo-studie ten opzichte van een hbo-studie. Verder blijkt dat Turken en Marokkanen qua loongroei minder profiteren van conjuncturele opgang dan andere herkomstgroepen.

11.1 Inleiding

Tallose studies hebben aangetoond dat niet-westerse allochtonen een achterstand hebben op de arbeidsmarkt in vergelijking tot de autochtone Nederlanders (Van Tubergen en Maas, 2006; OECD, 2008)¹⁾ Zowel het inkomen als het opleidingsniveau van niet-westerse allochtonen is lager. Tegelijkertijd is het werkloosheidspercentage onder niet-westerse allochtonen hoger en is een groter aandeel afhankelijk van een uitkering. De literatuur suggereert dat deze achterstand vooral te maken heeft met het lage opleidingsniveau, de slechte beheersing van de Nederlandse taal, cultuurverschillen en een gebrek aan specifieke vaardigheden die nodig zijn voor de Nederlandse arbeidsmarkt (Zorlu en Hartog 2008; Hartog en Zorlu 2009; Bevelander en Nielsen, 2001).

Eerdere studies richtten zich vooral op de onderkant van de arbeidsmarkt waar allochtonen sterk zijn geconcentreerd. Met deze studie kijken we juist naar de bovenkant van arbeidsmarkt: naar de positie van hoogopgeleide allochtonen. Er is al het nodige bekend over het studiesucces en de arbeidsmarktpositie van hoog opgeleide allochtonen in Nederland. Turken en Marokkanen zijn iets ouder bij aanvang van de studie en doen vaker een economische en juridische studie. Verder studeren allochtonen langer en ze vallen vaker uit (Ooijevaar en Zorlu, 2009; Ooijevaar, 2010). Als laatste hebben afgestudeerde hoogopgeleide allochtonen een lagere kans op betaald werk. Los van deze verschillen toonde Ooijevaar aan dat als alleen wordt gekeken naar hen die negen jaar na studieaanvang betaald werk vinden, er geen noemenswaardig verschil in gegenereerde inkomsten bestaat (Ooijevaar, 2009). Verschuren en Das stelden voor hbo-afgestudeerden vast dat de inkomsten van recent afgestudeerde allochtonen zelfs hoger waren dan van autochtonen (Verschuren en Das, 2006).

¹⁾ Dit hoofdstuk is tot stand gekomen in het kader van een samenwerking tussen de Universiteit van Amsterdam en het CBS, binnen het project de sociaaleconomische integratie van immigranten, onderdeel van het Speerpunt Sociale Dynamiek en Uitbreiding Arbeidsrekeningen. Met dank aan Marieke Beentjes.

11.2 Onderzoeksvraag

Onze centrale vraag is of allochtone studenten de kwetsbaarheid van zich hebben weten af te schudden en vergelijkbare kansen hebben als autochtone studenten.²⁾ Men zou kunnen beargumenteren dat allochtone studenten het net zo goed, minder goed of juist beter dan autochtone studenten zouden moeten doen op de arbeidsmarkt. Daartoe formuleren we – naast de algemene hypothese dat een diploma een positief effect heeft op het salaris ten opzichte van het uitvallen (diplomahypothese) – drie tegenstrijdige hypothesen: de gelijkheidshypothese, de achterstandshypothese en de selectiehypothese. Anders dan in studies tot nu toe zijn we niet geïnteresseerd in het loon op een bepaald moment maar in de loonontwikkeling over de tijd. We onderzoeken de loonontwikkeling – het startsalaris en de groei van de arbeidsinkomsten – in de eerste jaren na afstuderen/uitval voor de verschillende herkomstgroepen. We houden daarbij steeds rekening met overige factoren die de hoogte van salarissen beïnvloeden zoals geslacht, leeftijd, studierichting, studieduur en conjunctuur.

11.3 Hypothesen

Diplomahypothese

Het directe positieve effect op de hoogte van de arbeidsinkomsten van zowel allochtonen als autochtonen noemen we het diploma-effect. Volgens de *signalling*-theorie is het behaalde diploma bovenal een signaal voor de werkgever die de productiviteit van een kandidaat werknemer niet kent. We verwachten dat een afgesloten opleiding positief samenhangt met het startsalaris en de inkomstengroei daarna. Dit noemen we de *diplomahypothese: een afgesloten diploma in het hoger onderwijs hangt positief samen met het startsalaris en de loonontwikkeling*.

²⁾ In deze studie spreken we gemakshalve van academici wanneer we hbo- en wo-afgestudeerden bedoelen. Strikt genomen worden alleen wo-afgestudeerden academici genoemd.

Gelijkheidshypothese

Gastlandspecifiek kapitaal speelt een belangrijke rol bij de integratie in het gastland en verkleint de achterstand van allochtonen op de arbeidsmarkt ten opzicht van autochtonen (Friedberg, 2000). Het grootste deel van de allochtone studenten is hier geboren of is op jonge leeftijd naar Nederland gekomen, terwijl slechts een minderheid naar Nederland is gekomen om te studeren. Doordat hoogopgeleide allochtonen meestal het Nederlandse onderwijs van de basisschool tot aan het hoogste niveau hebben doorlopen, hebben zij zich langs deze weg de Nederlandse taal, normen, waarden en cultuur grotendeels eigen gemaakt. Er zouden feitelijk geen verschillen in productiviteit en dus in inkomsten tussen autochtonen en allochtonen meer moeten zijn. Daaruit volgt de *gelijkheidshypothese: het startsalaris en de loonontwikkeling van afgestudeerde allochtonen verschilt niet significant van dat van afgestudeerde autochtonen*.

Achterstandshypothese

Achterstand in de maatschappelijke integratie van de eigen etnische groep kan ertoe leiden dat allochtonen gemiddeld minder snel een baan vinden en daarmee samenhangend minder zullen verdienen dan autochtonen. Verschillen in arbeidsmarktsucces tussen afgestudeerde allochtonen en autochtonen worden verwacht door verschillen in de thuis-situatie, cultuur, attitudes en motivatie. (Ouders van) allochtonen hebben gemiddeld een lagere opleiding en minder economisch en sociaal kapitaal dan (ouders van) autochtonen. Het feit dat allochtonen gemiddeld een (opleidings-)achterstand hebben, beïnvloedt mogelijk de perceptie van werkgevers en daarmee hun inschatting van de capaciteiten van hoogopgeleide allochtonen (Andriessen et al. 2010). Daarom zal er sprake zijn van enige vorm van (statistische) discriminatie als het gaat om de beloning van allochtone werknemers ten opzichte van autochtone werknemers.

Daarnaast bestaan er verschillen in de culturele afstand tot het gastland tussen groepen allochtonen. Die verschillen zijn gerelateerd aan de historische achtergrond en migratiemotief van de immigrantengroepen. De eerste immigranten uit Turkije en Marokko kwamen in de jaren zestig naar Nederland als gastarbeider. Dit zijn hoofdzakelijk moslims en zij bezitten aanzienlijk minder gastlandspecifiek kapitaal dan allochtonen die cultureel dichter bij autochtonen staan. Studenten van Turkse en Marokkaanse afkomst verlaten vaker vroegtijdig school, zijn vaker werkloos en bevinden zich vooral aan de onderkant van de arbeidsmarkt.

De migratiestroom uit Suriname en de Nederlandse Antillen leunt op een ander motief. Deze migranten hebben door de koloniale betrekkingen een voordeel als het gaat om gastlandspecifiek kapitaal. Ze spreken de taal en kennen de Nederlandse cultuur beter dan andere allochtonen. Hieruit laat zich een *achterstandshypothese* afleiden: *het startsalaris en de loonontwikkeling van afgestudeerde allochtonen (vooral van Turken en Marokkanen) is slechter dan voor afgestudeerde autochtonen*.

Selectiehypothese

Echter, het signaal kan per herkomstgroep verschillend worden geïnterpreteerd, zodat een diploma niet een perfecte indicatie van productiviteit hoeft te zijn. Uit empirisch onderzoek van Belman en Heywood (1991) en recente bevindingen van Ferrer en Riddell (2008) en Arcidiacono et al. (2008) is gebleken dat immigranten in de Verenigde Staten en Canada relatief meer profijt hebben van een afgeronde opleiding als het gaat om inkomen. Een mogelijke verklaring is dat allochtonen vaak over minder middelen beschikken dan autochtonen, zodat zij relatief veel moeten investeren om een diploma te bemachtigen. Werkgevers beschouwen een diploma van een allochtoon als een betere indicatie van productiviteit dan een diploma van een autochtoon. Dit zou voor een hoger inkomensrendement van de selecte groep afgestudeerde allochtonen zorgen in het hoger onderwijs (Golbe 1985; Belman and Heywood 1991, 1997). We denken dat voornamelijk Turkse en Marokkaanse vrouwen, die het hoger onderwijs hebben doorlopen een selectieve groep bijzonder gemotiveerde en capabele mensen zijn. Ze verdienen vermoedelijk meer dan andere afgestudeerde vrouwen. Hieruit volgt de *selectiehypothese: het startsalaris en de loonontwikkeling van (vooral vrouwelijke Turkse en Marokkaanse) afgestudeerde allochtonen is beter dan voor afgestudeerde autochtonen*.

11.4 Data

Voor de beantwoording van de onderzoeksvraag is gebruik gemaakt van het Sociaal Statistisch Bestand (SSB) van het CBS. De analyse beslaat alle studenten in Nederland die in 1996 voor het eerst deelnamen aan het hoger onderwijs en de studenten worden tien jaar lang gevolgd, tot 2006. Om redenen van vergelijkbaarheid zijn alleen voltijdstudenten die zijn geboren tussen 1973 en 1982 geselecteerd. Vanaf 1999 kunnen we in het SSB gebruik maken van arbeidsmarktgegevens. Deze strategie stelt ons in staat om ontwikkelingen in de positie van studenten tien jaar lang te volgen waardoor zuivere verschillen tussen de verschillende herkomstgroepen kunnen worden vastgesteld. Deze aanpak maakt het ook mogelijk te bekijken of werd gewisseld van studie en of een student binnen tien jaar is afgestudeerd.

11.5 Onderzoekspopulatie

De onderzoekspopulatie bevat 75 411 personen, verdeeld over vier groepen. Autochtone studenten vormen de eerste groep (N=65 418). Turkse en Marokkaanse studenten worden samen de mediterrane groep (N=1 660) genoemd. Surinaamse en Antilliaanse studenten worden samengevoegd in de Caribische groep (N=2 431). Als laatste worden studenten uit ontwikkelde landen samen gebracht in de westerse groep (N=5 902). Westerse allochtonen komen vaak naar Nederland om economische redenen. De migratiestroom vanuit de overige niet-westerse landen dateert vooral van de laatste jaren en zij komen hier voor asiel en familiehereniging. Deze heterogene en voor wat betreft deelname aan hoger onderwijs relatief kleine groep hebben we voor deze analyse buiten beschouwing gelaten. Studenten die hun studie op 1 januari 2006 nog niet hebben voltooid, zijn aangemerkt als uitvallers. Dit betekent dat studenten die nog steeds studeren als uitvaller worden beschouwd, wat voor een overschatting van het diploma-effect zou kunnen zorgen. Het gaat echter maar om een relatief kleine groep studenten. De gebruikte dataset bevat de belangrijkste karakteristieken van studenten. Dat zijn leeftijd, geslacht, herkomstgroepering, partnerstatus, studierichting en afstudeerdatum. Als afhankelijke variabele gebruiken we de inkomsten uit een baan als werknemer in september van de opeenvolgende jaren (1999–2005). De inkomsten zijn gedeeld door het aantal gewerkte dagen in de desbetreffende maand. Vanaf 2001 is de baanomvang bekend (deeltijdfactor) en wordt het loon daarvoor gecorrigeerd.

Tabel 11.5.1 laat de verschillen tussen de groepen zien. Een relatief hoog percentage (18 procent) van de Caribische studenten is naar Nederland gekomen op het moment dat zij begonnen met hun studie in september 1996. De Mediterrane groep bestaat in tegenstelling tot de andere groepen voor meer dan de helft uit mannen. Ook is de gemiddelde leeftijd van deze groep hoger dan van de overige groepen. Er bestaan ook aanzienlijke verschillen in studieprestaties. Voor alle groepen geldt dat een groot deel van de studenten start en afstudeert aan een hbo-instelling en een relatief klein deel aan een universiteit. Mediterrane en Caribische studenten beginnen vaker op het hbo om vervolgens ook vaker over te stappen naar de universiteit, terwijl westerse studenten vaker starten in het wo. Ook geldt voor alle allochtone groepen dat studenten langer studeren. Daarnaast ronden ze minder vaak hun studie af dan autochtone studenten. Na tien jaar is 42 procent van de Mediterrane en Caribische studenten nog niet afgestudeerd, van de autochtone studenten is dit slechts 25 procent.

11.5.1 Beschrijvende statistieken van de 4 herkomstgroepen in september 2005 (%; gemiddeld)

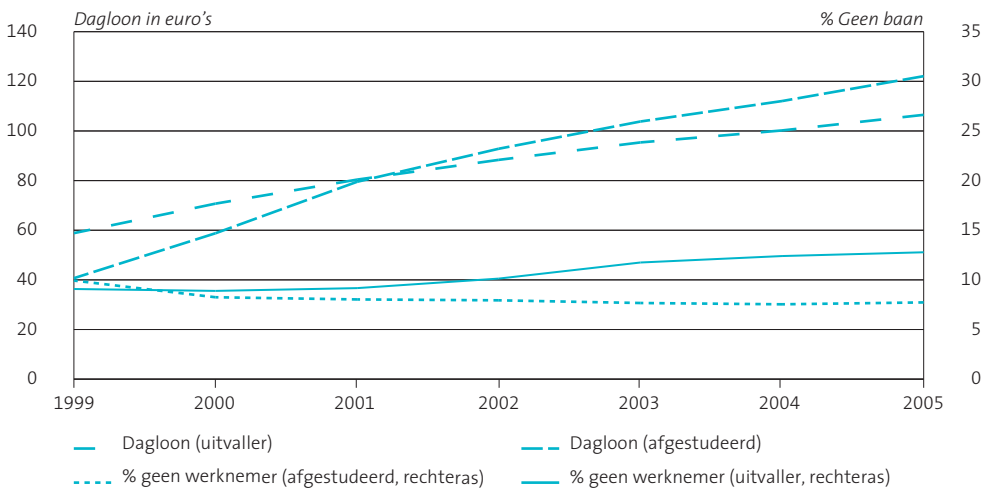
	Einheid	Autochtoon	Mediterraan	Caribisch	Westers
Werknemer (zwaartepunt)					
Dagloon		122,56	119,97	122,96	121,31
Inschrijving HO					
Gestart in HBO	%	74	82	78	67
Gestart in WO	%	26	18	22	33
Aantal jaren ingeschreven HBO		5,42	5,91	6,15	5,72
Aantal jaren ingeschreven WO		6,77	7,10	7,22	7,00
Diploma					
Uitgevallen (nog geen diploma HBO/WO)	%	25	42	42	34
Afgestudeerd in HBO	%	53	45	44	43
Afgestudeerd in WO	%	22	13	14	23
Interactietermen met jaren sinds diploma/uitval					
Aantal jaren sinds afstuderen -HBO		4,83	4,40	4,32	4,52
Aantal jaren sinds afstuderen -WO		3,04	2,70	2,48	2,80
Aantal jaren sinds HBO-uitval		5,73	5,22	4,93	5,67
Aantal jaren sinds WO-uitval		3,43	2,21	2,50	3,47
Onderwijsrichting					
Sociale wetenschappen	%	6	4	4	7
Onderwijswetenschappen	%	14	11	9	11
Geesteswetenschappen	%	6	2	4	11
Economische en Juridische studies	%	27	45	41	28
Natuur wetenschappen	%	21	15	19	19
Gezondheid wetenschappen	%	18	11	13	16
Sociale dienstverlening	%	8	12	10	8
Overige factoren mbt studie					
Overgegaan van HBO naar WO-diploma	%	9	10	11	8
Overgegaan van HBO naar WO-geen diploma	%	1	2	2	1
Aantal jaren bijbaan tijdens studie-HBO		1,48	1,78	1,93	1,60
Aantal jaren bijbaan tijdens studie-WO		2,75	3,35	3,29	2,72
Aantal jaren bijbaan tijdens studie-onderbreking		0,09	0,08	0,08	0,08
Demografische factoren					
Vrouwen	%	51	45	55	52
Leeftijd		28,17	29,13	28,93	28,56
Tweede generatie		n.v.t.	0,79	0,65	0,87
Eerder dan 08/1993 of niet geïmmigreerd	%	99	94	74	89
Geïmmigreerd tussen 08/1995–1996	%	1	2	18	5
Geïmmigreerd tussen 08/1993–1995	%	0	4	8	6
Getrouwd of samenwonend	%	62	62	46	53
N		65 418	1 660	2 431	5 902

11.6 Beschrijvende resultaten

Figuren 11.6.1 tot en met 11.6.8 tonen de arbeidsmarktpositie – de baankans (gemiddeld) en het loon (mediaan³⁾) – van afgestudeerden en uitvallers van de verschillende herkomstgroepen.⁴⁾

Zoals verwacht, levert een diploma uiteindelijk een grotere baankans en hogere inkomsten op dan uitval. Onder vrouwen is het verschil tussen afgestudeerden en uitvallers groter dan bij mannen. Onder de herkomstgroepen springt het verschil in niet-werkpercentages van Mediterrane afgestudeerden en uitvallers in het oog. En hoewel het start-salaris van uitvallers hoger ligt, groeien de inkomsten van afgestudeerden al snel boven die van de uitvallers uit. Bij vrouwen lijkt dit effect zelfs sterker aanwezig te zijn. De figuren suggereren dat afgestudeerden uitvallers snel voorbijstreven, wat een duidelijke indicatie voor een diploma-effect is. Verder lijkt het dat vrouwen en Mediterraneanen relatief het meest profiteren van een afgeronde studie in het hoger onderwijs.

