

Wim Zwinkels, Daan Ooms, Jos Sanders

Omvang, aard en achtergronden van baan-baan-mobiliteit

Onderzoek uitgevoerd door TNO Arbeid in opdracht van de Raad voor Werk en Inkomen

De Raad voor Werk en Inkomen is het overlegorgaan en expertisecentrum van werkgevers, werknemers en gemeenten. De RWI doet voorstellen aan de regering en andere partijen over het brede terrein van werk en inkomen. Doel van deze voorstellen is een goed functionerende arbeidsmarkt te bevorderen. Het vergroten van de transparantie van en het verbeteren van de kwaliteit op de re-integratiemarkt behoort eveneens tot de kerntaken van de RWI.

Februari 2009

Inhoudsopgave

Voorwoord	4
1 Inleiding en probleemstelling	6
1.1 Achtergrond	6
1.2 Onderzoeksvragen	6
1.3 Begrippen, bronnen en indeling	7
2 Definities en beschikbare bronnen	9
2.1 Het Sociaal Statistisch Bestand (CBS).....	10
2.1.1 Structuur	10
2.1.2 Analyse mogelijkheden	11
2.2 Het OSA-Arbeidsaanbodpanel	12
2.2.1 Structuur	12
2.2.2 Analyse mogelijkheden	13
2.3 Overige databestanden en bronnen	13
2.3.1 Het ontslaanvragenbestand van CWI	13
2.3.2 Gegevens van kantonrechtbanken	14
2.3.3 TNO Arbeid Survey en Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden	14
2.3.4 Internationale databestanden	14
2.4 Operationalisaties van baan-baan-mobiliteit	15
3 Landelijke baan-baan-mobiliteit	17
3.1 Resultaten onderzoek naar baan-baan-mobiliteit Nederlandse arbeidsmarkt	17
3.2 Landelijke baan-baan-mobiliteit	19
3.2.1 Landelijke baan-baan-mobiliteit op basis van het SSB-banenbestand	19
3.2.2 Landelijke baan-baan-mobiliteit op basis van het OSA-Arbeidsaanbodpanel	23
4 Baan-baan-mobiliteit en achtergrondkenmerken	25
4.1 Kenmerken van baan-baan-mobiliteit	25
4.2 Invloed van achtergrondkenmerken op baan-baan-mobiliteit	27
5 Inter- en intrasectorale mobiliteit	31
5.1 Inter- en intrasectorale baan-baan-mobiliteit op basis van het SSB-banenbestand	32
5.1.1 Inter- en intrasectorale mobiliteit per sector	33
5.1.2 Trends in inter- en intrasectorale baan-baan-mobiliteit	36
5.1.3 Sectorale baan-baan-mobiliteit naar aantal baanwisselingen	39
5.1.4 Herkomst- en bestemmingsector van mobiele werknemers	41
5.2 Inter- en intrasectorale mobiliteit op basis van OSA-Arbeidsaanbodpanel	43
5.3 Invloed van kenmerken op inter- en intrasectorale mobiliteit	46
6 Inter- en intraregionale mobiliteit	50
6.1 Inter- en intraregionale baan-baan-mobiliteit op basis van SSB-banenbestand	50
6.1.1 Inter- en intraregionale mobiliteit per provincie	51
6.1.2 Trends in inter- en intraregionale mobiliteit	54
7 Interne en externe baan-baan-mobiliteit	57
7.1 Kenmerken van interne en externe baan-baan-mobiliteitbeschrijvend	57
7.2 Invloed van kenmerken op interne en externe baan-baanmobiliteit	61

8	Mobiliteit van werknemer- naar zzp'er	65
8.1	Mobiliteit van en naar zzp	65
8.2	Invloed van kenmerken op mobiliteit van en naar zzp-schap	66
9	Gedwongen en vrijwillige baan-baan-mobiliteit	69
9.1	Ontslagaanvragen CWI en kantonrechters	70
9.2	Kenmerken van gedwongen en vrijwillige baan-baan-mobiliteit	71
9.3	Invloed van kenmerken op gedwongen en vrijwillige baan-baan-mobiliteit	74
9.4	Uitstroom uit het arbeidsproces, OSA beschrijvend	76
9.5	Uitstroom uit het arbeidsproces, OSA verklarend	77
10	Gevolgen van baan-baan-mobiliteit.....	80
10.1	Gevolgen voor het functieniveau	81
10.2	Gevolgen voor het inkomen	84
10.3	Gevolgen voor de baantevredenheid	87
10.4	Profielen van werknemers naar gevolgen van mobiliteit.....	89
11	Mogelijkheden voor verder onderzoek	92
11.1	Inleiding	92
11.2	Mogelijkheden van het Sociaal Statistisch Bestand	92
11.3	Varianten voor een nationaal transitiebestand	93
Literatuur		99
A	Tabellen met beschrijvende statistieken van de OSA.....	100
B	Overzicht van mobiliteit tussen sectoren	154
C	Overzicht mobiliteit tussen provincies	182
D	Het OSA-Arbeidsaanbodpanel.....	194
E	Crossvalidatie.....	197

Voorwoord

In opdracht van de Raad voor Werk en Inkomen (RWI) heeft TNO Kwaliteit van Leven onderzoek verricht naar de omvang, aard en achtergronden van de baan-baan mobiliteit in Nederland. Het betreft hier wisselingen van banen, inclusief het zelfstandig ondernemerschap, door werkenden. De publicatie van dit onderzoek komt, in zekere zin helaas, op een goed moment. Nu de economie zich in de richting van een recessie beweegt, is het van belang om te kunnen beschikken over analyses van de baan-baan mobiliteit bij eerdere economische cycli, hoewel ook hier geldt dat resultaten uit het verleden geen harde garanties bieden voor de toekomst.

Uit eerdere studies was al bekend dat de totale mobiliteit de conjunctuur met enige vertraging volgt. Uit dit nieuwe onderzoek komt naar voren dat de dip in de conjunctuur van 2002 pas in 2004 leidde tot een piek in de ontslagaanvragen. Een andere interessante uitkomst is dat zelfs wanneer de economische groei nagenoeg tot stilstand komt, er toch nog sprake is van 1,4 miljoen baan-baan wisselingen per jaar. Die aanzienlijke mobiliteit duidt erop dat het zelfs tijdens een laagconjunctuur niet in alle bedrijven en sectoren tegelijkertijd slecht gaat. Ook is in het kader van dit onderzoek voor het eerst in Nederland een uitgebreide analyse uitgevoerd van de mobiliteit binnen en tussen sectoren en regio's. Het blijkt dat bij een laagconjunctuur de kansen op ander werk niet zozeer in de eigen sector liggen, maar vooral in andere sectoren.

De arbeidsmarkt biedt, kortom, voortdurend kansen. Die kansen moeten zo goed mogelijk worden benut om daarmee het fundament te leggen voor het economisch herstel dat vroeg of laat zal intreden en uiteraard ook om de schade voor werknemers in de tussenliggende periode tot een minimum te beperken.

Ongeveer 20 procent van de werknemers in Nederland wisselt jaarlijks van baan. Uit vergelijkend onderzoek blijkt dit percentage boven het Europese gemiddelde te liggen. Aangenomen mag worden dat een hoge mobiliteit een positief effect heeft op de kwalitatieve afstemming tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt. Volgens de Europese Commissie bedraagt de arbeidsparticipatie van de Nederlandse beroepsbevolking 76 procent. Het is daarmee een van de hoogste in de Europese Unie. Bovendien kent Nederland ook de laagste werkloosheid in de Europese Unie (Employment in Europe 2008).

De economische conjunctuur is recentelijk echter aanzienlijk verslechterd. Naar het zich laat aanzien volgt er een periode van economische krimp. Hierdoor ontstaan nieuwe uitdagingen op het terrein van werk naar werk. In dit verband kan worden genoemd dat de RWI recent de praktijkgids "Samen werken aan werk" heeft uitgebracht met tal van voorbeelden, tips en aandachtspunten op dit terrein. Hiermee kunnen werkgevers en werknemers hun voordeel doen bij het inrichten van werk naar werk-activiteiten.

Graag willen we de medewerkers van TNO Kwaliteit van Leven, het CWI en het Centrum voor Beleidsstatistiek van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) hierbij bedanken voor hun inspanningen om dit onderzoek tot een goed einde te brengen. Dit is geen gemakkelijke opgave geweest, omdat veel data-bestanden slecht toegankelijk bleken voor onderzoek. Toekomstig onderzoek op dit gebied zou in hoge mate worden gefaciliteerd wanneer op grotere schaal gegevens beschikbaar zijn over gedwongen mobiliteit en over de invloed van bedrijfskenmerken op de baan-baan mobiliteit.

Vanuit de overtuiging dat dergelijke analyses van grote waarde zijn bij de ontwikkeling en uitvoering van landelijk, regionaal en sectoraal arbeidsmarktbeleid zal de RWI zich ook in de toekomst inspannen om deze arbeidsmarktgegevens te ontsluiten.

Pieter Jan Biesheuvel
voorzitter Raad voor Werk en Inkomen

1 Inleiding en probleemstelling

1.1 Achtergrond

Werkgevers worden geconfronteerd met steeds sneller veranderende eisen aan werknemers. Achterliggende krachten zijn de door de globalisering groeiende internationale concurrentie, kortere levenscycli van producten en diensten, technologische ontwikkelingen rond ICT en de verdere uitbouw van de kenniseconomie.¹ Daarnaast hebben werknemers meer en meer voorkeuren voor flexibele arbeidsrelaties en arbeidspatronen. Al naar gelang de levensfase zijn er transities tussen (betaald) werk, zorg, scholing en vrije tijd. Deze veranderingsprocessen stellen eisen aan het dynamische vermogen van de arbeidsmarkt. Voor een deel zal dit opgevangen kunnen worden door baan-baan-mobiliteit: de mobiliteit van de ene baan naar een andere baan.

Diverse stakeholders (overheid, gemeenten, werkgevers- en werknemersorganisaties, uitvoeringsorganen, individuele werkgevers) benaderen mobiliteit vanuit verschillende invalshoeken: landelijk, sectoraal, regionaal of arbeidsorganisatie.

1.2 Onderzoeksvragen

Dit rapport heeft tot doel meer inzicht te geven in de mate waarin informatie over baan-baan-mobiliteit op dit moment beschikbaar is c.q. beschikbaar kan worden gemaakt.

Daarbij worden de volgende onderzoeksvragen onderscheiden:

1. Wat is bekend over de baan-baan-mobiliteit en welke bronnen zijn er beschikbaar en bruikbaar bij het doen van onderzoek naar baan-baan-mobiliteit?
2. Wat is bekend over de gedwongen mobiliteit en arbeidsmarktkansen van werknemers die (collectief) met ontslag worden bedreigd en welke bronnen zijn er beschikbaar bij het doen van onderzoek naar vormen van gedwongen mobiliteit?
3. Welke informatie is nodig om het beeld onder 1. en 2. aan te vullen op voor de RWI relevante punten en hoe kan deze informatie het beste ontsloten worden?

Deelvragen zijn:

Ad 1.

- a. Wat is de omvang van de baan-baan mobiliteit?
- b. Wat is de omvang van de baan-baan mobiliteit:
 - o Tussen sectoren (intersectorale mobiliteit)?
 - o Binnen sectoren (intrasectorale mobiliteit)?
 - o Binnen arbeidsorganisaties (functiemobiliteit)?
 - o Tussen regio's (regionale mobiliteit)?
 - o Van zzp'ers naar loondienst of omgekeerd?
- c. Welke verschillen zijn er in mobiliteit tussen groepen werknemers met diverse kenmerken (leeftijd, geslacht, opleiding, etniciteit)?
- d. Welke ontwikkelingen over de tijd zijn waar te nemen voor de diverse soorten mobiliteit?
- e. Welke (belemmerende en bevorderende) factoren zijn van invloed op de mobiliteit?

¹ RWI, Plan van aanpak Van Werk Naar Werk, Den Haag, maart 2007.

Ad 2.

- a. Wat is het aandeel van de gedwongen mobiliteit in de totale arbeidsmobiliteit?
- b. Wat is de omvang van gedwongen mobiliteit in de vorm van individueel ontslag, collectief ontslag(reorganisaties, bezuinigingen, faillissementen) en de beëindiging van tijdelijke contracten?
- c. Welke onder ad. 1b genoemde soorten mobiliteit vinden plaats voor de groep die met werkloosheid bedreigd wordt?
- d. Welke gevolgen heeft gedwongen mobiliteit?
- e. Welke verschillen zijn er in de kans op en gevolgen van gedwongen mobiliteit tussen groepen werknemers met diverse kenmerken (leeftijd, geslacht, opleiding, etniciteit)?
- f. Welke ontwikkelingen over de tijd zijn waar te nemen voor de gedwongen mobiliteit?
- g. Welke (belemmerende en bevorderende) factoren zijn van invloed op de gedwongen (collectieve) mobiliteit?

Ad 3.

- a. Welke informatie heeft geleid tot beantwoording van de eerste twee onderzoeksvragen?
- b. Welke informatielacune ontstaat door confrontatie van beschikbaar en benodigde informatie?
- c. Hoe kan de resterende informatielacune het beste opgevuld worden?

1.3 Begrippen, bronnen en indeling

Definities en begrippen

In dit rapport wordt u als lezer meegenomen op onze zoektocht naar beschikbare en geschikte bronnen voor analyse van de baan-baan-mobiliteit op de Nederlandse arbeidsmarkt. Die tocht begint in hoofdstuk 2 bij de nadere afbakening van het begrip baan-baan-mobiliteit en de vormen die hierbinnen kunnen worden onderscheiden.

In dit rapport beschrijven we in welke mate baan-baan-mobiliteit resulteert in inter- en intrasectorale mobiliteit, inter- en intraregionale mobiliteit, functiemobiliteit, gedwongen en vrijwillige mobiliteit en transities van werk naar zelfstandig ondernemerschap beschreven. Daarnaast beschrijven we welke groepen werknemers een grote of juist kleine kans op verschillende soorten mobiliteit hebben.

Beschikbare en analyseerbare data(bronnen)

Met de afbakening van het begrip baan-baan-mobiliteit ontstaat de mogelijkheid de baan-baan-mobiliteit in al haar soorten nader te gaan onderzoeken. Daartoe is behoefte aan geschikte databronnen en analyseerbare gegevens. We vervolgen dan ook het tweede hoofdstuk met een inventarisatie en beschrijving van de mogelijkheden die Nederlandse datamateriaal anno 2007/2008 biedt om baan-baan-mobiliteit in beeld te brengen. We bekijken daarbij zowel registratiebestanden, zoals het Sociaal Statistisch Bestand (SSB) van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) als (panel)bestanden die tot stand zijn gekomen met steekproefonderzoeken en enquêtes, zoals het OSA-Arbeidsaanbodpanel, de Enquête Beroepsbevolking (EBB) van het CBS en TNO's Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA). Daarnaast beschrijven we kort de stand van de wetenschap rond baan-baan-mobiliteit aan de hand van beschikbare literatuur.

Dat databronnen beschikbaar zijn, wil niet zeggen dat ze ook geschikt zijn voor de analyse van baan-baan-mobiliteit in al haar vormen. We beschrijven in dit rapport de beschikbare databronnen dan ook vooral vanuit de mogelijkheden die zij bieden om analyses uit te voeren die inzicht verschaffen in de baan-baan-mobiliteit. De voor het moment meest geschikte databronnen zijn het Banenbestand binnen het SSB van het CBS en het OSA-Arbeidsaanbodpanel. Het Banenbestand is een registerbestand waarin op basis van gegevens van de Belastingdienst en UWV alle banen in Nederland zijn opgenomen. Het OSA-Arbeidsaanbodpanel is een langlopend panelonderzoek onder een kleine 4.500 werkenden en niet-werkenden in Nederland.

Baan-baan-mobiliteit

Met gebruikmaking van het OSA-Arbeidsaanbodpanel en het SSB-banenbestand beschrijven we de baan-baan-mobiliteit op de Nederlandse arbeidsmarkt in hoofdstuk 3 en 4. In hoofdstuk 3 beschrijven we de volumes en kenmerken van de landelijke baan-baan-mobiliteit. In hoofdstuk 4 beschrijven we de relatie tussen baan-baan-mobiliteit en achtergrondkenmerken, zoals persoons- en baankenmerken. We gaan vervolgens in op diverse vormen van baan-baan mobiliteit. We beschrijven en verklaren achtereenvolgens inter- en intrasectorale mobiliteit (hoofdstuk 5), inter- en intraregionale mobiliteit (hoofdstuk 6), interne en externe mobiliteit (hoofdstuk 7) en mobiliteit tussen werknemerschap en zzp-schap (hoofdstuk 8).

Gedwongen mobiliteit

Daarnaast is het onderscheid tussen vrijwillige en gedwongen mobiliteit interessant. Om gedwongen mobiliteit in beeld te brengen hebben we naast het SSB-banenbestand gekeken naar andere databronnen, zoals het CWI ontslaaanvragenbestand. We beschrijven in hoofdstuk 9 de verkenning van deze databronnen en onze belangrijkste conclusies bij deze bronnen. Het OSA-Arbeidsaanbodpanel is vooralsnog echter het enige databestand dat het mogelijk maakt om gedwongen baan-baan-mobiliteit te onderscheiden van vrijwillige en dus ook de achtergronden van gedwongen mobiliteit te analyseren. In hoofdstuk 9 beschrijven we, aan de hand van het OSA-Arbeidsaanbodpanel, de gedwongen en vrijwillige mobiliteit.

Gevolgen van baan-baan-mobiliteit

Van welke vorm van baan-baan-mobiliteit er ook sprake is, de consequenties kunnen sterk uiteenlopen. Op de gevolgen van baan-baan-mobiliteit gaan we in hoofdstuk 10 van deze rapportage. Met behulp van de data van het OSA-Arbeidsaanbodpanel worden vragen beantwoord als: Is er bij vrijwillige mobiliteit vaker sprake van een loonsverhoging dan bij gedwongen mobiliteit? Vindt horizontale mobiliteit vooral tussen sectoren plaats of juist binnen sectoren? Gaat iemand die vrijwillig mobiel is er qua arbeidstevredenheid meer op vooruit dan iemand die gedwongen mobiel is?

Mogelijkheden voor verder onderzoek

Bij de beantwoording van de onderzoeksvragen is tegen beperkingen van beschikbare bronnen aangelopen. Deze beperkingen hebben ook zicht gegeven op onbenutte mogelijkheden en mogelijke kansen voor nadere verdieping in onderzoek naar baan-baan-mobiliteit in Nederland. In hoofdstuk 11 beschrijven wij enkele van de meest kansrijke mogelijkheden die op relatief korte termijn gerealiseerd zouden kunnen worden. We gaan met name in op nog niet benutte koppelmogelijkheden binnen het SSB van het CBS, zoals de koppeling van het Banenbestand met registratiebestanden zoals het CWI ontslaaanvragenbestand, de Gemeentelijke Basis Administratie (GBA) en de uitkeringsbestanden van UWV (bijvoorbeeld WW en AO). Ook de koppelmogelijkheden met enquêtebestanden, zoals de NEA en EBB worden kort beschreven.

2 Definities en beschikbare bronnen

Definities:

- Baan-baan-mobiliteit op basis van het SSB-banenbestand (CBS) vindt plaats wanneer voor een individuele werknemer in de periode 2002-2005 een baan eindigt en er daarna een nieuwe baan begint.
- Baan-baan-mobiliteit op basis van het OSA-Arbeidsaanbodpanel treedt op wanneer een werkende, in de twee jaar voorafgaand aan het enquêtemoment, minimaal één keer van baan verandert.
- Gedwongen mobiliteit is mobiliteit vanwege de redenen reorganisatie/sluiting bedrijf(sonderdeel), aflopen tijdelijk contract of uitzendcontract en vanwege seizoenswerk. Mobiliteit door gezondheidsredenen wordt niet als gedwongen ontslag geclassificeerd maar als vrijwillig.
- Interne mobiliteit is mobiliteit binnen een arbeidsorganisatie. Dit kan functie-mobiliteit zijn, maar ook het uitvoeren van dezelfde functie op een andere locatie of afdeling.
- Intersectorale mobiliteit is baan-baan-mobiliteit van de ene naar de andere sector. Intrasectorale mobiliteit is baan-baan-mobiliteit binnen een sector, inclusief de interne mobiliteit binnen de arbeidsorganisatie.
- Interregionale mobiliteit is baan-baan-mobiliteit van de ene naar de andere provincie. Intraregionale mobiliteit is baan-baan-mobiliteit binnen een provincie.
- Mobiliteit van zzp naar loondienst (of omgekeerd) vindt plaats bij mensen die op het ene enquêtemoment aangeven zzp'er te zijn en twee jaar later aangeven in loondienst te werken (of omgekeerd).

Belangrijkste conclusies:

- Het SSB banenbestand is een registerbestand op baanniveau dat geschikt is voor beschrijving van algemene mobiliteit, inter- en intrasectorale mobiliteit en inter- en intraregionale mobiliteit.
- Het SSB banenbestand op zichzelf is niet geschikt voor verklaring van mobiliteit. Door andere bestanden aan het SSB-banenbestand te koppelen ontstaat deze mogelijkheid wel.
- Het OSA-Arbeidsaanbodpanel bestaat uit verschillende enquêtes op persoonsniveau (circa 4.500 respondenten) die met tussenpozen van twee jaar door (zo veel mogelijk) dezelfde respondenten worden ingevuld.
- Andere bestanden zijn niet structureel bruikbaar of toegankelijk voor onderzoek naar baan-baan-mobiliteit.
- De keuze voor een databron met gegevens over baan-baan-mobiliteit heeft gevolgen voor de definitie van baan-baan-mobiliteit.
- Het OSA-Arbeidsaanbodpanel is niet alleen geschikt voor het beschrijven van baan-baan-mobiliteit maar ook voor het verklaren ervan.
- Het OSA-Arbeidsaanbodpanel biedt ook de mogelijkheid om de gevolgen van baan-baan-mobiliteit te beschrijven en verklaren.
- Nadeel van het OSA-Arbeidsaanbodpanel is het beperkte aantal respondenten. Gedetailleerde uitsplitsingen naar kenmerken van mobiliteit zijn niet altijd mogelijk (sectoren/ regio's).
- Andere onderzochte bestanden en bronnen zijn niet structureel bruikbaar bij analyse van baan-baan mobiliteit.

In dit hoofdstuk geven we eerst een overzicht van de gehanteerde definities van verschillende soorten van baan-baan-mobiliteit in dit rapport. Daarnaast geven we een overzicht van databronnen die zicht geven op baan-baan-mobiliteit.

Baan-baan-mobiliteit is geen recht-toe-recht-aan statistisch gegeven. Mobiliteit gaat over een transitie, waar een zekere tijdsperiode aan verbonden is. Het CBS hanteert bijvoorbeeld de definitie dat iemand arbeidsmobiel is als de arbeidssituatie in een vastgestelde periode van vier jaar verandert. Dit vraagt om het volgen van individuen over de tijd. Globaal zijn er twee methoden om gegevens over baan-baan-mobiliteit te verzamelen: via registraties of via enquêtering.

Registratiegegevens over banen hebben het voordeel van volledigheid. Afgezien van – de altijd aanwezige – registratiefouten bieden ze informatie over alle Nederlanders in loondienst. Bij enquêtegegevens is dat niet het geval. Er kunnen problemen zijn met de representativiteit. Daar staat tegenover dat enquêtes mogelijkheden bieden om allerlei voor onderzoek relevante (achtergrond)gegevens op te nemen die in registratiebestanden veelal afwezig zijn. Een specifieke beperking van enquêtes is dat naar baanwisselingen gevraagd dient te worden. Veelal ontbreekt in enquêtes de ruimte om alle transitie over een achterliggende periode in kaart te brengen. Daarnaast levert een retrospectieve vraag aan respondenten levert minder betrouwbare gegevens op dan registratie. Paneldata, waarbij een vaste groep respondenten over de tijd gevolgd wordt, ondervangt dit probleem enigszins. Paneldata gegevens ontstaan uit een reeks van enquêtes. De gegevens van een specifiek enquêtemoment kunnen dan verrijkt worden met gegevens uit het verleden zonder dat deze retrospectief uitgevraagd hoeven te worden.

In dit hoofdstuk staan definities en beschikbare bronnen voor onderzoek naar baan-baan-mobiliteit centraal. Eerst bespreken we de twee databronnen die direct bruikbaar bleken voor onderzoek naar baan-baan-mobiliteit. In paragraaf 2.2 beschrijven we het SSB van het CBS. In paragraaf 2.3 gaan we in op het Arbeidsaanbodpanel van de Organisatie voor Strategisch Arbeidsmarkt Onderzoek (OSA). We gaan in op de structuur van de bestanden en de analysemogelijkheden met betrekking tot verschillende vormen van baan-baan-mobiliteit. We kijken bijvoorbeeld naar de mogelijkheden om gedwongen mobiliteit te onderscheiden van vrijwillige mobiliteit. In paragraaf 2.4 wordt vervolgens ingegaan op andere, wellicht in de toekomst bruikbare databronnen. We gaan onder andere in op het CWI ontslaaanvragenbestand, de dossiers van de kantonrechtbanken, data afkomstig van gemeenten en vakbonden en gegevens uit enquêtes van onder andere het CBS (EBB), TNO's Arbeidssituatie Survey (TAS) en de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA). In paragraaf 2.5 definiëren we de in dit rapport gebruikte vormen van baan-baan-mobiliteit.

2.1 Het Sociaal Statistisch Bestand

2.1.1 Structuur

Het Sociaal Statistisch Bestand (SSB) is een combinatie van register- en grootschalige enquêtegegevens en geeft door de aantallen een grote betrouwbaarheid, ook voor tal van uitsplitsingen van de onderzoekspopulatie. Gegevens worden, veelal op sofinummer, gekoppeld en onderling consistent gemaakt. Onderzoekers kunnen *on site* achter de computers van CBS of via *remote access* werken met geanonimiseerde gegevens waarbij om privacy-redenen sofinummers vervangen zijn door RIN-nummers (*Random Identification Numbers*). De belangrijkste 'ingang' is persoon en is gebaseerd op demografische achtergrondkenmerken die voornamelijk afkomstig zijn uit de Gemeente-

lijke Basisadministratie persoonsgegevens (GBA). Dat zijn onder meer geslacht, geboortedatum, geboorteland, burgerlijke staat en woonplaats.² Daarnaast is veel informatie over werknemers opgenomen. Daarbij wordt gebruik gemaakt van de gegevens uit de Verzekerenadministratie van UWV, de loonbelastinggegevens van de Belastingdienst en de bedrijfsenquête Werkgelegenheid en Lonen (EWL).³ Ook voor mensen die als zelfstandige werkzaam zijn worden verschillende registers gebruikt, onder andere van de Belastingdienst. Van de mensen die een uitkering ontvangen is veel informatie beschikbaar van UWV en de Belastingdienst.

CBS heeft deelbestanden gemaakt voor afzonderlijke analyse, waarbij relevante primaire databestanden gekoppeld zijn. De belangrijkste deelbestanden voor onderzoek naar baan-baan-mobiliteit zijn:

- Het SSB-banenbestand, dat alle banen in Nederland bevat. Belangrijke gegevens zijn onder meer begin- en einddatum van de baan, sector en regio. Wat sector betreft worden werknemers in de uitzendsector geregistreerd onder de uitzendbranche, in tegenstelling tot het OSA-Arbeidsaanbodpanel.
- Het SSB-Zelfstandigenbestand, dat alle zelfstandigen in Nederland bevat. De belangrijkste informatie hier is jaar van zelfstandigheid. CBS geeft geen begin- en einddatum van zelfstandigheid. Slechts het gegeven of iemand in enig jaar als zelfstandige werkzaam is geweest, is aanwezig. We komen hier bij de analyses op terug.
- Uitkeringsgegevens van UWV. Dit bestand omvat alle werkloosheids- en arbeidsongeschiktheidsuitkeringen van UWV, inclusief begin- en einddata.

Het SSB-banenbestand is een registerbestand dat op jaarniveau beschikbaar is gesteld. Het is mogelijk om over een langere periode (door koppeling van meerdere jaren) mobiliteit over de jaargrenzen heen te volgen.

2.1.2 *Analysemogelijkheden*

Het SSB-banenbestand bevat kerngegevens over alle banen in Nederland. Willen we echter baan-baan-mobiliteit gaan verklaren of meer weten over de achtergronden (gedwongen of vrijwillig, intern of extern) of gevolgen van baan-baan-mobiliteit (inkomen, tevredenheid), dan zijn we aangewezen op informatie uit andere databestanden die binnen het SSB koppelbaar zijn aan het Banenbestand. Vooral de EBB levert veel achtergrondinformatie. De Enquête Beroepsbevolking (EBB) is een zogenaamd roterend panelonderzoek. De respondenten worden éénmaal thuis bezocht door een interviewer van het CBS. Daarna worden ze nog viermaal telefonisch herbenaderd. Er zijn onder meer vragenblokken over de belangrijkste arbeidsrelatie, werktijden, afstemming werk-privé en maatschappelijke positie.

De EBB biedt echter niet op alle punten uitkomst. Zo ontbreekt de belangrijke vraag naar het al dan niet gedwongen karakter van een baanwisseling. Weliswaar wordt in de EBB gevraagd of iemand van baan wil veranderen, met de vervolgvraag of dat komt doordat iemand met ontslag wordt bedreigd, maar die vraagstelling volstaat niet om gedwongen van vrijwillige mobiliteit te onderscheiden. De EBB is bovendien een steekproefonderzoek, waardoor de voordelen die een registratiebestand als het SSB-banenbestand biedt verloren gaan.

² Zie www.cbs.nl.

³ Overigens wordt de EWL met ingang van het derde kwartaal van 2006 niet meer afgenomen.

2.2 Het OSA-Arbeidsaanbodpanel

2.2.1 *Structuur*

Het OSA-Arbeidsaanbodpanel is een enquête onder mensen die door de tijd gevolgd worden. Het veldwerk voor het OSA-Arbeidsaanbodpanel wordt een keer per twee jaar gehouden, middels een - naar keuze van de respondent - schriftelijke dan wel internet-vragenlijst. De representatieve steekproef bedraagt tussen de 4.000 en 4.500 personen. Het overgrote deel van de ondervraagde mensen wordt meer dan één keer ondervraagd. Uitval wordt aangevuld. Inmiddels zijn de aanbodpanels van 1986 tot en met 2006 ter beschikking. Afhankelijk van de arbeidsmarktstatus (werkend of niet-werkend) worden respondenten over diverse thema's ondervraagd:

Thema's voor werkenden en niet-werkenden

- persoonskenmerken, zoals geslacht, geboortedatum en geboorteland;
- gezinskenmerken: burgerlijke staat, aantal kinderen;
- gevolgde opleidingen en cursussen;
- de loopbaan op de arbeidsmarkt: datum, soort en reden verandering;
- gebruik, kosten, soort kinderopvang;
- onbetaald werk, vrijwilligerswerk;
- gezondheid en ziekteverzuim;
- pensioen en vervroegde uittreding;
- meningen over arbeid, vrijwilligerswerk, vrije tijd.

Thema's voor werkenden

- type dienstverband;
- beroep;
- type, sector en grootte bedrijf;
- hoogte netto- en bruto-inkomen;
- arbeidsvoorwaarden;
- aantal uren werkzaam, aantal ADV-uren, aantal betaalde en onbetaalde overuren;
- gewenst aantal uren, gewenst dienstverband;
- arbeidsomstandigheden en baankenmerken;
- tevredenheid in huidige baan;
- zoekgedrag andere baan.

Thema's voor werkzoekenden zonder baan

- werkloosheidsduur;
- zoekintensiteit, zoekgedrag;
- kansen op werk;
- reservatieloon en referentieloon (gewenst en verwacht loon).

Thema's voor niet-participerenden

- reden niet-participatie;
- zoekgedrag in toekomst.

2.2.2 *Analysemogelijkheden*

Ten opzichte van registratiebestanden van het CBS, bevat het OSA-Arbeidsaanbodpanel aanzienlijk minder individuen. Het is dus voor allerlei uitsplitsingen minder betrouwbaar. Daar staat echter veel tegenover. Het OSA-Arbeidsaanbodpanel biedt namelijk zicht op:

- Interne (functie-)mobiliteit.
- Achtergronden van en motieven voor mobiliteit, inclusief het onderscheid tussen vrijwillige en gedwongen mobiliteit.
- Veel achtergrondkenmerken voor verklarende analyses.
- Uitzendwerkers worden ingedeeld in de sector waarin ze daadwerkelijk werkzaam zijn (in tegenstelling tot de registratie bij cbs).

In tegenstelling tot SSB-banen geeft het OSA-Arbeidsaanbodpanel informatie over gedwongen en vrijwillige mobiliteit. In de OSA bestanden staat informatie over *alle* veranderingen in arbeidsmarktsituaties die werkenden over een retrospectieve periode van twee jaar rapporteren. Voor de meest recente verandering is bekend of deze verandering gedwongen of vrijwillig is. Daarnaast is de vraagstelling en de routing in het OSA-Arbeidsaanbodpanel directer gericht op het onderscheid tussen vrijwillige en gedwongen mobiliteit.

Met de uitgebreide achtergrondkenmerken zijn tal van analyses te verrichten. Globaal zijn dit:

- Uitsplitsing naar achtergrondkenmerken: welke groepen zijn meer of minder mobiel? We stuiten bij meerdimensionale uitsplitsingen echter al snel op de beperking van het relatief kleine aantal waarnemingen.
- Intertemporele ontwikkelingen van mobiliteit.
- Het gevolg van mobiliteit voor inkomen, functieniveau en baantevredenheid: leidt mobiliteit bijvoorbeeld tot een hoger inkomen?
- Motieven voor mobiliteit.

2.3 **Overige databestanden en bronnen**

2.3.1 *Het ontslagaanvragenbestand van CWI*

Voor ontslagaanvragen heeft de werkgever twee routes: de kantonrechter of het CWI. Ontslagaanvragen kunnen bij het CWI op 15 locaties worden ingediend. Gegevens worden ingevoerd in een centraal systeem op basis waarvan de afdeling Juridische Zaken maandelijks rapporteert. Periodiek (1 à 2 x per jaar) rapporteert het CWI ook aan het Ministerie van SZW. Daarnaast zijn er fysieke dossiers.

In het systeem ARCO worden van ontslagaanvragen geregistreerd:

- Gegevens werkgevers: bedrijfstak.
- Gegevens werknemers: geslacht, leeftijd(categorie), sofinummer (voor zover bekend).
- Reden ontslagaanvraag: bedrijfseconomisch collectief, bedrijfseconomisch individueel, arbeidongeschiktheid, niet meewerken aan re-integratie, overige niet bedrijfseconomische redenen.
- Uitkomst/afwikkeling ontslagaanvraag.

Op aanvraag worden gegevens ook verstrekt aan derden zoals het CBS.

Het CWI heeft in 2006 48.610 ontslagaanvragen gehad, waarvan er ca. 40.000 toegevoegd zijn). Het CWI behandelt hiermee 47% van de eenzijdige ontslagaanvragen in Nederland. Naast ontslag kan een contract beëindigen door onder meer: einde arbeidscontract met bepaalde duur, wederzijds goedvinden en het aflopen van een uitzendcontract.

2.3.2 *Gegevens van kantonrechtbanken*

Het Kantongerecht behandelt ontslagverzoeken, waarbij sprake kan zijn van een arbeidsconflict. Het Kantongerecht heeft in 2006 54.213 aanvragen gehad. Dit komt overeen met 53% van de ontslagaanvragen in Nederland. Het Kantongerecht maakt onderscheid tussen 'formele tegenspraak-zaken' en 'verstek-zaken'. De eerste zijn ontslagaanvragen waartegen de werknemer actief verweer voert, de tweede zijn zaken waartegen geen verweer wordt gevoerd. Er worden alleen (proces)gegevens op zaakniveau geregistreerd. Het gaat daarbij om aantallen, doorlooptijden en wijze waarop het verzoek is afgedaan. Individuele gegevens zoals naam, leeftijd en sofinummer staan alleen in de papieren dossiers. Desgewenst kan het Kantongerecht informatie aanleveren over het aantal zaken vanaf 2000. Voor analyses in het kader van dit onderzoek zijn de gegevens te beperkt, aangezien achtergrondkenmerken ontbreken.

2.3.3 *TNO Arbeid Survey en Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden*

In de TAS (TNO Arbeid Survey) 2000, 2002, 2004 is gevraagd: bent u in de afgelopen 2 jaar van functie veranderd, is uw huidige functie uitgebreid, heeft u in de afgelopen 2 jaar promotie gemaakt? Het TAS bestand is representatief voor Nederlandse werknemers. Iedere jaargang in het TAS bestand bestaat uit ongeveer 4.000 respondenten. Voor de TAS wordt elke twee jaar een nieuwe steekproef getrokken. Hierdoor ontstaat geen paneldatabestand. Het is daardoor niet te bepalen wat de situatie van een respondent is voordat de functieverandering optreedt. Dit maakt verklarende analyses moeilijk. De TAS is opgegaan in de NEA (Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden). De NEA wordt uitgevoerd door TNO en CBS in opdracht van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Het doel van de NEA is om allerlei aspecten van arbeidsomstandigheden van werknemers in kaart te brengen. Voor de NEA wordt een steekproef van 80.000 werknemers getrokken uit het SSB-banenbestand. De netto-respons bedraagt ongeveer 25.000 werknemers. De voor dit onderzoek relevante onderzoeksvraag in de NEA is: *Was u vóór oktober 200x werkzaam in een ander bedrijf of instelling?* (waarbij x in 200x het betreffende jaartal is). Deze vraag werd in 2005 en 2006 voorgelegd. In de vragenlijst voor 2007 is deze vraag komen te vervallen. Daarmee biedt de NEA slechts beperkte mogelijkheden voor onderzoek naar baan-baan-mobiliteit.

2.3.4 *Internationale databestanden*

Er zijn nauwelijks internationale databestanden voor baan-baan-mobiliteit. Bij registerbestanden loopt Nederland tamelijk voorop. Europese Surveys zijn nauwelijks voorhanden. Zeker niet Europese surveys waarbij gegevens van werknemers uit meerdere landen binnen één onderzoek en onder één methodiek over een langere periode worden verzameld. Het dichtst in de buurt komt de *Eurobarometer survey on geographical and labour market mobility*. Dit is een eenmalige steekproef in 2005 onder werknemers in 25 Europese landen. In deze steekproef is de vraag gesteld of mensen in de afgelopen 1, 5 of 10 jaar van baan zijn veranderd. We gebruiken dit bestand in het volgende hoofdstuk om de Nederlandse mobiliteit internationaal te vergelijken.

2.4 Operationalisaties van baan-baan-mobiliteit

Baan-baan-mobiliteit op basis van het SSB-banenbestand

In SSB-banenbestand zijn alle banen van werknemers in loondienst binnen een bepaald kalender jaar geregistreerd. Baan-baan-mobiliteit op basis van het SSB-banenbestand wordt daarmee bepaald op baanniveau. Het SSB-banenbestand is een jaarbestand en beschikbaar voor de jaren 2002 tot en met 2005. Van elke baan is in ieder geval de begindatum opgenomen. Indien een baan beëindigd is in een bepaald jaar wordt ook de einddatum geregistreerd. Is er in een bepaald jaar geen einddatum dan loopt de baan door in het volgende jaar. We koppelen daarom voor alle analyses op de banenbestanden de afzonderlijke jaarbestanden van 2002, 2003, 2004 en 2005 aan elkaar. In het gecombineerde bestand spreken we van baan-baan-mobiliteit als er voor een individuele werknemer in de periode 2002-2005 sprake is van een einddatum voor een baan en daarna een begindatum voor een nieuwe baan. Het banenbestand bevat alleen gegevens van werknemers in loondienst.

Baan-baan-mobiliteit op basis van het OSA-Arbeidsaanbodpanel

Het OSA-Arbeidsaanbodpanel is beschikbaar over de jaren 1986 tot en met 2006. Het OSA-Arbeidsaanbodpanel is een panel onder werknemers en zelfstandigen (in het vervolg wordt dit samengenomen onder de term 'werkenden'), die om de twee jaar onderzocht worden. Bij elke enquête worden de persoons- en baankenmerken bepaald en de veranderingen in baansituatie in de afgelopen twee jaar.

Baan-baan-mobiliteit op basis van het OSA-Arbeidsaanbodpanel wordt bepaald op persoonsniveau over een periode van twee jaar. Baan-baan-mobiliteit treedt op wanneer een werkende, in de twee jaar voorafgaand aan het enquêtemoment, minimaal één keer van baan verandert. Omdat de enquête op persoonsniveau is – in tegenstelling tot het SSB-banenbestand - niet alle informatie over verschillende banen in de periode van twee jaar tussen enquêtemomenten beschikbaar. Uitgebreide informatie is alleen beschikbaar van de baan die de respondent op het moment van enquête heeft.

Gedwongen en vrijwillige mobiliteit

Binnen het SSB-banenbestand kunnen we niet nagaan of mobiliteit gedwongen of vrijwillig is. Op basis van het OSA-Arbeidsaanbodpanel is het wel mogelijk na te gaan of een respondent in een periode van twee jaar tussen enquêtemomenten gedwongen of vrijwillig mobiel is. Een respondent wordt als gedwongen mobiel gezien als tenminste één van de transities in de twee jaar gedwongen is. Een respondent wordt als vrijwillig mobiel gezien als tenminste één van de transities in de twee jaar vrijwillig is. Het is dus mogelijk dat een respondent in een tweejarige periode zowel tot de groep vrijwillig mobielen als gedwongen mobielen wordt gerekend. Gedwongen mobiliteit is mobiliteit vanwege de redenen reorganisatie/sluiting bedrijf(sonderdeel), aflopen tijdelijk contract of uitzendcontract en vanwege seizoenswerk. Mobiliteit door gezondheidsredenen wordt niet als gedwongen mobiliteit beschouwd.

Interne- en externe mobiliteit

Interne mobiliteit is mobiliteit binnen een arbeidsorganisatie. Dit kan functiemobiliteit zijn, maar ook het uitvoeren van dezelfde functie op een andere locatie of afdeling. Op basis van het SSB-banenbestand wordt dit bepaald aan de hand van het bedrijfsnummer. Interne mobiliteit vindt dan plaats in de gevallen dat de ene baan wordt beëindigd en een andere begint en het bedrijfsnummer van de beide banen dezelfde is. Op basis van het OSA-Arbeidsaanbodpanel vindt interne mobiliteit plaats wanneer een respon-

dent aangeeft dat er een verandering in de arbeidssituatie is opgetreden en het bedrijfsnummer niet verandert.

Inter- en intrasectorale mobiliteit

In het SSB-banenbestand is de sector van elke baan bekend. Intersectorale mobiliteit is baan-baan-mobiliteit van de ene naar de andere sector. Intrasectorale mobiliteit is baan-baan-mobiliteit binnen een sector, inclusief de interne mobiliteit binnen de arbeidsorganisatie. Hierbij moet opgemerkt worden dat uitzendwerkers ingedeeld zijn in de sector uitzendwerk. Dit in tegenstelling tot het OSA-Arbeidsaanbodpanel waarin uitzendwerkers zijn ingedeeld in de sector van de daadwerkelijke werkzaamheden. Op basis van het OSA-Arbeidsaanbodpanel is een respondent intersectoraal mobiel in een periode van twee jaar wanneer de respondent mobiel is en de sector van de banen op de twee enquêtemomenten voor en na de twee jaar van elkaar verschilt.

Inter- en intraregionale mobiliteit

Op basis van de CBS-gemeentecode voor standplaats is het in het SSB-banenbestand mogelijk om de plaats waar een werknemers werkt vast te stellen en deze nader in te delen in verschillende regio's. We hebben er voor gekozen om een indeling in provincies te hanteren⁴. Interregionale mobiliteit is dan baan-baan-mobiliteit van de ene naar de andere provincie. Intraregionale mobiliteit is baan-baan-mobiliteit binnen een provincie. Binnen het OSA-Arbeidsaanbodpanel is de plaats waar een werknemer werkt ingedeeld in vier regio's, te weten Noord, Oost, Zuid en West en de verzameling van de drie grootste steden in Nederland. Deze indeling is te grof om uitspraken over regionale mobiliteit te kunnen doen. Dit doen we dus ook niet op basis van het OSA-Arbeidsaanbodpanel.

Mobiliteit van en naar zzp

In het SSB-banenbestand zit alleen informatie over werknemers in loondienst. Mobiliteit tussen werknemers in loondienst en zzp'ers is hierdoor niet zonder meer in beeld te brengen op basis van het SSB-banenbestand.

In het OSA-Arbeidsaanbodpanel staat wel informatie over zowel werknemers in loondienst als zelfstandigen. Binnen de groep zelfstandigen richten we ons alleen op zzp'ers. De reden hiervoor is dat zzp een direct substituuut is voor een baan in loondienst. Met het meenemen van zzp'ers willen we inzicht krijgen in de wisselwerking tussen deze twee substituten. Op elk moment van enquête is bekend of iemand in loondienst werkt of zzp'er is. Mobiliteit van zzp naar loondienst vindt plaats bij die mensen die op het ene enquêtemoment aangeven zzp'er te zijn en twee jaar later aangeven in loondienst te werken. De beweging andersom is dan mobiliteit van loondienst naar zzp.

⁴ Voor de indeling van gemeenten naar provincie zie:
<http://www.cbs.nl/NR/rdonlyres/F6EAB8FE-78E5-4AE2-A44A-B928ABAE03DB/0/2007gemeentenperprovincie.xls>.

3 Landelijke baan-baan-mobiliteit

Definities:

- Baan-baan-mobiliteit op basis van het OSA-Arbeidsaanbodpanel wordt bepaald op persoonsniveau over een periode van twee jaar. Baan-baan-mobiliteit treedt op wanneer een werkende, in de twee jaar voorafgaand aan een enquêtemoment, minimaal één keer van baan verandert.
- Baan-baan-mobiliteit op basis van het SSB-banenbestand wordt bepaald op baanniveau. Baan-baan-mobiliteit treedt op als er voor een individuele werknemer in de periode 2002-2005 sprake is van een einddatum voor een baan en daarna een begindatum voor een nieuwe baan.

Belangrijkste conclusies:

- De baan-baan mobiliteit in Nederland ligt iets boven het EU gemiddelde. Zweden, Spanje, Frankrijk, Cyprus, Ierland, Litouwen, Groot-Brittannië, Hongarije, Estland, Letland en Denemarken scoren hoger.
- Baan-baan mobiliteit volgt de economische conjunctuur, zij het met enige vertraging. Pas bij aanhoudende economische groei, zoals aan het einde van de vorige eeuw, volgt een sterke toename van de baan-baan mobiliteit.
- Bij ongeveer 4 op de 5 baanwisselaars is de tijd tussen banen maximaal een half jaar, bij de helft hooguit één maand.

3.1 Resultaten onderzoek naar baan-baan-mobiliteit Nederlandse arbeidsmarkt

Uit onderzoek van Gesthuizen en Dagevos (2005) over de periode 1986-2002 naar mobiliteit op de Nederlandse arbeidsmarkt blijkt dat in Nederland per periode van 2 jaar ongeveer een derde van de werknemers van baan of functie verandert. Hiermee is de Nederlandse arbeidsmarkt behoorlijk dynamisch. De conjunctuur beïnvloedt de omvang van mobiliteit in sterke mate. Wanneer de economische situatie ongunstig is, is er minder mobiliteit en omgekeerd. Externe mobiliteit komt vaker voor dan interne. Ook de interne en externe mobiliteit volgen de conjunctuur. Bruggink en Siermann (2008) constateren daarnaast dat de dynamiek op de arbeidsmarkt in de periode 1992-2006 toeneemt. Mensen zijn niet alleen in conjunctureel betere tijden meer mobiel, maar ook gecorrigeerd voor conjunctuur is het structurele niveau van het aantal baanwisselaars toegenomen sinds de jaren negentig. De constante verschuiving in de beroepsstructuur van de werkgelegenheid in Nederland, mede door verandering van baan of functie, is een gegeven. Aan het begin van deze eeuw werd deze verschuiving veroorzaakt door de reorganisaties die bij veel arbeidsorganisaties plaatsvonden. Hierbij is een einde gekomen aan de toename van managementfuncties in de jaren ervoor. Ook heeft de ontwikkeling in de richting van een kenniseconomie zich versneld doorgezet (De Grip en Dijkman, 2008).

Uit onderzoek van de WRR blijkt dat het grootste deel van de werknemers, die in 2001-2002 bij massaontslagen zijn betrokken, snel weer een baan heeft. Deze werknemers gaan er ook niet in inkomen op achteruit. Jonge werknemers die bij massaontslagen zijn betrokken gaan er zelfs gemiddeld in inkomen op vooruit vergeleken met leeftijdsgenoten die niet bij massaontslagen zijn betrokken. Voor een deel van de werknemers werken massaontslagen dynamiserend.

Het deel van werknemers dat niet snel een baan vindt na massaontslagen is in de minderheid. Deze groep is op te delen naar een deel dat met pensioen gaat, een deel dat aangewezen raakt op een uitkering en een deel dat zich op andere wijze van de arbeidsmarkt terugtrekt.

Er is dus een grote groep die geen nadelige gevolgen ondervindt van de massaontslagen en een kleine groep die wel nadelige gevolgen ondervindt. Jonge werknemers zitten vooral in de eerste groep en oudere werknemers ondervinden juist relatief vaak negatieve gevolgen van massaontslagen. Niet-westerse allochtonen hebben ook meer moeite om aansluitend een baan te vinden. Vrouwen met een beter inkomen vinden vaker aansluitend een baan. Bij mannen is er geen inkomenseffect. Gemiddeld genomen is de uitkeringsafhankelijkheid na ontslag bij vrouwen groter dan bij mannen. Dit geldt voor alle inkomensklassen (Scheele et al. 2008).

Werknemers die over bedrijfsspecifiek kapitaal beschikken zijn in de periode 1986-2002 meer intern mobiel: ouderen meer dan jongeren, hoogopgeleiden meer dan laagopgeleiden en ook mensen die door de werkgever betaalde cursussen volgen meer dan werknemers die dat niet doen. Werknemersgroepen die kwetsbaar zijn voor gedwongen mobiliteit, zijn laagopgeleiden, tijdelijke werknemers, en werknemers in de traditionele primaire sector (Gesthuizen en Dagevos, 2005).

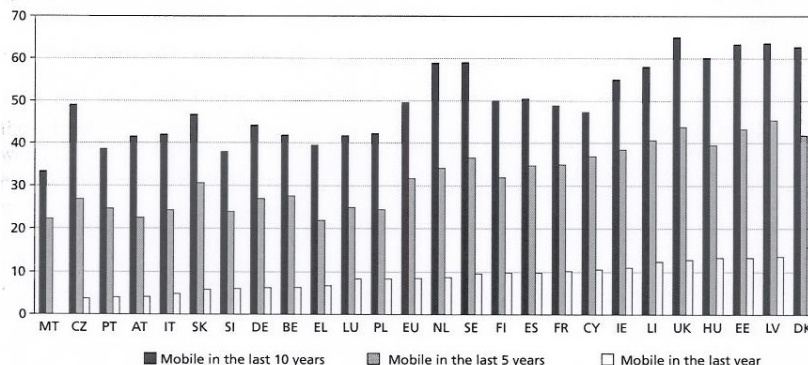
Naast de kwetsbaarheid voor gedwongen ontslag concluderen Van der Waarden en Visser (2006) dat mensen aan de onderkant van de arbeidsmarkt in de periode 1999-2003 weinig mobiel zijn. Een baan vinden vanuit de bijstand of de WW is moeilijk. Aan de andere kant vallen werknemers aan de onderkant van de arbeidsmarkt, die wel een baan hebben, zelden terug op een uitkering.

Bij de gevolgen van mobiliteit valt op dat werknemers die vrijwillig intern mobiel zijn er in de periode 1986-2002 wel in inkomen op vooruit gaan, maar niet in baantevredenheid. Bij werknemers die vrijwillig extern mobiel zijn, neemt juist de baantevredenheid toe en het inkomen niet. Bij mensen die extern gedwongen mobiel zijn, neemt weliswaar het inkomen af, maar de baantevredenheid neemt toe (Gesthuizen en Dagevos, 2005).

In de internationale literatuur blijkt het moeilijk om een onderzoek te vinden dat vergelijkbare resultaten voor andere landen levert. Het meest vergelijkbaar zijn de resultaten op basis van de '2005 Eurobarometer survey'.⁵ Dit is een steekproef onder werknemers in 25 Europese landen. In deze steekproef is de vraag gesteld of mensen in de afgelopen 1, 5 of 10 jaar van baan zijn veranderd. De antwoorden op deze vragen zijn samengevat in figuur 3.1.

⁵ Zie Vandenbrande, T. (ed.), L. Coppin, P. van der Hallen, P. Ester, D. Fourage, A. Fasang, S. Geerdes en K. Schömann (2006). *Mobility in Europe: Analysis of the 2005 Eurobarometer survey on geographical and labour market mobility*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.

Figuur 3.1: 1995-2005.



Per land geeft de eerste verticale balk in de figuur het percentage werknemers in 2005 weer dat in de periode medio 1995 tot medio 2005 van baan is veranderd. De tweede balk het percentage dat in de periode medio 2000 tot medio 2005 van baan is veranderd en de derde balk het percentage dat in de periode medio 2004 – medio 2005 van baan is veranderd.

Uit de figuur blijkt dat, op basis van de Eurobarometer, de baan-baan mobiliteit in de vijfjarige periode medio 2000 – medio 2005 op ongeveer 33% ligt. Op basis van de gegevens van het CBS, is over de periode 1 januari 2002 – 1 januari 2006 25% van de mensen die op enig moment in deze periode een baan hebben van baan veranderd. De Eurobarometer bekijkt mobiliteit over een periode van vijf jaar. De resultaten uit de Eurobarometer komen overeen met de resultaten in dit onderzoek, dat betrekking heeft op een periode van vier jaar.

Het blijkt dat de Nederlandse baan-baan mobiliteit iets boven het EU gemiddelde ligt. De Europese landen die een lagere baan-baan mobiliteit hebben zijn Malta, Tsjechië, Portugal, Oostenrijk, Italië, Slowakije, Slovenië, Duitsland, België, Griekenland, Luxemburg, Polen en Finland. De Europese landen die een hogere baan-baan mobiliteit hebben zijn Zweden, Spanje, Frankrijk, Cyprus, Ierland, Litouwen, Groot-Brittannië, Hongarije, Estland, Letland en Denemarken. Er zijn geen gegevens over achtergrondkenmerken.

3.2 Landelijke baan-baan-mobiliteit

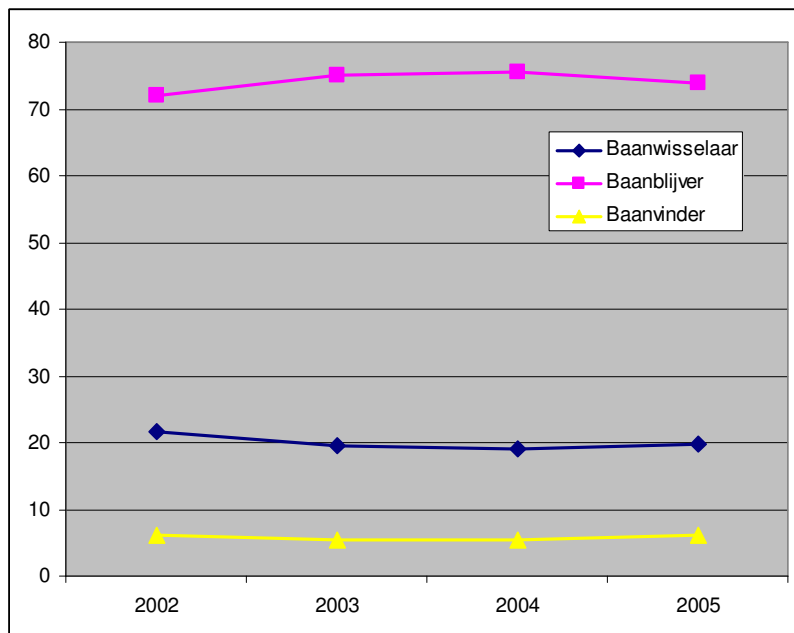
Deze paragraaf geeft een overzicht van de landelijke baan-baan-mobiliteit op basis van cijfers uit het SSB-banenbestand van het CBS en cijfers uit het OSA-Arbeidsaanbodpanel.