11.6.1 Mediaan loon en percentage geen werknemer onder afgestudeerden en uitvallers van autochtone mannen, september

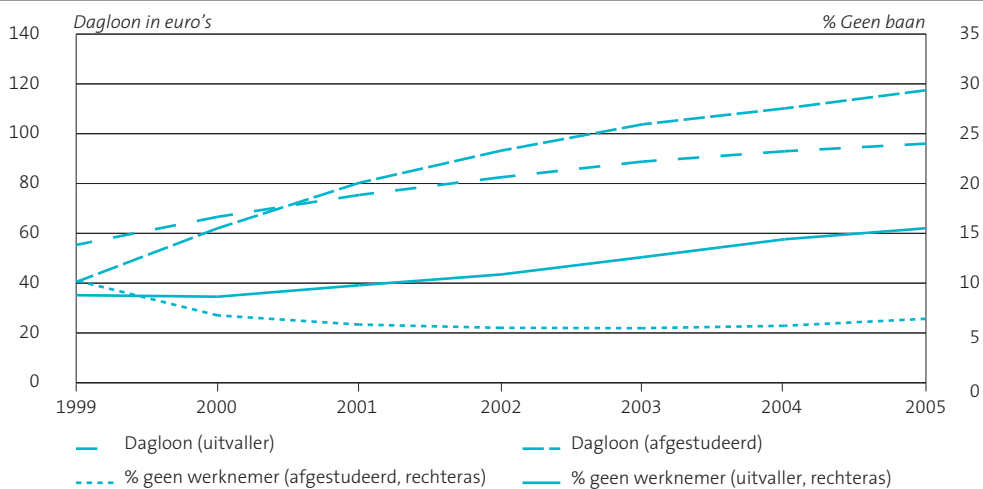


Bron: CBS.

³⁾ We nemen de mediaan van het loon, omdat de verdeling scheef is.

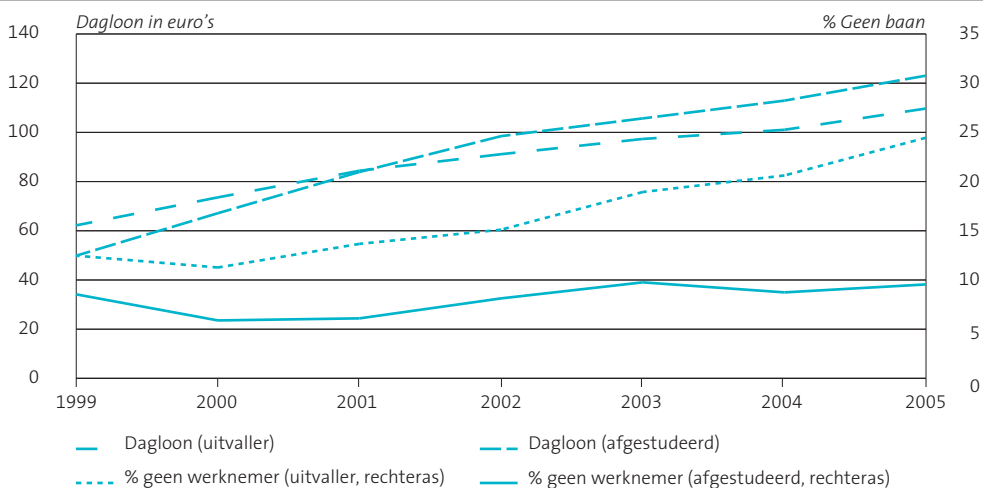
⁴⁾ Hier moet worden opgemerkt dat de samenstelling van de groepen afgestudeerden/uitvallers van jaar op jaar wijzigt

11.6.2 Mediaan loon en percentage geen werknemer onder afgestudeerden en uitvallers van autochtone vrouwen, september



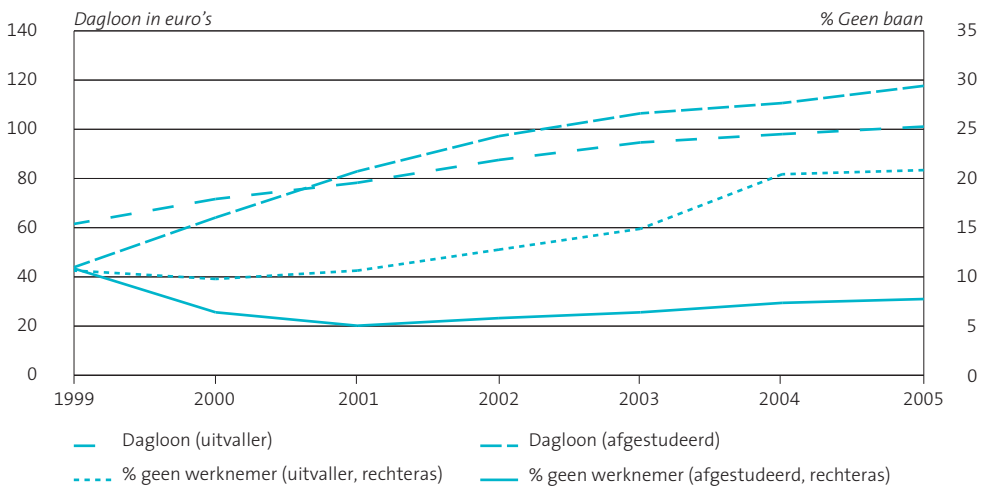
Bron: CBS.

11.6.3 Mediaan loon en percentage geen werknemer onder afgestudeerden en uitvallers van Mediterrane mannen, september



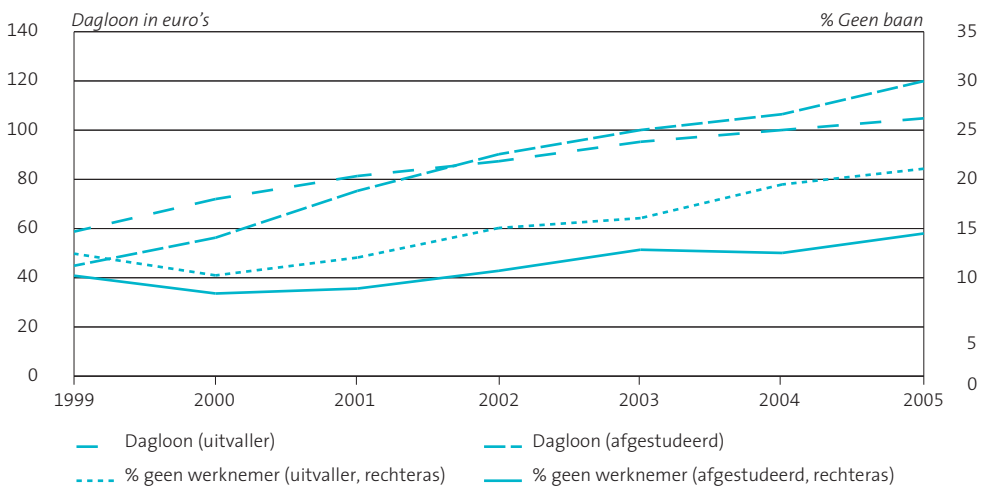
Bron: CBS.

11.6.5 Mediaan loon en percentage geen werknemer onder afgestudeerden en uitvallers van Mediterrane vrouwen, september



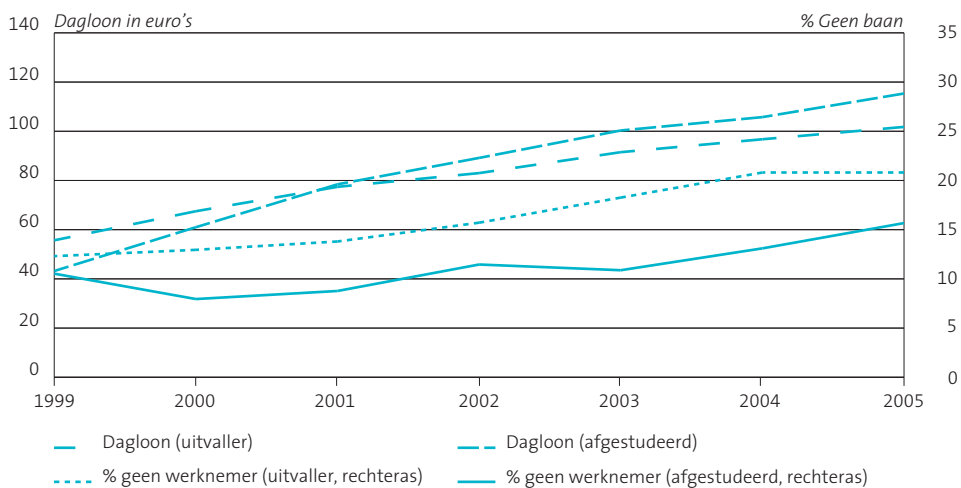
Bron: CBS.

11.6.5 Mediaan loon en percentage geen werknemer onder afgestudeerden en uitvallers van Caribische mannen, september



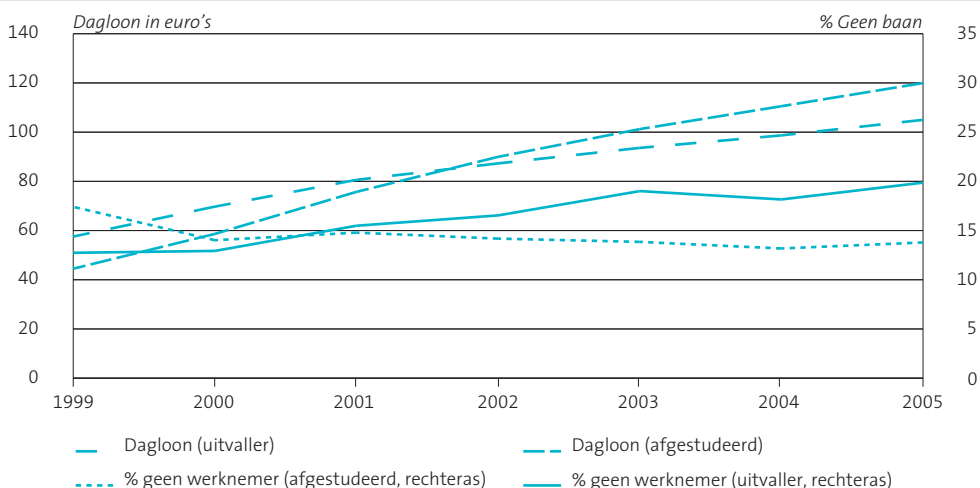
Bron: CBS.

11.6.6 Mediaan loon en percentage geen werknemer onder afgestudeerden en uitvallers van Caribische vrouwen, september



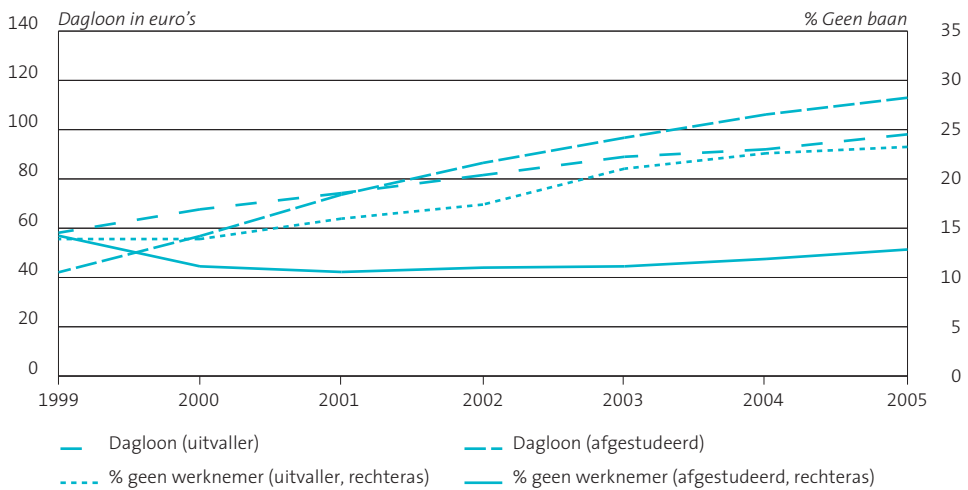
Bron: CBS.

11.6.7 Mediaan loon en percentage geen werknemer onder afgestudeerden en uitvallers van Westers allochtone mannen, september



Bron: CBS.

11.6.9 Mediaan loon en percentage geen werknemer onder afgestudeerden en uitvallers van Westers allochtone vrouwen, september



Bron: CBS.

11.7 Multivariate analyse

Blijft het diploma-effect voor de afzonderlijke herkomstgroepen bestaan wanneer rekening wordt gehouden met relevante achtergrondkenmerken? Om deze vraag te kunnen beantwoorden voeren we regressieanalyses uit voor de afzonderlijke groepen. Omdat hier het gebruik van een kleinste kwadratenschatter vanwege niet waargenomen heterogeniteit onzuivere schattingen zou kunnen produceren, gebruiken we een panelmodel waarin het loon van ieder persoon jaarlijks wordt geschat. We schatten de logaritme⁵⁾ van het dagloon met een *Random Effects Generalized Linear Regression model* (zie verder de technische toelichting).

Omdat de arbeidsmarkttrajecten van mannen en vrouwen wezenlijk verschillen, schatten we aparte modellen naar geslacht.⁶⁾ Voor elke herkomstgroep is een model met dezelfde variabelen geschat, afgezien van de generatievariabele voor autochtonen. Autochtone studenten kunnen wel geïmmigreerd zijn voor de studie. Daarom hebben we twee varia-

⁵⁾ We gebruiken de logaritme van het dagloon om te voorkomen dat uitschieters teveel gewicht krijgen, omdat de dagloonverdeling scheef is.

⁶⁾ We zijn ons ervan bewust dat de kans op werk ongelijk is in de potentiële groep werkenden, wat een selectiemodel zou rechtvaardigen (zie de bijdrage van Van Gaalen, Fouarge en de Grip in dit boek). Echter, omdat de populatie veel homogener is dan een willekeurige steekproef van potentieel werkenden en omdat we aparte modellen voor mannen en vrouwen schatten, zijn we van mening dat dit de analyse onnodig complex zou maken, terwijl het weinig op zou leveren.

belen opgenomen voor studenten die binnen een jaar voor de aanvang van studie of één tot drie jaar voor aanvang zijn geïmmigreerd.

Beloningseffecten van een succesvol afgeronde studie in hbo en wo zijn gemeten door twee variabelen: afgestudeerd en aantal jaren sinds afstuderen. De variabele afgestudeerd in hbo of wo is een dummyvariabele met (1) voor afgestudeerden binnen tien jaar en (0) voor uitvallers. De tweede variabele meet het effect van aantal jaren ervaring na het afstuderen. Afgestudeerden hebben meer onderwijs gevolgd dan uitvallers – én ze hebben getoond het opleidingstraject succesvol af te ronden – waardoor hun (door werkgevers ingeschatte) productiviteit hoger zal zijn. Verwacht wordt verder dat arbeidsmarktervaring voor afgestudeerden meer opbrengt dan voor niet-afgestudeerden omdat afgestudeerden waarschijnlijk een baan op een hoger niveau zullen hebben.

Loonontwikkeling van mannen

Tabel 11.7.1 toont de modelschattingen van de loonontwikkeling van de vier herkomstgroepen voor de mannen. Allereerst volgen de resultaten van de controlevariabelen. Alleen autochtone mannelijke studenten die vlak voor de studie naar Nederland kwamen, verdienen bijna 5 procent meer loon. Uit de gezamenlijke twee coëfficiënten voor leeftijd laat zich afleiden dat het effect van leeftijd sterk positief is en later afneemt. Wat opvalt is dat het effect sterker is voor autochtone en westerse mannen dan voor de andere twee allochtone groepen. Verder blijkt voor alle groepen dat een langere studieduur negatief samenhangt met het loon, terwijl een bijbaan een klein positief effect lijkt te hebben (alleen autochtone studenten).

Als studenten hun studie tijdelijk onderbreken om te werken, levert die ervaring 9 tot 16 procent meer loon per jaar op. Kennelijk is deze onderbreking een bewuste keuze voor een interessante baan. Merkwaardig is het negatieve looneffect voor studenten (ongeveer 15 procent minder voor alle herkomstgroepen) die met een hbo-studie zijn begonnen, maar een wo-studie succesvol hebben afgerond. Dit negatieve effect treedt echter niet op wanneer de overstap niet leidt tot een diploma.

Om rekening te houden met verschillen in studiekeuzes hebben we dummyvariabelen opgenomen voor de opleidingsrichting. De geschatte coëfficiënten zijn significant voor autochtone studenten die economie, rechten studeerden of gezondheid- of onderwijsstudies deden, in vergelijking tot sociale wetenschappen (de referentiecategorie). Voor andere herkomstgroepen draagt de opleidingskeuze weinig bij tot loonverschillen. Er is een klein positief effect voor getrouwde of samenwonende autochtonen en westerse allochtone mannen. De coëfficiënten voor de jaardummy's tonen het effect van de conjunctuur. Opmerkelijk is dat de beloning voor autochtonen en Caribische allochtonen monotoon groeit met de jaren, ondanks de recessie in de periode 2002–2004, terwijl de groei alleen in de beginperiode plaatsvindt voor mediterrane mannen. De laatste groep profiteert minder van de conjuncturele verbetering die in 2004 werd ingezet.

Kwetsbare allochtone mannen?

Om te zien of de diplomahypothese kan worden bevestigd moet zowel naar de variabelen afgestudeerd en aantal jaren sinds afstuderen worden gekeken. De directe waarde van het diploma wordt alleen bevestigd voor autochtone hbo-afgestudeerden (0,02: 2 procent loonstijging ten opzichte van uitvallers). Dit is opmerkelijk. Je zou verwachten dat het directe effect van het behalen van een diploma breder zou gelden. Echter, de coëfficiënt voor de variabele 'aantal jaren sinds afstuderen' is groot en statistisch significant voor alle herkomstgroepen die zijn afgestudeerd. De geschatte snelle loongroei meteen na het afstuderen komt niet als verrassing en geeft aan dat afgestudeerden in het begin van hun carrière een enorme ontwikkeling doormaken. Het verschil in rendement van opleidingsniveau – hbo hoger dan uitval en lager dan wo – verwachtten we, aangezien inhoud en de toegangseisen van deze typen onderwijs uiteenlopen. Als gevolg daarvan komen afgestudeerden van het hbo en wo in aanmerking voor diverse banen met een uiteenlopende beloningstructuur. De diplomahypothese wordt hiermee voor mannen bevestigd.

Onder de hbo afgestudeerden groeit het loon met ongeveer 27 procent en 29 procent per jaar voor zowel autochtone als westerse allochtone mannen. Dit wijst erop dat de gelijkheidshypothese opgaat voor westerse allochtone mannen (ten opzichte van autochtone mannen).