3.2.1 Landelijke baan-baan-mobiliteit op basis van het SSB-banenbestand

In de jaarbestanden van het Banenbestand worden werknemers ingedeeld in drie groepen: baanvinders, baanblijvers en baanwisselaars. Baanvinders zijn werknemers die op 1 januari van een bepaald jaar geen baan hebben, maar later in het jaar wel. Baanblijvers zijn werknemers die het gehele kalenderjaar dezelfde baan hebben. Baanwisselaars zijn werknemers die gedurende het jaar van baan veranderen. Dit kan zowel binnen één arbeidsorganisatie als tussen arbeidsorganisaties zijn. In de jaren 2002 tot en met 2005 is er in elk jaar bij ongeveer 20% van de waarnemingen sprake van baan-baan-mobiliteit (zie figuur 3.2). De mobiliteit van baan naar baan neemt wat af in de

periode 2002-2004. In 2005 neemt dit percentage van baanwisselaars weer wat toe. Het percentage baanblijvers neemt van 2002 tot 2004 toe om in 2005 weer wat af te nemen. Het percentage baanvinders is over de jaren vrij stabiel, ongeveer 6%.

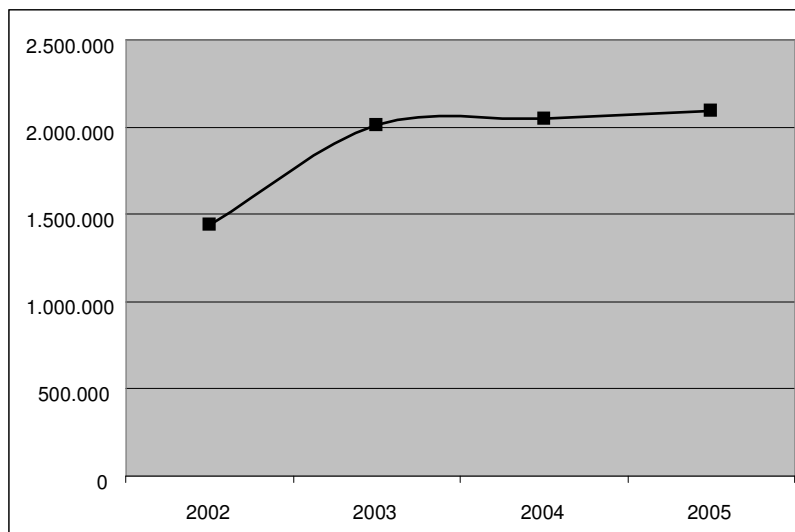
Figuur 3.2: Baanmobiliteit op de Nederlandse arbeidsmarkt, CBS Banenbestand 2002-2005.



Bron: CBS SSB-banenbestand en 2002, 2003, 2004 en 2005.

De cijfers in dit rapport over baanwisselaars komen iets hoger uit dan de cijfers uit Sociaal-Economische Trends van het CBS (CBS, 2008). Dit komt doordat in het SSB-banenbestand alle banen zijn meegeteld en niet alleen de banen van 12 uur per week of meer. In figuur 3.3 geven we per jaar het totaal aantal mobiliteitsbewegingen weer. De figuur laat een forse stijging zien in 2003 ten opzichte van het jaar 2002.

Figuur 3.3: Aantal mobiliteitsbewegingen per jaar, 2002-2005.



Bron: CBS SSB-banenbestand en 2002, 2003, 2004 en 2005.

In tabel 3.1 staat een overzicht van het aantal keren dat werknemers in de periode 2002-2005 in het SSB-banenbestand mobiel zijn. De tabel bevat informatie voor zowel alle werknemers in de bestanden van het SSB-banenbestand in de jaren 2002-2005 als voor de werknemers die de gehele periode, van 1 januari 2002 tot en met 31 december 2005, een baan in loondienst hebben.

Ten eerste valt op dat het aantal werknemers dat de gehele periode een baan heeft aanmerkelijk kleiner is dan het aantal werknemers dat op enig moment in die periode een baan heeft. Ten tweede blijkt dat een groter percentage van de werknemers die de gehele periode een baan hebben niet mobiel is. Dit komt doordat het aantal werknemers met een vaste baan in deze groep oververtegenwoordigd is.

Het hoge percentage werknemers dat niet mobiel is in de groep werknemers die de gehele vier jaar een baan hebben, heeft uiteraard gevolgen voor het percentage werknemers met een bepaald aantal mobiliteitsbewegingen. Dit percentage ligt voor elk aantal mobiliteitsbewegingen lager dan het percentage voor de groep werknemers die op enig moment in die vier jaar een baan hebben. De afname van het percentage met het aantal mobiliteitsbewegingen is wel vergelijkbaar tussen beide groepen.

Tabel 3.1: Aantallen en percentages met betrekking tot het aantal mobiliteitsbewegingen, 2002-2005.

	Alle werknemers die binnen de periode 1/1/2002 – 31/12/2005 een baan hebben		Alleen werknemers die hele periode 1/1/2002 – 31/12/2005 een baan hebben	
	aantal	percentage	aantal	Percentage
Baanblijvers	5.844.303	63,1	3.728.029	73,3
Baanwisselaars:				
1 keer	1.566.145	16,9	726.698	14,3
2 keer	777.087	8,4	304.220	6,0
3 keer	454.170	4,9	151.797	3,0
4 keer	263.504	2,8	83.241	1,6
5 keer	158.951	1,7	46.360	0,9
6 keer	94.133	1,0	24.368	0,5
7 keer	55.691	,6	12.376	0,2
8 keer	27.642	,3	4.519	0,1
9 keer	15.439	,2	1.429	0,0
Totaal	9.257.065	100,0	5.083.037	100,0

Uit bovenstaande tabel blijkt dat van de ruim 9,2 miljoen mensen, die op enig moment in de periode 1 januari 2002 tot en met 31 december 2005 een baan hebben gehad, maar iets meer dan 5 miljoen mensen de gehele periode een baan hebben. Het verschil wordt deels veroorzaakt door baanvinders en baanverlaters (mensen die aanvankelijk een baan hebben, maar vanaf een bepaald moment tot en met 31 december 2005 niet meer). Het overige deel wordt veroorzaakt door baanwisselaars waarbij de twee banen niet direct op elkaar aansluiten. Onderstaande tabel geeft een overzicht van de percentages van baanwisselaars waarvan de tijd tussen banen binnen een bepaalde periode blijft.

Tabel 3.2 Tijd tussen banen, 2002-2005.

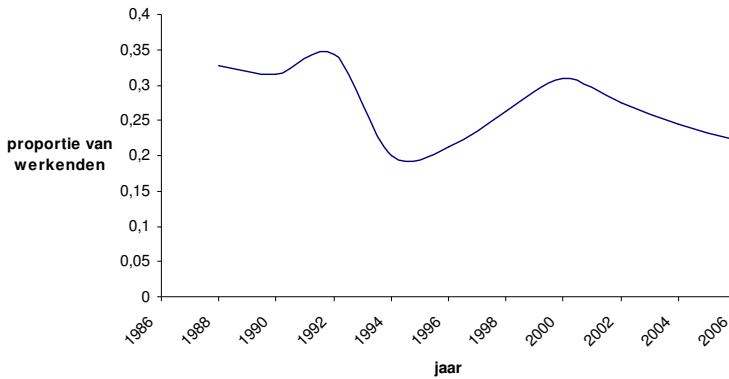
Maximale tijd tussen banen	Cumulatief Percentage
1 week	36%
2 weken	41%
1 maand	49%
2 maanden	59%
3 maanden	65%
6 maanden	78%
1 jaar	92%

Tabel 3.2 laat zien dat bij ongeveer de helft van baanwisselaars maximaal één maand tussen twee banen zit. Bij ongeveer 4 op de 5 baanwisselaars is de tijd tussen banen maximaal een half jaar. De redenen van het bestaan van tijd tussen banen kunnen divers zijn. Een grove indeling van deze redenen is in vrijwillige en gedwongen inactiviteit. We kunnen op basis van het SSB-banenbestand geen onderscheid maken in vrijwillige en gedwongen inactiviteit tussen banen. We kunnen daarom op basis van het SSB-banenbestand geen uitspraken doen over bijvoorbeeld de mate van frictiewerkloosheid of vrijwillige vakantieperiodes tussen twee banen.

3.2.2 Landelijke baan-baan-mobiliteit op basis van het OSA-Arbeidsaanbodpanel

In 27,4 procent van de werkenden in het OSA-Arbeidsaanbodpanel in de periode 1986-2006 is er sprake van baan-baan-mobiliteit.

Figuur 3.4: baan-baan-mobiliteit.

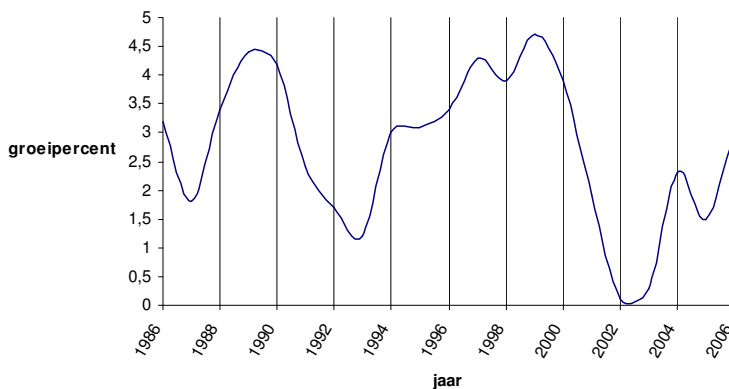


Figuur 3.4 laat zien hoe het percentage baan-baan-mobiliteit verloopt over de jaren in het onderzoek. In het OSA-Arbeidsaanbodpanel kunnen we de mobiliteit over een periode van twee jaar bekijken. De tabel moet zo gelezen worden dat de piek in 1992 betrekking heeft op de periode september 1990 tot september 1992, de piek in 2000 op de periode september 1998 tot september 2000 etc.

Ontwikkeling van de conjunctuur

Om te kunnen onderzoeken of het verloop van baan-baan-mobiliteit, zoals die in figuur 3.4 zichtbaar is, verband houdt met de ontwikkeling van de conjunctuur, geven we in onderstaande figuur 3.5 de ontwikkeling van de economische groei in Nederland weer. De conjuncturele situatie van een land wordt uitgedrukt in groei van het Bruto Nationaal Product (BNP). Figuur 3.5 geeft een overzicht van de economische groei in de periode 1986-2006.

Figuur 3.5: Economische groei, 1986-2006.



Baan-baan-mobiliteit volgt de conjunctuur met enige vertraging

Uit figuur 3.4 blijkt dat baan-baan-mobiliteit in de periode 1986-1992 hoog is. Binnen deze periode vallen de jaren 1986, 1988, 1989 en 1990 met economische groeipercen- tages groter dan drie procent. De baan-baan-mobiliteit is het hoogst in de periode 1990-1992. In deze periode vallen de jaren 1991 en 1992 (tot september). De economi- sche groei in deze jaren was ten opzichte van de periode daarvoor al gedaald. De mobi- liteit blijft echter nog stijgen in deze periode. In de periode 1992-1994 is de baan-baan- mobiliteit laag. In het grootste deel van die periode is ook de economische groei laag. De economische groei trekt in 1994 aan en blijft rond drie procent in 1995 en 1996. De baan-baan-mobiliteit stijgt in die periode echter nog niet noemenswaardig. De hoge economische groei houdt in de periode 1996-1998 echter aan, waarbij ook de baan- baan-mobiliteit stijgt. De baan-baan-mobiliteit is echter pas echt hoog in de periode 1998-2000, wanneer de economische groei lang aanhoudt. In de periode 2000-2002 blijft de baan-baan-mobiliteit nog relatief hoog ondanks de scherpe economische neer- gang. 2002-2004 laat een daling van de mobiliteit zien ondanks de opleving van de economie in 2004. De daling van de baan-baan-mobiliteit in 2004-2006 reflecteert mogelijk de onzekerheid door de snelle daling van de economische groei in 2005 na een korte opleving in 2004. Aan de hand van deze beschrijving kunnen we conclude- ren dat baan-baan-mobiliteit de conjunctuur met enige vertraging volgt.

4 Baan-baan-mobiliteit en achtergrondkenmerken

Definitie

Baan-baan-mobiliteit is arbeidsmobiliteit tussen banen in Nederland. Instroom van schoolverlaters, werklozen of immigranten en uitstroom naar inactiviteit of door emigratie wordt buiten beschouwing gelaten.

Belangrijkste conclusies:

- Jongeren en hoger opgeleiden zijn het meest mobiel.
- Het hebben van kinderen en/of een partner en de omvang van een dienstverband zijn nauwelijks van invloed op de baan-baan-mobiliteit.
- Een langere baanduur leidt tot een kleinere kans op baan-baan-mobiliteit.
- Werkenden met een vast contract en tevreden werkenden zijn minder mobiel.
- In het Westen en Oosten en in de drie grote steden zijn werkenden mobieler dan elders.
- In de landbouw- en de onderwijssector zijn werkenden minder arbeidsmobiel dan in andere sectoren.
- In de financiële sector en de overige dienstverlening zijn werkenden meer mobiel dan in andere sectoren.

4.1 Kenmerken van baan-baan-mobiliteit

In het SSB-banenbestand ontbreken achtergrondkenmerken voor werkenden. In dit hoofdstuk worden daarom alleen de resultaten van beschrijvende en verklarende analyses op het OSA-panel besproken.

In tabel 4.1 staat de verdeling van persoons- en baankenmerken van alle werkenden in het OSA-panel 2004. De verdeling over de kenmerken binnen elke categorie tellen op tot honderd procent. In de categorie geslacht is bijvoorbeeld 55,5% van de werkenden man en 44,5% vrouw. Met behulp van het OSA-panel 2006 kunnen we bepalen wie van de werkenden in het panel 2004 in de periode 2004-2006 mobiel zijn. Voor deze groep mobiele werkenden staat in tabel 4.1 tevens de verdeling over de kenmerken⁶.

Wanneer een kenmerk oververtegenwoordigd is in de groep werkenden die arbeidsmobiel is, ten opzichte van de totale groep werkenden, dan zijn werkenden met dit kenmerk relatief meer arbeidsmobiel. Van werkenden zonder partner is bijvoorbeeld het percentage in de groep arbeidsmobielen groter dan in de totale groep werkenden. Dit betekent dat werkenden zonder partner mobieler zijn dan werkenden met een partner. Of dit komt doordat deze mensen geen partner hebben of door andere kenmerken, is op basis van deze beschrijvende analyse niet te zeggen. In de volgende paragraaf worden de persoons- en baankenmerken in hun onderlinge samenhang bekeken. Dan wordt duidelijk welke kenmerken de mobiliteit daadwerkelijk verklaren.

⁶ Om de vergelijking zuiver te houden hebben we voor de verdeling van de kenmerken van alle werkenden alleen de werkenden meegenomen die zowel in het OSA-panel 2004 als het OSA-panel 2006 zitten.

Tabel 4.1: Verdeling over kenmerken voor alle werkenden in het OSA-panel 2004 en voor de deelgroep die in 2004 – 2006 arbeidsmobiel is.

Kenmerk	Werkenden	Mobiele werkenden	Kenmerk	Werkenden	Mobiele werkenden
Geslacht			Netto inkomen		
Man	55,5%	54,7%	€/maand (gemiddeld)	€ 1.823,19	€ 1.531,31
Vrouw	44,5%	45,3%	Onbekend	9,1%	8,6%
Leeftijd			Duur huidige baan		
16-24 jaar	5,4%	10,6%	Maanden (gemiddeld)	131,6	84,9
25-34 jaar	18,4%	30,0%	Onbekend	0,9%	0,2%
35-44 jaar	32,5%	34,7%			
45-54 jaar	30,7%	19,4%			
55-64 jaar	13,1%	5,3%			
Opleiding			Werkweek		
Lager onderwijs	2,7%	2,0%	12-13 uur	16,1%	12,9%
VMBO	22,6%	18,6%	24-31 uur	11,7%	11,4%
MBO/HAVO/VWO	37,0%	37,5%	32-40 uur	57,7%	61,0%
HBO/WO	37,8%	42,0%	> 40 uur	1,9%	1,8%
			Onbekend	12,6%	12,9%
Relatie					
Geen partner	28,0%	32,4%			
Partner	72,0%	67,6%			
Kinderen			Dienstverband		
Geen	33,7%	33,2%	Vast	84,3%	76,1%
0-3 jaar	14,3%	17,6%	Tijdelijk, uitzicht vast	5,0%	9,0%
4-12 jaar	28,9%	29,6%	Tijdelijk, geen uitzicht vast	3,3%	8,2%
13-18 jaar	23,1%	19,6%	Overig	1,9%	3,5%
Regio			Baantevredenheid		
Noord	8,8%	7,1%	Erg ontevreden	1,3%	3,7%
Oost	19,5%	15,7%	Ontevreden	6,9%	13,5%
West	35,0%	36,7%	Tevreden	56,7%	57,3%
Zuid	23,4%	21,8%	Zeer tevreden	35,0%	25,5%
G3	13,3%	18,8%			
Sector					
Landbouw	1,4%	0,4%			
Industrie	10,8%	7,6%			
Bouw	4,3%	3,7%			
Handel	11,7%	13,9%			
Horeca	1,3%	2,2%			
Vervoer	6,0%	5,9%			
Financiële diensten	3,9%	5,3%			
Zakelijke diensten	12,6%	16,5%			
Overheid	10,0%	10,8%			
Onderwijs	11,1%	6,3%			
Gezondheidszorg	19,6%	19,6%			
Overige diensten	4,9%	4,5%			
Overig klein †	1,0%	1,0%			
Onbekend	1,5%	2,4%			

† Dit zijn de sectoren visserij, delfstoffenwinning, en nutsbedrijven.

Jongeren en werkenden met een hoge opleiding meer arbeidsmobiel

Vrouwen zijn iets mobieler dan mannen, maar dit verschil is niet groot. Bij leeftijd is het verschil wel duidelijk. Jongeren zijn mobieler dan ouderen. Bij opleiding zijn de verschillen niet zo groot als bij leeftijd, maar we kunnen wel concluderen dat hoger opgeleiden mobieler zijn dan lager opgeleiden.

Werkenden zonder partner en werkenden met jonge kinderen meer arbeidsmobiel

Werkenden zonder partner zijn mobieler dan werkenden met partner. Tussen werkenden met en werkenden zonder kinderen bestaat nauwelijks verschil in de baan-baan-mobiliteit. Binnen de groep werkenden met kinderen zijn werkenden met jonge kinderen mobieler dan werkenden met oudere kinderen.

In grote steden en de sector horeca meer baan-baan-mobiliteit

In het noorden en het oosten van het land is mobiliteit relatief laag en in de drie grote gemeenten relatief hoog. Dit houdt waarschijnlijk verband met het aanbod van werk. Landbouw, onderwijs en industrie zijn de sectoren met relatief de laagste mobiliteit. De horeca, financiële dienstverlening en zakelijke dienstverlening hebben relatief de hoogste mobiliteit.

Baan-baan-mobiliteit vooral bij lagere inkomens en korte duur in huidige baan

Werkenden die van baan veranderen hebben gemiddeld een laag netto maandinkomen in vergelijking met het gemiddelde maandinkomen van alle werkenden. De duur van de oorspronkelijke baan van baan-baan-mobielen is relatief kort. Baan-baan-mobiliteit komt naar verhouding veel voor bij werkenden die 32-40 uur per week werken en weinig bij werkenden die 12-24 uur werken. Werkenden met een tijdelijk contract zijn relatief mobieler en werkenden met een vast contract relatief minder mobiel. Werkenden die tevreden zijn over hun baan zijn minder mobiel en werkenden die ontevreden zijn meer.

4.2 Invloed van achtergrondkenmerken op baan-baan-mobiliteit

De vorige paragraaf geeft een overzicht van de verdeling van kenmerken binnen de totale groep werkenden en de groep arbeidsmobiele werkenden. Wanneer we echter willen weten of mensen zonder partner meer mobiel zijn omdat ze geen partner hebben en niet omdat mensen zonder partner allerlei andere kenmerken hebben die mobiliteit bevorderen, is het noodzakelijk om de invloed op mobiliteit van alle kenmerken in hun onderlinge samenhang te bekijken. Hiervoor hebben we een multivariaat paneldata model geschat. De resultaten hiervan staan in tabel 4.2.

In de tabellen wordt met plussen en minnen aangegeven of een bepaald kenmerk een positief of negatief effect heeft op baan-baan-mobiliteit. Deze relatie wordt bepaald ten opzichte van een referentienummer. Wanneer bijvoorbeeld de relatie tussen man en baan-baan-mobiliteit, ten opzichte van de referentie vrouw, negatief is, dan betekent dit dat mannen minder mobiel zijn dan vrouwen.

Tabel 4.2: Relatie van kenmerken met algemene baan-baan-mobiliteit.

Kenmerk	Relatie [†]	Kenmerk	Relatie [†]
Geslacht (man)		Inkomen	
Vrouw	++	€/maand	
		€/maand ²	
Leeftijd (16-24 jaar)		Duur huidige baan	
25-34 jaar		Maanden	--
35-44 jaar	--		
45-54 jaar	--		
55-64 jaar	--		
Opleiding (lager)		Werkweek (12-23 uur)	
VMBO	++	24-31 uur	
MBO/HAVO/VWO	++	32-40 uur	
HBO/WO	++	> 40 uur	
Relatie (geen partner)			
Partner			
Kinderen (geen)		Dienstverband (vast)	
0-3 jaar		Tijdelijk, uitzicht op vast	++
4-12 jaar		Tijdelijk, geen uitzicht op vast	++
13-18 jaar		Overig	
Regio (noord)		Baantevredenheid (tevreden)	
Oost	++	Erg ontevreden	++
West	++	Ontevreden	++
Zuid		Zeer tevreden	--
G3	++		
Sector (landbouw)		Periode (1986-1988)	
Industrie	++	1988-1990	
Bouw	+	1990-1992	
Handel	++	1992-1994	--
Horeca	++	1994-1996	--
Vervoer	++	1996-1998	
Financiële dienstverlening	++	1998-2000	++
Zakelijke dienstverlening	++	2000-2002	
Overheid	++	2002-2004	
Onderwijs			
Gezondheidszorg	++		
Overige dienstverlening	++		
Overige kleine sectoren [‡]	++		
Onbekend	++		

[†] ++: positief op 5%-significantieniveau; +: positief op 10%-significantieniveau.

--: negatief op 5%-significantieniveau; -: negatief op 10%-significantieniveau.

[‡] dit zijn de sectoren visserij, delfstoffenwinning, en nutsbedrijven.

Vrouwen meer arbeidsmobiel

Vrouwen zijn mobieler dan mannen. Dit verschil wordt vooral gevonden in de periode 1998-2000, maar ook in 1990-1992. Dit zijn beide perioden waarin de baan-baan-mobiliteit hoog is en perioden die volgen op een periode van hoge economische groei.

Ouderen minder arbeidsmobiel

Ouderen zijn minder mobiel dan jongeren. 45-plussers zijn in elke economische situatie minder mobiel dan 35-minners. Werkenden van 35-44 jaar zijn over het algemeen minder mobiel dan jongere werkenden. Behalve ten tijde van aanhoudende hoogconjunctuur in de periode 1996-1998 en bij het aantrekken van de economie in de periode 2002-2004. Werkenden van 25-34 jaar verschillen niet van jongere werkenden.

Hoger opgeleiden meer arbeidsmobiel

Er is een positieve relatie tussen mobiliteit en opleidingsniveau. Bij een uitsplitsing naar jaren blijkt dat dit vooral geldt voor de periode 1996-1998, het middendeel van de hoogconjunctuur. In deze periode resulteert elke stap in opleidingsniveau in grotere mobiliteit. Bij de start en het eind van de hoogconjunctuur is er geen verschil in mobiliteit tussen de opleidingsniveaus. Blijkbaar zijn aanvankelijk alle opleidingsniveaus mobiel ten tijde van een oplevende conjunctuur en zijn in de periode daarna vooral hoogopgeleiden mobiel. Bij oververhitting maakt het opleidingsniveau vervolgens niet meer uit. Tijdens een periode van laagconjunctuur, 1992-1994, zijn werkenden met een VMBO opleiding of lager minder mobiel.

Kinderen en partner nauwelijks van invloed op baan-baan-mobiliteit

Het hebben van kinderen en/of een partner heeft over het geheel genomen geen invloed op het veranderen van baan. In de periode 1992-1994, een periode van voornamelijk laagconjunctuur, hebben werkenden met kinderen in de leeftijdsklasse 0-3 een kleinere kans op mobiliteit en werkenden met kinderen in de leeftijdsklasse 4-12 een grotere kans. Het kan zijn dat werkenden met jonge kinderen in een slechte economische situatie niet een andere baan of functie kunnen vinden die aan de eisen van het leven met een klein kind kunnen voldoen en kiezen voor de zekerheid die ze hebben. Wanneer de kinderen ouder worden is er ook behoefte aan verandering van de combinatie werk en kind, maar zijn de eisen minder sterk. Hierdoor wordt het makkelijker een baan binnen de eisen te vinden.

Minder baan-baan-mobiliteit in het Noorden

Werkenden in het Noorden zijn minder mobiel dan werkenden in andere regio's. Dit wordt echter volledig veroorzaakt door een sterk lagere mobiliteit in het Noorden in de grotendeels extreem slechte economische periode 2002-2004. De overige regio's verschillen niet noemenswaardig van elkaar.

Hoe langer de baanduur hoe kleiner de baan-baan-mobiliteit

Naarmate werkenden langer bij dezelfde arbeidsorganisatie werken neemt de kans op mobiliteit af. Dit is in overeenstemming met de matchingtheorie die zegt dat wanneer werkenden lang op een plek blijven er blijkbaar sprake is van een goede match. Het is echter ook mogelijk, dat voor werkenden die al lang eenzelfde werkgever hebben, de kansen op de arbeidsmarkt minder worden. Dit resultaat geldt in elke economische situatie. Naarmate de conjunctuur oploopt wordt deze relatie zelfs versterkt. Dus zelfs in een tijd van goede kansen op de arbeidsmarkt zijn werkenden met een goede match of een verslechterde arbeidsmarktsituatie minder mobiel.

Aantal gewerkte uren in de week nauwelijks van invloed op baan-baan-mobiliteit

Wanneer we geen onderscheid maken naar deelperioden vinden we geen invloed van het aantal gewerkte uren in de week op mobiliteit. Opgesplitst in deelperioden blijkt dat werkenden met een dienstbetrekking van 32-40 uur bij oververhitting van de economie en vlak era mobieler zijn.

Werkenden met vast contract minder mobiel

In lijn der verwachting zijn werkenden met een tijdelijk contract mobieler. Dit geldt zowel voor werkenden die aangeven uitzicht te hebben op een vast contract als werkenden die aangeven geen uitzicht op een vast contract te hebben. Werkenden met een tijdelijk contract zonder uitzicht op vast zijn ten tijde van hoge economische groei niet mobieler dan werkenden met een vast contract. Dit kan worden veroorzaakt door de toenemende mobiliteit van werkenden met een vast contract, maar ook door een verhoogde kans op behoud van een baan in het geval van een tijdelijk contract.

Tevreden werknemer minder arbeidsmobiel

Werkenden die erg ontevreden zijn met hun baan zijn mobieler dan werkenden die tevreden zijn. Dit resultaat is robuust over de hele periode. Werkenden die ontevreden zijn, maar niet erg ontevreden, zijn vanaf het aantrekken van economische groei mobieler. Bij een oplopende conjunctuur is het gemakkelijker van baan te veranderen bij ontevredenheid. Het effect verdwijnt echter niet rondom de laagconjunctuur van 2002. Het zou kunnen dat dit komt doordat het snel van baan veranderen bij ontevredenheid steeds normaler wordt. Werkenden die zeer tevreden zijn over hun baan zijn bij het aantrekken van de economische groei minder mobiel dan werkenden die gewoon tevreden zijn. Deze werkenden zitten al goed. Bij aanhoudende hoge economische groei valt dit verschil echter weg. Misschien kan een deel dan toch de verleiding niet weerstaan om na te gaan of het ergens anders nog beter is. Bij oververhitting van de economie zijn zeer tevreden werkenden weer minder mobiel, terwijl de totale mobiliteit in die periode nog wel toeneemt. In de daarop volgende periode van laagconjunctuur (2002-2004) is er wederom geen verschil tussen werkenden die zeer tevreden zijn en werkenden die gewoon tevreden zijn. Voor beide is het dan waarschijnlijk moeilijk een andere baan te vinden.