Voor mediterrane en Caribische hbo-afgestudeerden is de loongroei lager: 23,5 procent en 21 procent. De negatieve coëfficiënten van de kwadratische term geeft aan dat de loongroei met dalende snelheid gaat en na ruim vier jaar het maximumniveau bereikt. Onder de wo-afgestudeerden is de loongroei hoger: ruim 40 procent. Echter, voor de mediterrane wo-afgestudeerden is de loonontwikkeling veel lager, vergelijkbaar met die voor hbo-afgestudeerden (22,5 procent). Niet verwonderlijk is dat in tegenstelling tot afgestudeerden de lonen van uitvallers minder snel stijgen: ongeveer 14,5 voor de mediterrane uitvallers (hbo en wo) en 18 tot 20 procent voor uitvallers uit andere herkomstgroepen. Deze resultaten lijken de achterstandshypothese voor voornamelijk de mediterrane mannen te bevestigen.

Loonontwikkeling voor vrouwen

Tabel 11.7.2 toont de modelschattingen van de loonontwikkeling van de vier herkomstgroepen voor vrouwen. De meeste uitkomsten van de controlevariabelen lijken op die van de mannen. We beperken ons hier tot de afwijkende resultaten. Het effect van leeftijd op de beloning van academici is aanzienlijk groter voor mediterrane vrouwen dan voor mannen uit dezelfde groep. Het conjunctuureffect volgt ook voor mediterrane vrouwen een groeiende trend, hoewel deze loongroei net als bij de mannen achterblijft op die van andere herkomstgroepen.

11.7.1 Modelschattingen van de loonontwikkeling van de 4 herkomstgroepen in september 1999–2005 (mannen)

	Autochtoon	Mediterraan	Caribisch	Westers
Diploma (ref=nog geen diploma HBO/WO)				
Afgestudeerd in HBO	0,02*	0,02	0,05	0,00
Afgestudeerd in WO	0,01	0,05	-0,09	0,00
Interactietermen met jaren sinds diploma/uitval				
Aantal jaren sinds afstuderen -HBO	0,27**	0,24**	0,21**	0,29**
Aantal jaren sinds afstuderen -HBO kwadraat	-0,03**	-0,03**	-0,02**	-0,03**
Aantal jaren sinds afstuderen -WO	0,40**	0,23*	0,43**	0,43**
Aantal jaren sinds afstuderen -WO kwadraat	-0,06**	-0,02	-0,05*	-0,06**
Aantal jaren sinds uitval HBO	0,18**	0,15**	0,17**	0,19**
Aantal jaren sinds uitval HBO kwadraat	-0,02**	-0,02	-0,02	-0,02**
Aantal jaren sinds uitval WO	0,20**	0,15	0,18**	0,19**
Aantal jaren sinds uitval WO kwadraat	-0,02**	-0,02**	-0,02**	-0,02**
Onderwijsrichting (ref=sociale wetenschappen)				
Onderwijswetenschappen	0,05**	0,09	0,03	0,03
Geesteswetenschappen	-0,01	-0,01	0,06	-0,08
Economische en Juridische studies	0,09**	0,10	0,08	0,06
Natuur wetenschappen	0,01	0,02	0,03	-0,02
Gezondheid wetenschappen	0,08**	0,01	0,07	0,02
Sociale dienstverlening	0,02	0,10	0,10	-0,07
Overige factoren mbt studie				
Gestart in WO (ref=gestart in HBO)	0,12**	0,16	0,03	0,04
Aantal jaren ingeschreven -HBO	-0,02**	-0,01	-0,03	0,00
Aantal jaren ingeschreven -WO	-0,05**	-0,04	-0,06	-0,03
Overgegaan van HBO naar WO- afgestudeerd	-0,15**	-0,15**	-0,14*	-0,17**
Overgegaan van HBO naar WO- niet afgestudeerd	0,04	-0,03	0,05	0,03
Aantal jaren bijbaan tijdens studie -HBO	0,02**	0,01	0,03	0,01
Aantal jaren bijbaan tijdens studie -WO	0,01	0,00	0,04	0,02
Aantal jaren bijbaan tijdens studieonderbreking	0,13**	0,16**	0,09	0,15**
Demografische factoren				
Tweede generatie (ref= eerste generatie)	n.v.t.	0,03	0,07	0,01
Geïmmigreerd tussen 08/1995–1996 (ref= eerder of niet)	0,05	-0,01	-0,02	0,08
Geïmmigreerd tussen 08/1993–1995 (ref= eerder of niet)	-0,05	-0,06	-0,04	0,05
Leeftijd	0,29**	0,24**	0,24**	0,28**
Leeftijd -kwadraat	-0,01**	0,00**	0,00**	-0,01**
Getrouwd of samenwonend (ref= alleenstaand)	0,03**	0,02	0,02	0,04*
Periode (ref=1999)				
Jaar 2000	0,15**	0,08	0,12**	0,10**
Jaar 2001	0,27**	0,20*	0,26**	0,18**
Jaar 2002	0,31**	0,20*	0,33**	0,21**
Jaar 2003	0,34**	0,19	0,37**	0,21**
Jaar 2004	0,37**	0,21	0,39**	0,24**
Jaar 2005	0,46**	0,24	0,47**	0,29**
Constant	-0,45**	0,07	0,35	-0,31
R-sq				
Within	0,35	0,25	0,26	0,28
Between	0,25	0,20	0,23	0,25
Overall	0,32	0,23	0,24	0,27
N	204 457	5 598	6 731	16 923

* p<0.01; ** p<0.001

11.7.2 Modellschattingen van de loonontwikkeling van de 4 herkomstgroepen in september 1999–2005 (vrouwen)

	Autochtoon	Mediterraan	Caribisch	Westers
Diploma (ref=nog geen diploma HBO/WO)				
Afgestudeerd in HBO	0,13**	0,20**	0,13*	0,16**
Afgestudeerd in WO	0,05**	0,02	0,02	0,02
Interactietermen met jaren sinds diploma/uitval				
Aantal jaren sinds afstuderen -HBO	0,02**	0,02**	0,02**	0,15**
Aantal jaren sinds afstuderen -HBO kwadraat	-0,02**	-0,01	-0,02**	-0,02**
Aantal jaren sinds afstuderen -WO	0,31**	0,28**	0,31**	0,31**
Aantal jaren sinds afstuderen -WO kwadraat	-0,04**	-0,03	-0,04**	-0,04**
Aantal jaren sinds uitval HBO	0,11**	0,17**	0,14**	0,11**
Aantal jaren sinds uitval HBO kwadraat	-0,02**	0,01	-0,02	-0,02**
Aantal jaren sinds uitval WO	0,01**	0,03	0,13*	0,15**
Aantal jaren sinds uitval WO kwadraat	0,03**	-0,02**	-0,02**	-0,02**
Onderwijsrichting (ref=sociale wetenschappen)				
Onderwijswetenschappen	0,06**	0,04	0,07	0,01
Geesteswetenschappen	0,04**	0,07	0,01	-0,06
Economische en Juridische studies	-0,05**	-0,02	0,12*	0,07*
Natuur wetenschappen	0,01**	-0,10	0,06	-0,03
Gezondheid wetenschappen	-0,10**	0,06	-0,03	0,02
Sociale dienstverlening	-0,03*	0,04	0,02	0,03
Overige factoren mbt studie				
Gestart in WO (ref=gestart in HBO)	0,04**	0,03	-0,07	0,01
Aantal jaren ingeschreven -HBO	-0,02**	-0,01	-0,01	-0,04**
Aantal jaren ingeschreven - WO	-0,01**	-0,01	0,03	-0,05**
Overgegaan van HBO naar WO- afgestudeerd	-0,12**	-0,07	0,01*	-0,09**
Overgegaan van HBO naar WO- niet afgestudeerd	-0,02	0,07	0,06	0,10
Aantal jaren bijbaan tijdens studie -HBO	0,07	0,06	0,10	-0,01
Aantal jaren bijbaan tijdens studie -WO	0,03	0,02	-0,01	0,00
Aantal jaren bijbaan tijdens studieonderbreking	-0,01**	-0,03**	0,00**	0,11**
Demografische factoren				
Tweede generatie (ref= eerste generatie)	n.v.t.	-0,06	0,03	-0,01
Geïmmigreerd tussen. 08/1995–1996 (ref= eerder of niet)	-0,01	0,03	-0,01**	0,00
Geïmmigreerd tussen 08/1993–1995 (ref= eerder of niet)	0,16**	-0,27**	0,00	-0,01
Leeftijd	0,30**	0,02**	-0,01**	0,23**
Leeftijd -kwadraat	-0,01**	-0,01**	0,00**	0,00**
Getrouwd of samenwonend (ref= alleenstaand)	0,00**	0,08	0,03*	0,01
Periode (ref=1999)				
Jaar 2000	-0,02**	0,10	0,01**	0,12**
Jaar 2001	0,28**	0,20*	0,24**	0,24**
Jaar 2002	0,35**	0,25*	0,29**	0,32**
Jaar 2003	0,40**	0,27*	0,33**	0,38**
Jaar 2004	0,44**	0,27	0,34**	0,46**
Jaar 2005	0,50**	0,29	0,37**	0,51**
Constant	-0,35*	-1,45	1,05	0,49
R-sq - Within				
- Between	0,34	0,27	0,25	0,28
- Overall	0,31	0,25	0,24	0,26
N	216 276	4 766	8 072	18 489

* p<0.01; ** p<0.001

Kwetsbare allochtone vrouwen?

De diplomahypothese wordt ook voor vrouwen bevestigd. Verrassend is het veel grotere directe effect van het behalen van een hbo-diploma op het loon ten opzichte van mannen. Het rendement van een hbo-opleiding is voor vrouwen groter dan voor afgestudeerde mannen. Een verklaring zou kunnen zijn dat vrouwen tijdens de studie minder betaald werk verrichten.

Wat verder in het oog springt, is de loonontwikkeling van mediterrane vrouwen en het relatieve belang van een hbo-opleiding voor vrouwen. De lonen groeien binnen alle herkomstgroepen elk jaar na het behalen van het hbo-diploma met ongeveer 15 procent. Dit is aanzienlijk lager dan voor mannen, maar aan een hbo-instelling afgestudeerde vrouwen hebben 13 tot 20 procent meer startsalaris (direct diploma-effect). Dat wil zeggen dat vrouwen na afstuderen een grotere sprong maken maar daarna een relatief kleinere loongroei doormaken vergeleken met mannen (15 procent versus 20 tot 30 procent per jaar). Opvallend is dat de sprong het grootst is voor mediterrane vrouwen ten opzichte van andere herkomstgroepen. Daarnaast doen uitvallers het in deze groep ook beter dan andere vrouwen. Daarom kan voorlopig worden geconcludeerd dat de selectiehypothese voor de mediterrane vrouwen met een hbo-diploma kan worden bevestigd.

Aan een universiteit afgestudeerde autochtone vrouwen hebben 5 procent meer startsalaris (direct diploma-effect) dan andere vrouwen. Elk jaar na afstuderen in wo levert vrouwen ongeveer 30 procent meer loon op, binnen alle herkomstgroepen. Dit is duidelijk lager dan de loongroei van mannen, op mediterrane mannen na. De loongroei voor mediterrane vrouwen met een wo-diploma is hoger (28 procent per jaar) dan voor mediterrane mannen (22,5 procent per jaar). Er zijn verder geen noemenswaardige verschillen in loongroei tussen autochtone en andere allochtone vrouwen.

Afgezien van het verschil in startsalaris wordt voor Caribische en westerse allochtonen en voor de mediterrane wo-studentes voorzichtig ondersteuning gevonden voor de gelijkheidshypothese (ten opzichte van autochtone vrouwen). Overigens doen mediterrane vrouwen het weer beter dan mannen uit dezelfde groep, voor wie een wo-diploma niet meer loongroei oplevert dan een hbo-diploma. Dit bevestigt de selectiehypothese voor Turkse en Marokkaanse vrouwen.

11.8 Conclusie

In dit hoofdstuk hebben we antwoord willen geven op de vraag of allochtone studenten vergelijkbare lonen genereren als autochtone studenten. De analyse leverde een aantal interessante bevindingen op.

In het algemeen hebben afgestudeerden vaker een baan en is de beloningsgroei voor (in het bijzonder wo-) afgestudeerden sterker dan voor uitvallers. De loongroei heeft na enkele jaren het maximumniveau bereikt. De diplomahypothese werd voor zowel mannen als vrouwen bevestigd.

De gelijkheidshypothese gaat op voor westerse allochtone mannen (ten opzichte van autochtone mannen) en Caribische en westerse allochtone, en voor mediterrane vrouwen met een wo-opleiding (ten opzichte van autochtone vrouwen). Voor mediterrane mannen maakt het weinig uit of ze een wo- of hbo-opleiding afronden. Daarnaast is de loongroei relatief laag voor mediterrane mannen die hun studie binnen tien jaar niet afgerond hebben in vergelijking met mannelijke uitvallers van andere herkomstgroepen. Deze achterstand is in ieder geval niet te verklaren door een afwijkende studiekeuze.

Verder blijkt dat mediterrane mannen én vrouwen in loongroei minder profiteren van conjuncturele opgang dan de andere herkomstgroepen. Kortom, de achterstandshypothese geldt voornamelijk voor mediterrane mannen. Wellicht hebben zij hinder van achterstanden in sociaal en cultureel kapitaal, of van (statistische) discriminatie.

Het hogere startsalaris voor mediterrane vrouwen is opmerkelijk aangezien hun sociaal-economische positie in Nederland juist zwak is. De selectiehypothese voor de mediterrane vrouwen met een hbo- diploma kan hiermee worden bevestigd. Hun hoge startsalaris zou te maken kunnen hebben met de grote vraag, een gevolg van een tekort aan hoogopgeleide allochtone vrouwen in bepaalde segmenten van de arbeidsmarkt. Hun gunstige positie zou ook een gevolg kunnen zijn van recent overheidsbeleid dat de positie van allochtone vrouwen beoogt te versterken. Ook hebben Turkse en Marokkaanse allochtone vrouwen die het hoger onderwijs doorlopen relatief veel (culturele) barrières moeten slechten. Dat wijst op een hoge motivatie, waardoor werkgevers hen bijzondere capaciteiten toedichten.

11.9 Technische toelichting

Data

Het SSB is een stelsel van integrale registers en enquêtes op microniveau. Het SSB bevat ook het Centraal Register Inschrijvingen Hoger Onderwijs (CRIHO). CRIHO bevat van alle ingeschrevenen in het hoger onderwijs gegevens over het soort hoger onderwijs, onderwijsinstelling, studierichting, inschrijvingsjaar, opleidingsfase, vooropleiding en diploma's. Voor dit onderzoek is een groep studenten geselecteerd die in 1996 in het hoger onderwijs is begonnen. De leeftijd van de geselecteerden ten tijde van aanvang van de studie varieert dus van 16 tot 25. Personen die al eerder in het hoger onderwijs hebben gestudeerd zijn uit het bestand verwijderd. Het gaat bijvoorbeeld om personen die na een hbo-studie een doctoraalstudie beginnen. Personen van wie het land van herkomst niet bekend was, of

die niet de volledige periode van 1996–2006 in Nederland aanwezig waren, zijn uit de dataset verwijderd. De uiteindelijke dataset waarmee wordt gewerkt bevat 75 411 personen.

Method

Bij de analyse kijken we naar de effecten van de verschillende karakteristieken van studenten op hun beloning. We zijn in bijzonder geïnteresseerd in effecten van een diploma op de loonontwikkeling. Omdat het gebruik van een simpele kleinste kwadratenschatter (OLS) vanwege niet-waargenomen heterogeniteit onzuivere schattingen kan produceren, gebruiken we random effect schatter (RE). Daarmee proberen we mogelijke vertekeningen in effecten van achtergrond variabelen te voorkomen door niet-waargenomen heterogeniteit juiste manier te handelen. Een Breusch and Pagan Lagrangian multiplier test heeft de aanwezigheid van niet-waargenomen heterogeniteit in data en daarmee geschiktheid van RE models bevestigd. Bij de RE-schatter wordt er vanuit gegaan dat de verklarende variabelen niet zijn gecorreleerd met de storingen (*Wooldridge 2002*), wat als een beperking van deze schatter kan worden gezien. Maar we baseren ons op de juistheid van deze vooronderstelling en gebruiken RE-schatter aangezien het loslaten van deze vooronderstelling om een vrij ingewikkelde technische beoefening vraagt wat ver boven deze gaat.

Transities op de arbeids- markt van oudere werknemers

12

Transities op de van oudere werknemers arbeidsmarkt

Jan Fekke Ybema (TNO) en Goedele Geuskens (TNO)

12.1 Inleiding

12.2 De onderzoeksgegevens

12.3 Transities van werk naar werk

- Voorspellers van werk-werk transities van oudere werknemers
- Gevolgen van werk-werk transities

12.4 Transities uit arbeid

- Voorspellers van transities uit arbeid
- Gevolgen van een transitie uit arbeid voor de gezondheid

12.5 Conclusies

12.6 Technische toelichting

Werknemers maken meer werk-werk transitieën naarmate ze jonger zijn. Verder veranderen werknemers vaker van werkgever wanneer zij ontevreden zijn met hun oude baan. Bij interne mobiliteit lijkt vooral sprake te zijn van opwaartse carrièreontwikkeling. Ten slotte blijkt dat externe en (in mindere mate) interne mobiliteit een positieve invloed hebben op de kwaliteit van de arbeid. Transitieën uit werk naar werkloosheid en vroegpensioenen komen vaker voor naarmate werknemers ouder zijn. Transitieën naar werkloosheid vinden we vooral bij werknemers van 55–59 jaar oud, als er sprake is van een flexibel dienstverband en van een klein bedrijf. Verder draagt pesten of intimidatie van leidinggevende of collega's en ontevredenheid met het werk bij aan de voorspelling van een transitie naar werkloosheid. Voorspellers van vroegpensioenen zijn, naast een hogere leeftijd, een lange periode in dezelfde functie, weinig mentale uitdaging, en een gunstige financiële context. Er zijn aanwijzingen dat de gezondheid van werknemers die met vroegpensioenen gaan licht verbetert. De resultaten van deze analyses suggereren dat de arbeidsparticipatie van ouderen mogelijk kan worden bevorderd door tijdige verandering van werk te stimuleren.