Werkenden in de landbouw minder mobiel en in de financiële dienstverlening meer

In de sectoren landbouw, bouw en onderwijs zijn de werkenden het minst mobiel. Werkenden in de sectoren financiële dienstverlening en overige dienstverlening zijn juist het meest mobiel.

5 Inter- en intrasectorale mobiliteit

Definitie:

Onder intersectorale mobiliteit verstaan we de mobiliteitsbewegingen van de ene bedrijfssector naar een andere op basis van een door RWI aangereikte indeling in 28 sectoren. De resultaten gelden alleen voor baan-baanmobiliteit. Instroom van schoolverlaters, werklozen of immigranten en uitstroom naar inactiviteit of door emigratie worden buiten beschouwing gelaten.

Belangrijkste conclusies:

- Vrouwen veranderen vaker dan mannen binnen de sector van baan, mannen vaker dan vrouwen tussen sectoren.
- Intersectorale mobiliteit neemt af met de leeftijd, dit verband doet zich echter niet voor tijdens laagconjunctuur.
- Hoger opgeleiden zijn zowel vaker intra- als intersectoraal mobiel dan lager opgeleiden.
- Vanuit de textiel, overige industrie, schoonmaak en vooral recycling vindt relatief veel intersectorale mobiliteit plaats.

Verder blijkt uit het SSB-banenbestand 2002-2005:

- De relatie tussen intersectorale mobiliteit en de conjunctuur verschilt per sector.
- Het baan-baan-mobiliteitssaldo is negatief in de landbouwsector en in vrijwel alle industriële sectoren.
- Het saldo is positief in de meeste dienstensectoren (detailhandel, toerisme en ICT uitgezonderd) en in sectoren als het onderwijs, de zorg en openbaar bestuur. Deze beide ontwikkelingen impliceren verdienstelijking en kennisintensivering van de economie.
- Het baan-baan-mobiliteitssaldo is vooral positief in de sectoren energie, recycling en milieudiensten en bank- en verzekeringswezen.
- Bijna 50% van alle mobiliteitsbewegingen is gerelateerd aan de uitzendbranche.
- Intersectorale mobiliteit vindt vooral plaats tussen dienstensectoren als de schoonmaak, de horeca, de detailhandel en de zakelijke diensten, en het uitzendwezen en tussen 'aanpalende' sectoren, waar min of meer dezelfde competenties gevraagd worden (gezondheidszorg en welzijn en financiële, zakelijke diensten en ICT).
- Het kleinste aandeel intersectorale mobiliteit op de totale baan-baan-mobiliteit zien we in de sectoren onderwijs, zorg, welzijn en uitzendbranche.
- Het grootste aandeel intersectorale mobiliteit zien we in kleinere sectoren, zoals recycling, textiel, hout en meubel en vervoersdiensten.
- Meer dan de helft van de mobiliteitsbewegingen in de uitzendbranche is *intra*-sectoraal.

5.1 Inter- en intrasectorale baan-baan-mobiliteit op basis van het SSB-banenbestand

Wat is intersectorale en intrasectorale mobiliteit?

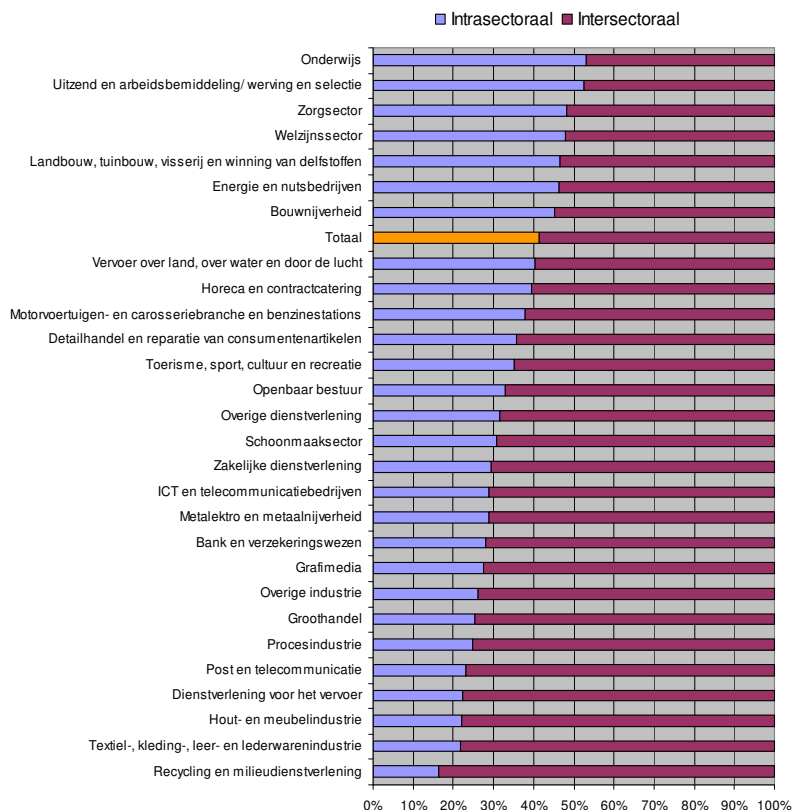
Onder intersectorale mobiliteit verstaan we de mobiliteitsbewegingen van de ene naar een andere bedrijfssector op basis van een door RWI aangereikte indeling in 28 sectoren. In de figuren beschouwen we de gehele periode van 2002 tot en met 2005. Elke mobiliteitsbeweging wordt afzonderlijk meegenomen. Werkte iemand in 2002 bijvoorbeeld in de landbouwsector en ging hij of zij in 2003 eerst in het Onderwijs werken om daarna weer terug te keren naar de Landbouw en in 2004 te vertrekken naar het Bank- en Verzekeringswezen, dan tellen we in totaal 3 bewegingen. Zo komen we in totaal op ruim 7,6 miljoen 'bewegingen'. Een beweging heeft in de meeste gevallen te maken met een verandering van werkgever, baan en/of functie.⁷

Onder *intrasectorale* mobiliteit verstaan we de mobiliteitsbewegingen waarbij geen sprake is van een verandering van sector volgens de door RWI aangereikte indeling in 28 sectoren. Bijna 3,1 miljoen van de 7,6 miljoen vinden binnen een sector plaats en zijn dus intrasectoraal. De overige ruim 4,5 miljoen bewegingen zijn intersectoraal.

⁷ Een beweging kan echter ook plaatsvinden als gevolg van bijvoorbeeld een verandering in de hoofdactiviteit van een arbeidsorganisatie. Door een dergelijke verandering wordt de betreffende arbeidsorganisatie door het CBS in een andere sector ingedeeld. Het hoeft dus niet zo te zijn dat met elke beweging ook een verandering van baan gepaard gaat.

5.1.1 Inter- en intrasectorale mobiliteit per sector

Figuur 5.1: Intrasectorale mobiliteit als % van totale mobiliteit, per sector (2002-2005).



Bron: CBS, eigen bewerking TNO.

Kleinere sectoren hebben een groot aandeel intersectorale mobiliteit

In figuur 5.1 geven we per sector het percentage van de mobiliteitsbewegingen in de periode 2002-2005, dat intrasectoraal en het percentage dat intersectoraal is. Ter referentie presenteren we ook het gemiddelde percentage intra- en intersectorale mobiliteit van alle sectoren bij elkaar ('totaal'). Sectoren waar een groot aandeel van de totale mobiliteit intersectoraal is (sectoren onderin de figuur), zijn vooral kleinere sectoren. Van de 10 kleinste sectoren qua werknemersaantal, behoren er 7 bij de 10 sectoren met het grootste aandeel intersectorale mobiliteit. Een voor de hand liggende verklaring is dat er voor mobiele werknemers nu eenmaal minder ruimte is binnen de sector als deze klein is, dan wanneer zij groot is. Een uitzondering is de energiesector. Deze sector is qua omvang de kleinste, maar voor wat betreft het aandeel intersectorale mobiliteit scoort zij benedengemiddeld. Vooral in 2002 is het aandeel intersectorale mobiliteit op de totale mobiliteit in de energiesector met 40% zeer gering.

Minste intersectorale mobiliteit vanuit onderwijs, zorg, welzijn en uitzendbranche

De sectoren onderwijs, zorg, welzijn en de uitzendbranche zijn de sectoren die bovenaan staan in figuur 5.1. Binnen deze sectoren is het aandeel intersectorale baan-baanmobiliteit binnen de totale mobiliteit het kleinst. Werknemers veranderen wel van baan, maar doen dat relatief vaak binnen de sector. Ook in de (land)bouwsector en de energiesector blijken werknemers relatief 'sectorvast'.

Geen grote verschuivingen, wel geleidelijke verdienstelijking

In bijlage B geven we een overzicht van de sectorale herkomst en bestemming van mobiliteit voor achtentwintig sectoren in de Nederlandse economie. Het valt op dat de stromen van en naar elke sector nauwelijks van elkaar verschillen. Hieruit kan geconcludeerd worden dat per saldo baan-baan-mobiliteit geen grote verschuivingen tussen sectoren teweeg brengt. De optelsom van kleine verschuivingen bevestigt echter wel dat er sprake is van verdienstelijking in de Nederlandse economie. Industrie en landbouw krimpen namelijk gestaag, ten gunste van verschillende dienstensectoren, zoals de zakelijke, financiële en personele diensten.

Baan-baan-mobiliteitsaldo in de landbouwsector meest negatief

Uit de landbouwsector vertrekken meer werknemers door baan-baan-mobiliteit dan er binnen komen (zie bijlage B). In de periode 2002-2005 vonden 120 duizend baanwisselingen plaats vanuit andere sectoren naar de landbouwsector, terwijl er ruim 187 duizend baanwisselingen plaatsvonden van de landbouwsector naar andere sectoren. In absolute aantallen trekt vooral de uitzendbranche en de detailhandel veel werknemers weg uit de landbouwsector. Er vonden in de periode 2002-2005 ruim 30.000 baanwisselingen plaats vanuit de landbouw naar de detailhandel. In diezelfde periode vonden er nog geen 13.000 baanwisselingen plaats vanuit de detailhandel naar de landbouw. Dit hoeft niet te betekenen dat de landbouw per saldo zo sterk krimpt aangezien we instromers en migranten niet in onze analyse betrokken hebben.

Ook in industriesectoren is het baan-baan-mobiliteitsaldo negatief

De saldi van stromen van en naar sectoren laten zien dat in alle industriesectoren meer werknemers vertrekken door baan-baan-mobiliteit dan er binnen komen, met uitzondering van de sector overige industrie (zie bijlage B). De textielindustrie heeft van de industriesectoren het meest negatieve baan-baan-mobiliteitsaldo en tevens het grootste aandeel intersectorale mobiliteit.

Ook enkele dienstensectoren raken meer werknemers kwijt aan andere sectoren

Behalve in de industriële sectoren en de landbouw laten ook de detailhandel, toerisme en ICT voor de periode 2002-2005 een negatief baan-baan-mobiliteitssaldo zien (zie bijlage B). In de ICT is overigens in 2005 het mobiliteitssaldo weer positief.

Helpt mobiliteit intrasectoraal of uitzendgerelateerd

In bijlage B zien we verder dat baan-baanmobiliteit bij de meeste sectoren voor ongeveer de helft intrasectoraal óf in uitwisseling met de uitzendbranche plaatsvindt. In de landbouwsector ligt dat percentage wat hoger. Dat komt vooral door het grote aandeel van de intrasectorale mobiliteit. Die is in de landbouwsector alléén al verantwoordelijk voor bijna 50% van het totaal aan mobiliteitsbewegingen.

Veel mobiliteit tussen dienstensectoren en uitzendwezen

Mobiliteit vindt, zo blijkt uit bijlage B, vooral plaats tussen dienstensectoren als de horeca, de zakelijke diensten, schoonmaak en het uitzendwezen. Vanuit het uitzendwezen gaan werknemers voornamelijk richting zakelijke dienstverlening en detailhandel. Ook horeca, welzijn, bank en verzekeringen, groothandel en schoonmaak zijn relatief populaire bestemmingen vanuit het uitzendwezen. Vanuit de horeca vertrekt men vooral naar de uitzendbranche en de detailhandel. Ook de zakelijke diensten, welzijn en toerisme zijn relatief veel gekozen bestemmingen vanuit de horeca. Ook vanuit de schoonmaak zien we vooral mobiliteit richting uitzendbranche. Daarnaast gaan er relatief veel werknemers vanuit de schoonmaak naar de detailhandel, zakelijke diensten, welzijn en horeca/catering.

Intersectorale mobiliteit vooral tussen ‘aanpalende’ sectoren

Uit de figuren in bijlage B blijkt verder nog dat intersectorale mobiliteit bij de meeste sectoren in hoofdzaak plaatsvindt tussen ‘aanpalende’ sectoren, bijvoorbeeld tussen de zorgsector en de welzijnssector en tussen dienstensectoren onderling, zoals de zakelijke diensten, banken en ICT.

Positief baan-baan-mobiliteitssaldo in diensten en publieke sector

Een positief saldo voor wat betreft in- en uitgaande mobiliteitsbewegingen zien we vooral in de energie, milieudiensten, vervoersdiensten en het bank- en verzekeringswezen (zie bijlage B). Ook voor de publieke sectoren onderwijs, zorg, welzijn en openbaar bestuur is het aantal inkomende mobiliteitsbewegingen groter dan het aantal uitgaande. Het positieve baan-baan-mobiliteitssaldo voor de publieke sector is, gezien de lage economische groei in de periode 2002-2005, niet verwonderlijk.

Uitzendbranche stabiel

De uitzendbranche is de sector waar de meeste intersectorale baan-baan-mobiliteit naartoe gaat of vandaan komt (zie tabel 5.1 en bijlage B). Ongeveer 45% van alle 7,6 miljoen mobiliteitsbewegingen in de periode 2002-2005 was gerelateerd aan de uitzendbranche. Een toenemende flexibilisering zien we in de gegevens niet terug. In de periode 2002-2005 is het aantal mobiliteitsbewegingen van de uitzendbranche naar andere sectoren (1.069.613) een kleine 50.000 hoger dan het aantal bewegingen vanuit sectoren naar de uitzendbranche (1.115.394; zie tabel 5.1). Vergelijken we de instroom met de uitstroom door baan-baan-mobiliteit van jaar op jaar voor de uitzendbranche, dan zien we in de jaren van economische teruggang 2002 en in 2003 een negatief baan-baan-mobiliteitssaldo. In 2004 en 2005 is er echter sprake van een positief saldo. Over de gehele periode 2002-2005 is de uitzendbranche vrij stabiel. Deze cijfers zeggen overigens niet direct iets over krimp of groei van de UZB. Daarvoor zou ook de instroom van en uitstroom naar inactiviteit en de in- en uitstroom door immigratie en emigratie bekeken moeten worden.

Uitzendbranche minste uitwisseling met publieke sectoren

Er zijn grote verschillen in het aandeel van de intersectorale mobiliteit dat naar de uitzendbranche gaat (zie bijlage B). Veel uitwisseling met de uitzendbranche hebben de sectoren vervoersdienstverlening, schoonmaak, proces-, metaal- en houtindustrie en zakelijke diensten. Van deze sectoren gaat meer dan 25% van de baan-baan-mobielen naar de uitzendbranche. De minste uitwisseling met de uitzendbranche hebben de publieke sectoren onderwijs, zorg en welzijn en de landbouwsector. Vanuit deze sectoren gaat maar iets meer dan 15% van de baan-baan-mobielen naar de uitzendbranche.

Tabel 5.1 Uitzendbranche

	2002	2003	2004	2005	Totaal
UZZ					
Intrasectoraal	179.083	334.214	354.570	363.385	1.231.252
Intersectoraal	469.576	562.696	561.803	591.170	2.185.007
<i>vanuit UZZ</i>	<i>250.863</i>	<i>294.220</i>	<i>275.845</i>	<i>294.704</i>	<i>1.115.394</i>
<i>naar UZZ</i>	<i>218.713</i>	<i>268.476</i>	<i>285.958</i>	<i>296.466</i>	<i>1.069.613</i>
<i>Ratio in/uit</i>	<i>87</i>	<i>91</i>	<i>103</i>	<i>101</i>	<i>96</i>
Totaal UZZ (intra+inter)	648.659	896.910	916.373	954.555	3.416.497
Totaal alle sectoren (intra+inter)	1.443.777	2.014.609	2.053.194	2.093.987	7.605.596
% van bewegingen gerelateerd aan UZZ	45%	45%	45%	46%	45%

5.1.2 *Trends in inter- en intrasectorale baan-baan-mobiliteit*

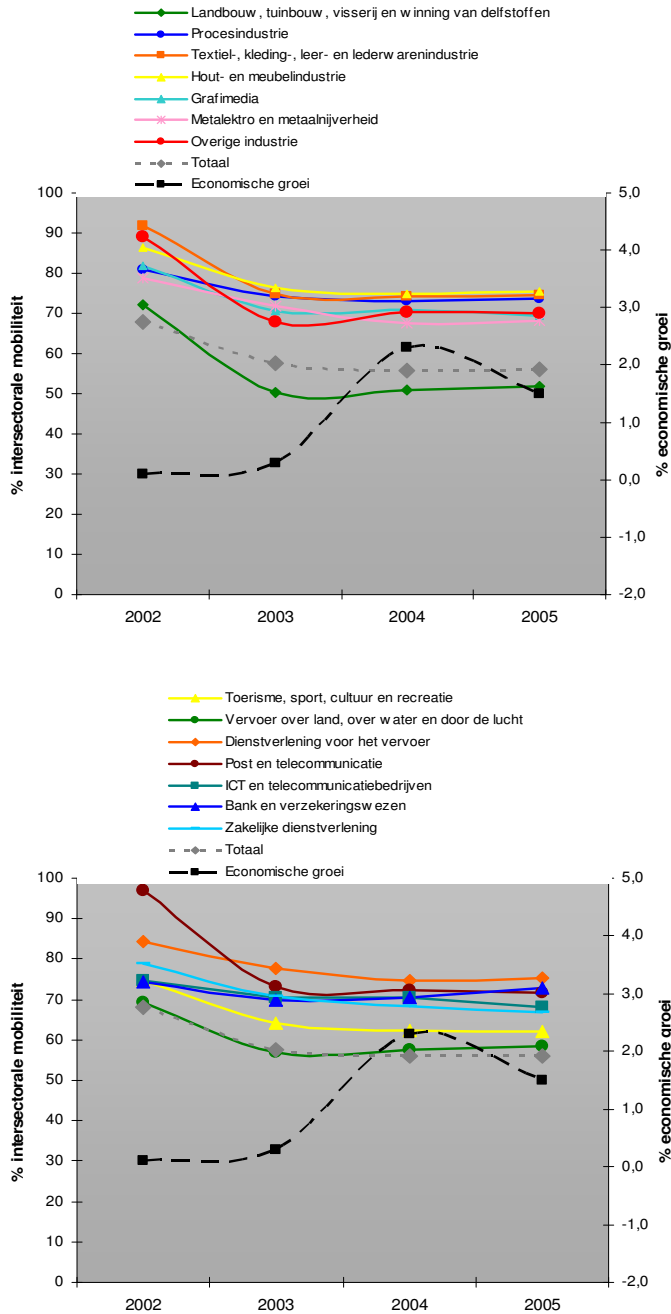
In figuur 5.2 geven we per jaar voor elk van de 28 sectoren het aandeel van de intersectorale baan-baan-mobiliteit binnen de totale baan-baan-mobiliteit over de periode 2002-2005. We geven in elk van de figuren tevens de economische conjunctuur weer en het gemiddelde aandeel intersectorale mobiliteit op de totale mobiliteit voor alle sectoren.

Relatie intersectorale mobiliteit met conjunctuur, maar verschillend per sector

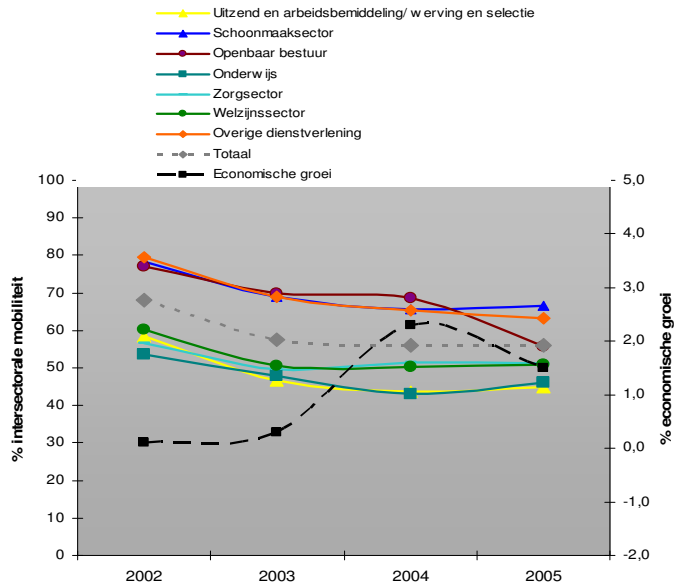
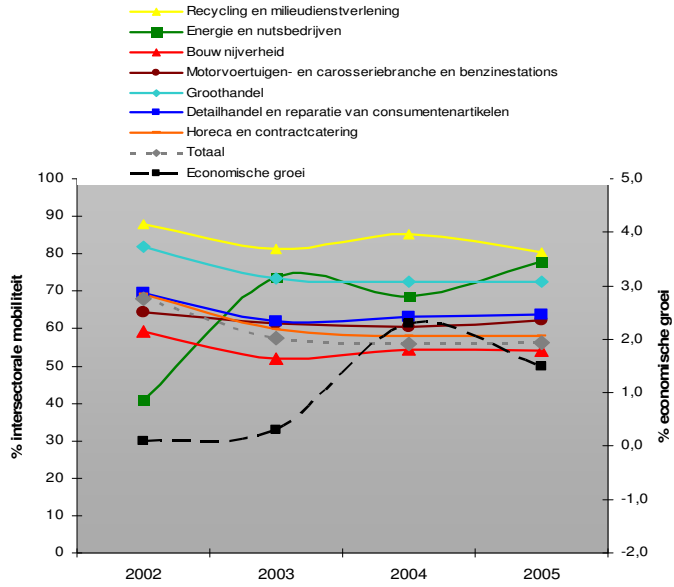
Op basis van figuur 5.2 kunnen we concluderen dat in vrijwel elke sector het aandeel van de intersectorale mobiliteit binnen de totale mobiliteit de economische conjunctuur volgt. Neemt de economische groei toe, zoals dat in de periode 2002-2004 het geval was, dan zien we een in vrijwel alle sectoren een daling van het aandeel intersectorale mobiliteit. Neemt de economische groei af, zoals in de periode 2004-2005, dan zien we in vrijwel alle sectoren een lichte stijging van het aandeel intersectorale mobiliteit in de totale mobiliteit. De toekomst zal uitwijzen of werknemers er in tijden van economische groei vaker voor kiezen niet alleen van baan, maar ook van sector te veranderen (dalend aandeel intrasectorale mobiliteit). Zeer interessant is het dan ook om te zien wat er in de economisch gunstige jaren 2006 en 2007 met de mobiliteit en het aandeel van de intrasectorale mobiliteit daarbinnen gebeurt.

Figuur 5.2 laat ook zien dat het verband tussen de economische conjunctuur en het aandeel intersectorale mobiliteit enigszins verschilt per sector. De trendlijn voor de energiesector loopt bijvoorbeeld heel anders dan de trendlijn voor de bouwsector. Het valt buiten dit onderzoek om per sector conclusies te trekken voor wat betreft de invloed van conjunctuur op de aard van de mobiliteitsbewegingen. Figuur 5.2 laat echter interessante verschillen zien tussen de sectoren die in vervolgonderzoek zouden kunnen worden onderzocht.

Figuur 5.2 Aandeel intersectorale mobiliteit van de totale baan-baan mobiliteit per sector, per jaar, afgezet tegen de jaarlijkse economische groei, 2002-2005.



Figuur 5.2 (vervolg) Aandeel intersectorale mobiliteit van de totale baan-baan mobiliteit per sector, per jaar, afgezet tegen de jaarlijkse economische groei, 2002-2005.



Bron: CBS, eigen bewerking TNO.

Uitzend en onderwijs blijven meest 'sectorvast', openbaar bestuur snel 'honkvaster'

In figuur 5.1 lieten we al zien dat medewerkers in de onderwijssector en de uitzendbranche in de periode 2002-2005 het meest 'sectorvast' zijn. Figuur 5.2 laat zien dat het aandeel intersectorale mobiliteit in deze sectoren licht afneemt in de periode 2002-2004. In 2005 stabiliseert het aandeel weer. In het onderwijs is zelfs sprake van een lichte stijging van het aandeel intersectorale mobiliteit in 2005. In de sectoren zorg, welzijn en landbouw en bouw zien we een vergelijkbare ontwikkeling. In de sector openbaar bestuur valt op dat het percentage intersectorale mobiliteit in 2005 ten opzichte van de jaren 2002-2004 juist snel afneemt. In 2005 zien we ook dat het aantal baanwisselingen naar het openbaar bestuur het aantal baanwisselingen vanuit het openbaar bestuur fors overstijgt.

5.1.3 *Sectorale baan-baan-mobiliteit naar aantal baanwisselingen*

In deze paragraaf staat de vraag centraal of er verschillen in de herkomst en bestemming van sectoren bestaan tussen werknemers die relatief weinig (1-3) arbeidsmobiel zijn in de periode 2002-2005 en werknemers die relatief vaak (meer dan 3) arbeidsmobiel zijn in deze periode. In tabel 5.2 en 5.3 staat de uitsplitsing van herkomst- en bestemmingsectoren van beide groepen. In tegenstelling tot de meeste ander tabellen in dit rapport hebben de percentages betrekking op werknemers die arbeidsmobiel zijn, in plaats van op mobiliteitsbewegingen. De herkomstsector is de sector van de eerste baan die van een werknemer wordt waargenomen in de periode 2002-2005. De bestemmingsector is de sector van de laatste baan in deze periode.

Uitzendsector sterker vertegenwoordigd bij bestemming dan bij herkomst mobiliteit

De uitzendsector is de meest opvallende sector in tabel 5.2. Van de in de periode 2002-2005 1-3 keer mobiele werknemers komt 16% uit de uitzendbranche (herkomst). 17% gaat er uiteindelijk werken (bestemming). Van de werknemers die meer dan 3 keer mobiel waren in de periode 2002-2005 is zelfs ruim 26% afkomstig uit de uitzendbranche. Ruim 34% van de meer dan 3 keer mobiele werknemers is uiteindelijk in de uitzendbranche gaan werken. Het aandeel werknemers dat mobiel is geweest en dat uiteindelijk is gaan werken in de uitzendsector is dus groter dan het aandeel werknemers dat mobiel is geweest en dat afkomstig is uit de uitzendbranche. Dat wekt de indruk dat er in de periode 2002-2005 per saldo meer werknemers vanuit andere sectoren naar de uitzendsector gaan, dan dat er vanuit de uitzendbranche naar andere sectoren gaan en dat de uitzendbranche dus groeit als gevolg van baan-baan-mobiliteit. Dat zou echter strijdig zijn met de eerdere conclusie dat de uitzendbranche stabiel is in de periode 2002-2005 en is ook niet waar. Per saldo is de uitzendbranche van 2002-2005 stabiel als we kijken naar het totaal aantal in- en uitgaande mobiliteitsbewegingen. In 2004 en 2005 is er echter wel sprake van een positief saldo, dat het negatieve saldo van 2002 en 2003 teniet doet. In tabel 5.2 vergelijken we het percentage werknemers met als eerste baan in de periode 2002-2005 een baan in de uitzendbranche (herkomstsector) met het percentage werknemers met als laatste waargenomen baan in de periode 2002-2005 een baan in de uitzendbranche (bestemmingsector). De eerste waarneming is vaak in 2002 of 2003, de krimpperiode voor de uitzendbranche. De kans op een baan in de uitzendbranche is dan relatief beperkt. De laatste waarneming is vaak in 2004 of 2005, de groeiperiode voor de uitzendbranche. De kans op een baan in de uitzendbranche is dan juist groter.

Verder is het niet verbazingwekkend dat het aandeel van de uitzendsector in de herkomstsectoren van de werknemers die meer dan drie keer mobiel zijn hoger ligt dan die bij werknemers die 1-3 keer mobiel zijn. De extreme groei van het aandeel van de uitzendsector door baan-baan-mobiliteit is echter wel opvallend.

Bij weinig mobiliteitsbewegingen weinig verschil in verdeling herkomst en bestemming
 Wanneer we kijken naar de groep werknemers met 1-3 baan-baan-mobiliteitsbewegingen (tabel 5.2), blijkt dat de verdeling van de herkomstsectoren niet heel sterk afwijkt van de verdeling van de bestemmingsectoren. De enige opvallende verschillen tussen de twee verdelingen zijn:

- Het positieve mobiliteitssaldo van de uitzendsector door baan-baan-mobiliteit.
- Een toename van het aandeel van de sectoren openbaar bestuur, onderwijs, zorg en welzijn door baan-baan-mobiliteit.
- Door baan-baan-mobiliteit verdwijnen meer mensen uit de sectoren ‘landbouw, tuinbouw, visserij en winning delfstoffen’, ‘detailhandel en reparatie van consumentenartikelen’ en ‘horeca en contractcatering’ dan er door baan-baan-mobiliteit bijkomen. Dit betekent niet automatisch dat dit krimpsectoren zijn. Er is naast baan-baan-mobiliteit namelijk ook mobiliteit van en naar inactiviteit en mobiliteit door migratie.

Tabel 5.2 Herkomst- en bestemmingsector bij klein en groot aantal mobiliteitsbewegingen, alle werknemers in de periode 2002-2005.

Aantal mobiliteitsbewegingen aantal werknemers	1 – 3		Meer dan 3	
	2.797.402	2.797.402	615.360	615.360
	Herkomst	Bestemming	Herkomst	Bestemming
Landbouw, tuinbouw, visserij en winning delfstoffen	5,1	3,3	4,9	2,6
Procesindustrie	2,8	2,4	2,3	1,6
Textiel-, kleding-, leer- en lederwarenindustrie	0,3	0,2	0,2	0,1
Hout- en meubelindustrie	0,5	0,4	0,4	0,3
Grafimedia	1,1	0,9	0,7	0,6
Metalektro en metaalnijverheid	3,2	2,7	2,1	1,8
Overige industrie	0,4	0,6	0,2	0,2
Recycling en milieudienstverlening	0,2	0,3	0,1	0,2
Energie en nutsbedrijven	0,2	0,2	0,0	0,1
Bouwnijverheid	4,2	4,1	2,9	2,6
Motorvoertuigen/- carrosseriebranche/ benzinestations	1,6	1,6	1,3	1,1
Groothandel	5,3	5,5	3,8	3,8
Detailhandel en reparatie van consumentenartikelen	12,2	9,4	14,1	6,9
Horeca en contractcatering	6,2	5,6	10,3	7,2
Toerisme, sport, cultuur en recreatie	2,6	2,9	3,6	3,8
Vervoer over land, over water en door de lucht	3,1	2,8	2,6	2,0
Dienstverlening voor het vervoer	0,6	0,8	0,5	0,7
Post en telecommunicatie	1,0	0,9	0,9	0,8
ICT en telecommunicatiebedrijven	2,3	1,9	1,0	1,3
Bank en verzekeringswezen	2,2	2,7	1,3	3,0
Zakelijke dienstverlening	9,0	9,1	7,8	8,3
Uitzend en arbeidsbemiddeling/ werving en selectie	15,9	16,6	26,9	34,4
Schoonmaaksector	2,7	2,7	2,8	2,5
Openbaar bestuur	2,6	3,3	1,3	1,7
Onderwijs	3,3	4,5	1,4	2,5
Zorgsector	3,3	4,5	1,6	2,9
Welzijnssector	5,8	7,3	3,5	5,4
Overige dienstverlening	1,8	2,0	1,4	1,4
Onbekend	0,3	0,1	0,1	0,3
Totaal	100,0	100,0	100,0	100,0

Bij veel mobiliteitsbewegingen sterker verschil in verdeling herkomst en bestemming

De verdeling over de sectoren van herkomst en bestemming van de groep werknemers met meer dan drie mobiliteitsbewegingen wijkt sterker van elkaar af. Naast de groei en afname van sectoren zoals bij de groep werknemers met 1 – 3 mobiliteitsbewegingen neemt:

- het aandeel van ‘bank- en verzekeringswezen’ en ‘zakelijke dienstverlening’ toe door baan-baan-mobiliteit; en
- neemt het aandeel van de sectoren ‘procesindustrie’ en ‘vervoer over land, over water en door de lucht’ af.

Werknemers in detailhandel, horeca, toerisme en uitzendsector vaker mobiel

Uit de vergelijking van de herkomstsectoren van werknemers met weinig mobiliteitsbewegingen met die van werknemers met veel mobiliteitsbewegingen valt het volgende op. Werknemers met een relatief groot aantal mobiliteitsbewegingen komen uit:

- detailhandel en reparatie van consumentenartikelen;
- horeca en contractcatering;
- toerisme, sport, cultuur en recreatie;
- uitzend en arbeidsbemiddeling/ werving en selectie.

En werknemers met een relatief klein aantal mobiliteitsbewegingen komen uit:

- metalektro en metaalnijverheid;
- bouwnijverheid;
- groothandel;
- ICT en telecommunicatiebedrijven;
- bank en verzekeringswezen;
- zakelijke dienstverlening;
- openbaar bestuur;
- onderwijs;
- zorgsector; en
- welzijnssector.

5.1.4 Herkomst- en bestemmingsector van mobiele werknemers

Tabel 5.3 heeft betrekking op alle werknemers die op enig moment mobiel zijn in de periode 2002-2005. Hier zitten werknemers in die de gehele periode worden waargenomen maar bijvoorbeeld ook starters op de arbeidsmarkt in 2005. Voor een vergelijking binnen een homogene groep werknemers geeft tabel 5.3 de verdeling over herkomst en bestemming van baan-baan-mobiliteit van alleen de werknemers die alle vier jaren 2002-2005 worden waargenomen. De verdeling is wederom uitgesplitst naar 1-3 mobiliteitsbewegingen en meer dan drie mobiliteitsbewegingen.

Minder uitzendwerkers in groep die alle vier jaren 2002-2005 werkzaam zijn

De eerste vergelijking die we hier maken is met de resultaten in tabel 5.2 met betrekking tot herkomst- en bestedingssectoren van de groep werknemers die werkzaam zijn in de periode 2002-2005, maar niet per se de gehele periode. Het valt op, dat het aandeel van de uitzendsector in zowel herkomst als bestemming van de groep die wel de gehele periode werkzaam is, ondervetegenwoordigd is in vergelijking met de groep die niet per se de gehele periode werkzaam is. Daarnaast zijn de volgende sectoren minder vertegenwoordigd bij de groep werknemers die de gehele periode werkzaam is:

- landbouw, tuinbouw, visserij en winning van delfstoffen;
- horeca en contractcatering.

Tabel 5.3 Herkomst- en bestemmingsector bij klein en groot aantal mobiliteitsbewegingen, werknemers die gehele periode 2002-2005 werkzaam zijn.

aantal mobiliteitsbewegingen aantal werknemers	1 – 3		meer dan 3	
	1.182.715 Herkomst	1.182.715 Bestemming	172.293 Herkomst	172.293 Bestemming
Landbouw, tuinbouw, visserij en winning delfstoffen	2,0	1,5	2,1	1,2
Procesindustrie	3,5	3,0	3,0	2,4
Textiel-, kleding-, leer- en lederwarenindustrie	0,4	0,2	0,3	0,1
Hout- en meubelindustrie	0,7	0,5	0,6	0,5
Grafimedia	1,2	1,0	0,9	0,8
Metalektro en metaalnijverheid	4,6	3,8	3,4	2,8
Overige industrie	0,5	0,6	0,3	0,3
Recycling en milieudienstverlening	0,3	0,4	0,2	0,3
Energie en nutsbedrijven	0,2	0,3	0,1	0,2
Bouwnijverheid	5,7	5,7	4,2	3,7
Motorvoertuigen/ carrosseriebranche/ benzinestations	2,2	2,2	1,8	1,5
Groothandel	6,8	7,1	5,1	5,7
Detailhandel en reparatie van consumentenartikelen	12,4	7,9	18,7	7,6
Horeca en contractcatering	4,7	4,1	10,7	7,6
Toerisme, sport, cultuur, recreatie	2,4	2,7	3,4	3,7
Vervoer over land, over water en door de lucht	3,2	3,6	2,9	3,2
Dienstverlening voor het vervoer	0,9	1,1	0,7	1,1
Post en telecommunicatie	1,1	0,6	1,4	0,8
ICT en telecommunicatiebedrijven	3,7	2,8	1,9	2,1
Bank en verzekeringswezen	3,1	3,4	2,0	3,7
Zakelijke dienstverlening	10,2	10,7	8,5	10,1
Uitzend en arbeidsbemiddeling/ werving en selectie	7,3	7,5	13,6	20,2
Schoonmaaksector	2,0	2,0	2,5	2,3
Openbaar bestuur	3,2	4,4	1,9	2,5
Onderwijs	4,2	5,7	1,9	3,2
Zorgsector	4,5	5,9	2,2	3,9
Welzijnssector	6,7	8,3	3,8	6,4
Overige dienstverlening	2,2	2,1	1,9	1,8
Onbekend	0,2	0,9	0,0	0,3

En de volgende sectoren meer vertegenwoordigd:

- metalektro en metaalnijverheid;
- bouwnijverheid;
- motorvoertuigen- en carrosseriebranche en benzinestations;
- groothandel;
- ICT en telecommunicatie;
- bank- en verzekeringswezen;
- zakelijke dienstverlening;
- schoonmaaksector;
- openbaar bestuur;
- onderwijs;
- welzijnssector.

Metaalsectoren raken meer werknemers kwijt door baan-baan-mobiliteit

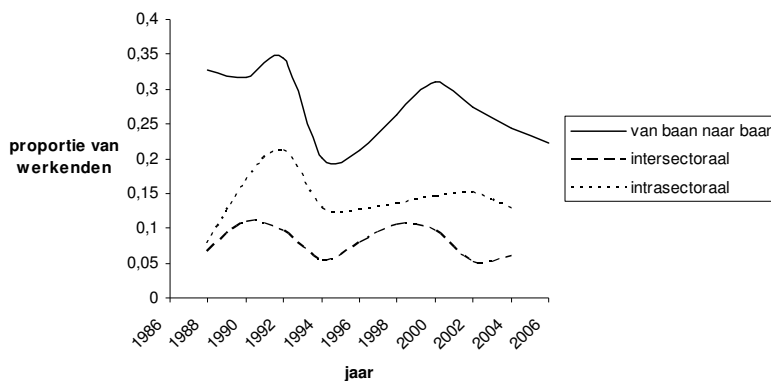
Een vergelijking van de baan-baan-mobiliteitssaldo tussen de groep werknemers die niet per se de gehele periode 2002-2005 werkzaam is en de groep die wel de gehele periode werkzaam is, laat weinig verschillen zien. Als uitzonderingen vinden we binnen de groep werknemers die de gehele periode 2002-2005 werkzaam is:

- Een groter negatief mobiliteitssaldo in de metaalektro en metaalnijverheid.
- Een klein positief mobiliteitssaldo in plaats van een sterk negatief mobiliteitssaldo binnen de groep werknemers met veel mobiliteitsbewegingen (meer dan 3) in de sector vervoer over land, over water en door de lucht.
- Een groter negatief mobiliteitssaldo binnen de groep werknemers met weinig (1-3) mobiliteitsbewegingen in de sector ICT en telecommunicatie.
- Een minder positief mobiliteitssaldo binnen de groep werknemers met weinig (1-3) mobiliteitsbewegingen in de sector uitzend en arbeidsbemiddeling/ werving en selectie.

5.2 Inter- en intrasectorale mobiliteit op basis van OSA-Arbeidsaanbodpanel

In hoofdstuk 3 hebben we beschreven dat 27,4 procent van de werkenden in het OSA-Arbeidsaanbodpanel arbeidsmobiel is. Van 7,9 procent van de werkenden in het OSA-Arbeidsaanbodpanel weten we dat er sprake is mobiliteit tussen sectoren. Van 14,2 procent weten we dat er sprake is van mobiliteit binnen een sector. In de overige 5,3 procent waarbij sprake is van mobiliteit kunnen we niet nagaan of dit intra- of intersectoraal is. In figuur 5.3 is te zien dat in de periode 1986-1988 en de periode 1998-2004 de proporties intersectorale en intrasectorale mobiliteit niet optellen tot de totale mobiliteit. Dit komt doordat de variabele die de sector aangeeft in deze perioden slecht gevuld is. In de tussenliggende periode volgen, net als de totale mobiliteit, zowel intersectorale als intrasectorale mobiliteit de conjunctuur met enige vertraging. Intersectorale mobiliteit ligt wel duidelijk op een lager niveau. De verzameling van sectorgegevens in het OSA bestand van 2006 is anders dan in de jaren ervoor. Hierdoor is sectorale mobiliteit tussen 2004 en 2006 niet eenduidig vast te stellen. Om deze reden beschrijven we de verdeling van persoons- en baankenmerken binnen de groepen werkenden die inter- en intrasectoraal mobiel zijn op basis van de werkenden in het OSA-panel 2002 die mobiel zijn in de periode 2002-2004.

Figuur 5.3: Inter- en intrasectorale mobiliteit.



In tabel 5.4 staat voor zowel de groep werknemers in het OSA-panel 2002 die intersectoraal mobiel is als de groep die intrasectoraal mobiel is, de verdeling van persoons- en baankenmerken. Wanneer een kenmerk oververtegenwoordigd is in de groep die intersectoraal mobiel is, ten opzichte van de groep die intrasectoraal mobiel is, dan zijn werkenden met dit kenmerk relatief meer intersectoraal arbeidsmobiel. Van mannen is bijvoorbeeld het percentage in de groep intersectoraal mobiel groter dan in de groep intrasectoraal mobiel. Dit betekent dat mannen meer intersectoraal mobiel zijn dan vrouwen in de periode 2002-2004.

Mannen jongeren en lager opgeleiden zijn meer intersectoraal mobiel

Mannen zijn meer intersectoraal mobiel dan vrouwen. Werkenden tot een leeftijd van 35 jaar zijn ook meer intersectoraal mobiel. Boven deze leeftijd hebben werkenden vaak te sector specifieke vaardigheden. Ook werkenden met een lagere of VMBO opleiding zijn meer intersectorale mobiliteit. Dit zou verklaard kunnen worden doordat werkenden met een hogere opleiding vaak meer sector specifieke vaardigheden hebben.

Werkenden met jonge kinderen meer intersectoraal mobiel

Werkenden met jonge kinderen (tot 12 jaar) zijn meer intersectoraal mobiel dan werkenden zonder kinderen en werkenden met kinderen ouder dan 12 jaar. Vooral de leeftijd van de werkende zelf echter verklaart dit verschil, zo blijkt uit tabel 5.4. Er is nauwelijks verschil in inter- of intrasectorale mobiliteit tussen werkenden die wel of niet een partner hebben.

Werkenden in het Westen en de horeca meer intersectoraal mobiel

Werkenden in het Westen van het land zijn opvallend meer intersectoraal dan intrasectoraal mobiel. Binnen de drie grote gemeenten is juist het omgekeerde het geval. Werknemers in het onderwijs zijn minder intersectoraal mobiel. Dit komt waarschijnlijk vooral door de sector specifieke vaardigheden van leraren. Van de werkenden in het OSA-Arbeidsaanbodpanel in de financiële dienstverlening verandert niemand van sector. Werkenden in de horeca en het vervoer zijn juist meer intersectoraal mobiel.

Werknemers met een korte werkweek minder intersectoraal mobiel

Werkenden die minder dan 32 uur werken zijn minder intersectoraal mobiel. Het is opvallend dat bijna alle werkenden die meer dan 40 uur werken en van baan veranderen ook van sector veranderen. Hetzelfde geldt voor werkenden met een vast contract. Werkenden met een tijdelijk contract zijn meer intersectoraal mobiel. Werkenden die van sector veranderen werken gemiddeld korter in hun huidige baan dan werkenden die binnen de sector van baan veranderen.

Gemengde relatie baantevredenheid en intersectorale mobiliteit

Werkenden die tevreden zijn, zijn meer intersectoraal mobiel. Werkenden die *zeer* tevreden zijn zijn juist niet meer intersectoraal mobiel. Het omgekeerde geldt voor ontevreden werkenden. Werkenden die ontevreden zijn, zijn minder intersectoraal mobiel, maar werkenden die *zeer* ontevreden zijn zijn juist niet minder intersectoraal mobiel. Het is onduidelijk wat hiervan de reden is.

Tabel 5.4: Verdeling van kenmerken voor werkenden die mobiel zijn uitgesplitst naar intersectorale en intrasectorale mobiliteit.

Kenmerk	Inter-sectoraal	Intra-sectoraal	Kenmerk	Inter-sectoraal	Intra-sectoraal
Geslacht			Netto inkomen		
Man	63,2%	48,8%	€/maand (gem)	€ 1.555,41	€ 1.569,72
Vrouw	36,8%	51,2%	Onbekend	6,0%	8,4%
Leeftijd			Duur huidige baan		
16-24 jaar	12,8%	5,9%	Maanden (gem)	82,4	102,1
25-34 jaar	32,3%	25,4%	Onbekend	0,0%	0,0%
35-44 jaar	30,8%	38,0%			
45-54 jaar	19,5%	26,1%			
55-64 jaar	4,5%	4,5%			
Opleiding			Werkweek		
Lager onderwijs	1,5%	0,7%	12-13 uur	6,0%	9,8%
VMBO	25,6%	18,5%	24-31 uur	4,5%	8,4%
MBO/HAVO/VWO	44,4%	34,1%	32-40 uur	33,1%	34,5%
HBO/WO	28,6%	46,3%	> 40 uur	3,0%	0,3%
Onbekend	0,0%	0,3%	Onbekend	53,4%	47,0%
Relatie					
Geen partner	24,8%	23,0%			
Partner	75,2%	77,0%			
Kinderen			Dienstverband		
0-3 jaar	21,1%	17,4%	Vast	72,2%	86,8%
4-12 jaar	30,8%	26,8%	Tijdelijk, uitzicht vast	12,8%	8,4%
13-18 jaar	18,8%	26,1%	Tijdelijk, geen uitzicht	11,3%	2,8%
			Overig	3,8%	2,1%
Regio			Baantevredenheid		
Noord	6,0%	6,3%	Erg ontevreden	7,5%	1,4%
Oost	18,0%	19,5%	Ontevreden	7,5%	10,5%
West	45,1%	31,0%	Tevreden	52,6%	45,6%
Zuid	25,6%	27,5%	Zeer tevreden	32,3%	42,5%
G3	5,3%	15,7%			
Sector					
Landbouw	2,3%	1,4%			
Industrie	6,8%	9,1%			
Bouw	3,8%	1,7%			
Handel	15,8%	8,7%			
Horeca	3,8%	1,4%			
Vervoer	12,8%	3,1%			
Financiële diensten	0,0%	6,3%			
Zakelijke diensten	22,6%	10,5%			
Overheid	12,8%	16,4%			
Onderwijs	3,8%	12,9%			
Gezondheidszorg	11,3%	22,0%			
Overige diensten	3,8%	5,6%			
Overig klein [†]	0,8%	1,0%			
Onbekend	0,0%	0,0%			

[†] Dit zijn de sectoren visserij, delfstoffenwinning, en nutsbedrijven.

5.3 Invloed van kenmerken op inter- en intrasectorale mobiliteit

De vorige paragraaf geeft een overzicht van de verdeling van kenmerken binnen de groepen die intrasectoraal en intersectoraal mobiel zijn. Wanneer we echter willen weten of mannen meer intersectoraal mobiel zijn omdat ze man zijn en niet omdat mannen andere kenmerken hebben die intersectorale mobiliteit bevorderen, is het noodzakelijk om de invloed van alle kenmerken op inter- en intrasectorale mobiliteit in hun onderlinge samenhang te bekijken. Hiervoor hebben we een multivariaat paneldata model geschat.

De relatie tussen kenmerken en intra- en intersectorale mobiliteit wordt in deze paragraaf besproken voor zowel alle werkenden in de dataset als voor de groep hierbinnen die arbeidsmobiel is. Op deze manier kunnen we bijvoorbeeld zien dat in de totale groep werkenden, ouderen minder intrasectoraal mobiel zijn, maar dat binnen de groep werkenden die mobiel zijn ouderen meer intrasectoraal mobiel zijn. Het eerste resultaat wordt veroorzaakt doordat ouderen over het algemeen minder mobiel zijn. Maar als ze mobiel zijn dan veranderen ze meer dan jongeren binnen een sector van baan.

Tabel 5.5 geeft de resultaten voor de relatie tussen kenmerken en intra- en intersectorale mobiliteit voor alle werkenden. Wanneer de invloed van een bepaald kenmerk op intra- of intersectorale mobiliteit binnen de groep mobiele hiervan afwijkt, dan wordt dit in de bespreking van de resultaten vermeld.

Gedwongen mobiliteit leidt tot meer intersectorale baan-baan-mobiliteit

Gedwongen mobiliteit resulteert vaker in intersectorale mobiliteit dan vrijwillige mobiliteit. Gedwongen mobiliteit is een kenmerk van mobiliteit en analyseren we derhalve binnen de groep mobiele werknemers en niet voor de totale werknemerspopulatie.

Vrouwen meer arbeidsmobiel binnen dezelfde sector

Werkende vrouwen zijn meer intrasectoraal mobiel dan mannen. Dit resultaat wordt alleen waargenomen in de periode van oplopende economische groei tussen 1994 en 2000. Intersectorale mobiliteit verschilt niet tussen mannen en vrouwen.

Ouderen minder intersectoraal arbeidsmobiel

Intersectorale mobiliteit neemt af met leeftijd. Dit is in overeenstemming met de theorie dat werkenden na een bepaalde tijd sectorspecifieke vaardigheden verwerven die in andere sectoren minder waarde hebben. Tussen de 16-24 jarigen en de 25-34 jarigen bestaat dit verschil nog nauwelijks. Alleen tijdens de dalende economie in de jaren 1990-1992 en tijdens het eerste aantrekken van de economie daarna (1994-1996) zijn 24-34 jarigen minder intersectoraal mobiel dan 16-24 jarigen.

Tabel 5.5: Relatie van kenmerken met intersectorale en intrasectorale mobiliteit*.

	Intersectoraal [†]	intrasectoraal [†]		Intersectoraal [†]	Intrasectoraal [†]
Geslacht (man)			Duur huidige baan		
Vrouw		++	Maanden	--	
			Maanden ²	++	
Leeftijd (16-24)			Werkweek (12-23 uur)		
25-34 jaar	--		24-31 uur		
35-44 jaar	--	--	32-40 uur	--	+
45-54 jaar	--	--	> 40 uur		
55-64 jaar	--	--			
Opleiding (lager)			Dienstverband (vast)		
VMBO			Tijdelijk, uitzicht vast	++	++
MBO/HAVO/VWO	++	++	Tijdelijk, geen uitzicht vast	++	++
HBO/WO	++	++	Overig	+	
Relatie (geen partner)			Baantevredenheid (tevreden)		
Partner			Erg ontevreden	++	
			Ontevreden	++	
			Zeer tevreden	--	
Kinderen (geen)			Periode (1986-1988)		
0-3 jaar			1988-1990		
4-12 jaar			1990-1992		++
13-18 jaar			1992-1994		
Regio (noord)			1994-1996		
Oost		+	1996-1998		
West			1998-2000		
Zuid			2000-2002		+
G3		++	2002-2004		
Sector (landbouw)					
Procesindustrie	<		Vervoer		
Textielindustrie	>	>	Dienstverlening vervoer		
Houtindustrie			Post/ telecomm.		
Grafimedia			ICT/ telecomm.		
Metalektro	<		Bank/ verzekering		
Overig industrie	>		Zakelijke diensten		
Recycling	>>	>>	Uitzendbranche	<	
Energie			Schoonmaak	>	
Bouwnijverheid	<		Openbaar bestuur	<	<
Motorvoertuigen			Onderwijs		<
Groothandel	<		Zorgsector		<
Detailhandel	<		Welzijnssector	<	<
Horeca/ catering			Overige diensten		
Toerisme					

*: zie de uitleg boven tabel 4.2 in paragraaf 4.2 voor de interpretatie van de tabel.

[†]++: positief op 5%-significantieniveau; +: positief op 10%-significantieniveau.

--: negatief op 5%-significantieniveau; -: negatief op 10%-significantieniveau.

<: veel minder mobiel dan in de landbouwsector; <<: erg veel minder mobiel dan in de landbouwsector.

>: veel mobieler dan in de landbouwsector; >>: erg veel mobieler dan in de landbouwsector.

In recessie geen verband leeftijd en inter- en intrasectorale baan-baan-mobiliteit

Het resultaat dat werkenden boven de 35 jaar in vergelijking met jongeren minder intersectoraal mobiel zijn is bijna volledig robuust. Alleen tijdens perioden van lage economische groei (1992-1994 en 2002-2004) is er geen verschil tussen de leeftijdsgroepen. In deze perioden is de mobiliteit van iedereen beperkt. In de eerste periode van laagconjunctuur (1992-1994) neemt ook de intrasectorale mobiliteit af met het toemen van de leeftijd. In de tweede periode (2002-2004) is er bij intrasectorale mobiliteit geen verschil tussen de leeftijdsgroepen.

In hoogconjunctuur alleen 45-plussers minder intersectoraal mobiel

Tijdens de hoogconjunctuur van 1998-2000 verschilt de intersectorale mobiliteit van de groep 35-44 jarigen niet van die van werkenden die jonger zijn. In deze periode is het waarschijnlijk voor iedereen tot en met 44 jaar even gemakkelijk buiten de sector een baan te vinden. De 35-44 jarigen zijn in deze periode van hoogconjunctuur wel minder intrasectoraal mobiel dan jongeren.

Mobiele ouderen meer sectorgebonden

In de totale groep werkenden zijn ouderen minder intrasectoraal mobiel. Binnen de groep werkenden met baan-baan-mobiliteit, zijn ouderen juist meer intrasectoraal mobiel. Ouderen zijn dus over het algemeen wel minder mobiel, maar als ze mobiel zijn dan veranderen ze meer dan jongeren binnen een sector van baan. Waarschijnlijk zijn ook hier sectorspecifieke vaardigheden de oorzaak.

Hoger opgeleiden meer intra- en intersectoraal mobiel

Werkenden met een middelbare of hogere opleiding zijn zowel meer intersectoraal als intrasectoraal mobiel dan werkenden met een lagere opleiding. Voor de intersectorale mobiliteit geldt dit in de periode van stijgende economische groei (1992-1998 voor middelbaar opgeleiden en 1996-1998 voor hoger opgeleiden). De intrasectorale mobiliteit is groter voor hoogopgeleiden in een periode met lage economische groei (1992-1994). In een periode van hoogconjunctuur (1998-2000) zijn juist laag en middelbaar opgeleiden meer intrasectoraal mobiel.

Werkenden die al lang bij dezelfde werkgever werkzaam zijn minder intersectoraal mobiel

Het hebben van een partner en/of kinderen heeft geen relatie met inter- of intrasectorale mobiliteit. Ook regio heeft nauwelijks een relatie met intersectorale mobiliteit. Werkenden in de drie grote gemeenten zijn wel vaker mobiel binnen dezelfde sector dan werkenden in andere regio's. Dit geldt echter alleen voor de periode 2002-2004. Werkenden die al lang bij eenzelfde werkgever werkzaam zijn, zijn minder intersectoraal mobiel. Ook dit is in overeenstemming met de theorie dat werkenden baan- en sector-specifieke vaardigheden verwerven. Deze relatie valt echter weg in geval van erg hoge (1998-2000) of erg lage economische groei (2002-2004).

Tijdelijk contract met uitzicht op vast, minder intrasectoraal mobiel

Werkenden met een tijdelijke baan met kans op een vast contract zijn, in vergelijking met werkenden met een vast contract, meer mobiel buiten de sector en minder binnen de sector. Het eerste is robuust vanaf 1990 met uitzondering van de periode met hoge economische groei (1996-2000). Het tweede geldt alleen bij het aantrekken van de economie (1994-1996) en bij erg hoge groei (1998-2000). In deze perioden liggen de kansen in alle sectoren goed. Waarom werkenden met uitzicht op een vast contract dan minder voor een andere baan binnen de huidige sector kiezen is onduidelijk. Wel kan

het een aanwijzing zijn dat flexibilisering van de arbeidsmarkt de intersectorale mobiliteit bevordert.