12.1 Inleiding

De werkende beroepsbevolking in Nederland wordt steeds ouder. Deze veroudering komt voort uit de vergrijzing van de babyboom generatie en de relatieve daling van het aantal jongeren in de laatste decennia (Eurostat, 2008, United Nations, 2007). Bedroeg de gemiddelde leeftijd van de werkenden in Nederland in 2001 nog 38,2 jaar, in 2007 was deze toegenomen tot 39,8 jaar (Bruggink, 2008). Naast de veroudering wordt in de komende jaren een tekort aan arbeidskrachten verwacht doordat minder jongeren instromen op de arbeidsmarkt en een groot aantal babyboomers de arbeidsmarkt zal verlaten (European Commission, 2008). Om het tekort aan arbeidskrachten op te vangen en de welvaartsstaat in de toekomst betaalbaar te houden is het belangrijk dat al het arbeidspotentieel wordt benut. De arbeidsparticipatie van oudere werknemers blijft echter nog achter bij de algemene arbeidsdeelname (Stichting van de Arbeid, 2006).

De transitieën van oudere werknemers op de arbeidsmarkt verschillen van die van jongere werknemers. Ten eerste maken oudere werknemers relatief weinig vrijwillige transitieën van werk naar werk. Oudere werknemers werken gemiddeld al vele jaren in de huidige functie bij de huidige werkgever. Ten tweede maken oudere werknemers relatief weinig transitieën van niet-werk naar werk. Wanneer oudere werknemers werkloos of arbeidsongeschikt worden, is de kans groot dat zij definitief afscheid nemen van de arbeidsmarkt en niet opnieuw aan het werk gaan (Otten, Arts, Siermann & Ybema, 2010). Ten derde gaan oudere werknemers doorgaans geruime tijd voor de officiële pensioenleeftijd met vroeg-

pensioen. In 2007 was de helft van de werknemers die met pensioen ging 61 jaar of jonger (CBS, 2010).

Het relatief lage aantal transities van niet-werk naar werk en de vervroegde uittreding naar vroegpensioen hebben een negatieve invloed op de arbeidsparticipatie van ouderen. Dit geldt niet zonder meer voor een lage werk-werk mobiliteit. Het weinig voorkomen van werk-werk transities onder oudere werknemers kan zowel positieve als negatieve gevolgen hebben voor de arbeidsparticipatie. Volgens Heyma, Van der Werf en Prins (2009) gaat een hoge mobiliteit enerzijds samen met een snellere en meer diverse opbouw van kennis en vaardigheden, wat kan leiden tot een bredere inzetbaarheid. Anderzijds kan een hoge mobiliteit ten koste gaan van de opbouw van specialistische kennis, wat juist kan resulteren in een lagere inzetbaarheid. Heyma en collega's lieten zien dat vrijwillige werk-werk transities geen invloed hebben op de kans om werkloos te worden of op de kans om een situatie van werkloosheid te beëindigen. Het is echter mogelijk dat de lage mobiliteit van oudere werknemers wel invloed heeft op de kans op vervroegde uittreding.

Om de arbeidsparticipatie van ouderen te bevorderen, is meer inzicht nodig in de determinanten en de gevolgen van transities onder oudere werknemers. In dit hoofdstuk richten wij ons op (1) transities van werk naar werk en op (2) transities van werk naar niet-werk. De determinanten omvatten zowel kenmerken van de persoon, zoals gezondheid, als kenmerken van het werk. Wat betreft de gevolgen van deze transities onderzoeken we de gevolgen voor de arbeidsomstandigheden en de gezondheid van oudere werknemers.

12.2 De onderzoeksgegevens

In dit hoofdstuk maken we gebruik van de gegevens van het NEA-cohortonderzoek (Koppes, De Vroome & Van den Bossche, in bewerking). Respondenten die aan de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) 2007 hebben deelgenomen, zijn voor het cohortonderzoek in 2008 en 2009 opnieuw bevestigd met eenzelfde enquête. Het onderzoek wordt uitgevoerd door TNO en het CBS. In 2007 namen 22 759 werknemers deel en in 2008 en 2009 respectievelijk 10 393 en 7 909 personen.

De kracht van het NEA-cohortonderzoek is niet zozeer gelegen in beschrijvende bevindingen van welke percentages werknemers precies welke transities doormaken, maar deze is meer gelegen in het *voorspellen* van dergelijke transities en in het bepalen van de effecten van deze transities. Om de relatief sterke interne validiteit van het onderzoek zo goed mogelijk te benutten, zijn de onderzoeksgegevens *niet* gewogen. Dit betekent dat de gepresenteerde percentages niet volledig representatief zijn voor de populatie van Nederlandse werknemers.

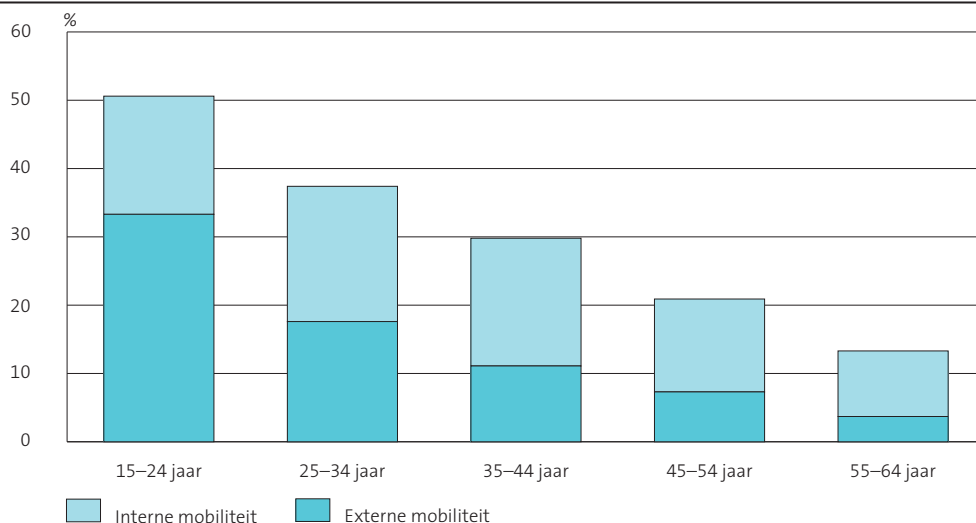
In dit onderzoek verstaan we onder oudere werknemers: werknemers van 45 tot 64 jaar.

We kiezen voor de leeftijdsgrens van 45 jaar om twee redenen. Ten eerste heeft de WHO in 1993 besloten om de oudere werknemer te definiëren als 45 jaar en ouder. Vanaf een leeftijd van 45 jaar hebben werknemers een verhoogde kans op een afname van functionele en fysieke capaciteiten. Bovendien hanteren diverse internationale onderzoeken de grens van 45 jaar. Ten tweede is het van belang om voldoende heterogeniteit te behouden in de onderzoeksgroep. Wanneer de grens bij een hogere leeftijd gelegd wordt, is de kans aanwezig dat bepaalde groepen met zwaar werk al eerder zijn uitgestroomd (of doorgestroomd naar lichter werk), waardoor een selectie van relatief gezonde oudere werknemers met relatief licht werk ontstaat. Dit zou ertoe leiden dat we een onvolledig beeld krijgen van de transitie van oudere werknemers.

12.3 Transitie van werk naar werk

In figuur 12.3.1 zijn de percentages werknemers weergegeven die in het NEA-cohortonderzoek gedurende twee jaar een transitie van werk naar werk maken voor verschillende leeftijdsgroepen. Onvrijwillige baanveranderingen door ontslag en de transitie naar zelfstandigheid worden in dit hoofdstuk buiten beschouwing gelaten.

12.3.1 Transitie van werk naar werk naar leeftijd gedurende een periode van 2 jaar

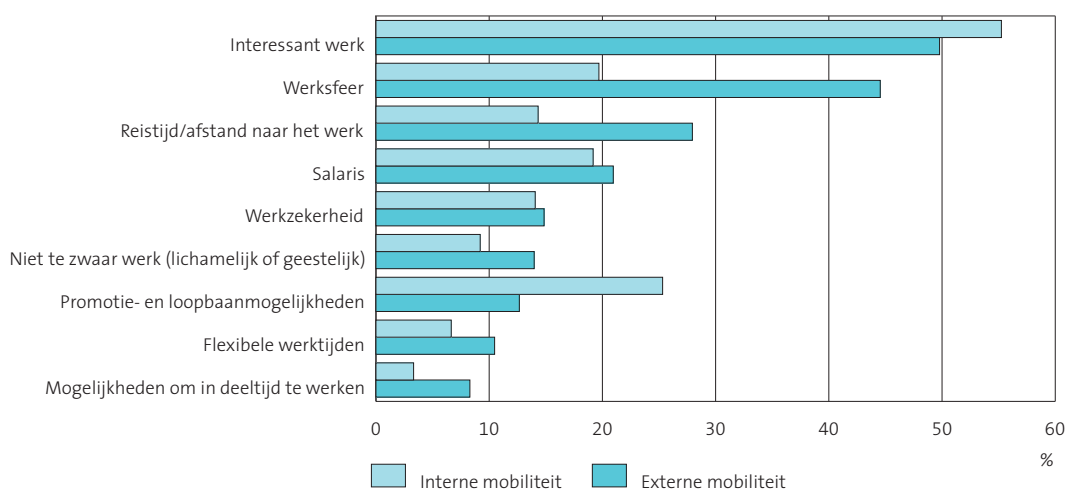


Bron: NEA cohortonderzoek.

Uit figuur 12.3.1 blijkt duidelijk dat vooral de externe mobiliteit (vrijwillige baanverandering) en in mindere mate de interne mobiliteit (functieverandering bij dezelfde werkgever) afneemt met de leeftijd. Meer dan de helft van de werknemers onder de 25 verandert vrijwillig van baan of functie gedurende het onderzoek. Bij werknemers van 55 jaar en ouder is dat slechts 13 procent. Van de werknemers van 45 jaar en ouder, waar dit hoofdstuk zich op richt, maakt in totaal 18 procent een transitie van werk naar werk. Dit betreft in meerderheid een verandering van functie bij dezelfde werkgever (interne mobiliteit).

In figuur 12.3.2 worden de belangrijkste overwegingen bij werk-werk transities voor werknemers van 45–64 jaar gegeven. “Interessant werk” is een belangrijke overweging bij zowel interne als externe mobiliteit. Blijkbaar is de inhoud van het werk een belangrijke reden voor een werk-werk transitie. Bij externe mobiliteit is daarnaast de werksfeer erg belangrijk. Promotie- en loopbaanmogelijkheden spelen met name een rol als oudere werknemers van functie veranderen bij de eigen werkgever. Wellicht gaat het hier vaak om opwaartse mobiliteit (promotie maken). Slechts een klein deel van de oudere werknemers noemt niet te zwaar werk als overweging bij de keuze van een nieuwe baan.

12.3.2 Belangrijke aspecten bij de keuze van een nieuwe baan of functie van werknemers van 45 jaar en ouder



Bron: NEA cohortonderzoek.

Voorspellers van werk-werk transitie van oudere werknemers

Waarom verschillen oudere werknemers die een transitie maken nu van oudere werknemers die niet van baan of van functie veranderen? In tabel 12.3.3 is weergegeven welke factoren van invloed zijn op vrijwillige externe en interne mobiliteit van oudere werknemers. De uitgevoerde analyses worden beschreven in de technische toelichting. Doordat de factoren die zijn onderzocht de kenmerken van het oude werk betreffen, krijgen we vooral zicht op de zogenaamde “push”-factoren: vaak negatieve aspecten van de oude baan of functie die de mobiliteit bevorderen en minder op de “pull”-factoren: positieve aspecten van de nieuwe baan of functie. Deze “pull” factoren zijn weergegeven in figuur 12.2. Waar mogelijk maken we een verbinding met deze “pull”-factoren.

Externe mobiliteit

Vrouwen veranderen vaker vrijwillig van baan dan mannen. Dit sluit aan bij eerder onderzoek in Nederland (Swaen, Kant, Van Amelsvoort & Beurskens, 2002; Zwinkels, Ooms & Sanders, 2009). Zoals al bleek uit figuur 12.3.1, is ook de leeftijd een belangrijke factor voor externe mobiliteit. Relatief jonge werknemers (45–49 jaar) veranderen vaker van baan dan hun oudere collega’s (50+), terwijl werknemers boven de 60 het minst vaak van baan veranderen.

Een derde belangrijke determinant van externe mobiliteit is een flexibel dienstverband. Werknemers zonder vaste baan veranderen meer van werkgever dan werknemers met een vast contract. Dit zal vooral het gevolg zijn van het niet verlengen van een tijdelijk contract, waarna de werknemer min of meer gedwongen op zoek gaat naar een nieuwe baan. Een andere verklaring is dat een deel van deze werknemers (waaronder uitzendkrachten en oproepkrachten) bewust *kies*t voor een flexibel contract en hecht aan de vrijheid en onafhankelijkheid die dit oplevert (Klein Hesselink, Evers & Wevers, 1998).

De laatste belangrijke determinant van baanverandering is een lage arbeidstevredenheid. Als werknemers ten tijde van de eerste meting niet tevreden zijn over hun werk veranderen ze in de daaropvolgende periode van 2 jaar vaker van baan dan als zij zeer tevreden zijn. Ook deze bevinding is in overeenstemming met andere onderzoeken (Swaen et al, 2002; Zwinkels et al, 2009). Arbeidstevredenheid hangt in ons onderzoek vrij sterk samen met het sociale klimaat op het werk. We zien dat werknemers die van baan veranderen minder tevreden zijn over de sociale steun van de leidinggevende en dat zij vaker ongewenst gedrag van leiding en collega’s rapporteren. Na correctie voor andere determinanten is de bijdrage daarvan aan externe mobiliteit weliswaar niet meer significant, maar het is goed mogelijk dat dit sociale klimaat via de arbeidstevredenheid nog wel een rol speelt. Deze suggestie is in overeenstemming met het feit dat werknemers die van baan veranderen de werksfeer vaak noemen als belangrijk aspect bij de keuze van de nieuwe baan.

12.3.3 Voorspellers van externe en interne mobiliteit voor werknemers van 45 tot 64 jaar

Voorspellers	Externe mobiliteit		Interne mobiliteit	
	OR	95% CI	OR	95% CI
Geslacht				
man	1,00		1,00	
vrouw	1,49*	1,14–1,94	1,10	0,89–1,35
Leeftijd (ref: gemiddelde)				
45–49	1,78*	1,38–2,30	1,57*	1,28–1,92
50–54	1,22	0,94–1,59	1,11	0,90–1,37
55–59	0,79	0,58–1,07	1,06	0,85–1,32
60–64	0,59	0,34–1,01	0,54*	0,35–0,85
Dienstverband				
vast dienstverband	1,00		1,00	
tijdelijk dienstverband	4,69*	3,27–6,73	0,34*	0,17–0,66
Duur in huidige functie (ref: gemiddelde)				
0– 2			1,62*	1,30–2,03
2– 5			1,31*	1,08–1,58
5–10			1,10	0,92–1,32
10–20			0,70*	0,56–0,86
20 jaar of langer			0,62*	0,49–0,78
Bedrijfsgrootte (ref: gemiddelde)				
1– 9 werknemers			0,49*	0,33–0,73
10–49 werknemers			1,02	0,82–1,28
50–99 werknemers			1,25	0,98–1,60
100 of meer werknemers			1,58*	1,31–1,90
Leiding geven				
nee			1,00	
ja, aan 1–9 personen			1,59*	1,23–2,05
ja, aan 10 of meer personen			1,24	0,92–1,67
Reorganisatie			1,42*	1,15–1,74
Taakeisen				
laag			1,00	
gemiddeld			1,18	0,88–1,60
hoog			1,47*	1,05–2,07
Arbeidstevredenheid				
zeer tevreden	1,00			
tevreden	2,25*	1,36–3,72		
niet tevreden	4,00*	2,35–6,83		

Bron: NEA cohortonderzoek.

Noot: OR = Odds Ratio; 95% CI = 95% betrouwbaarheidsinterval.

* p < 0,05

Interne mobiliteit

Net als bij externe mobiliteit, veranderen oudere werknemers vaker van functie bij de eigen werkgever als ze relatief jong zijn (45–49 jaar) dan als ze ouder zijn (50+). Werknemers ouder dan 60 veranderen slechts zelden van functie.

We zien meer interne mobiliteit in grotere bedrijven met meer dan 50 werknemers dan in kleine bedrijven. Dit is conform de verwachting. In kleine bedrijven zijn de mogelijkheden

om van functie te veranderen relatief gering en veranderen werknemers eerder van werkgever wanneer ze andere werkzaamheden willen verrichten of behoefte hebben aan een nieuwe uitdaging.

Werknemers met een vast contract veranderen vaker van functie dan werknemers met een flexibel of tijdelijk dienstverband. Werknemers met een flexibel dienstverband worden vaak aangenomen voor een bepaalde functie en verandering van die functie is dan blijkbaar niet gebruikelijk. Werknemers met een vast contract behoren meer tot de kern van de organisatie (de insiders) en het bedrijf zal wellicht daarom meer moeite doen om hen een functie te bieden die past bij hun ambitie of capaciteiten.

Als werknemers relatief kort werkzaam zijn in hun huidige functie (korter dan 5 jaar) zien we (in de daaropvolgende periode van 2 jaar) meer interne mobiliteit dan bij werknemers die al langer hun huidige functie hebben. Wellicht hebben de laatstgenoemde werknemers vaak al de functie die goed past bij hun capaciteiten en ambitie, terwijl “high potentials” relatief snel van de ene naar de andere functie overgaan en zo doorgroeien naar steeds hogere functies.

Verder zien we dat leidinggevendenden vaker van functie veranderen dan werknemers die geen leiding geven. Mogelijk heeft dit te maken met de filosofie van sommige grote bedrijven dat leidinggevendenden regelmatig van functie moeten wisselen. Een andere mogelijkheid is dat het hier vooral om opwaartse mobiliteit gaat, waarbij leidinggevendenden hun positie verbeteren.

Interne mobiliteit treedt ook meer op wanneer het bedrijf een reorganisatie doormaakt. Dit is goed verklaarbaar. Werknemers worden bij reorganisaties vaak herplaatst in een andere functie wanneer hun oude functie vervalt.

Werknemers die hoge taakeisen ervaren ten tijde van de eerste meting, veranderen vaker van functie dan werknemers met lage taakeisen. Dit kan betekenen, in overeenstemming met de overige bevindingen, dat vooral werknemers die goed presteren (leidinggevendenden, high potentials) kans maken op een andere, meer aantrekkelijke, functie. Anderzijds zal een deel van de werknemers die (te) hoge taakeisen hebben een lichtere functie krijgen om de taakeisen in overeenstemming te brengen met hun mogelijkheden of beperkingen.

De bevinding dat interne mobiliteit vaker voorkomt bij grote bedrijven, en onder werknemers die (ten tijde van de eerste meting) relatief kort in hun huidige functie werkzaam zijn, leiding geven of hoge taakeisen rapporteren suggereert dat hierbij vooral sprake is van opwaartse mobiliteit. Dit wordt bevestigd door additionele analyses waaruit blijkt dat 77 procent van de personen die gedurende het onderzoek een verandering van functie doormaken in deze periode ook een uitbreiding van de taken of een promotie rapporteert.

Slechts 12 procent van de personen met een verandering van functie geeft aan dat de functie of taken waren aangepast in verband met gezondheidsproblemen. Dit sluit ook aan bij de eerder genoemde redenen voor de transitie in figuur 12.2. Functieveranderingen vinden vooral plaats om interessant werk te krijgen en vanwege de loopbaanmogelijkheden. Slechts een enkeling noemt niet te zwaar werk als een belangrijk aspect van het nieuwe werk.

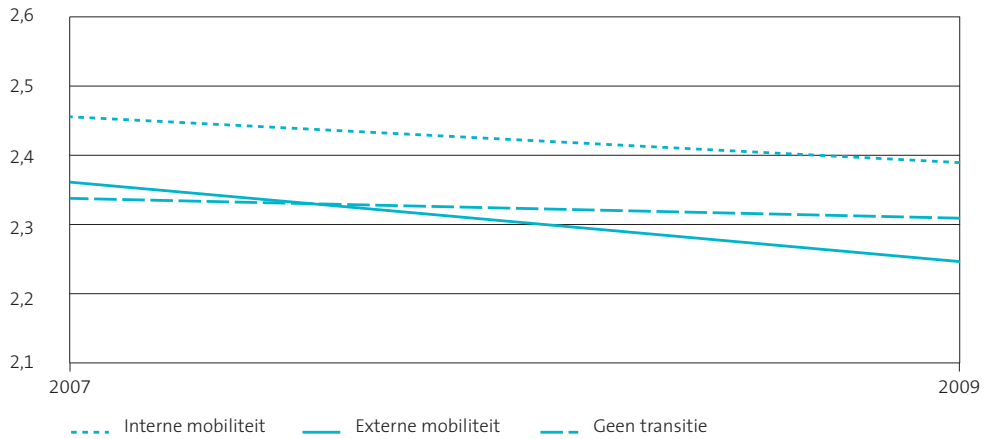
Gevolgen van werk-werk transitie

Voor werknemers die een transitie van werk naar werk hebben gemaakt is nagegaan wat de gevolgen zijn van die transitie voor de taakeisen in het werk, de sociale steun van leidinggevende, de arbeidstevredenheid en burnout. Daarmee dekken we belangrijke aspecten van de arbeidsomstandigheden, het sociale klimaat op het werk en de uitkomsten van werk in termen van tevredenheid en gezondheid.

In figuur 12.3.4 is de gemiddelde score die werknemers geven aan de taakeisen op het werk *voor* een transitie (2007) en *na* een transitie (2009) weergegeven. We zien dat de taakeisen meer afnemen bij werknemers die een transitie maken dan bij werknemers die geen transitie maken. Zowel voor als na de transitie zijn de taakeisen het hoogst bij werknemers die intern mobiel zijn. Het is overigens onverwacht dat ook bij interne mobiliteit de taakeisen afnemen. Bij functieverandering gaat het immers vooral om promotie en uitbreiding van taken. Wellicht krijgen oudere werknemers ook in een nieuwe, zwaardere functie voldoende tijd om hun taken op te bouwen. De taakeisen nemen het sterkst af bij werknemers die vrijwillig extern mobiel zijn. Dit betekent dat het veranderen van baan of functie er doorgaans toe leidt dat de werkdruk lager wordt. Dit is van belang omdat hoge taakeisen voorspellend zijn voor negatieve gezondheidsuitkomsten, zoals burnout en hart-en-vaatziekten (Karasek & Theorell, 1990). Het is uiteraard mogelijk dat deze afname in de taakeisen een tijdelijk effect is en dat na verloop van tijd de taakeisen in de nieuwe baan of functie opnieuw toenemen.

Sociale steun op het werk is een belangrijke determinant van welbevinden en gezondheid (Karasek & Theorell, 1990). Figuur 12.3.4 toont de gemiddelde score voor sociale steun *voor* en *na* de transitie van werk naar werk. Uit figuur 12.3.4 blijkt dat werknemers die extern mobiel zijn *voor* deze transitie minder sociale steun ervaren van hun leidinggevende dan werknemers die geen transitie maken of intern mobiel zijn. In de nieuwe baan is de hoeveelheid steun van de leidinggevende aanzienlijk groter dan vóór de transitie. Bovendien krijgen werknemers na externe mobiliteit meer steun dan werknemers die geen transitie hebben doorgemaakt. Bij werknemers die intern mobiel zijn, vinden we eenzelfde patroon, maar minder uitgesproken dan bij externe mobiliteit. Deze toename in sociale steun hangt mogelijk samen met het feit dat veel werknemers die intern mobiel zijn een

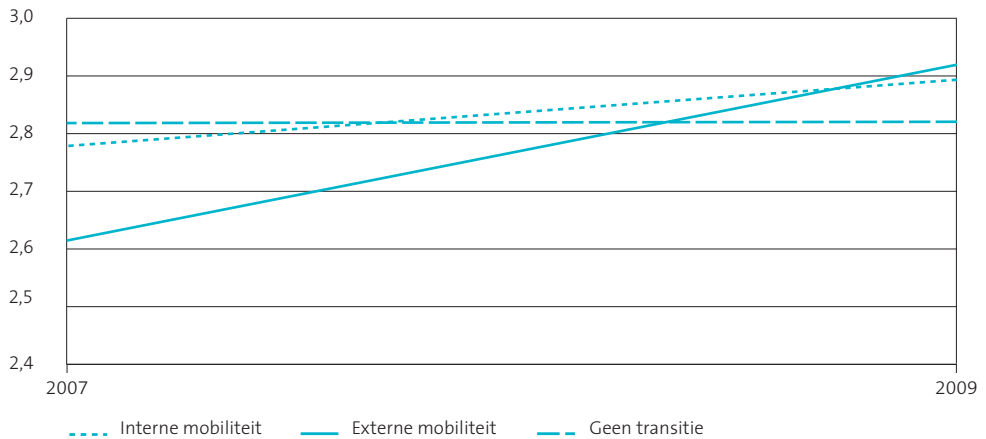
12.3.4 Gemiddelde score voor taakeisen* van werknemers voor en na de transitie



Bron: NEA cohortonderzoek.

* (1-4, met 4 = hoge taakeisen)

12.3.5 Gemiddelde score voor steun van de leidinggevende* voor en na de transitie

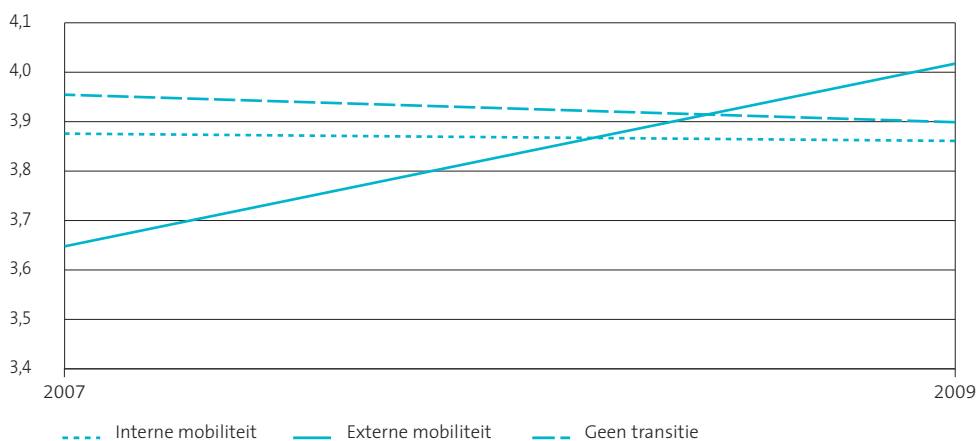


Bron: NEA cohortonderzoek.

* (1-4, met 4 = hoge steun leidinggevende)

promotie maken, waarbij ze gesteund werden door hun leidinggevende. Ook wat betreft de steun van de leidinggevende is het goed mogelijk dat deze toename in sociale steun een tijdelijk fenomeen is.

12.3.6 Gemiddelde score voor arbeidstevredenheid* voor en na de transitie

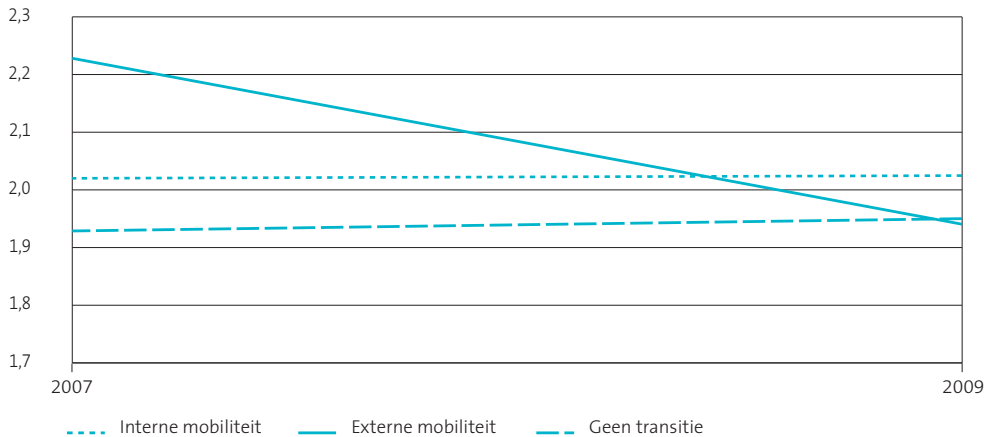


Bron: NEA cohortonderzoek.

* (1-5, met 5 = hoge arbeidstevredenheid)

Voor de werkuitkomsten kijken we naar de effecten van transitie op arbeidstevredenheid (figuur 12.3.6) en burnout (figuur 12.3.7). Hier zien we vergelijkbare patronen. Werknemers die extern mobiel zijn, zijn vooraf relatief ontevreden met hun werk en ervaren relatief veel burnout. Ontevredenheid over en vermoeidheid door het werk lijken daarmee belangrijke redenen te zijn om van baan te veranderen. Bij externe mobiliteit neemt de tevredenheid met het werk door de transitie sterk toe en is de arbeidstevredenheid na de transitie hoger dan die van werknemers die geen transitie doormaken. Dit is conform de bevindingen van andere onderzoeken (Swaen et al, 2002; Zwinkels et al, 2009). Voor arbeidstevredenheid is aangetoond dat deze doorgaans afneemt in het jaar voorafgaand aan een baanverandering, sterk toeneemt na verandering van baan en vervolgens weer afneemt tot het oorspronkelijke niveau, het “honeymoon-hangover” effect (Boswell, Boudreau & Tichy, 2005). Ditzelfde zien we bij burnout: werknemers die extern mobiel zijn, worden minder vermoeid door het werk. Ten slotte ervaren werknemers die intern mobiel zijn voor en na deze transitie een iets lagere arbeidstevredenheid en iets meer burnoutklachten dan werknemers die geen transitie maken.

12.3.7 Gemiddelde score voor burnout* voor en na de transitie



Bron: NEA cohortonderzoek.

* (1-7, met 7 = hoge burnout)

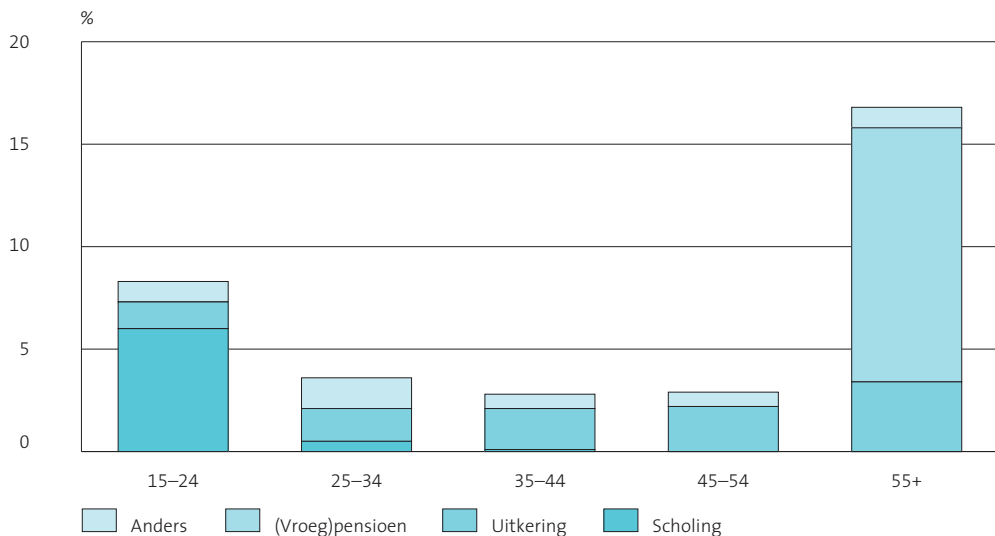
12.4 Transities uit arbeid

In het tweede deel van dit hoofdstuk richten wij ons op transities uit werk van oudere werknemers. Hierbij onderscheiden wij transities uit arbeid naar scholing, een uitkering en (vroeg)pensioen. Daarnaast zijn er werknemers die aangeven om een andere reden uit arbeid te treden. De reden van de transitie onder deze werknemers is helaas niet bekend.

Het type transitie uit arbeid en het voorkomen van deze transitie hangt samen met de leeftijd (figuur 12.4.1). Transities uit arbeid komen voornamelijk voor onder de jongste en de oudste groep werknemers. Jonge werknemers (15–24) starten vaak met een opleiding, terwijl oudere werknemers relatief vaak uit arbeid naar een uitkering, of naar pensioen of de VUT stromen.

Van alle personen die een transitie naar een uitkering maakten, kreeg 72 procent WW, 22 procent een arbeidsongeschiktheidsuitkering en 6 procent een andere uitkering. Van de werknemers die met pensioen of de VUT gingen, stopt 86 procent vóór de pensioengerechtigde leeftijd van 65 jaar. In dit hoofdstuk duiden wij deze uitstroom aan met *vroeg*-pensioen.

12.4.1 Transitie uit arbeid naar leeftijd gedurende een periode van 2 jaar



Bron: NEA cohortonderzoek.

De uitstroom uit arbeid is voor een deel van de werknemers van tijdelijke aard. Van de personen die uitstroomden naar een uitkering, was 42 procent één jaar later weer werkzaam. Werknemers van 55 jaar en ouder stroomden minder vaak van een uitkering weer terug naar werk. Dit komt overeen met bevindingen in eerder onderzoek (Otten et al, 2010). Daarnaast was slechts 5 procent van de personen die met (vroeg)pensioen gingen na één jaar weer werkzaam.

Voorspellers van transitie uit arbeid

Inzicht in de determinanten van transitie uit arbeid kan handvatten bieden voor het bevorderen van de arbeidsparticipatie van oudere werknemers. In de onderstaande tekst richten wij ons op de determinanten van een transitie naar vroegpensioen en de determinanten van werkloosheid onder werknemers van 45 jaar en ouder. Werkloosheid is hierbij geoperationaliseerd als het ontvangen van een WW-uitkering. In de technische toelichting worden de uitgevoerde analyses beschreven.

Transitie naar vroegpensioen

Tabel 12.4.2 presenteert de determinanten van de transitie naar vroegpensioen. Eén procent van de werknemers die met vroegpensioen ging was 50–54 jaar, 42 procent 55–59 jaar en 57 procent 60–64 jaar. Na correctie voor leeftijd blijken nog enkele andere

factoren voorspellend voor vroegpensioen. Werknemers die al meer dan 10 jaar werkzaam zijn in dezelfde functie gaan vaker met vroegpensioen. Een verklaring kan zijn dat een deel van deze werknemers zich steeds verder heeft bekwaamd op een steeds smaller gebied van het werkkterrein. Mogelijk vergroot dit de kans om uitgekeken te raken op de functie (Henkens, Van Dalen & Van Solinge, 2009). Daarnaast zou de opbouw van specialistische kennis de mogelijkheden voor een transitie naar een andere functie kunnen beperken, bijvoorbeeld bij een reorganisatie. In tabel 12.3.3 lieten wij al zien dat een langere functie-duur voorspellend is voor een lagere interne mobiliteit.

Werknemers met mentaal zwaar werk, waarbij intensief moet worden nagedacht, gaan juist minder vaak met vroegpensioen. Dit sluit aan bij eerder onderzoek, waaruit bleek dat uitdaging in het werk één van de belangrijkste redenen was om niet met vroegpensioen te gaan (Proper, Deeg, Van der Beek, 2009). Wij vonden aanwijzingen dat de positieve invloed van mentaal zwaar werk op langer doorwerken vooral onder hoog en gemiddeld opgeleide werknemers bestaat, en minder bij laag opgeleide werknemers.

Werknemers die tevreden zijn met hun salaris gaan vaker met vroegpensioen. Wellicht kunnen mensen die ontevreden zijn met hun salaris het zich financieel niet veroorloven om vervroegd uit te treden. Henkens en collega's (2009) lieten zien dat een minder goede vermogenspositie en een lagere pensioenuitkering als percentage van het laatstverdiende loon de intentie om vervroegd uit te treden en het vervroegde uittredegedrag verminderden. Ook onderzoek naar de versobering van de pensioenvoorzieningen in de publieke sector in Nederland laten zien dat deze versobering leidt tot de intentie om langer door te werken (De Grip, Lindeboom & Montizaan, 2009).