Tijdelijk contract zonder uitzicht op vast meer mobiel

Werkenden met een tijdelijke baan zonder uitzicht op een vast contract zijn, in vergelijking met werkenden met een vast contract, zowel meer intrasectoraal als intersectoraal mobiel. Dit geldt zowel tijdens goede als slechte economische tijden. Intersectorale mobiliteit neemt af met baantevredenheid. Baantevredenheid heeft echter geen relatie met mobiliteit binnen de sector.

Fulltimers na 1994 minder sectorgebonden dan daarvoor

Werkenden die fulltime werken waren tot 1994 meer intrasectoraal mobiel dan parttimers en minder intersectoraal mobiel. Na 1994 verdwijnt deze relatie echter. Dit geldt zowel tijdens de opleving en de neergang van de economie.

Werkenden in de recycling meest intersectoraal en ook intrasectoraal mobiel

In vergelijking met de landbouw zijn werkenden in alle sectoren zowel meer intra- als intersectoraal mobiel. Werkenden in de textiel, overige industrie, schoonmaak en recycling zijn het meest intersectoraal mobiel. Werkenden in de sectoren textiel en recycling zijn het meest mobiel binnen de sector. In vergelijking met 1986-1988 waren werkenden in de periode 1992-1994 (lage economische groei) minder mobiel tussen sectoren. In de periode 1996-2000 (stijgende economische groei) waren ze juist meer mobiel. In de periode 1990-1992 en de periode 2000-2002 (beide perioden van dalende economische groei) waren werkenden meer mobiel binnen sectoren.

6 Inter- en intraregionale mobiliteit

Definitie:

Onder interregionale baan-baan-mobiliteit verstaan we de mobiliteit tussen provincies als gevolg van baan-baan-mobiliteit. We hebben daarbij uitsluitend gekeken naar de provincie waar iemand werkzaam is. Of betreffende persoon ook in deze provincie woont, is niet van belang.

De resultaten gelden alleen voor mobiliteit tussen banen in Nederland. Instroom van schoolverlaters, werklozen of immigranten en uitstroom naar inactiviteit of door emigratie wordt buiten beschouwing gelaten.

Belangrijkste conclusies:

- De interregionale baan-baan-mobiliteit brengt geen grote verschuivingen te weeg tussen provincies.
- Het aandeel van interregionale baan-baan-mobiliteit in de totale baan-baan-mobiliteit neemt licht toe in Flevoland, Gelderland, Utrecht en Noord-Holland. Het neemt af in Groningen, Drenthe en Zeeland.
- Interregionale mobiliteit is er vooral tussen 'buurprovincies' (Friesland naar Groningen en Noord-Holland, Limburg naar Noord-Brabant en Zeeland naar Zuid-Holland of Noord-Brabant).
- Werknemers in kleinere provincies in het midden van het land (Flevoland en Utrecht) zijn vaker interregionaal mobiel, werknemers in Limburg, Noord-Brabant en Zuid-Holland zijn het minst interregionaal mobiel.
- Het regionale baan-baan-mobiliteitssaldo is positief in Flevoland, Utrecht, Friesland, Groningen en Noord-Holland. In 2005 staat daarnaast ook Gelderland 'in de plus'.
- Negatieve baan-baan-mobiliteitssaldi zien we in Drenthe, Zeeland, Noord-Brabant en Limburg. In 2005 staan ook Overijssel en Zuid-Holland 'in de min'.
- De populairste bestemmingsprovincies zijn Noord- en Zuid-Holland, gevolgd door Noord-Brabant en Gelderland. Dit zijn grote provincies met absoluut meer banen. De kans dat mensen daar terecht komen door interregionale mobiliteit is dus te verwachten.
- Zeeland en Flevoland zijn de minst gekozen bestemmingen. Dit zijn kleine provincies met weinig banen vergeleken met grotere provincies.
- Flevoland heeft, ondanks de geringe instroom door baan-baan-mobiliteit, toch nog een positief arbeidsmigratiesaldo. De uitstroom is dus nóg geringer.

Regionale mobiliteit wordt geanalyseerd op basis van CBS-bestanden. Het OSA-Arbeidsaanbodpanel beschikt slechts over een indeling in 4 regio's.

6.1 Inter- en intraregionale baan-baan-mobiliteit op basis van SSB-banenbestand

Wat is interregionale baan-baan-mobiliteit

Onder interregionale baan-baan-mobiliteit verstaan we de mobiliteit tussen provincies als gevolg van baan-baan-mobiliteit. We hebben daarbij uitsluitend gekeken naar de provincie waar iemand werkzaam is. Of betreffende persoon ook in deze provincie woont, is niet van belang. We beschouwen hierbij de periode van 2002 tot 2005 en nemen alle arbeidsbewegingen afzonderlijk mee. Werkte iemand in 2002 bijvoorbeeld

in Groningen en ging hij of zij in 2003 eerst in Friesland werken en daarna weer in Groningen om in 2004 in Drenthe te gaan werken, dan tellen we in totaal 3 bewegingen. In totaal zijn 5,3 miljoen bewegingen zijn intraregionaal en 2,1 miljoen bewegingen zijn interregionaal. Van 0,2 miljoen bewegingen is de herkomst en/of de bestemmingsregio niet bekend.

Een beweging heeft in de meeste gevallen te maken met een verandering van werkgever, baan en/of functie. Een (naar verwachting klein) deel van de bewegingen kan echter ook plaatsvinden als gevolg van een verhuizing door een arbeidsorganisatie of een vestiging ervan naar een andere provincie. Het hoeft dus niet zo te zijn dat met elke beweging ook een verandering van baan gepaard gaat.

6.1.1 *Inter- en intraregionale mobiliteit per provincie* *Regionale baan-baan-mobiliteit meestal naar buurprovincie*

In tabel 6.1 geven we een overzicht van de herkomst en bestemming van mensen die mobiel zijn, uitgesplitst naar provincies. Daarmee is voor elke provincie in één oogopslag te zien naar welke andere provincie relatief veel werknemers vertrekken en naar welke provincie relatief weinig. Zo blijkt dat van alle werknemers die in de periode 2002-2005 in Groningen werkten en van baan zijn veranderd, 6% in Friesland is gaan werken en 9% in Drenthe. Andere provincies waren minder in trek. Dat geldt vooral voor de verder weggelegen provincies Limburg en Zeeland, maar bijvoorbeeld ook Flevoland. Tabel 6.1 laat zien dat de meeste interregionale mobiliteit plaatsheeft tussen aangrenzende provincies. Voor werknemers in Friesland zijn Groningen en Noord-Holland de meest gekozen bestemmingen, voor werknemers in Limburg Noord-Brabant en werknemers in Zeeland vertrekken vooral naar Zuid-Holland en Noord-Brabant. Werknemers in het centraal gelegen Utrecht vertrekken vooral naar Noord-Holland, Zuid-Holland, Gelderland of Noord-Brabant.

Werknemers in kleinere provincies in het midden van het land minst 'honkvast'

In de diagonaal van tabel 6.1 staat het percentage werknemers dat in de periode 2002-2005 wel mobiel is geweest, maar niet in een andere provincie is gaan werken. Werknemers in de provincies Limburg, Zuid-Holland en Noord-Brabant zijn, zo blijkt, het meest honkvast. Het minst honkvast zijn werknemers in de kleinere provincies in het midden van Nederland: Flevoland en Utrecht.

Positief saldo in Flevoland, Friesland, Groningen en Utrecht, negatief saldo in Drenthe, Zeeland en Limburg

In de onderste rij van de tabel geven we een overzicht van de provinciale arbeidsmigratiesaldi. Is dit saldo groter dan 100, dan betekent dit dat het aantal werknemers dat een betreffende provincie bij baan-baan-mobiliteit als bestemming heeft groter is dan het aantal werknemers dat door baan-baan-mobiliteit uit de provincie vertrekt. Dit blijkt vooral het geval in de provincie Flevoland en Friesland. Andere provincies waar, zo blijkt, sprake is van een positieve balans tussen komende en vertrekkende werknemers als gevolg van baan-baan-mobiliteit zijn vooral Groningen en Utrecht. Per 100 vertrekkende werknemers komen er in deze beide provincies bijna 102 terug. In de provincies Drenthe en Zeeland en Limburg zien we een relatief groot negatief saldo (<99). Dat betekent dat het aantal werknemers dat als gevolg van baan-baan-mobiliteit vanuit een andere provincie in bijvoorbeeld Zeeland komt werken kleiner is dan het aantal werknemers dat vanuit Zeeland in een andere provincie gaat werken. De provincies Overijssel, Gelderland, Noord-Holland, Zuid-Holland en Noord-Brabant laten nauwelijks krimp of groei zien.

Noord- en Zuid-Holland meest gekozen bestemmingen

Noord- en Zuid-Holland blijken de meest populaire Nederlandse provincies als het gaat om de bestemming van baan-baan-mobiliteit. Van alle mobiele werknemers heeft ruim 19% de bestemming Noord-Holland en ruim 20% de bestemming Zuid-Holland. De grote provincies Noord-Brabant (16%) en Gelderland (11%) zijn daarna het meest populair. Zeeland en Flevoland zijn met 2% de minst gekozen bestemming. Toch groeit Flevoland procentueel het hardst.

Paradoxe ontwikkeling Flevoland en Noord-Holland

Vanuit elke provincie vertrekt hooguit 2% van de mobiele werknemers naar Flevoland en maar 52% van de mobiele werknemers met herkomst Flevoland vindt een nieuwe baan in Flevoland. Vanuit de meeste provincie vertrekt meer dan 3% van de mobiele werknemers naar Noord-Holland en 73% van de mobiele werknemers met herkomst Noord-Holland vindt een nieuwe baan in Noord-Holland. Toch groeit het aantal werknemers door mobiliteit in Flevoland met 2,0% en in Noord-Holland maar met 0,6%. De oorzaak hiervan ligt in de aantallen werknemers per herkomstprovincie. De 2% mobiliteit van Noord-Holland naar Flevoland is 2% van ruim 1,4 miljoen en daarmee in aantal ongeveer gelijk aan de 18% mobiliteit van Flevoland naar Noord-Holland dat 18% van ruim 150 duizend is.

Regionale herkomst en bestemming van mobiliteit

In bijlage C staat een visueel overzicht van de regionale herkomst en bestemming van mobiliteit voor de twaalf provincies. In de ovaal staat voor elke provincie het deel van de mobiliteitsbewegingen dat binnen de provincie plaats vindt en het deel dat interregionaal is. Het interregionale deel wordt in de staaf uitgesplitst. Hierbij staat de provincie waarmee het grootste deel van de interregionale mobiliteit plaatsvindt bovenaan.

Weinig verschil tussen stromen van en naar provincies door baan-baan-mobiliteit

De grootte van de ovalen geven de grootte van de mobiliteitsstromen weer. Het valt hierbij op dat de stromen van en naar elke provincie nauwelijks van elkaar verschillen. Hieruit kan geconcludeerd worden dat per saldo baan-baan-mobiliteit geen grote verschuivingen tussen provincies teweeg brengt. Hieronder bespreken we de kleine verschuivingen die wel plaats vinden.

Mobiliteit meer binnen provincies dan tussen provincies

Bij alle provincies is de intraregionale baan-baan-mobiliteit groter dan de interregionale baan-baan-mobiliteit. Voor de meeste provincies ligt bij ongeveer driekwart van de transities de nieuwe baan in dezelfde provincies. Uitzonderingen hierop zijn Flevoland, Utrecht en Drenthe. Flevoland en Utrecht zijn relatief kleine provincies in het midden van het land. Hierdoor is de kans op interregionale mobiliteit groter.

Interregionale mobiliteit in hoofdzaak met buurprovincies

De interregionale mobiliteit vindt bij de meeste provincies in hoofdzaak plaats met buurprovincies. Daarnaast staan Noord- en Zuid-Holland en Gelderland bij elke provincie hoog in het rijtje met provincies waarmee interregionale mobiliteit plaatsvindt. Dit wordt veroorzaakt doordat dit de drie grootste provincies zijn, waardoor er dus ook veel meer banen in vergelijking met andere provincies zullen zijn.

Tabel 6.1 Herkomst- en bestemmingsprovincies bij baan-baan-mobiliteit.

2002 – 2005 Herkomst ↓	Bestemming →											Totaal (N)	
	Gro	Fri	Dre	Ove	Fle	Gel	Utr	N Hol	Z Hol	Zee	N Bra		Lim
Groningen	66,0	5,9	9,3	2,9	0,7	2,7	1,9	4,7	3,2	0,2	1,8	0,5	223.771
Friesland	5,8	69,1	3,9	3,3	1,8	2,4	1,8	6,4	3,0	0,3	1,8	0,6	235.082
Drenthe	12,0	5,9	59,3	8,1	1,2	3,3	1,7	3,9	2,4	0,1	1,7	0,5	194.567
Overijssel	1,6	1,7	3,3	69,2	1,5	10,0	2,5	4,1	2,8	0,2	2,3	0,8	469.143
Flevoland	1,1	2,9	1,3	4,4	51,8	6,1	5,2	18,1	4,9	0,3	2,8	1,0	154.695
Gelderland	0,7	0,7	0,8	5,6	1,2	69,0	6,0	4,9	4,2	0,3	5,9	1,6	817.327
Utrecht	0,7	0,7	0,5	1,8	1,4	8,0	58,8	12,3	9,5	0,3	4,8	1,3	589.011
Noord Holland	0,7	1,1	0,5	1,3	2,0	2,7	5,1	73,3	8,2	0,4	3,4	1,2	1.425.572
Zuid Holland	0,5	0,5	0,3	0,8	0,5	2,4	3,8	8,0	76,4	0,9	4,9	1,0	1.518.261
Zeeland	0,4	0,6	0,2	0,8	0,4	1,6	1,5	3,7	9,4	70,1	10,2	1,2	156.091
Noord Brabant	0,4	0,4	0,3	1,1	0,5	4,5	2,6	4,4	6,6	1,2	74,2	3,8	1.164.970
Limburg	0,2	0,4	0,2	0,7	0,4	3,0	1,8	3,6	3,2	0,3	9,3	77,0	498.742
Totaal	3,1	3,2	2,5	6,3	2,1	11,0	8,0	19,3	20,3	2,0	15,5	6,6	7.447.232
Totaal (N*1.000)	227.346	239.841	188.051	466.640	157.716	821.420	599.154	1.434.445	1.514.228	151.689	1.154.031	492.671	
Saldo index	101,6	102,0	96,7	99,5	102,0	100,5	101,7	100,6	99,7	97,2	99,1	98,8	

6.1.2 *Trends in inter- en intraregionale mobiliteit*

De figuren in bijlage C geven de interregionale mobiliteit voor de hele periode 2002-2005. Wanneer we deze interregionale mobiliteit vergelijken met de mobiliteit van alleen 2005 (deze vergelijking is niet in het rapport opgenomen) blijkt dat de percentages mobiliteit tussen de verschillende provincies in het overgrote deel van de gevallen niet meer dan 0,5%-punt verschilt van de mobiliteit over de periode 2002-2005. Dit betekent dat de interregionale mobiliteit redelijk stabiel is over de jaren. Er zijn echter wel uitzonderingen die een trend over de tijd suggereren.

- Trends in baan-baan-mobiliteit tussen provincies over de periode 2002-2005:
 - De mobiliteit van Drenthe naar Friesland neemt af.
 - De mobiliteit tussen Noord-Holland en Flevoland neemt af.
 - De mobiliteit tussen Flevoland en Noord-Brabant neemt toe.
 - De mobiliteit tussen Noord-Brabant en Zeeland neemt af.
 - De mobiliteit van Overijssel naar Drenthe neemt af.
 - De mobiliteit van Noord-Holland naar Friesland neemt toe.
 - De mobiliteit van Limburg naar Friesland neemt toe.
 - De mobiliteit van Zuid-Holland naar Zeeland neemt af.
- Trends in baan-baan-mobiliteit binnen provincies over de periode 2002-2005:
 - Het deel intraregionale mobiliteit in de totale mobiliteit neemt af in de provincies Flevoland, Gelderland, Utrecht en Noord-Holland.
 - Het deel intraregionale mobiliteit in de totale mobiliteit neemt toe in de provincies Groningen, Drenthe en Zeeland.
 - Van de groep mensen die een baan heeft in Limburg en mobiel is, blijven steeds minder mensen in Limburg werken. Van de groep mensen die na mobiliteit in Limburg werken, werkten steeds meer mensen voor de mobiliteit ook in Limburg. Dit is alleen mogelijk wanneer het totale aantal banen in Limburg afneemt.

Saldi per provincie van baan-baan-mobiliteit

Uit de visuele presentatie van de regionale mobiliteitsstromen in bijlage C valt niet duidelijk af te leiden wat de richting en de grootte is van de verandering van het aantal banen per provincie als gevolg van baan-baan-mobiliteit. Dit komt doordat een verandering van hooguit een paar procent niet in een duidelijk verschil in grootte van de ovalen tot uitdrukking komt. Een paar procent verandering in banen is echter niet verwaarloosbaar. In de figuren 6.1 tot en met 6.4 geven we weer hoe het verloop over de jaren 2002-2005 van de saldi van baan-baan-mobiliteit is, uitgedrukt in percentage van het oorspronkelijke aantal banen in een provincie.

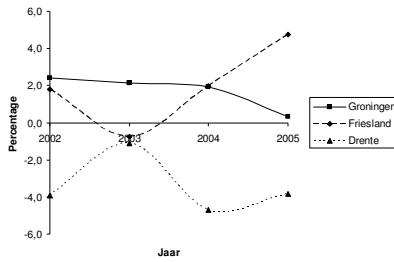
Positief interregionaal baan-baan-mobiliteitssaldo in het Westen negatief in het Zuiden

De provincies in het westen van het land trekken bijna alleen maar meer werknemers uit andere provincies aan door baan-baan-mobiliteit dan dat ze er op die manier kwijtraken. Provincies in het zuiden hebben juist bijna alleen maar negatieve saldi. Noord en Oost Nederland geven een gemengd beeld.

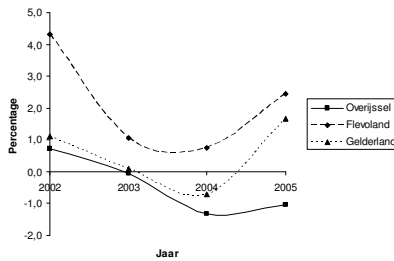
Drenthe heeft constant een negatief saldo en Groningen een positief saldo mobiliteit

In Noord Nederland heeft Groningen in alle jaren een positief baan-baan-mobiliteitssaldo, maar dit positieve saldo neemt wel af over de jaren 2002-2005. Friesland kent na een klein negatief saldo in 2003 een sterk positief saldo. Drenthe heeft over de hele periode een negatief baan-baan-mobiliteitssaldo.

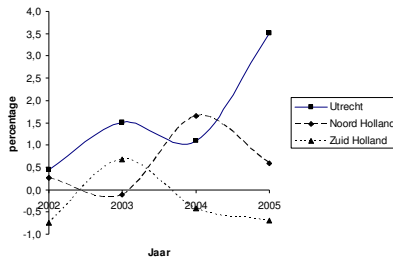
Figuur 6.1 Saldi mobiliteit Noord Nederland



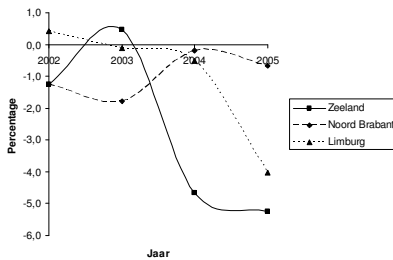
Figuur 6.2 Saldi mobiliteit Oost Nederland



Figuur 6.3 Saldi mobiliteit West Nederland



Figuur 6.4 Saldi mobiliteit Zuid Nederland



Flevoland heeft constant een positief saldo van baan-baan-mobiliteit

In Oost Nederland heeft Flevoland in alle jaren een positief baan-baan-mobiliteitssaldo. Dit positieve saldo daalde tot aan 2004 maar neemt in 2005 weer sterk toe. Gelderland heeft aanvankelijk een positief saldo. Dit positieve saldo neemt af tot zelfs een negatief saldo in 2004. In 2005 is het saldo echter weer sterk positief. Ook in Overijssel slaat een aanvankelijk positief saldo om in een negatief saldo, maar dit negatieve saldo blijft in 2005 bestaan.

Grillig verloop overwegend positief mobiliteitssaldo in het Westen

In West Nederland is het mobiliteitssaldo voornamelijk positief. De hoogte van het saldo heeft voor alle drie de provincies een grillig verloop. Utrecht heeft een sterk positief saldo in 2005, terwijl het mobiliteitssaldo van Noord-Holland juist sterk afneemt in 2005. Zuid-Holland heeft, met uitzondering van 2003, een klein negatief saldo van baan-baan-mobiliteit. Dit negatieve saldo is in 2005 groter dan in 2004.

Negatief baan-baan-mobiliteitssaldo Noord-Brabant wordt aanmerkelijk minder groot

In Zuid Nederland is het saldo van baan-baan-mobiliteit voornamelijk negatief. Zeeland heeft nog een klein positief saldo in 2003, maar daarna sterk negatieve saldi. Limburg begint ook met een licht positief saldo in 2002, maar in 2005 heeft Limburg een sterk negatief saldo. Noord-Brabant lijkt na een periode met sterk negatieve saldi op te krabbelen. Het negatieve saldo slaat nog niet om in een positief saldo, maar is in de jaren 2004 en 2005 wel zeer beperkt.

7 Interne en externe baan-baan-mobiliteit

Definitie:

Onder interne baan-baan-mobiliteit verstaan we mobiliteit binnen dezelfde arbeidsorganisatie. Onder externe baan-baan-mobiliteit verstaan we mobiliteit van het ene naar het andere bedrijf.

De resultaten gelden alleen voor mobiliteit tussen banen in Nederland. Instroom van schoolverlaters, werklozen of immigranten en uitstroom naar inactiviteit of door emigratie wordt buiten beschouwing gelaten.

Belangrijkste conclusies:

- Mannen, jongeren, lager opgeleiden, werkenden met een laag inkomen, werkenden in de drie grote steden en werkenden in het Zuiden zijn meer extern mobiel in vergelijking met vrouwen, ouderen, hoogopgeleiden en werkenden in het Oosten, Zuiden en Westen.
- Werkenden met partner en/of kinderen vanaf 4 jaar, vast contract en een hoge mate van tevredenheid over de huidige baan zijn vaker intern mobiel; het hebben van kinderen en/of partner is als kenmerk niet van invloed op interne of externe mobiliteit.
- Vrouwen zijn vaker dan mannen intern mobiel in economisch gunstige perioden.
- Arbeidsmobile ouderen zijn vooral intern mobiel.
- Zowel de interne als de externe mobiliteit neemt toe met het opleidingsniveau.
- Tot ongeveer het modale inkomen neemt interne mobiliteit toe met inkomen. Boven het modale inkomen neemt interne mobiliteit af met inkomen.
- Baantevredenheid heeft geen relatie met interne baan-baan-mobiliteit, wel een negatieve relatie met externe baan-baan-mobiliteit.
- Vanuit de sectoren milieu, cultuur, recreatie en overige diensten, horeca, reparatie en handel en zakelijke diensten vindt verhoudingsgewijs veel externe mobiliteit plaats. Financiële diensten en de overheid kennen veel interne mobiliteit.

7.1 Kenmerken van interne en externe baan-baan-mobiliteitbeschrijvend

In hoofdstuk 3 hebben we beschreven dat 27,4% van de werkenden in het OSA-Arbeidsaanbodpanel arbeidsmobiel is. In 11,9 procent van de waarnemingen in de dataset is er sprake van interne mobiliteit en in 16,2 procent van externe mobiliteit. Deze twee getallen tellen op tot iets meer dan het totale percentage van waarnemingen waarbij sprake is mobiliteit, omdat het mogelijk is dat iemand in een periode van 2 jaar zowel intern als extern mobiel is.

Figuur 7.1: Interne en externe mobiliteit.



In figuur 7.1 is te zien dat de ontwikkeling van externe baan-baan-mobiliteit overeenkomt met de ontwikkeling van de totale mobiliteit. Externe mobiliteit volgt daarmee net als de totale mobiliteit de conjunctuur met enige vertraging. Voor de interne mobiliteit gaat dit ook op. Alleen in de periode 2002-2004, een periode met extreem lage economische groei, wordt dit beeld verstoord. In deze periode is de interne baan-baan-mobiliteit opvallend hoog.

In de tabel 7.1 staat voor zowel de groep werknemers in het OSA-panel 2004 die intern arbeidsmobiel is als de groep die extern arbeidsmobiel is, de verdeling van persoons- en baankenmerken. Wanneer een kenmerk oververtegenwoordigd is in de groep die intern arbeidsmobiel is, ten opzichte van de groep die extern arbeidsmobiel is, dan zijn werkenden met dit kenmerk relatief meer intern arbeidsmobiel. Van werkenden met partner is bijvoorbeeld het percentage in de groep interne arbeidsmobielen groter dan in de groep externe arbeidsmobielen. Dit betekent dat werkenden met partner meer intern mobiel zijn dan werkenden zonder partner. Tabel 7.1 gaat uitsluitend over werkenden die mobiel zijn.

Jongeren en laagopgeleiden meer extern arbeidsmobiel

Werkenden tot een leeftijd van 35 jaar zijn meer extern mobiel in vergelijking met oudere werkenden. Oudere werkenden zijn juist meer intern mobiel. Werkenden met VMBO zijn meer extern mobiel en werkenden met MBO/HAVO/VWO zijn meer intern mobiel.

Werkenden met partner en/of kinderen vanaf 4 jaar meer intern arbeidsmobiel

Werkenden met een partner zijn meer intern mobiel. Het wel of niet hebben van kinderen en de leeftijd van de kinderen laten niet een groot verschil zien tussen interne en externe mobiliteit. Werkenden zonder kinderen of met erg jonge kinderen zijn iets meer extern mobiel. Werkenden met kinderen vanaf 4 jaar oud zijn iets meer intern mobiel.

Werkenden in het Zuiden en de drie grote gemeenten meer extern arbeidsmobiel

Werkenden in het zuiden van het land en de drie grote gemeenten zijn meer extern mobiel. In de overige regio's juist meer intern mobiel. Werkenden in de sectoren financiële dienstverlening en overheid zijn meer intern mobiel. In de sectoren landbouw, handel en horeca zijn werkenden meer extern mobiel.

Tabel 7.1: Verdeling van kenmerken voor werkenden die mobiel zijn uitgesplitst naar intersectorale en intrasectorale mobiliteit.

Kenmerk	Interne mobiliteit	Externe mobiliteit	Kenmerk	Interne mobiliteit	Externe mobiliteit
Geslacht			Netto inkomen		
Man	55,5%	54,6%	€/maand (gemiddeld)	€ 1.578,85	€ 1.472,16
Vrouw	44,5%	45,4%	Onbekend	5,5%	10,1%
Leeftijd			Duur huidige baan		
16-24 jaar	7,2%	13,7%	Maanden (gemiddeld)	113,0	65,0
25-34 jaar	27,5%	32,0%	Onbekend	0,0%	0,3%
35-44 jaar	35,2%	32,0%			
45-54 jaar	24,2%	17,0%			
55-64 jaar	5,9%	5,2%			
Opleiding			Werkweek		
Lager onderwijs	2,1%	2,3%	12-13 uur	15,3%	11,8%
VMBO	16,1%	19,9%	24-31 uur	13,1%	10,1%
MBO/HAVO/VWO	38,6%	35,3%	32-40 uur	64,8%	58,2%
HBO/WO	43,2%	42,5%	> 40 uur	0,8%	2,3%
Onbekend	0,0%	0,0%	Onbekend	5,9%	17,6%
Relatie					
Geen partner	30,9%	35,9%			
Partner	69,1%	64,1%			
Kinderen			Dienstverband		
geen	32,6%	34,6%	Vast	87,7%	66,7%
0-3 jaar	16,1%	18,6%	Tijdelijk, uitzicht vast	5,9%	11,4%
4-12 jaar	30,5%	28,8%	Tijdelijk, geen uitzicht	5,9%	11,1%
13-18 jaar	20,8%	18,0%	Overig	0,4%	5,6%
Regio			Baantevredenheid		
Noord	7,6%	5,9%	Erg ontevreden	2,1%	4,6%
Oost	16,5%	14,1%	Ontevreden	11,4%	15,4%
West	38,1%	36,6%	Tevreden	58,9%	55,9%
Zuid	19,9%	23,9%	Zeer tevreden	27,5%	24,2%
G3	17,8%	19,6%			
Sector					
Landbouw	0,4%	0,7%			
Industrie	7,6%	7,8%			
Bouw	3,4%	3,9%			
Handel	9,7%	17,0%			
Horeca	1,7%	2,9%			
Vervoer	4,7%	6,9%			
Financiële diensten	7,6%	2,9%			
Zakelijke diensten	12,3%	19,3%			
Overheid	14,0%	7,5%			
Onderwijs	8,1%	5,6%			
Gezondheidszorg	23,7%	17,0%			
Overige diensten	3,8%	4,9%			
Overig klein [†]	1,3%	1,0%			
Onbekend	1,7%	2,6%			

[†] Dit zijn de sectoren visserij, delfstoffenwinning, en nutsbedrijven.

Extern mobielen hebben een lager inkomen en kortere baanduur

Extern mobielen hebben gemiddeld een lager netto maandinkomen en werken korter in hun huidige baan dan intern mobielen. Werkenden die 12-23 uur werken zijn meer intern mobiel, werkenden die 24-31 uur werken meer extern mobiel en werkenden die 32-40 uur werken weer meer intern mobiel.

Vast contract en tevreden: meer interne baan-baan-mobiliteit

Werkenden met een vast contract zijn meer intern mobiel en werkenden met een tijdelijk contract meer extern mobiel. Werkenden die tevreden zijn over hun baan zijn meer intern mobiel en werkenden die ontevreden zijn meer extern mobiel.

7.2 Invloed van kenmerken op interne en externe baan-baanmobiliteit

De vorige paragraaf geeft een overzicht van de verdeling van kenmerken binnen de groepen die intern en extern arbeidsmobiel zijn. Wanneer we echter willen weten of jongere werkenden meer extern mobiel zijn omdat ze jong zijn en niet omdat jonge werkenden andere kenmerken hebben die externe mobiliteit bevorderen, is het noodzakelijk om de invloed van alle kenmerken op interne en externe mobiliteit in hun onderlinge samenhang te bekijken. Hiervoor hebben we een multivariaat paneldata model geschat.

De relatie tussen kenmerken en externe en interne baan-baan-mobiliteit wordt in deze paragraaf besproken voor zowel alle werkenden in de dataset als voor de groep hierbinnen die arbeidsmobiel is. Op deze manier kunnen we bijvoorbeeld zien dat in de totale groep werkenden, hoogopgeleiden zowel meer extern als intern mobiel zijn. Binnen de groep werkenden die mobiel is is er echter geen relatie tussen opleidingsniveau en interne en externe mobiliteit. Het eerste resultaat wordt veroorzaakt doordat hoogopgeleiden over het algemeen meer mobiel zijn. Maar als werkenden arbeidsmobiel zijn dan is er geen verschil tussen opleidingsniveaus bij interne en externe baan-baan-mobiliteit.

Tabel 7.2 geeft de resultaten voor de relatie tussen kenmerken en externe en interne mobiliteit voor alle werkenden. Wanneer de invloed van een bepaald kenmerk op externe of interne mobiliteit binnen de groep arbeidsmobielen hiervan afwijkt, dan wordt dit in de bespreking van de resultaten vermeld.

Gedwongen baan-baan-mobiliteit niet altijd extern

Werkenden die gedwongen van baan veranderen zijn minder intern en meer extern mobiel. Het is echter niet zo dat gedwongen mobiliteit altijd resulteert in externe baan-baan-mobiliteit. Gedwongen mobiliteit is een kenmerk van mobiliteit en analyseren we derhalve binnen de groep mobiele werknemers en niet voor de totale werknemerspopulatie.

Sterke relatie leeftijd en externe baan-baan-mobiliteit

Externe mobiliteit neemt af met leeftijd. In vergelijking met werkenden van 15-24 jaar zijn werkenden van 25-34 jaar minder extern mobiel in perioden van sterk dalende economische groei (1990-1992 en 2000-2002) en in de beginperiode van hoogconjunctuur (1994-1996). Werken-

den boven de 35 jaar zijn minder extern mobiel tot en met het aantrekken van de economie in de periode 1994-1996. Bij het verder aantrekken in de periode 1996-1998 zijn alleen werkenden boven de 45 jaar minder extern mobiel en op de top van de hoogconjunctuur (1998-2000) alleen werkenden boven de 55 jaar. Wanneer de economische groei weer afneemt (2000-2004) zijn werkenden boven de 35 jaar weer minder extern mobiel dan werkenden onder de 35 jaar.

Tabel 7.2: Relatie van kenmerken met interne en externe mobiliteit*.

	intern [†]	extern [†]		intern [†]	extern [†]
Geslacht (man)			Inkomen		
Vrouw	++		€/maand	++	
			€/maand ²	-	
Leeftijd (16-24 jaar)			Duur huidige baan		
25-34 jaar		--	Maanden		--
35-44 jaar		--	Maanden ²		++
45-54 jaar	--	--			
55-64 jaar	--	--			
Opleiding (lager)			Werkweek (12-23 uur)		
VMBO			24-31 uur		
MBO/HAVO/VWO	++	++	32-40 uur	++	
HBO/WO	++	++	> 40 uur		-
Relatie (geen partner)					
Partner					
Kinderen (geen)			Dienstverband (vast)		
0-3 jaar			Tijdelijk, uitzicht op vast		++
4-12 jaar			Tijdelijk, geen uitzicht vast		++
13-18 jaar			Overig	--	++
Regio (noord)			Baantevredenheid (tevreden)		
Oost		++	Erg ontevreden		++
West		++	Ontevreden		++
Zuid			Zeer tevreden		--
G3					
Sector (landbouw)			Periode (1986-1988)		
Industrie	++		1988-1990		
Bouw			1990-1992		
Handel	++	+	1992-1994	--	--
Horeca		+	1994-1996	--	-
Vervoer	++		1996-1998		
Financiële dienstverlening	++		1998-2000		++
Zakelijke dienstverlening	++	+	2000-2002	--	++
Overheid	++		2002-2004		
Onderwijs	++				
Gezondheidszorg	++				
Overige dienstverlening	++	++			
Overige kleine sectoren [‡]	++				
Onbekend	++				

*: zie de uitleg boven tabel 4.2 in paragraaf 4.2 voor de interpretatie van de tabel.

†++: positief op 5%-significantieniveau; +: positief op 10%-significantieniveau.

--: negatief op 5%-significantieniveau; -: negatief op 10%-significantieniveau.

‡ dit zijn de sectoren visserij, delfstoffenwinning, en nutsbedrijven.

Vrouwen blijven vaker bij dezelfde arbeidsorganisatie na baan-baan-mobiliteit

Vrouwen zijn vaker intern mobiel dan mannen maar niet vaker extern mobiel. De verhoogde interne mobiliteit van vrouwen geldt echter alleen tijdens een periode van aanhoudend hoge economische groei (1996-2000). Vrouwen zijn blijkbaar honkvaster in economisch goede tijden.

Arbeidsmobile ouderen vooral intern arbeidsmobiel

Werkenden van 55 jaar en ouder zijn minder intern mobiel. Het valt op dat dit geldt voor perioden van zowel opgaande conjunctuur (1986-1988, 1998-2000) als neergaande conjunctuur (1990-1992) en laagconjunctuur (2002-2004). In de periode van sterk dalende economische groei in de jaren negentig (1990-1992) zijn ook werkenden tussen de 45 en 55 jaar minder intern mobiel. Binnen de groep werkenden die arbeidsmobiel zijn is de relatie tussen interne mobiliteit en leeftijd juist positief. We kunnen concluderen dat oudere werkenden minder intern arbeidsmobiel zijn in vergelijking met jongere werkenden. Als ze arbeidsmobiel zijn, is dit wel vooral intern in vergelijking met extern.

Positieve relatie opleidingsniveau en interne en externe baan-baan-mobiliteit

Interne mobiliteit neemt toe met opleidingsniveau. In de periode van laagconjunctuur in de jaren negentig (1992-1994) resulteert elke hogere stap in opleidingsniveau in meer interne mobiliteit. Hetzelfde geldt voor externe mobiliteit. Hoogopgeleiden (HBO/WO) zijn meer intern mobiel tijdens het aanhouden van de hoogconjunctuur in de periode 1996-1998. Voor externe mobiliteit geldt dit voor werkenden met MBO/HAVO/VWO en hogere opleidingen. Het hebben van kinderen en/of een partner heeft geen relatie met interne of externe mobiliteit.

Werkenden in het Westen en Oosten meer extern arbeidsmobiel

In vergelijking met het Noorden zijn werkenden uit het Oosten en Westen meer extern mobiel. Deze relatie is echter alleen sterk in de recente periode van laagconjunctuur (2002-2004). Regio heeft geen relatie met interne mobiliteit voor de gehele groep werkenden. Binnen de groep arbeidsmobilen zijn werkenden in het Oosten minder intern en meer extern mobiel. Verder is er geen relatie tussen regio en in- en externe mobiliteit.

Erg lage en hoge inkomens minder intern arbeidsmobiel

De relatie tussen interne mobiliteit en inkomen is bij lage inkomens positief. Het effect van extra inkomen wordt echter steeds minder groot. Vanaf ongeveer een modaal inkomen neemt interne mobiliteit af met het inkomen. Inkomen heeft geen relatie met externe mobiliteit voor de gehele groep werkenden. Binnen de groep werkenden die arbeidsmobiel zijn zijn vooral de extreem lage inkomens en de hoge inkomens minder extern mobiel. Binnen deze groep is de relatie tussen inkomen en externe mobiliteit positief tot ongeveer vier vijfde van het modale inkomen. Daarna neemt de externe mobiliteit af met inkomen.

Langer in dienst en vast contract: minder externe baan-baan-mobiliteit

Het aantal maanden in dienst heeft geen relatie met interne mobiliteit. Naarmate werkenden langer bij dezelfde arbeidsorganisatie werken wor-

den ze wel steeds minder extern mobiel. Het effect van een extra jaar wordt echter wel steeds kleiner. Werkenden zonder vast contract zijn meer extern mobiel.

Hoe meer tevreden hoe minder extern arbeidsmobiel

Baantevredenheid heeft geen relatie met interne mobiliteit voor de gehele groep werkenden. Binnen de groep arbeidsmobiele werkenden zijn werkenden met een hoge baantevredenheid meer intern mobiel. Externe mobiliteit heeft een negatief verband met baantevredenheid. Ontevreden werkenden zijn in elke economische situatie meer extern mobiel. Werkenden die zeer tevreden zijn, zijn minder extern mobiel met uitzondering van de pieken van de hoogconjunctuur (1988-1990 en 1998-2000). Blijkbaar gaan zelfs werkenden die zeer tevreden zijn met hun werk, dan op zoek naar een andere baan.

Fulltimers vooral intern arbeidsmobiel

Werkenden met een fulltime baan zijn binnen de gehele groep werkenden meer intern mobiel. Verder heeft de grootte van het diensverband geen relatie met interne en externe mobiliteit.

Overheid heeft hoge interne baan-baan-mobiliteit

In de sectoren landbouw, bouw en horeca is interne mobiliteit laag. In de sectoren financiële dienstverlening, overheid en in kleine sectoren is interne mobiliteit juist hoog. Bij externe mobiliteit zijn geen grote sectorale verschillen. Alleen in de sector milieu, cultuur, recreatie en overige dienstverlening is de externe mobiliteit hoog.

In goede economische tijden neemt interne baan-baan-mobiliteit niet toe

In een periode dat algemene mobiliteit laag is (1992-1996) zijn werkenden zowel minder intern als extern mobiel. In een periode dat algemene mobiliteit hoog is (1998-2002), zijn werkende alleen meer extern mobiel en niet meer intern mobiel. In de periode 2000-2002 zijn werkenden zelfs minder intern mobiel. Blijkbaar ondervindt interne mobiliteit dan al de gevolgen van de dalende economische groei die in die periode inzet.

8 Mobiliteit van werknemer- naar zzp'er

Definitie:

Baan-baan-mobiliteit van zzp-schap naar werknemersschap betekent dat een zzp'er naar een baan als werknemer gaat. De beweging andersom is mobiliteit van werknemerschap naar zzp-schap. De resultaten gelden alleen voor mobiliteit tussen banen in Nederland. Instroom van schoolverlaters, werklozen of immigranten en uitstroom naar inactiviteit of door emigratie wordt buiten beschouwing gelaten.

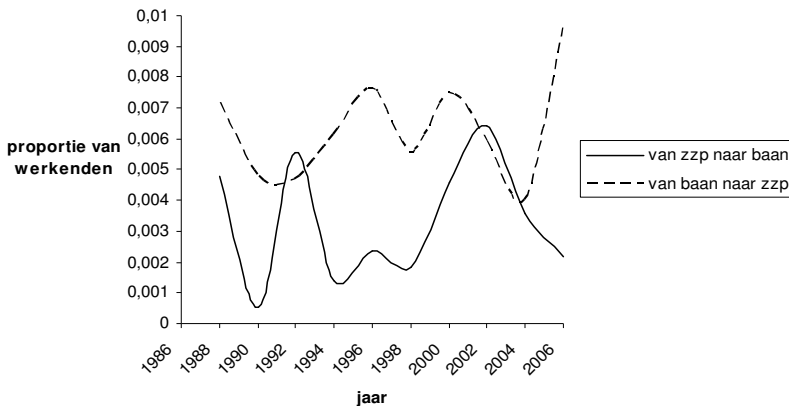
Belangrijkste conclusies:

- Sterk dalende economische groei doet zelfstandigen besluiten in loondienst te gaan werken.
- Sterk dalende economische groei doet weinig werknemers besluiten als zelfstandige aan de slag te gaan.
- Vooral bij aanvang en einde van periode van hoogconjunctuur neemt het aantal zelfstandigen toe.
- Sinds 2004 is er sprake van een forse toename van het aantal werknemers in loondienst dat als zelfstandige verdergaat. Deze toename is dermate fors dat sprake lijkt van een trend van mobiliteit naar meer zelfstandig ondernemerschap.
- Fulltimers worden minder vaak zzp'er.
- Werkenden in de overige diensten zijn vaker mobiel tussen werknemerschap en zzp-schap.

8.1 Mobiliteit van en naar zzp

In deze paragraaf worden de kenmerken besproken van baan-baan-mobiliteit van en naar zzp-schap. De proportie van de groep werkenden die mobiel is van en naar zzp-schap is erg klein. In ieder willekeurig jaar komt het niet boven de 1 procent van de werkenden. Hierdoor bleek het weinig informatief om baan-baan-mobiliteit van en naar zzp-schap uit te splitsen naar achtergrondkenmerken.

Figuur 8.1: Mobiliteit van en naar zzp.



Sterk dalende economische groei slecht voor zzp'ers

Uit figuur 8.1 blijkt dat tijdens perioden van sterk dalende economische groei (1990-1992 en 2000-2002), veel zzp'ers in loondienst gaan werken. In diezelfde periode kiezen weinig werknemers voor zelfstandigheid. Tijdens de laagconjunctuur in de perioden daarna (1992-1994 en 2002-2004) is de mobiliteit van zzp-schap naar werknemerschap juist relatief laag.

Vooraf bij aanvang en eind van hoogconjunctuur groei in aantal zzp'ers

In tijden van hoogconjunctuur (1988-1990 en 1994-2000) kiezen weinig zzp'ers voor een betaalde baan. Het kiezen voor zelfstandigheid ligt vooral hoog aan het begin en het eind van de hoogconjunctuur. In het middendeel is hierin een dip. In de periode van onzekere economische groei (2004-2006) kiezen veel werknemers voor zelfstandigheid en geven weinig zzp'ers hun zelfstandigheid op.

8.2 Invloed van kenmerken op mobiliteit van en naar zzp-schap

In deze paragraaf wordt de relatie tussen kenmerken en mobiliteit van werknemerschap naar zzp-schap besproken voor zowel alle werkenden in de dataset als voor de groep hierbinnen die arbeidsmobiel is. De resultaten zijn gebaseerd op een multivariaat paneldata model, zodat de invloed van kenmerken, op mobiliteit van werknemerschap naar zzp-schap, in hun onderlinge samenhang wordt bepaald. De proporties van mobiliteit van en naar zzp-schap zijn helaas te klein om een betrouwbare schatting te maken van de verschillende invloeden van verklarende variabelen tijdens verschillende conjuncturele omstandigheden.

Tabel 8.1 geeft de resultaten voor de relatie tussen kenmerken en mobiliteit van werknemerschap naar zzp-schap, voor alle werkenden. Wanneer de invloed van een bepaald kenmerk op mobiliteit naar zzp-schap binnen de groep arbeidsmobielen hiervan afwijkt, dan wordt dit in de bespreking van de resultaten vermeld.

Geen relatie gedwongen mobiliteit en baan-baan-mobiliteit naar zzp-schap

Gedwongen mobiliteit resulteert niet vaker in mobiliteit naar zzp-schap dan vrijwillige mobiliteit. Gedwongen mobiliteit is een kenmerk van mobiliteit en analyseren we derhalve binnen de groep mobiele werknemers en niet voor de totale werknemerspopulatie.

Persoonskenmerken hebben geen relatie met mobiliteit naar zzp-schap

De persoonskenmerken geslacht, leeftijd, opleidingsniveau, relatie, kinderen en woonregio hebben geen relatie met baan-baan-mobiliteit van een werknemerschap naar zzp-schap. Het is dus niet zo dat bepaalde groepen in de samenleving een grotere kans hebben zzp'er te worden.

Tabel 8.1: Relatie van kenmerken met mobiliteit van werknemerschap naar zzp-schap*.

werknemer → zzp [†]		werknemer → zzp [†]
Geslacht (man)		Inkomen
Vrouw		€/maand ++
		€/maand ²
Leeftijd (16-24 jaar)		Duur huidige baan
25-34 jaar		Maanden
35-44 jaar		Maanden ²
45-54 jaar		
55-64 jaar		
Opleiding (lager)		Werkweek (12-23 uur)
VMBO		24-31 uur
MBO/HAVO/VWO		32-40 uur --
HBO/WO		> 40 uur -
Relatie (geen partner)		
Partner		
Kinderen (geen)		Dienstverband (vast)
0-3 jaar		Tijdelijk, uitzicht vast ++
4-12 jaar		Tijdelijk, geen uitzicht ++
13-18 jaar		Overig
Regio (noord)		Baantevredenheid (tevreden)
Oost		Erg ontevreden
West		Ontevreden
Zuid		Zeer tevreden
G3		
Sector (landbouw)		Periode (1986-1988)
Industrie		1988-1990
Bouw		1990-1992
Handel		1992-1994
Horeca		1994-1996
Vervoer		1996-1998
Financiële dienstverlening		1998-2000
Zakelijke dienstverlening		2000-2002
Overheid		2002-2004
Onderwijs		
Gezondheidszorg		
Overige dienstverlening	++	
Overige kleine sectoren [‡]		
Onbekend		

*: zie de uitleg boven tabel 4.2 in paragraaf 4.2 voor de interpretatie van de tabel.

†++: positief op 5%-significantieniveau; +: positief op 10%-significantieniveau.

--: negatief op 5%-significantieniveau; -: negatief op 10%-significantieniveau.

‡ dit zijn de sectoren visserij, delfstoffenwinning, en nutsbedrijven.

Fulltimers worden minder vaak zzp'er

Werkenden die fulltime of meer werken, zijn minder mobiel van werknemerschap naar zzp-schap. Werkenden met een tijdelijke baan zijn juist meer mobiel dan werkenden met een vaste baan. Deze relatie blijkt sterker te zijn voor werkenden met een tijdelijke baan met uitzicht op een vast contract.

Weinig verschillen tussen sectoren bij baan-baan-mobiliteit naar zzp-schap

Werkenden in de overige dienstverlening zijn meer mobiel tussen werknemerschap en zzp-schap dan werkenden in andere sectoren. Tussen de andere sectoren is er geen verschil in de kans dat een werknemer kiest voor zzp-schap.

9 Gedwongen en vrijwillige baan-baan-mobiliteit

Definitie:

Gedwongen mobiliteit is mobiliteit vanwege de redenen reorganisatie/sluiting bedrijf(sonderdeel), aflopen tijdelijk contract of uitzendcontract, vanwege seizoenswerk of ontslag om andere redenen. Vrijwillige mobiliteit is mobiliteit tussen banen wegens overige redenen. De resultaten gelden alleen voor mobiliteit tussen banen in Nederland. Instroom van schoolverlaters, werklozen of immigranten en uitstroom naar inactiviteit of door emigratie wordt buiten beschouwing gelaten.

Belangrijkste conclusies:

- Van alle werkenden is 6% gedwongen mobiel en 18% vrijwillig.
- Van de mobiele werknemers wordt dus een kwart daartoe 'gedwongen'.
- Gedwongen mobiliteit impliceert vaker een verandering van sector (intersectoraal) of werkgever (extern).
- Bijna 18% van de gedwongen mobiele werknemers vindt niet direct een baan, van de vrijwillig mobiele werknemers is dat bijna 11%.
- Vrouwen en hoog opgeleiden zijn vaker vrijwillig mobiel dan mannen en lager opgeleiden.
- Ouderen hebben geen grotere kans op gedwongen mobiliteit dan jongeren.
- Het hebben van kinderen heeft geen invloed op gedwongen of vrijwillige mobiliteit.
- In hogere inkomensklassen komt gedwongen mobiliteit meer voor.
- Tussen regio's is er geen verschil in gedwongen mobiliteit.
- Onder tevreden werkenden blijkt er minder gedwongen, maar ook minder vrijwillige mobiliteit voor te komen dan onder ontevreden werkenden.

In dit hoofdstuk staan we wat uitgebreider stil bij het onderscheid tussen gedwongen en vrijwillige baan-baan-mobiliteit en vooral bij de mogelijkheden die de anno 2007/2008 beschikbare databronnen bieden om dit onderscheid te maken. We staan in paragraaf 9.1 stil bij de beschikbare databestanden van CWI en kantonrechtbanken die informatie bevatten over de onvrijwilligheid van het ontslag. In paragraaf 9.2 beschrijven we gedwongen mobiliteit. In paragraaf 9.3 verklaren we gedwongen mobiliteit. In paragraaf 9.4 beschrijven we uitstroom uit het arbeidsproces. In paragraaf 9.5 verklaren we uitstroom uit het arbeidsproces.

9.1 Ontslagaanvragen CWI en kantonrechters

Een arbeidsovereenkomst kan op diverse manieren worden beëindigd.⁸ In veel gevallen moet daarbij een opzegtermijn in acht genomen worden. Een relatie kan per direct worden opgezegd wegens 'dringende' redenen. Een werknemer die dit 'ontslag op staande voet' krijgt, heeft bijvoorbeeld zijn werkgever misleid of wangedrag vertoond. Omgekeerd kan ook de werknemer per direct het contract beëindigen wanneer een werkgever de werknemer mishandelt of ernstig beledigt. Naast de 'dringende' redenen noemt het Burgerlijk Wetboek de 'gewichtige' redenen voor beëindiging. Onvrijwillig ontslag is onder voorwaarden mogelijk op persoonlijke gronden, om bedrijfseconomische redenen of in verband met arbeidsongeschiktheid.

Van ontslag op persoonlijke gronden kan sprake zijn als een werknemer verwijtbaar handelt, onvoldoende functioneert, een verstoorde werkrelatie met de werkgever heeft of ernstige gewetensbezwaren heeft, terwijl er geen mogelijkheden zijn de werknemer aangepast werk te laten doen. Een zieke werknemer heeft recht op ontslagbescherming, maar als de re-integratie niet is gelukt en de werkgever heeft zich daarbij voldoende ingespannen (conform de verplichtingen die de Wet Verbetering Poortwachter met zich meebrengt), mag een werkgever de werknemer na twee jaar ziekte ontslaan. Voor de procedure van ontslag staan twee routes open: de kantonrechter of het CWI.

De keuze van de te volgen procedure wordt overgelaten aan werkgever en werknemer. De procedure via de kantonrechter is veelal duurder. Dit komt vooral doordat de kantonrechter een schadevergoeding oplegt die een werkgever moet betalen aan de ontslagen werknemer. Daarnaast werd de route via de kantonrechter gebruikt om de werkloosheidsuitkering van UWV veilig te stellen. Per 1 oktober 2006 is dit echter niet meer nodig door aanpassing van de werkloosheidswet. Deze beperkt de toets die UWV uitvoert om te beoordelen of iemand verwijtbaar werkloos is.

Bij het CWI kan onderscheid gemaakt worden naar drie redenen van de ontslaaanvraag: bedrijfseconomisch, arbeidsongeschiktheid en overig. Tot voor kort kende het CWI de zogenaamde 'Verkorte Procedure'. Het invullen en ondertekenen van een Werknemersverklaring van geen bezwaar tegen een voorgenomen ontslag wegens bedrijfseconomische redenen, was voor werknemers voldoende om de WW-uitkering veilig te stellen. Met de versoepeling van de verwijtbaarheidstoets van UWV wordt de Verkorte Procedure sinds 1 januari 2007 niet meer toegepast. De procedure via de kantonrechter verloopt in het algemeen wat vlotter. De procedures via de kantonrechter en CWI hoeven elkaar niet uit te sluiten. Ontslag kan via de kantonrechter als de procedure van het CWI niet bevredigend is verlopen.

⁸ Zie ook: Sprangers en Diephuis (2008).

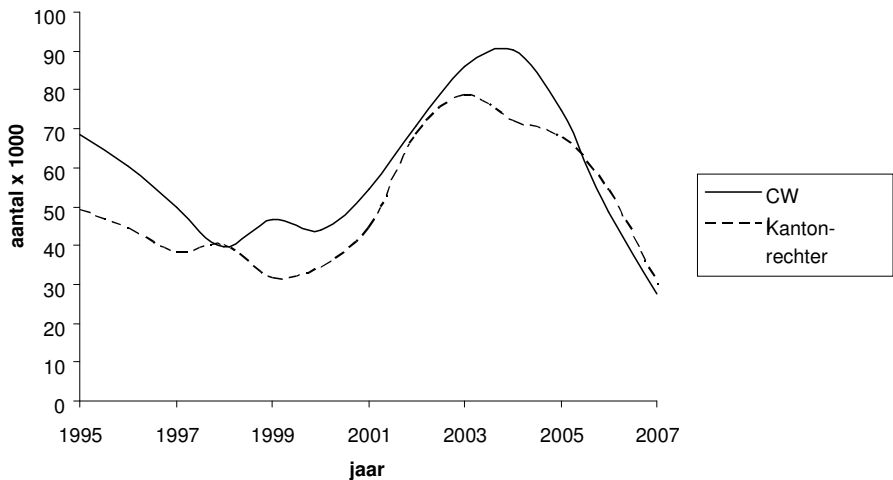
Ingediende ontslaanvragen CWI en kantonrechter

In figuur 9.1 is het aantal ingediende ontslaanvragen van CWI en kantonrechters weergegeven. Het conjunctuurpatroon is duidelijk te zien. De daling vanaf 2005 wordt, naast de gunstige economische situatie, veroorzaakt door de wijzigingen in arbeidsongeschiktheidsregelingen (VLZ, WVP en WIA). Vervolgens lijkt ook het gewijzigde beleid rond de toetsing van de WW-uitkering door UWV een rol gespeeld te hebben. De afname van het aantal ontslagzaken via de kantonrechter is hierdoor in 2007 behoorlijk sterker dan in 2006 (Sprangers en Diephuis, 2008).

Ingewilligde ontslaanvragen

Het aantal ingewilligde ontslaanvragen van CWI is tussen 2002 en 2006 toegenomen van 72% naar 82%. Het is niet precies bekend in hoeverre de rechtbanken ontbindingsverzoeken honoreren. Geschat wordt dat ongeveer 98% van de ontbindingsverzoeken bij de rechtbank wordt toegerekend (Scholtens, 2004).

Figuur 9.1 Ingediende ontslaanvragen.



9.2 Kenmerken van gedwongen en vrijwillige baan-baan-mobiliteit

Het ontslaanvragenbestand van het CWI biedt vooralsnog niet de mogelijkheid om de baan-baan-mobiliteit van met ontslag bedreigde werknemers inzichtelijk te maken, laat staan deze te analyseren of te verklaren. Daartoe is een koppeling noodzakelijk met bijvoorbeeld het SSB-banenbestand. Deze koppeling is thans nog niet gerealiseerd. Voor een analyse van gedwongen mobiliteit dient uitgeweken te worden naar het OSA-Arbeidsaanbodpanel. Gedwongen mobiliteit is op basis van het OSA-Arbeidsaanbodpanel bepaald aan de hand van de reden die respondenten opgeven voor de verandering van baan. Gedwongen mobiliteit is mobiliteit vanwege de redenen reorganisatie/sluiting bedrijf(sonderdeel),

aflopen tijdelijk contract of uitzendcontract, vanwege seizoenswerk of ontslag om andere redenen.