Tot slot gaan werknemers met een chronische aandoening die het werk belemmert vaker met vroegpensioen. Deze relatie is echter niet langer statistisch significant na correctie voor leeftijd. Uit dit onderzoek blijkt dus niet dat gezondheid een onafhankelijke voorspeller is van vroegpensioen. Verschillende andere studies lieten daarentegen juist wel zien dat een minder goede gezondheid een belangrijke risicofactor is voor vroegtijdige pensioenering (Burdorf, Van den Berg & Elders, 2008).

Transitie naar werkloosheid

De determinanten van werkloosheid verschillen van de determinanten van vroegpensioen (tabel 12.4.2). Werknemers van 55–59 jaar worden vaker werkloos, terwijl werknemers van 60–64 jaar minder vaak werkloos worden. Mogelijk gaan personen van 60–64 jaar in overleg met de werkgever regelmatig met vroegpensioen in plaats van dat zij na een ontslagprocedure WW ontvangen. Uit eerder onderzoek onder werkgevers bleek dat als de noodzaak tot inkrimping van personeel zich voordoet, een grote meerderheid van de werkgevers (74 procent) voorkeur heeft voor inkrimping via vervroegd pensioen van oudere werknemers, terwijl alternatieve vormen van inkrimping veel minder populair zijn (Conen, Van Dalen & Henkens, 2009).

Daarnaast voorspellen een flexibel dienstverband en een reorganisatie werkloosheid. Werknemers van kleine bedrijven worden vaker werkloos, terwijl werknemers van grote bedrijven minder vaak werkloos worden. Eerder lieten wij al zien dat functieveranderingen vaker voorkomen in grotere bedrijven (tabel 12.3.3). Grote bedrijven kunnen werknemers mogelijk makkelijker een andere functie aanbieden.

Intern ongewenst gedrag zoals pesten, intimidatie en ongewenste seksuele aandacht door collega's of leidinggevende, voorspellen werkloosheid. Werknemers die ongewenst gedrag door klanten of patiënten rapporteren, worden juist minder vaak werkloos. Ook werknemers met emotioneel zwaarder werk worden minder vaak werkloos. Een mogelijke verklaring is dat werknemers bij ongewenst gedrag door klanten en emotioneel zwaar werk niet ontslagen en werkloos worden, maar eerder arbeidsongeschikt worden of zelf van baan veranderen. Emotioneel zwaar werk en ongewenst gedrag komen relatief veel voor in sectoren zoals de zorg en onderwijs (Koppes et al, 2010), en in deze sectoren zijn veel vacatures. Daarnaast worden werknemers met een lagere tevredenheid over het werk vaker werkloos.

Tot slot hangt gezondheid samen met de transitie uit arbeid naar werkloosheid. Werknemers die een matige of slechte gezondheid ervaren worden vaker werkloos. Dit komt overeen eerder onderzoek (Burdorf et al, 2008), waaruit bleek dat een slechtere gezondheid, met name door psychische problemen, een belangrijke risicofactor voor werkloosheid is.

Gevolgen van een transitie uit arbeid voor de gezondheid

Gezondheid is van invloed op transitie uit werk, maar transitie uit werk zijn ook van invloed op gezondheid. Figuur 12.4.3 toont dat het percentage personen met een matige of slechte gezondheid tussen 2007 en 2009 licht toenam onder werknemers, terwijl dit percentage juist afnam onder werknemers die met (vroeg)pensioen gingen. Doordat het aantal personen dat een transitie naar vroegpensioen maakt in het NEA cohortonderzoek relatief klein is, is het hier gepresenteerde verschil in gezondheidsverandering niet significant. Deze verbetering in gezondheid na uittreding uit arbeid komt echter wel overeen met ander onderzoek. In de GAZEL studie nam het percentage werknemers met een suboptimale gezondheid toe tot het moment van pensionering, terwijl dit percentage na pensionering sterk afnam. In de 7 jaar na de pensionering nam het percentage personen met een suboptimale gezondheid opnieuw toe, maar minder sterk. Het is van belang dat de verslechtering van de gezondheid voor pensionering en de verbetering na pensionering groter was bij werknemers met slechtere arbeidsomstandigheden (Westerlund et al, 2009).

Op basis van de literatuur verwachtten wij dat de transitie uit arbeid naar werkloosheid zou leiden tot een minder goede algemene gezondheid (Kivimaki et al, 2003; Thomas, Benzval & Stansfeld, 2005). In het NEA cohortonderzoek vinden wij dit echter niet (figuur 12.4.3). Wel is de gezondheid van werknemers die werkloos worden slechter dan de

12.4.2 Voorspellers van vroegpensioen en werkloosheid voor werknemers van 45–64 jaar

Voorspellers	Vroegpensioen		Werkloosheid	
	OR	95% CI	OR	95% CI
Geslacht				
man	1,00		1,00	
vrouw	0,87	0,61–1,23	0,83	0,53–1,31
Leeftijd (ref: gemiddelde)				
45–49	0,00	0–0	1,37	0,85–2,21
50–54	4,64	0–∞	1,07	0,66–1,74
55–59	154,94	0–∞	2,19*	1,38–3,47
60–64	957,46	0–∞	0,31*	0,11–0,90
Dienstverband				
Vast dienstverband			1,00	
Tijdelijk dienstverband			5,38*	3,07–9,42
Duur in huidige functie (ref: gemiddelde)				
0– 2	0,79	0,47–1,34		
2– 5	0,90	0,60–1,36		
5–10	0,46*	0,31–0,69		
10–20	1,50*	1,10–2,05		
20 jaar of langer	2,02*	1,52–2,69		
Bedrijfsgrootte (ref: gemiddelde)				
1– 9 werknemers			1,78*	1,14–2,79
10–49 werknemers			1,20	0,83–1,72
50–99 werknemers			0,74	0,46–1,19
100 of meer werknemers			0,63*	0,44–0,90
Moelijkheidsgraad				
laag	1,00			
gemiddeld	0,69	0,46–1,04		
hoog	0,56*	0,36–0,85		
Emotionele belasting				
laag			1,00	
gemiddeld			0,48*	0,29–0,81
hoog			0,63	0,36–1,12
Intern ongewenst gedrag			2,06*	1,25–3,39
Extern ongewenst gedrag			0,51*	0,28–0,93
Reorganisatie			1,93*	1,21–3,08
Tevredenheid met salaris				
hoog	1,00			
gemiddeld	0,64*	0,44–0,93		
laag	0,53*	0,34–0,83		
Arbeidstevredenheid				
zeer tevreden			1,00	
tevreden			2,38*	1,01–5,61
niet tevreden			3,43*	1,37–8,57
Gezondheid matig-slecht			1,67#	0,93–2,98

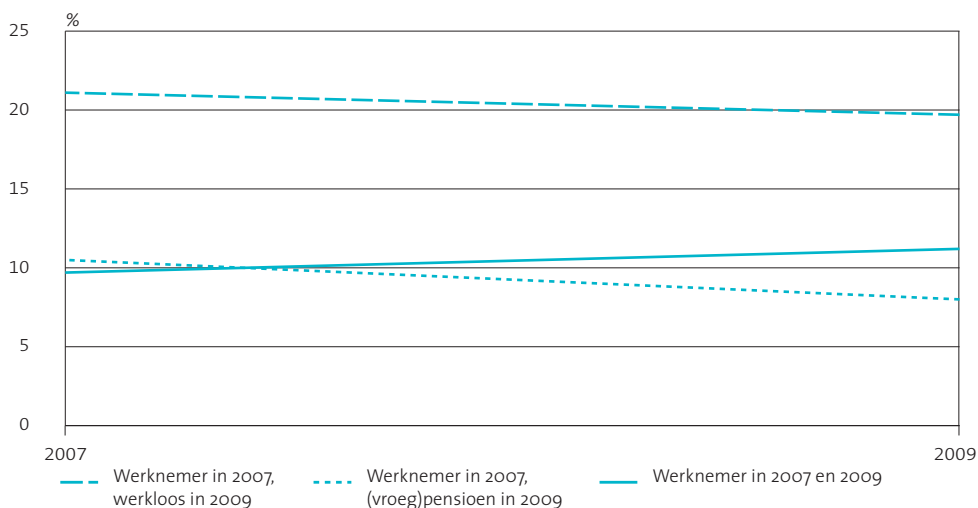
Bron: NEA cohortonderzoek.

Noot: OR = Odds Ratio; 95% CI = 95% betrouwbaarheidsinterval.

p < 0,10; * p < 0,05; ∞ = zeer hoog getal

gezondheid van personen die werkzaam blijven als werknemer. Mogelijk vinden wij geen verdere verslechtering van de gezondheid onder de werklozen door selectieve uitstroom uit het onderzoek van werklozen met een verslechterde gezondheid.

12.4.3 Percentage werknemers met een matige of slechte gezondheid voor en na een transitie uit arbeid



Bron: NEA cohortonderzoek.

12.5 Conclusies

In dit hoofdstuk zijn de werk-werk transitie en de transitie uit arbeid van werknemers van 45 jaar en ouder onderzocht. Zoals verwacht hangen beide transitie sterk samen met leeftijd. Werk-werk transitie komen het meest voor bij werknemers van 45 tot 49 jaar, terwijl dit duidelijk minder voorkomt bij werknemers van 50 jaar en ouder. Werknemers van 55 jaar en ouder verlaten juist vaak het arbeidsproces door een transitie naar vroegpensioen of een uitkering.

De lage mobiliteit van werk naar werk hoeft niet noodzakelijkerwijs negatief te zijn voor oudere werknemers. Volgens de gravitatiehypothese (McCormick, DeNisi & Shaw, 1979) komen mensen gedurende hun loopbaan steeds meer in banen terecht die passen bij hun vaardigheden. Het is dus denkbaar dat veel oudere werknemers een baan hebben die goed bij hen past en dat verandering van baan of functie niet nodig is. Daarnaast verwerven zij specialistische kennis, die hen in staat kan stellen om in hun huidige baan goed te functioneren. Dit gebrek aan mobiliteit draagt echter een gevaar in zich. Het kan de bredere inzetbaarheid, met de bijbehorende diverse vaardigheden en flexibiliteit, beperken. Dit wreekt zich vooral wanneer de noodzaak bestaat om te veranderen van baan of functie, bijvoorbeeld bij reorganisatie of bij gezondheidsproblemen waardoor de huidige functie niet langer kan worden uitgeoefend. Heyma, Van der Werff en Prins (2009) lieten

zien dat een lage werk-werk mobiliteit geen invloed heeft op de kans op werkloosheid. Ons onderzoek toont echter aan dat een lage mobiliteit wel de kans op uittreden naar vroegpensioen vergroot.

Externe mobiliteit onder oudere werknemers lijkt gemotiveerd te worden door negatieve aspecten van de oude baan, zoals een lage arbeidstevredenheid en (in mindere mate) een slecht sociaal klimaat op het werk. Bij de keuze van een nieuwe baan zijn interessant werk en een goede werksfeer dan ook belangrijke aspecten. We zien dat een baanverandering gepaard gaat met een duidelijke verbetering van de kwaliteit van de arbeid: de taakeisen nemen af en de sociale steun van de leidinggevende neemt toe. Ook verbeteren de arbeidstevredenheid en de psychische gezondheid van oudere werknemers die van baan veranderen.

Bij interne mobiliteit is voor de meeste oudere werknemers sprake van een opwaartse carrièreontwikkeling. We zien dan ook dat promotie- en loopbaanmogelijkheden relatief belangrijk zijn bij de keuze van een nieuwe functie. De positieve gevolgen van interne mobiliteit lijken echter minder sterk te zijn dan bij externe mobiliteit.

De processen die leiden tot transitie uit arbeid naar vroegpensioen en naar werkloosheid lijken onderling sterk te verschillen. Bij een transitie naar werkloosheid zijn vooral baan- en bedrijfskenmerken van belang, zoals een tijdelijk contract, een klein bedrijf en een reorganisatie. Daarnaast voorspellen een slechte gezondheid, een ongunstig sociale klimaat op het werk en ontevredenheid over het werk uitstroom naar werkloosheid.

Voorspellend voor vroegpensioen zijn een lange periode in dezelfde functie, een gebrek aan mentale uitdaging en een gunstige financiële context. De gezondheid van oudere werknemers lijkt iets te verbeteren wanneer ze met vroegpensioen gaan, terwijl die van werknemers die doorwerken iets lijkt te verslechteren.

Op termijn wordt de geringe arbeidsparticipatie van ouderen onbetaalbaar voor de samenleving. Financiële prikkels en fiscale maatregelen om langer doorwerken te stimuleren of eerder stoppen met werken onmogelijk te maken zullen er wellicht toe leiden dat een deel van de oudere werknemers langer doorwerkt. Daarnaast kan het stimuleren van de mobiliteit van oudere werknemers mogelijk de arbeidsparticipatie van ouderen bevorderen. Een lange duur in de huidige functie is immers voorspellend voor uittreding naar vroegpensioen. Tijdige verandering van baan draagt bij aan een hoge werktevredenheid en bevordert wellicht dat oudere werknemers langer doorwerken in een baan die bij hen past.

12.6 Technische toelichting

Methodes

In dit hoofdstuk rapporteren we de multiële logistische regressieanalyses van diverse transities die plaatsvinden tussen de eerste meting (in 2007) en de derde meting (in 2009) van het NEA-cohortonderzoek. De predictoren zijn alle gemeten op de eerste meting. Het betreft dus prospectief onderzoek.

In de gerapporteerde multiële logistische regressieanalyses zijn leeftijd en geslacht standaard meegenomen als predictoren. Daarnaast zijn alleen predictoren die significant bijdragen aan de regressie in het uiteindelijke regressiemodel opgenomen. Voorafgaand aan deze multiële regressies zijn enkelvoudige logistische regressieanalyses verricht waarin de afzonderlijke bijdragen van de predictoren aan de betreffende transitie zijn onderzocht. Op basis hiervan is de multiële regressieanalyse opgebouwd. In aanvullende analyses zijn ook multiële regressieanalyses verricht waarin alle predictoren zijn opgenomen. Deze laten in grote lijnen dezelfde resultaten zien als de hier gepresenteerde analyses.

De onderzochte predictoren zijn:

- Demografisch: leeftijd, geslacht, opleiding, werk van partner
- Kenmerken dienstverband en bedrijf: aard van dienstverband, duur in huidige functie, bedrijfsgrootte, reorganisatie
- Werkkenmerken: overwerk, kracht zetten, autonomie, taakeisen, innovatief vermogen, variatie, moeilijkheidsgraad, emotionele belasting, leiding geven, sociale steun leiding, sociale steun collega's, pesten en intimidatie van leiding en collega's, pesten en intimidatie van klanten
- Tevredenheid met arbeidsvoorwaarden: salaris, pensioen, loopbaanmogelijkheden, flexibele werktijden, verlofmogelijkheden
- Gezondheid: Chronische aandoening, algemene gezondheid, burnout
- Arbeidstevredenheid

Alle analyses in dit hoofdstuk zijn uitgevoerd in SPSS.

Literatuur

- Åberg, R., 2003, Unemployment persistency, over-education and the employment chances of the less educated. In: *European Sociological Review* 19, p. 199–216.
- Abowd, J., Patrick Corbel, & F. Kramarz, 1999, The Entry and Exit of Workers and the Growth of Employment: An Analysis of French Establishments. In: *Review of Economics and Statistics* 81 (2), p. 170–187.
- Addison, J., & M. Blackburn, 1997, A puzzling aspect of the effect of advance notice on unemployment. In: *Industrial and Labor Relations Review* 50 (2), p. 268–288.
- Addison, J., & M. Blackburn., 1995, Advance notice and job search: More on the value of an early start. In: *Industrial relations* 34 (2), p. 242–262.
- Addison, J., & P. Portugal, 1987, The Effect of Advance Notification of Plant Closings on Unemployment. In: *Industrial and Labor Relations Review* 41 (1), p. 3–16.
- Albrecht, J., P. Edin, M. Sundstrom, & S. Vroman, 1999, Career interruptions and subsequent earnings: A reexamination using Swedish data. In: *The Journal of Human Resources* 34 (2), p. 294–311.
- Allen, J., & A. de Grip, 2007, Skill Obsolescence, Lifelong Learning and Labor Market Participation. Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt, Maastricht.
- Allison, P.D., 1984, Event history analysis. Regression for longitudinal event data. Sage university paper series on quantitative applications in the social sciences, 07-046. Sage, Beverly Hills/London.
- Andresz, H.-J., & H. Lohmann, (eds.), 2008, The Working Poor in Europe. Employment, Poverty and Globalisation. Edward Elgar, Cheltenham.
- Andriessen, I., E. Nievers, L. Faulk en J. Dagevos, 2010, Liever Mark dan Mohammed? Onderzoek naar arbeidsmarktdiscriminatie van niet-westerse migranten via praktijktests. Sociaal en Cultureel Planbureau, Den Haag.
- Arcidiacono, P., P. Bayer & A. Hizmo, 2008, Beyond Signaling and Human Capital: Education and the Revelation of Ability. NBER Working Paper 13951.
- Arts, C. H., B.F.M., Bakker, & E. van Lith, 2000, Matching administrative registers and household surveys. *Netherlands Official Statistics* 15 p. 16–22. Summer, Special Issue: Integrating administrative registers and household surveys.
- Arts, C.H., en E.M.J. Hoogteijling, 2002, Sociaal Statistisch Bestand 1998 en 1999. *Sociaaleconomische maandstatistiek* 12, p. 13–21.
- Atkinson, A.B., F. Bourguignon & C. Morrisson, 1992, Empirical studies of earnings mobility. In: *Fundamentals of Pure and Applied Economics*, Vol. 52. Harwood Academic.

- Autor, D., & S. N. Houseman, 2005, Do Temporary-Help Jobs Improve Labor Market Outcomes for Low-Skilled Workers? Evidence from 'Work First' Upjohn Institute Working Paper 05-124.
- Autor, D., & S. N. Houseman, 2006, Temporary agency employment: A way out of poverty? In: Rebecca M. Blank, Sheldon Danziger, Robert Schoeni (eds.), *Working and poor: how economic and policy changes are affecting low-wage workers*. Russell Sage Foundation, New York.
- Bakker, B.F.M., 2002, Statistics Netherlands' Approach to Social Statistics: The Social Statistical Dataset. In: *OECD Statistics Newsletter* 11, 4–6.
- Bakker, B.F.M., 2008, De stand van het sociaal statistisch bestand. In: *Bevolkingstrends* 56 (2), p. 14–18. Centraal Bureau voor de Statistiek, Voorburg/Heerlen.
- Bakker, B.F.M., 2009, *Trek alle registers open! Rede uitgesproken van het ambt van bijzonder hoogleraar Methodologie van registerdata voor sociaal-wetenschappelijk onderzoek*. Vrije Universiteit Amsterdam.
- Bassanini, A., A.L. Booth, G. Brunello, M. de Paola, & E. Leuven, 2007, *Workplace Training in Europe*. In: G. Brunello, Garibaldi & Wasmer (eds.), *Education and Training in Europe*. Oxford University Press, Oxford.
- Batenburg, R., & M. de Witte, 2001, Underemployment in the Netherlands: How the Dutch 'Poldermodel' failed to close the education-jobs gap. In: *Work, Employment & Society* 15, p. 73–94.
- Becker, G., 1964, *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. National Bureau of Economic Research, New York.
- Beckers, I., B. Hermans en W. Portegijs, 2008, Betaalde Arbeid, hoofdstuk 4. In: Merens, A. en Hermans, B., *Emancipatiemonitor 2008*, p. 77–114. Centraal Bureau voor de Statistiek/Sociaal en Cultureel Planbureau, Den Haag/Heerlen.
- Beer, P. de, 2006, Perspectieven voor de laagopgeleiden. In: *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken* 22 (3), p. 218–233.
- Belman, D. & J.S. Heywood, 1991, Sheepskin Effects in the Returns to Education: An Examination of Women and Minorities. In: *The Review of Economics and Statistics* 73 (4), p. 720–725.
- Belman, D. & J.S. Heywood, 1997, Sheepskin Effects by Cohort: An Appropriate Test of the Signaling Hypothesis. In: *Oxford Economic Papers* 49 (4), p. 623–637.
- Bevelander, P. & H.S. Nielsen, 2001, Declining employment success of immigrant males in Sweden: Observed or Unobserved characteristics? In: *Journal of Population Economics* 14 (3), p. 455–472.
- Bierings, H., F. Cörvers, R. Montizaan, en R. de Vries, 2009, *Beroepenmobiliteit: Bruikbaarheid longitudinale gegevens Enquête Beroepsbevolking*, ROA Technical Report 2009/2. Centraal Bureau voor de Statistiek/ Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt, Maastricht.

- Bierings, H., J. Imbens, en C. van Bochove, 1991, De definitie van de beroepsbevolking. In: Supplement Sociaaleconomische maandstatistiek 2, p. 4–21. CBS, Voorburg/Heerlen.
- Bierings, H., C. Siermann en R. de Vries (2009). Arbeidspositie 2002–2005. In: Sociaaleconomische trends, 3e kwartaal 2009.
- Blank R.M. & R.B. Freeman, 1994, Evaluating the connection between social protection and economic flexibility. In: Rebecca M. Blank (ed.), Social protection versus economic flexibility: is there a trade-off? The University of Chicago Press, Chicago/London.
- Blasco, S., B. Crépon, & T. Kamionka, 2008, Evaluation of the Impact of Training on Individual Labor Market Transitions (mimeo). Crest.
- Blázquez Cuesta, M. & W. Salverda, 2009, Low-wage Employment and the Role of Education and On-the-job Training. In: Labour 23, p. 5–35. Special Issue Training and Job Insecurity.
- Blázquez Cuesta, M. & W. Salverda, 2010, Part-time Employment, Low Pay and Earnings Mobility in Europe and the United States (manuscript).
- Bloemendal, C., 2010, Wie verliezen hun baan bij faillissementen? In: Sociaaleconomische trends 7 (2), p. 49–53.
- Borghans, L., B. Golsteyn en A. de Grip, 2009, Leren op het werk: ontwikkelingen en consequenties voor productiviteit en mobiliteit. ECBO, Den Bosch.
- Bossche, S.N.J. van den, L.L.J. Koppes, J.J.M. Granzier, E.E.M. de Vroome en P.G.W. Smulders, 2008, Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2007: Methodologie en globale resultaten.
- Boswell, W.R., J.W. Boudreau & J. Tichy, 2005, The relationship between employee job change and job satisfaction: The honeymoon-hangover effect. In: Journal of Applied Psychology 90, p. 882–892.
- Bouhuijs, I., en C. Siermann, 2008, Een op de elf werknemers heeft flexibele arbeidsrelatie. In: CBS Webmagazine van maandag 29 september 2008.
- Bover, Olympia, Manuel Arellano & Samuel Bentolila, 2002, Unemployment duration, benefit duration and the business cycle. In: The Economic Journal 112 (April), p. 223–265.
- Bruggink, J., 2008, Vergrijzing van bedrijfstakken en beroepen. In: Sociaaleconomische trends 5 (3), p. 7–11.
- Buitendam, A., 2001, Een open architectuur voor arbeid en organisatie. Koninklijke van Gorcum Assen.
- Burchell e.a., 2007, Working conditions in the European Union: the gender perspective. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Burdorf, A., T. van den Berg, L. Elders, 2008, De invloed van gezondheid en arbeidsomstandigheden op duurzame inzetbaarheid van oudere werknemers. Afdeling Maatschappelijke gezondheidszorg, Erasmus MC, Rotterdam.

- Burnay, N., Kiss, P. & J. Malchiare, 2005, Sociability, life satisfaction, and mental health according to age and (un)employment. In: International Congress Series 1280, p. 347–352.
- Cappellari, L. & S. Jenkins, 2008, Estimating Low Pay Transition Probabilities Accounting for Endogenous Selection Mechanisms. In: Journal of the Royal Statistical Society: Series C 57, p. 165–186.
- CBS, 2009, Persoonskenmerken van mensen die met pensioen gaan. Statline, 29 november 2009.
- CBS, 2009, Statline databank. Centraal Bureau voor de Statistiek, Voorburg/Heerlen. Online geraadpleegd via <http://statline.cbs.nl> op 9 juni 2009.
- Cedefop, 2009, Future Skill Needs in Europe: medium-term forecast. Publications Office of the European Union, Luxemburg.
- Chéron, A., B. Rouland, & F.–C. Wolff, 2009, Returns to firm-provided training in France: Evidence on mobility and wages: GAINS.
- Commissie Het Werkend Perspectief, 2007, Een gat in de arbeidsmarkt. Hoofddorp.
- Conen, W., H. van Dalen en K. Henkens, 2009, Werkgevers worstelen met verhoging pensioenleeftijd. In: DEMOS 25, oktober, p. 1–4.
- Corpeleijn, A., 2009, Werkhervatting na ontslag: een vergelijking van oudere en jongere werknemers. Sociaaleconomische trends 6 (2), 35–40.
- Cörvers, F., A. Dupuy, S. Dijkman, B. Kriechel, en R. Montizaan, 2008, Methodiek arbeidsmarktprognoses en -indicatoren 2007–2012, ROA Technical Report 2008/2. Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt, Maastricht.
- Cotton, J.L., & J.M. Tuttle, 1986, Employee turnover: A Meta-Analysis and Review with Implications for Research. In: Academy of Management Review 11, p. 55–70.
- De Graaf-Zijl, Marloes 2006, Economic and social consequences of temporary employment. PhD thesis, University of Amsterdam.
- De Graaf-Zijl, Marloes, Gerard J. van den Berg & Arjan Heyma, 2004, Stepping Stones for the Unemployed: The Effect of Temporary Jobs on the Duration until Regular Work. IZA Discussion Paper No. 1241.
- Dearthen, L., S. Machin, H. Reed, & D. Wilkinson, 1997, Labour Turnover and Work-Related Training. The Institute for Fiscal Studies, London.
- Dekker, Ronald, 2007, Non-standard employment and mobility in the Dutch, German and British labour market. PhD dissertation, Tilburg University.
- Dorenbosch, L., en J. Sanders, 2010, Gedeeld werkgeverschap naar Frans voorbeeld: veelbelovend van werk naar werk instrument voor het midden- en kleinbedrijf? In: Over.Werk 2, p. 44–49.
- Echtelt, P. van en S. Hoff, 2008, Wel of niet aan het werk. Sociaal Cultureel Planbureau, Den Haag.

- Edin, P., & M. Gustavson, 2008, Time out of work and skill depreciation, *Industrial & Labor Relations Review* 61 (2), p. 163–180.
- Egberts, R., en R. Hillers, 2007, Langer doorwerken, nodig en haalbaar. In: A. Verhoeff (red.), *Handboek Levensfasebeleid: Visie, instrumenten en praktijk*, p. 27–45. AWWN Haarlem.
- Elliot, R.J.R., & J. Lindley, 2006, Skill Specificity and Labour Mobility: Occupational and Sectoral Dimensions. In: *The Manchester School* 74 (3), p. 389–413.
- European Commission, 2008, Demographic Trends, Socio-Economic Impacts and Policy Implications in the European Union – 2007. Directorate-General Employment, Social Affairs and Equal Opportunities Unit E1 – Social and Demographic Analysis.
- Eurostat, 2008, Europe in figure: Eurostat yearbook 2008. Eurostat European Commission, Luxembourg.
- Ferrer, A. & C., Riddell, 2008, Education, Credentials and Immigrant Earnings. In: *Canadian Journal of Economics* 41 (1), p. 186–216.
- Fouarge, D., A. Gielen, R. Grim, M. Kerkhofs, A. Román, J. Schippers, en T. Wilthagen, 2006, *Tendrapport aanbod van arbeid 2005*. Organisatie voor Strategisch Arbeidsmarktonderzoek, Tilburg.
- Fouarge, D., de Grip, A., & Nelen, A. 2009. *Leren en Werken* (No. ROA-R-2009/3). Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt, Maastricht.
- Fouarge, D., T. Schils, & A. de Grip, 2010, Why do low-educated workers invest less in further training? ROA Research Memorandum 2010/10. Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt, Maastricht.
- Friedberg, R.M., 2000, You Can't Take It With You? Immigrant Assimilation and the Portability of Human Capital. In: *Journal of Labor Economics* 18 (2), p. 221–251.
- Gangl, M., 2006, Scar Effects of Unemployment: An Assessment of Institutional Complementarities. In: *American Sociological Review* 71 (6), p. 986–1013.
- Gautier, P.A., G.J. van den Berg, J.C. van Ours, & G. Ridder, 2002, Worker turnover at the firm level and crowding out of lower educated workers. In: *European Economic Review* 46, p. 523–538.
- Gesthuizen, M. (2006). Succesvolle innovatie: het belang van sociale en culturele aspecten. In: *Investeren in Vermogen: Sociaal en Cultureel Rapport 2006*, p. 183–214. Sociaal en Cultureel Planbureau, Den Haag.
- Gesthuizen, M., & J. Dagevos, 2008, Mismatching of persons and jobs in the Netherlands: consequences for and returns to mobility. In: *Work, Employment and Society* 22 (3), p. 485–506.
- Gesthuizen, M., 2008, Trends in de arbeidsmarktpositie van laagopgeleiden. In: *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken* 24, p. 36–50.
- Gesthuizen, M., en J. Dagevos, 2005, *Arbeidsmobiliteit in goede banen: Oorzaken van baan-en functiewisselingen en gevolgen voor de kenmerken van het werk*. Sociaal en Cultureel Planbureau Den Haag.

- Gesthuizen, M., & M.H.J. Wolbers, 2010, Employment transitions in the Netherlands, 1980–2004: Are low educated men subject to structural or cyclical crowding out?, In: *Research in Social Stratification and Mobility* 28, p. 437–451.
- Gesthuizen, M., en P.M. de Graaf, 2002, Arbeidsmarktkansen van laagopgeleide mannen in Nederland tussen 1977 en 1998. In: *Mens en Maatschappij* 77, p. 189–206.
- Golbe, D., 1985, Imperfect Signalling, Affirmative Action and Black-White Differentials. In: *Southern Economic Journal* 51 (3), p. 842–848.
- Graaf-Zijl, M. de, I. Groot en J.P. Hop, 2006, De weg naar werk: onderzoek naar de doorstroom tussen WW, bijstand en werk, vóór en na de SUWI operatie. Raad voor Werk en Inkomen Den Haag.
- Gregg, P. & E. Tominey, 2005, The Wage Scar From Male Youth Unemployment. In: *Labour Economics* 12 (4), p. 487–509.
- Grip, A. de, en S. Dijkman, 2008, Winnaars en verliezers op de arbeidsmarkt 2000–2005. Maastricht University, Maastricht.
- Grip, A. de, & W. Smits, 2009, What affects lifelong learning of scientists and engineers? Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt, Maastricht.
- Grip, A. de, M. Lindeboom, & R. Montizaan, 2009, Shattered dreams: The effect of changing the pension system late in the game. Network for Studies on Pensions, Ageing and Retirement. Discussion paper 02/2009-010.
- Han, A. & J. Hausman, 1990, Flexible parametric estimation of duration and competing risks models. In: *Journal of Applied Econometrics* 5, p. 1–28.
- Hartog, J. & A. Zorlu, 2009, How Important is Homeland Education for Refugees' Economic Position in the Netherlands?, In: *Journal of Population Economics* 22 (1), p. 219–246.
- Heckman J., 1981, The Incidental Parameters Problem and the Problem of Initial Conditions in Estimation of a Discrete Time – Discrete Data Stochastic Process. In: C. Manski & D. McFadden (eds.), *Structural Analysis of Discrete Data with Econometric Applications*, p. 179–195. MIT Press, Cambridge.
- Heckman, J. & R. Robb, 1985, Alternative Methods for Evaluating the Impact of Interventions: An Overview. In: *Journal of Econometrics* 30 (1–2), p. 239–267.
- Heckman, J., 1974, Shadow Prices, Market Wages and Labor Supply. In: *Econometrica* 42, p. 679–693.
- Henkens, K., H. van Dalen en H. van Solinge, 2009, De vervagende grens tussen werk en pensioen: over doorwerkers, doorstarters en herintreders. Nidi-rapport no. 78. KNAW Press, Amsterdam.
- Heyma, A., S. van der Werff, en J. Prins, 2009, Baten van baan-baan mobiliteit. SEO, Amsterdam.
- Holzer, H., 1987, Job search by employed and unemployed youth. In: *Industrial and Labor Relations Review* 40 (4), p. 601–611.

- Huiskamp, R. en J. Sanders, 2010, Meerdere banen: noodzaak of uitdaging. Aangeboden aan Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken.
- Jettinghoff, K. en P.G.W. Smulders, 2008, Wie kan en wil er doorwerken tot 65-jarige leeftijd? Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken 24(1), p. 88–100.
- Kalleberg, A., 1977, Work Values & Job Rewards: a Theory of Job Satisfaction. In: American Sociological Review 42, 124–143.
- Kalleberg, A. L., 2000, Nonstandard Employment Relations: Part-Time, Temporary and Contract Work. In: Annual Review of Sociology 26 (1), p. 341–365.
- Kambourov, G., & I. Manoskii, 2004a. Occupational mobility and wage inequality, IZA Discussion Paper No. 1189. IZA.
- Kambourov, G., & I. Manoskii, 2004b, Rising occupational and industry mobility in the United States, IZA Discussion Paper No. 1110. IZA.
- Karasek, R., & T. Theorell, 1990, Healthy Work: Stress, Productivity, and the Reconstruction of Working Life. Basic Books, New York.
- Katz, L., & B. Meyer, 1990, The impact of the potential duration of unemployment benefits on the duration of unemployment. In: Journal of Public Economics 41, p. 45–72.
- Keane, M., R. Moffitt & D. Runkle, 1988, Real Wages over Business Cycle: Estimating the Impact of Heterogeneity with Micro Data. In: Journal of Political Economy 96 (6), p. 1232–1266.
- Kerkhofs, M., H. Bierings, en R. de Vries, 2009, Werkloosheidsduren op basis van de Enquête beroepsbevolking, 2002–2007. Organisatie voor Strategisch Arbeidsmarktonderzoek/Centraal Bureau voor de Statistiek. Tilburg/Den Haag/Heerlen.
- Kivimaki, M., J. Vahtera, M. Elovainio et al., 2003, Human costs of organizational downsizing: comparing health trends between leavers and stayers. In: American Journal of Community Psychology 32 (1–2), p. 57–67.
- Klein Hesselink, D.J., G.E. Evers, en C.W.J. Wevers, 1998, De inkomensbescherming van flexwerkers bij ziekte en werkloosheid: onderzoek naar de aard en de omvang van het beschermd zijn van flexibele arbeid bij ziekte en werkloosheid. VUGA-Uitgeverij BV, Den Haag.
- Knegt, R., en F.H. Tros, 2007, Ontslagkosten van werkgevers, HIS-rapport uitgebracht aan de ministeries SZW, EZ en Financiën, Amsterdam.
- Koppes, L., E. de Vroome, en S. van den Bossche, NEA-cohortonderzoek: Methodologie en globale resultaten. TNO, Hoofddorp (in bewerking).
- Koppes, L., E. de Vroome, M. Mol, B. Janssen, en S. van den Bossche, 2010, Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2009. Methodologie en globale resultaten. TNO, Hoofddorp.
- Kösters, L., 2009, Sterke groei zelfstandigen zonder personeel, Sociaaleconomische trends 6 (3), p. 7–10. Centraal Bureau voor de Statistiek, Den Haag/Heerlen.

- Kriechel B, 2010, Displaced Workers, Unemployed and Vocational Education and Training. In: P. Peterson, E. Baker, & B. McGaw, (eds.), International Encyclopedia of Education. vol. 8, p. 275–279. Elsevier, Oxford.
- Kriechel, B. & G. Pfann, 2005, The role of specific and general human capital after displacement. In: *Education Economics* 13 (2), p. 223–236,
- Kriechel, B., 2003, Heterogeneity among displaced workers. Ph.D. thesis, Maastricht University.
- Krueger, A., 1993, How computers have changed the wage structure: evidence from microdata 1984–1989. In: *Quarterly Journal of Economics* 108, p. 33–Levy, F., & R. Murnane, 1992, U.S. earnings and earnings inequality: a review of recent trends and proposed explanations. In: *Journal of Economic Literature* 30, p. 1333–1381.
- Liefbroer, A.C., en P.A. Dykstra, 2000, Levenslopen in verandering. Een studie naar ontwikkelingen in de levenslopen van Nederlanders geboren tussen 1900 en 1970, Vol. V 107. WRR Voorstudies en achtergronden. Den Haag, Sdu Uitgevers,
- Lohmann, H., 2007, Armut von Erwerbstätigen in Europäischen Wohlfahrtsstaaten. Niedriglöhne, Staatliche Transfers und die Rolle der Familie. VS Verlag für Sozialwissenschaften Wiesbaden.
- Marx, I., 2007, The Dutch Miracle Revisited: The Impact of Employment growth on Poverty. *Journal of Social Policy* 34 (1), p. 383–397.
- McCormick, E.J., A.S. DeNisi and J.B. Shaw, 1979, Use of the Position Analysis Questionnaire for establishing the job component validity of tests. In: *Journal of Applied Psychology* 64, p. 51–56.
- Michiels, J.J.M., 2010, Perspectief op werk en risico van werkuitval bij mensen met een langdurige aandoening. In: Jehoel-Gijsbers (red.). *Beperkt aan het werk. Rapportage ziekteverzuim, arbeidsongeschiktheid en arbeidsparticipatie*, p. 163–194. Sociaal en Cultureel Planbureau, Den Haag.
- Mincer, J., 1974, *Schooling, Experience, and Earnings*. Columbia University Press, New York.
- Mirowsky, J. & C.E. Ross, 2007, Creative Work and Health. In: *Journal of Health and Social Behavior*, Vol 48, p. 385–403.
- Mooi-Reci, I. 2008, Unemployed and scared for life? Longitudinal analyses of how unemployment and policy changes affect re-employment careers and wages in the Netherlands, 1980–2000. Vrije Universiteit, Amsterdam.
- Ng, T., & D. Feldman, 2010, Human capital and objective indicators of career success: The mediating effects of cognitive ability and conscientiousness. In: *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 83, p. 207–235.
- Nolan, B. & I. Marx, 2009, Economic Inequality, Poverty, and Social Exclusion. In: W. Salverda, B. Nolan & T. Smeeding, *Handbook of Economic Inequality*. University Press, Oxford.
- Nolan, B., C. Whelan & B. Maitre, 2011, *Work Poverty and Economic Vulnerability: A Comparative Analysis Using EU-SILC*. Manchester School (te verschijnen).
- OECD, 2008, *Jobs for immigrants, Labour market integration in Belgium. France, The Netherlands and Portugal*, Vol. 2. Paris.

- Ooijevaar, J., 2009, Op gelijk niveau: de arbeidsmarktpositie van hoger opgeleide immigranten in het hoger onderwijs. In: Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken 25 (4), 407–417
- Ooijevaar, J., 2010, Allochtonen en autochtonen in het hoger onderwijs. In: Sociaaleconomische trends 7 (1), p. 37–42.
- Ooijevaar, J., en A. Zorlu, 2008, Studieprestaties van immigranten in het hoger onderwijs, in: M. Mol, H.-J. Dirven en R. van der Bie (red.), Dynamiek in de sociale statistiek. Nieuwe cijfers over de sociaaleconomische levensloop, p. 175–190, Centraal Bureau voor de Statistiek, Voorburg/Heerlen.
- Otten, F., K. Arts, C. Siermann, en J.F. Ybema, 2010, Ouderen op de arbeidsmarkt. In: J. Sanders, H. Lautenbach, P. Smulders en H.-J. Dirven (red.), Alle hens aan dek. Niet werkenden in beeld gebracht, p. 59–89. TNO/Centraal Bureau voor de Statistiek, Den Hoofddorp/Den Haag/Heerlen.
- Ours, J.C. van, & G. Ridder, 1995, Job matching and job competition: Are lower educated workers at the back of job queues? In: European Economic Review 39, p. 1717–1731.
- Phillipson, C. & A. Smith, 2005, Extending working life: A review of the research literature. Department for Work and Pensions, Leeds.
- Pissarides, C., 1992, Loss of skill during unemployment and the persistence of employment shocks. In: The Quarterly Journal of Economics 107 (4), p. 1371–1391.
- Proper, K.I., D.J.H. Deeg, & A.J. van der Beek, 2009, Challenges at work and financial rewards to stimulate longer workforce participation. In: Human Resources for health 7, p. 70.
- ROA, 2009, De arbeidsmarkt naar opleiding en beroep tot 2014. No. ROA-R-2009/5. Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt, Maastricht.
- Salverda, W. & K. Mayhew, 2009, Capitalist Economies and Wage Inequality. In: Oxford Review of Economic Policy 25 (1), p. 126–154.
- Salverda, W., 2008, Low-wage work and the economy. In: W. Salverda, M. van Klaveren & M. van der Meer (eds.), Low-wage Work in the Netherlands. Russell Sage, New York.
- Salverda, W., M. van Klaveren, & M. van der Meer (red.), 2008, Low-wage work in the Netherlands. Russell Sage Foundation, New York.
- Sanders, J. & A. de Grip, 2004, Training, task flexibility and the employability of low-skilled workers. In: International Journal of Manpower 25, p. 73–89.
- Sanders, J., H. Lautenbach, J. Besseling en J.J.M. Michiels, 2010, Mee doen en meer doen; arbeidsparticipatie van mensen met een langdurige aandoening. In: J. Sanders e.a. (red.), Alle Hens aan Dek. Niet-werkenden in beeld gebracht. Centraal Bureau voor de Statistiek/TNO, Den Haag/Heerlen.
- Scheele, D., J.J.M. Theeuwes, en G.J.M. de Vries, 2007, Arbeidsflexibiliteit en ontslagrecht. Amsterdam University Press, Amsterdam.

- Scheele, D., R. van Gaalen, en J. van Rooijen, 2008, *Werk en inkomsten na massaontslag: De zekerheid is niet van de baan*. Amsterdam University Press, Amsterdam.
- Schippers, L., 2003, *Arbeidsmarkt en levensloop: theorie, empirie en beleid*. In: N. van den Heuvel, P. van der Hallen, T. van der Lippe, en J. Schippers, (red.), *Diversiteit in levenslopen: consequenties voor de arbeidsmarkt*. Reed Business Information BV, Den Haag.
- Schmidt, G. & B. Gazier (eds.), 2002, *The dynamics of full employment: Social Integration through Transitional Labour Markets*. Edward Elgar, Cheltenham.
- Schmidt, G., 1995, *Is Full Employment Still Possible? Transitional Labour Markets as a New Strategy of Labour Market Policy*, In: *Economic and Industrial Democracy* 16, p. 429–456.
- Schmidt, G., 2002, *Towards a theory of transitional labour markets*. In: G. Schmidt & B. Glazier (eds.), *The dynamics of full employment: Social integration through transitional labour markets*, p. 151–195. Edward Elgar, Cheltenham.
- Schreven, L. en M. Rienstra (2008). *Outcomemonitor Krachtwijken brengt aandachtswijken in beeld*. In: *Bevolkingstrends*, 4e kwartaal 2008.
- Shah, C., & G. Burke, 2001, *Occupational replacement demand in Australia*. In: *International Journal of Manpower* 22 (7), p. 648–663.
- Sieben, I., 2007, *Does Training Trigger Turnover or Not? The impact of Formal Training on Young Men's and Women's Search Behaviour*. In: *Work, Employment and Society* 21 (3), p. 397–416.
- Siegert, J., B. Cuelenaere en M. Wilkens, 2009, *Overwegingen en gedrag van werkgevers bij aannamebeleid*. UWV Kenniscentrum, Rotterdam.
- Smit, A., Andriessen, S. en K. Stark, 2005, *Lager opgeleiden in beweging: Employability van lager opgeleiden, aanbevelingen en praktijkvoorbeelden*. TNO Kwaliteit van Leven, Hoofddorp.
- Smits, W., 2009, *The private benefits from vocational training: a new framework*. In: P. Descy & M. Tessaring (eds.), *Modernising vocational education and training. Fourth report on vocational training research in Europe: background report*. EUR-OP, Luxembourg.
- Smits, W., R. de Vries, F. Cörvers, en R. Montizaan, 2009, *Passend werk na werkloosheid of inactiviteit*. In: *Tijdschrift voor Arbeidsmarktvraagstukken* 26 (2), p. 214–222.
- Smulders, P.G.W., Houtman I.L.D. en D.J. Klein Hesselink (red.), 2004, *De stuw- en remmotoren van de kwaliteit van de arbeid: een verkenning*. In: *Trends in Arbeid 2002*. Kluwer.
- Sociaal en Cultureel Planbureau, 2007, *Jaarrapport integratie 2007*. Den Haag, 2007.
- Sociaal en Cultureel Planbureau, 2007, *Armoedemonitor 2007*. Den Haag.

Souza, R.M. d', e.a., 2006, Work demands, job insecurity and sickness absence from work. How productive is the new, flexible labour force? In: Australian and New Zealand Journal of Public Health 2006-30 (3), p. 205.

Stemers, F., 2010, Blijvende inzetbaarheid in langere loopbanen. Sidestone Press, Leiden.

Stichting van de Arbeid, 2006, Arbeid en Leeftijd. Sociaal Economische Raad, Den Haag.

Stichting van de Arbeid, 2010, Pensioenakkoord voorjaar 2010. Den Haag.

Swaen, G.M.H., I.J. Kant, L.G.P.M. van Amelsvoort, & A.J.H.M. Beurskens, 2002, Job mobility, its determinants, and its effects: Longitudinal data from the Maastricht Cohort Study. In: Journal of Occupational Health Psychology 7, p. 121–129.

Swaim, Paul, & Michael Podgursky. 1990. Advance notice and job search: The value of an early start. In: Journal of Human Resources 25, p. 147–178.

SZW, 2000, Het duaal ontslagstelsel – beëindiging van arbeidsrelaties in de praktijk. Eindrapport. Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Den Haag.

SZW, 2009, Ontslagstatistiek, Jaarrapportage 2009. Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Den Haag.

Teulings, C., & M. Koopmanschap, 1989, An econometric model of crowding out of lower educational levels. In: European Economic Review 33, p. 1653–1664.

Theeuwes, J.J.M., en M. Lindeboom, 1990, Stroommodellen. In: J. Schippers, ed., Arbeidsmarkt en maatschappelijke ongelijkheid, p. 169–186. Wolters Noordhoff, Groningen.

Thomas, C., M. Benzeval, S.A. Stansfeld, 2005, Employment transitions and mental health: an analysis from the British household panel survey. In: Journal of Epidemiology Community Health 59 (3), p. 243–249.

Thurow, L., 1975, Generating inequality. Basic Books, New York.

Tubergen, F. van, & I. Maas, I., 2006, Allochtonen in Nederland in internationaal perspectief. Amsterdam University Press, Amsterdam.

United Nations, 2007, World economic and social survey 2007: Development in an ageing world. New York: United Nations. Department of economic and social affairs.

Van den Berg, G., & B. van der Klaauw, 2001, Combining micro and macro unemployment duration data. In: Journal of Econometrics 102 (2), p. 271–309.

Van Gaalen, R., en J. van Rooijen, 2009, CBS Berichten: Participatie en inkomsten na collectief en individueel ontslag om bedrijfseconomische redenen. In: Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken 25 (2), p. 201–206.

Verschuren, L. en Das, M., 2006, Allochtone hbo'ers: minder vaak werk, minstens even hoge lonen. In: CBS Webmagazine van 20 november 2006.

- Vries, R. de, Wolbers, M. en R. van der Velden, 2004, De arbeidsmarktpositie van schoolverlaters en werkenden zonder startkwalificatie. Raad voor Werk en Inkomen, Den Haag.
- Wanner, R.A., 2005, Twentieth-century trends in occupational attainment in Canada. In: *Canadian Journal of Sociology* 30, p. 441–469.
- Westerlund, H., M. Kivimaki, A. Singh-Manoux, M. Melchior, J.E. Ferrie, J. Pentti, M. Jokela, C. Leineweber, M. Goldberg, M. Zins, & J. Vahtera, 2009, Self-rated health before and after retirement in France (GAZEL): a cohort study. In: *Lancet* 374, p. 1889–1896.
- Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid (WRR), 2007, *Investeren in Werkzekerheid*. Amsterdam University Press, Amsterdam.
- Wilthagen, T., S. Bekker en J. Schippers, 2006, Werk maken van de transitionele arbeidsmarkt. In: P. Ester en R. Muffels et al. (eds.), *Dynamiek en levensloop. De arbeidsmarkt in transitie*, p. 241–268. Van Gorkum, Assen.
- Wolbers, M.H.J., 2009, Gedwongen baan werklozen leidt tot verdringing. In: *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken* 25 (2), p. 226–227.
- Wolbers, M.H.J., 2000, The effects of level of education on mobility between employment and unemployment in the Netherlands. In: *European Sociological Review* 16, p. 185–200.
- Wolbers, M.H.J., 2008, Increasing labor market instability among young people? Labor market entry and early career development among school-leavers in the Netherlands since the mid-1980s. In: H.-P. Blossfeld, S. Bucholz, E. Bukodi & K. Kurz (eds.), *Young workers, globalization and the labor market: Comparing early working life in eleven countries*, p. 77–101. Edward Elgar, Cheltenham.
- Wolbers, M.H.J., P.M. de Graaf, & W.C. Ultee, 2001, Trends in the occupational returns to educational credentials in the Dutch labor market: Changes in structures and in the association? In: *Acta Sociologica* 44, p. 5–19.
- Wooldridge, J., 2002, *Econometric Analysis of Cross Section and Panel Data*.
- Zorlu, A. & J. Hartog, 2008, Employment assimilation of immigrants in the Netherlands: catching up and the irrelevance of education. IZA Discussion paper No. 3534
- Zweimüller, J., & R. Winter-Ebmer, 2000, *Firm-Specific Training: Consequences for Job Mobility*, Working Paper No. 37. Zürich: Institute for Empirical Research in Economics, University of Zürich.
- Zwinkels, W., D. Ooms, en J. Sanders, 2009, *Omvang, aard en achtergronden van baan-baan-mobiliteit*. Raad voor Werk en Inkomen, Den Haag.

Auteurslijst

Bierings, Harry

Dr. Harry Bierings werkt als projectleider aan het speerpunt Sociale dynamiek en uitbreiding Arbeidsrekeningen van het Centraal Bureau voor de Statistiek.

Blonk, Roland

Prof. dr. Roland Blonk is propositiemanager Sociale Cohesie en Inzetbaarheid bij TNO en als hoogleraar Arbeidsparticipatie en Psychische klachten verbonden aan de Faculteit Sociale Wetenschappen van de Universiteit Utrecht.

Dekker, Ronald

Dr. Ronald Dekker is arbeidseconoom en senior onderzoeker bij het instituut Reflect van de Universiteit van Tilburg.

Dorenbosch, Luc

Dr. Luc Dorenbosch is onderzoeker/adviseur Inzetbaarheid bij TNO.

Fouarge, Didier

Dr. Didier Fouarge is als arbeidsmarkteconoom verbonden aan het Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA), Universiteit Maastricht.

Galen, Ruben van

Dr. Ruben van Galen werkt als projectleider/onderzoeker aan het speerpunt Sociale dynamiek en uitbreiding Arbeidsrekeningen en het programma Levensloop van het Centraal voor de Statistiek.

Gesthuizen, Maurice

Dr. Maurice Gesthuizen werkt als universitair docent aan de sectie Sociologie van de Radboud Universiteit Nijmegen.

Geuskens, Goedele

Dr. Goedele Geuskens is werkzaam als onderzoeker bij TNO in de afdeling Gezond Werken.

Grip, Andries de

Prof. dr. Andries de Grip is hoofd onderzoek Scholing en Werk bij het Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA), bestuursvoorzitter van het Netwerk Sociale Innovatie (NSI) en hoogleraar economie aan de Universiteit Maastricht.

Michiels, John

Dr. John Michiels werkt als statistisch onderzoeker aan het speerpunt Sociale dynamiek en uitbreiding Arbeidsrekeningen van het Centraal Bureau voor de Statistiek.

Mooi-Reci, Irma

Dr. Irma Mooi-Reci is universitair docent op het gebied van methoden en technieken op de Vrije Universiteit van Amsterdam.

Salverda, Wiemer

Dr. Wiemer Salverda is directeur van het Amsterdams Instituut voor Arbeidsvraagstukken van de Universiteit van Amsterdam en coördinator van het European Low-wage Employment Research network LoWER (1996–2008).

Sanders, Jos

Drs. Jos Sanders is onderzoeker/adviseur Inzetbaarheid bij TNO.

Siermann, Clemens

Dr. Clemens Siermann werkt als statistisch onderzoeker aan het speerpunt Sociale dynamiek en uitbreiding Arbeidsrekeningen van het Centraal Bureau voor de Statistiek.

Smits, Wendy

Dr. Wendy Smits werkt als programmamanager/onderzoeker aan het speerpunt Sociale dynamiek en uitbreiding Arbeidsrekeningen en het programma Levensloop van het Centraal Bureau voor de Statistiek.

Theeuwes, Jules

Prof. dr. Jules Theeuwes is emeritus hoogleraar Toegepast Economisch Onderzoek aan de economische faculteit van de Universiteit van Amsterdam en wetenschappelijk directeur SEO Economisch Onderzoek.

Vries, Robert de (CBS)

Robert de Vries werkt als statistisch onderzoeker aan het speerpunt sociale dynamiek en uitbreiding arbeidsrekeningen.

Wijk, Ellen van

Dr. Ellen van Wijk is onderzoeker/adviseur Inzetbaarheid bij TNO en als universitair docent werkzaam bij het departement Bestuurs- en Organisationswetenschap van de Universiteit Utrecht.

Wolbers, Maarten H.J.

Dr. Maarten H.J. Wolbers is universitair hoofddocent bij de sectie Sociologie van de Radboud Universiteit Nijmegen.

Ybema, Jan Fekke

Dr. Jan Fekke Ybema is werkzaam als senior onderzoeker bij TNO in de afdeling Gezond Werken.

Zorlu, Aslan

Dr. Aslan Zorlu is senior onderzoeker bij het Amsterdam Institute for Social Science Research (AISSR), Universiteit van Amsterdam, en research fellow bij het Amsterdams Instituut voor Arbeidsstudies (AIAS) en het Institute for the Study of Labour (IZA), Bonn.