Tabel 9.1: Verdeling van mobiliteitssoorten tussen gedwongen en vrijwillige mobiliteit, 2002-2004.

	Totaal	Intern	Extern				
			Totaal	Inter-sectoraal	Intra-sectoraal	Van zzp	Naar zzp
Gedwongen	6,1	20,9	30,8	30,3	18,9	14,3	33,3
Vrijwillig	18,3	79,1	69,2	69,7	81,1	85,7	66,7
Niet	75,6						

In tabel 9.1 tellen de kolomen op tot honderd procent. Dit betekent dat van elke soort mobiliteit in een kolom wordt bepaald welk deel van die mobiliteitssoort gedwongen en welk deel vrijwillig mobiel is.

Grootste deel van baan-baan-mobiliteit is vrijwillig

Uit tabel 9.1 blijkt dat 6,1 procent van de werknemers gedwongen mobiel is geweest tussen 2002 en 2004. 18,3 procent is vrijwillig mobiel. Totaal is dus 24,4 procent mobiel en 75,6 procent verandert niet van baan tussen 2002 en 2004.

Externe arbeidsmobiliteit vaker gedwongen

20,9 procent van de groep werkenden die intern mobiel is, is gedwongen mobiel. Dit is duidelijk minder dan de 30,8 procent van de werkenden die extern mobiel zijn. Waarschijnlijk gaat het hier vooral om werkenden van wie het tijdelijke of uitzendcontract afloopt, maar die wel een andere baan in dezelfde arbeidsorganisatie krijgen.

Gedwongen arbeidsmobielen veranderen meer van sector dan vrijwillige

Van de werkenden die intersectoraal mobiel zijn, is 30,3 procent gedwongen mobiel. Van de werkenden die intrasectoraal mobiel zijn, is 18,9 procent gedwongen mobiel. Hieruit kan opgemaakt worden dat werkenden die gedwongen mobiel zijn meer van sector veranderen dan werkenden die vrijwillig mobiel zijn.

Een derde van de werkenden die zzp'er worden zijn gedwongen mobiel

14,3 procent van de werkenden die van zzp-schap naar een baan in loondienst mobiel zijn is gedwongen mobiel. Eén op de drie werknemers die zzp'er wordt is gedwongen mobiel. Hieruit blijkt dat het gedwongen mobiel zijn meespeelt in de beslissing om eigen baas te worden.

Verskil in verdeling mobiliteitssoorten tussen gedwongen en vrijwillige baanverlaters

In tabel 9.1 hebben we gekeken naar de verdeling van gedwongen en vrijwillige mobiliteit binnen verschillende mobiliteitssoorten. In tabel 9.2 kijken we naar de verdeling van de groep gedwongen mobiele werkenden over de soorten mobiliteit. Hetzelfde doen we voor de groep vrijwillige mobielen. Alle getallen in de tabel zijn percentages van het totaal aantal gedwongen respectievelijk vrijwillige baanverlaters. Omdat we ook de werkenden meenemen die geen baan vinden spreken we hier van baanverlaters in plaats van arbeidsmobielen.

Tabel 9.2: Verdeling van gedwongen en niet gedwongen baanverlaters over bestemmingsoorten, 2002-2004.

	Gedwongen	Vrijwillig
Intern mobiel	44,0	58,4
Extern mobiel	49,6	40,0
- intersectoraal	21,6	17,7
- intrasectoraal	28,0	22,3
- van zzp	0,6	1,3
- naar zzp	1,9	1,4
Geen baan	17,9	10,9

Groot deel gedwongen baanverlaters blijft bij zelfde werkgever

Uit tabel 9.2 blijkt dat van de werkenden die gedwongen hun baan verlaten in de periode 2002-2004, 44,0 procent in die periode een nieuwe baan bij de huidige werkgever vindt. 49,6 procent vindt een baan bij een andere werkgever of begint voor zichzelf en 17,9 vindt niet direct een baan. De percentages van interne, externe baan-baan-mobiliteit en geen baan tellen niet op tot 100 aangezien werkenden die gedwongen baanverlater zijn in de periode 2002-2004 zowel intern als extern arbeidsmobiel kunnen zijn in diezelfde periode.

Vrijwillige baanverlaters minder extern mobiel en uitstroom dan gedwongen baanverlaters

Van de werkenden die niet gedwongen baanverlater zijn, is 58,4 procent arbeidsmobiel binnen hetzelfde bedrijf. 40,0 procent vindt een baan bij een andere werkgever of wordt zelfstandig en 10,9 procent stapt uit het arbeidsproces.

Meeste gedwongen baanverlaters vinden snel weer nieuwe baan

Een eerste opvallend resultaat is dat bijna 80 procent van werkenden die gedwongen hun baan verlaten tussen 2002 en 2004 in diezelfde periode weer een baan vindt. Het deel dat niet in diezelfde periode een baan vindt is wel twee keer zo groot voor de gedwongen baanverlaters dan voor de vrijwillige baanverlaters.

Gedwongen baanverlaters verlaten vaker buiten de sector en vaker naar zzp

Werkenden die gedwongen hun baan verlaten doen dit relatief vaak buiten de huidige sector en aanmerkelijk weinig binnen de huidige sector in vergelijking met werkenden die vrijwillige baanverlaters zijn. Bij de werkenden die gedwongen hun baan verlaten, zitten ook relatief veel baanverlaters die zzp'er worden ten opzichte van werkenden die vrijwillig hun baan verlaten.

Figuur 9.2: Gedwongen en vrijwillige mobiliteit.



Langzame stijging aandeel gedwongen arbeidsmobielen

In hoofdstuk 3 hebben we beschreven dat 27,4% van de werkenden in het OSA-Arbeidsaanbodpanel, in de periode 1986-2006, baan-baan-mobiel is. In 6,0 procent van de waarnemingen in de dataset is er sprake van gedwongen mobiliteit en in 21,4 procent van vrijwillige mobiliteit. Figuur 9.2 laat zien hoe dit percentage verloopt over de jaren in het onderzoek. Vrijwillige mobiliteit volgt heel duidelijk de totale mobiliteit en daarmee ook de conjunctuur met enige vertraging. De veranderingen van gedwongen mobiliteit over de jaren zijn niet heel duidelijk. Tot 1998 lijkt gedwongen mobiliteit heel langzaam toe te nemen. Daarna is er aanwijzing dat de ontwikkeling van gedwongen mobiliteit tegengesteld verloopt aan de ontwikkeling van de conjunctuur. Met andere woorden hoe hoger de economische groei, hoe lager de gedwongen mobiliteit.

9.3 Invloed van kenmerken op gedwongen en vrijwillige baan-baan-mobiliteit

In deze paragraaf wordt de relatie tussen kenmerken en gedwongen en vrijwillige baan-baan-mobiliteit besproken voor alle werkenden in het OSA-Arbeidsaanbodpanel die baan-baan-mobiel zijn. De resultaten zijn gebaseerd op een multivariaat paneldata model, zodat de invloed van kenmerken in hun onderlinge samenhang wordt bepaald.

Positieve relatie tussen inkomen en gedwongen baan-baan-mobiliteit

We vinden een positieve relatie tussen inkomen en gedwongen mobiliteit. Wanneer we de mobiliteit per periode van twee jaar bekijken valt op dat deze relatie alleen optreedt in de perioden 1996-1998 en 2002-2004. Dat is dus in het middenstuk van de hoogconjunctuur en tijdens de laagconjunctuur. In beide perioden is dit een onverwacht resultaat. Inkomen heeft geen relatie met vrijwillige mobiliteit.

Vrouwen meer vrijwillig arbeidsmobiel

Vrouwen zijn meer vrijwillig mobiel, maar niet meer gedwongen. Vrouwen zijn echter alleen meer vrijwillig mobiel dan mannen aan het eind van de hoogconjunctuur (1990-1992 en 2000-2002).

Ouderen minder vrijwillig maar niet minder gedwongen arbeidsmobiel

Er bestaan geen verschillen in gedwongen mobiliteit tussen leeftijdsklassen. De relatie tussen vrijwillige mobiliteit en leeftijd lijkt erg op de relatie tussen totale mobiliteit en leeftijd. Bij vrijwillige mobiliteit is er een duidelijk negatief verband tussen leeftijd en mobiliteit voor werkenden boven de 35 jaar in vergelijking met jongere werkenden. Werkenden tussen 25 en 34 jaar zijn minder mobiel dan werkenden tussen 16 en 24 jaar in perioden van laagconjunctuur, namelijk in 1992-1994 en 2002-2004. Bij aanhoudend hoge economische groei (1996-1998) en tijdens een periode van sterk dalende economische groei (2000-2002) bestaat er geen verschil in vrijwillige mobiliteit tussen werkenden van 35-44 jaar en jongere werkenden. In de eerste periode bestaan er waarschijnlijk geen verschillen tussen werkenden tot 45, omdat het voor iedereen gemakkelijk is een baan te vinden. In de tweede periode, omdat het voor iedereen juist moeilijk is een baan te vinden.

Positieve relatie tussen opleiding en vrijwillige baan-baan-mobiliteit

Opleiding heeft een positieve relatie met vrijwillige mobiliteit. Bij een aanhoudende hoogconjunctuur (1996-1998) geldt voor alle opleidingsniveaus dat elke hogere stap in opleidingsniveau resulteert in meer vrijwillige mobiliteit. In de periode van laagconjunctuur in de jaren negentig (1992-1994) zijn werkenden met een hbo/wo opleiding meer vrijwillig mobiel, maar ook meer gedwongen dan werkenden met een lagere opleiding. In deze periode zijn werkenden met mbo-niveau meer gedwongen mobiel dan werkenden met een lagere opleiding. Voor de recente periode van laagconjunctuur (2002-2004) vinden we deze relaties niet.

Relatie partner en gedwongen/vrijwillige mobiliteit verdwijnt

Werkenden met een partner zijn minder gedwongen mobiel. Deze relatie geldt echter alleen voor de beginperiode van hoogconjunctuur in 1994-1996. Bij het doorzetten en het eind van de hoogconjunctuur (1996-2000) hebben werkenden met een partner een grotere kans op vrijwillige mobiliteit. Na 2000 vinden we geen invloed meer van het hebben van een partner. Het hebben van kinderen heeft op zowel gedwongen als vrijwillige mobiliteit geen invloed.

Geen verschillen in gedwongen mobiliteit tussen regio's

In vergelijking met het Noorden en het Zuiden zijn werkenden uit het Oosten, Westen en de drie grote gemeenten meer vrijwillig mobiel. Deze relatie is vooral sterk in de recente periode van laagconjunctuur (2002-2004). In de periode tussen de twee hoogconjunctuurpieken (1990-1998) met uitzondering van het eerste deel van de hoogconjunctuur (1994-1996) zijn werkenden in de drie grote gemeenten meer vrijwillig mobiel in vergelijking met ander regio's. Werkenden in het Westen waren vooral meer vrijwillig mobiel voor 1992. Na 1992 wijkt het Westen, met uitzondering van de drie grote gemeenten, tot 2002 niet af van andere regio's. Regio heeft geen relatie met gedwongen mobiliteit.

Meer jaren in een baan: minder gedwongen en minder vrijwillige mobiliteit

Er bestaat een negatieve relatie tussen het aantal jaren in de huidige baan en zowel gedwongen als vrijwillige mobiliteit. Voor vrijwillige mobiliteit is dit het geval met uitzondering van de periode met sterk dalende eco-

nomische groei (2000-2002). Bij het aanhouden van de hoogconjunctuur (1996-1998) zijn werkenden die al lang ergens werken minder gedwongen mobiel.

Werkenden met een tijdelijk contract zijn meer vrijwillig en gedwongen arbeidsmobiel

Werkenden met een tijdelijk contract zijn zowel vaker vrijwillig als vaker gedwongen mobiel. Voor gedwongen mobiliteit is dit resultaat robuust over de hele periode. Dit is inherent aan het feit dat het aflopen van een tijdelijk contract hier als gedwongen mobiliteit wordt gezien. Tijdens een periode van sterke daling van economische groei (1990-1992) en tijdens laagconjunctuur (1992-1994 en 2002-2004) zijn werkenden met een tijdelijk contract meer vrijwillig mobiel. In slechte economische tijden kiezen werkenden met een vast contract blijkbaar voor de zekerheid. Werkenden met een tijdelijk contract weten dat er een kans is dat ze een andere baan moeten zoeken en maken gebruik van de mogelijkheden die er zijn.

Tevreden werkenden minder gedwongen arbeidsmobiel

Tevreden werkenden zijn zowel minder gedwongen als vrijwillig mobiel. In het geval van gedwongen mobiliteit wijst dit erop dat zowel de werknemer als de werkgever de gang van zaken als goed ervaren. Werkenden die ontevreden zijn, zijn meer gedwongen mobiel, met uitzondering van de periode van sterk dalende economische groei en laagconjunctuur in de jaren negentig (1990-1994). In deze periode ontkomen ook de tevreden werknemers waarschijnlijk niet aan gedwongen mobiliteit. Werkenden die ontevreden zijn, zijn meer vrijwillig mobiel.

Grote vrijwillige baan-baan-mobiliteit in sectoren recreatie en horeca

Alle sectoren hebben een grotere vrijwillige mobiliteit dan de landbouwsector. Deze bevinding is het sterkst in de sectoren milieu, cultuur, recreatie en overige dienstverlening, horeca en verhuur en zakelijke dienstverlening. De grotere vrijwillige mobiliteit in deze sectoren is vooral in de deelperioden aan het begin en eind van de gehele periode (1986-2006) niet waarneembaar. In de periode 1994-1998 en 2002-2004 was gedwongen baan-baan-mobiliteit, gecorrigeerd voor overige variabelen, relatief hoog. In de periode 1992-1996 was vrijwillig vertrek relatief laag en in de perioden 1998-2000 en 2002-2004 relatief hoog.

9.4 Uitstroom uit het arbeidsproces⁹, OSA beschrijvend

In 5,9 procent van de waarnemingen in de dataset is er sprake van het verlaten van de arbeidsmarkt in de tweejarige periode tussen twee enquêtemomenten. Er is sprake van uitstroom uit het arbeidsproces wanneer een werkende op het ene enquêtemoment een baan heeft of als zelfstandige werkt en op het enquêtemoment twee jaar later aangeeft niet meer te werken. Figuur 9.3 laat zien dat de conjuncturele effecten van uitstroom niet erg duidelijk zijn. Wel is de uitstroom relatief laag op de toppen van de hoogconjunctuur (1988-1990 en 1998-2000) en relatief hoog,

⁹ De uitstroom uit het arbeidsproces is hier beschreven en verklaard met gebruik van gegevens uit het OSA-Arbeidsaanbodpanel. Een beschrijving van uitstroom is ook mogelijk met gebruik van gegevens uit het SSB-banenbestand.

tijdens de periode van sterke daling van de economische groei direct na de hoogconjunctuur (1990-1992 en 2000-2002).

Figuur 9.3: Uitstroom uit het arbeidsproces.



9.5 Uitstroom uit het arbeidsproces, OSA verklarend

In deze paragraaf wordt de relatie tussen kenmerken en uitstroom uit het arbeidsproces besproken voor alle werkenden in de dataset. De resultaten zijn gebaseerd op een multivariaat paneldata model, zodat de invloed van kenmerken in hun onderlinge samenhang wordt bepaald.

Uitstroom uit het arbeidsproces meer bij lagere inkomens

Hoe hoger het inkomen hoe minder werkenden uitstromen. Boven een bepaald inkomen stromen juist meer werkenden uit. Dit laatste is het gevolg van pensionering. De negatieve relatie tussen inkomen en uitstroom wordt alleen gevonden in de beginperiode (1994-1996) en bij oververhitting (1996-1998) van de hoogconjunctuur en ook tijdens de recente periode van laagconjunctuur (2002-2004).

Een groter deel van vrouwen stroomt uit in vergelijking met mannen

Meer vrouwen stromen uit het arbeidsproces in vergelijking met mannen. Behalve in de twee perioden van sterk dalende economische groei (1990-1992 en 2000-2002). Dan verlaten ook relatief veel mannen het arbeidsproces.

Geen relatie tussen uitstroom en regio of aantal maanden bij werkgever

Er zijn geen regionale verschillen en ook het aantal maanden bij dezelfde werkgever heeft geen invloed op de kans het arbeidsproces te verlaten.

45-plussers krijgen stevigere positie op de arbeidsmarkt

Meer werkenden boven de 55 jaar stromen uit het arbeidsproces in vergelijking met jongere werkenden. Dit wordt voor het overgrote deel veroorzaakt door pensionering en vervroegd uittreden. Bij de neerwaartse en laagconjunctuur in de jaren negentig (1990-1994) verlaten ook werkenden van 45 tot 54 jaar het arbeidsproces vaker dan jongeren. In de neer-

waartse conjunctuur na 2000 vinden we dit niet. In de jaren negentig was het waarschijnlijk nog gemakkelijk werkenden boven de 45 jaar uit het arbeidsproces te krijgen met gunstige uittreedregelingen. Tijdens het laatste deel van de hoogconjunctuur vlak voor 2000 stroomden werkenden tussen de 16 en 24 jaar nauwelijks uit het arbeidsproces.

Zwakke relatie tussen opleiding en uitstroom

Hoe hoger de opleiding hoe minder werkenden uit het arbeidsproces stromen. Dit geldt echter alleen in de periode van laagconjunctuur in de jaren negentig (1992-1994).

Werkenden met een partner stromen meer uit, werkenden met kinderen juist minder

Het hebben van een partner heeft een positieve relatie met uitstroom uit het arbeidsproces in de periode 1986-1992. Het is aannemelijk dat deze relatie vooral door vrouwen met partners veroorzaakt wordt. Vanaf 1992 is het blijkbaar minder gangbaar voor deze vrouwen om het arbeidsproces te verlaten. In perioden van sterk dalende economische groei stromen werkenden met kinderen ouder dan drie jaar minder vaak uit het arbeidsproces, dan werkenden zonder kinderen of werkenden met kinderen van drie jaar en jonger.

Fulltimers stromen minder uit

In vergelijking met werkenden die minder dan 32 uur werken, verlaten minder werkenden die meer dan 32 uur per week werken het arbeidsproces. Dit geldt echter alleen in de periode van laagconjunctuur in de jaren negentig (1992-1994) en de recente periode van sterk dalende economische groei (2000-2002). Blijkbaar zijn werkenden die fulltime werken beter beschermd.

Werkenden met vast contract verlaten de arbeidsmarkt minder

Meer werkenden met een tijdelijk contract verlaten het arbeidsproces. Voor werkenden met uitzicht op een vaste baan geldt dit alleen in de periode van laagconjunctuur in de jaren negentig (1992-1994). Voor werkenden met een tijdelijk contract zonder uitzicht op vast zet de periode waarin vaker uitstroom uit het arbeidsproces plaatsvindt later in en houdt lang aan (1994-1998). Ook verlaten werkenden met een tijdelijk contract zonder uitzicht op vast de arbeidsmarkt meer in de recente periode van laagconjunctuur (2002-2004).

Ontevreden werknemers verlaten het arbeidsproces meer

Meer werkenden die ontevreden zijn over hun werk verlaten het arbeidsproces in vergelijking met tevreden werkenden. Dit geldt voor de gehele onderzochte periode (1986-2006) Blijkbaar zoeken, of vinden, deze werkenden geen andere baan die beter bij hen past, ook niet in perioden van hoogconjunctuur. Het zou ook kunnen zijn dat ontevredenheid toeneemt wanneer het pensioen dichterbij komt. Wanneer dit het geval is, heeft ontevredenheid niet direct verband met het verlaten van het arbeidsproces.

Nauwelijks relatie tussen sector en uitstroom

Er is nauwelijks een relatie tussen sector en uitstroom. Er is alleen een aanwijzing dat minder werkenden in het onderwijs het arbeidsproces verlaten in vergelijking met andere sectoren.

Uitstroom minder bij aantrekken economische groei

Zowel in de perioden 1994-2000 en 2002-2004 is er minder uitstroom uit het arbeidsproces. Beide perioden worden gekenmerkt door aantrekkende economische groei na een recessie.

10 Gevolgen van baan-baan-mobiliteit

Definities:

Opwaartse functiemobiliteit treedt op als de respondent aangeeft dat de nieuwe baan een hoger functieniveau heeft dan de oude. Neerwaartse functiemobiliteit treedt op als de respondent aangeeft dat de nieuwe baan een lager functieniveau heeft dan de oude. Horizontale functiemobiliteit treedt op als het functieniveau door baan-baan-mobiliteit niet verandert.

Inkomensstijging of inkomensdaling wordt bepaald door te kijken of het inkomen meer dan 5 procent is gestegen of gedaald in vergelijking met de stijging van het algemene cao-loon over de periode van twee jaar die van toepassing is.

Werkenden in het OSA-Arbeidsaanbodpanel geven bij elke enquête aan in welke mate ze tevreden zijn over hun huidige baan. De mogelijke antwoorden zijn: erg ontevreden, ontevreden, tevreden en zeer tevreden. Met deze indeling wordt bepaald of er een toename, afname of geen verandering van baantevredenheid is als gevolg van baan-baan-mobiliteit.

De resultaten gelden alleen voor mobiliteit tussen banen in Nederland. Instroom van schoolverlaters, werklozen of immigranten en uitstroom naar inactiviteit of door emigratie wordt buiten beschouwing gelaten.

Belangrijkste conclusies:

- Neerwaartse functiemobiliteit komt relatief vaak voor bij midden-inkomens.
- Werkenden met een partner zijn minder vaak opwaarts en vaker neerwaarts mobiel.
- Ontevreden werkenden zijn vaker opwaarts mobiel.
- Werkenden in de landbouw en de gezondheidszorg zijn minder vaak opwaarts mobiel.
- Gedwongen mobiliteit leidt minder vaak tot inkomensstijging, maar niet vaker tot inkomensdaling in vergelijking met vrijwillige mobiliteit.
- Mobiliteit tussen bedrijven leidt minder vaak tot inkomensstijging en vaker tot inkomensdaling in vergelijking tot mobiliteit binnen een bedrijf.
- Inkomensstijgingen komen bij lage en erg hoge inkomens vaker voor en dalingen minder vaak.
- De financiële dienstverlening is de sector waarin inkomensstijgingen door baan-baan-mobiliteit het meeste voorkomen.
- Zowel gedwongen mobiliteit als externe mobiliteit resulteert relatief vaak in verbetering van baantevredenheid.
- Hoe langer iemand een baan heeft, des te groter is de kans op verbetering van baantevredenheid. Met andere woorden (te) lang dezelfde baan is niet goed voor het werkplezier.
- Hoogopgeleiden gaan er vaker in baantevredenheid op vooruit. Hoogopgeleiden hebben dan ook meer mogelijkheden om een baan te kiezen die bij ze past.
- Gedwongen baan-baan-mobiliteit heeft geen gevolgen voor het functieniveau.

In dit hoofdstuk onderzoeken we de gevolgen van baan-baan-mobiliteit. Wat zijn bijvoorbeeld de gevolgen van gedwongen mobiliteit voor functieniveau, inkomen en baantevredenheid in vergelijking met vrijwillige mobiliteit? Welke groepen gaan er door mobiliteit op vooruit of achteruit in functie, inkomen of baantevredenheid? We doen dit aan de hand van het OSA-Arbeidsaanbodpanel. In hoofdstuk 11 bespreken we de mogelijkheden om een relatie te leggen tussen baan-baan-mobiliteit op basis van het SSB-banenbestand en inkomensgegevens van CBS.

Doordat we de gevolgen van mobiliteit onderzoeken, beperken we de onderzoekspopulatie tot degenen die mobiel zijn geweest. De relatie tussen de persoons- en baankenmerken en de gevolgen van baan-baan-mobiliteit beschrijven we voor de gehele periode 1986-2006. Naast een model voor de gehele periode, waarbij de invloed van conjunctuur geschat is, zijn er ook modellen geschat voor afzonderlijke perioden van twee jaar. Verschillen tussen verschillende perioden van twee jaar relateren we aan de conjuncturele situatie, waarvoor we als indicator de groei van het Bruto Nationaal Product (BNP) nemen.

Zowel voor de gehele periode als voor de jaarmodellen is steeds onderscheid gemaakt tussen toe-, afname en ongewijzigde gevolgen. De effecten van kenmerken op verschillende gevolgen van mobiliteit kunnen namelijk verschillen. Bijvoorbeeld: Indien vrouwen er vaker op vooruit gaan in inkomen bij mobiliteit, hoeft dit niet te betekenen dat ze er automatisch minder vaak op achteruit gaan. Het kan ook zijn dat vrouwen minder vaak op hetzelfde inkomensniveau blijven.

In paragraaf 10.1 bespreken we de gevolgen van baan-baan-mobiliteit voor functieniveau. In paragraaf 10.2 en 10.3 komen de effecten op inkomen respectievelijk baantevredenheid aan de orde. De conclusies van de gevolgen van mobiliteit staan in paragraaf 10.4.

10.1 Gevolgen voor het functieniveau

Het functieniveau van een baan wordt vanaf 1994 geregistreerd in het OSA-Arbeidsaanbodpanel. De resultaten in deze paragraaf worden dus beschreven voor de periode 1994-2006. In tabel 10.1 hieronder geven we eerst een overzicht van de verdeling van mobiliteit over de verschillende soorten functiemobiliteit.

Tabel 10.1 Opwaartse, neerwaartse en horizontale functiemobiliteit per periode van twee jaar (in procenten).

Periode	'94-'96	'96-'98	'98-'00	'00-'02	'02-'04	'04-'06
Functie mobiliteit*						
Opwaarts	2,3	14,4	21,8	22,3	20,6	21,4
Horizontaal	15,9	51,8	49,9	39,9	43,0	46,9
Neerwaarts	1,1	13,4	14,7	13,8	15,8	24,9
Onbekend	80,7	20,4	13,6	24,0	20,6	6,8

* Functiemobiliteit kan zowel binnen als buiten een arbeidsorganisatie plaats vinden.

Bij het grootste deel van mobiliteit vindt geen verandering van functieniveau plaats. In de meeste perioden van onderzoek vindt opwaartse mobiliteit vaker plaats dan neerwaartse mobiliteit. De uitzondering hierop is de periode 2004-2006. Naast de verdeling van mobiele werkenden over de verschillende soorten functiemobiliteit is het interessant om te weten of er verschillen bestaan tussen de groep werknemers die opwaarts mobiel is en de groep werknemers die neerwaarts mobiel is. Hiervoor hebben we een multivariaat panel data model geschat.

Middeninkomens meer neerwaarts mobiel

Tot een derde boven het modale inkomen is de relatie tussen inkomen en neerwaartse baan-baanmobiliteit positief. Daarna is deze relatie negatief. Dit betekent dat binnen de groep werkenden die mobiel is, werkenden met een inkomen van rond een derde boven het modale inkomen het meest neerwaarts mobiel zijn. Inkomen heeft geen relatie met opwaartse en horizontale mobiliteit.

Hoe ouder hoe minder vaak opwaarts arbeidsmobiel

Oudere mobiele werknemers zijn minder vaak opwaarts mobiel dan jongeren. Elke oudere leeftijdsklasse is minder vaak opwaarts mobiel in vergelijking met de klasse eronder. 55-plussers zijn opvallend meer horizontaal en neerwaarts mobiel en minder vaak opwaarts mobiel. Deze relatie is vrij robuust over de onderzochte periode. Alleen bij het eerste aantrekken van de economie (1994-1996) bestaat er geen verschil tussen 16-24 jarigen en 25-34 jarigen.

Werkenden met partner minder vaak opwaarts en vaker neerwaarts arbeidsmobiel

Als iemand met een partner mobiel is, is dit minder vaak opwaarts en vaker neerwaarts. Mobiele werkenden met kinderen in de leeftijd van 4-12 jaar zijn meer opwaarts mobiel.

Werkenden in het Noorden en Westen minder vaak horizontaal arbeidsmobiel

Opwaartse en neerwaartse mobiliteit komt in alle regio's relatief in dezelfde mate voor. Horizontale mobiliteit is groter in de regio's Oost en Zuid en in de drie grote gemeenten in vergelijking met het Noorden en Westen. Horizontale mobiliteit komt in het Noorden vooral meer voor in de periode waarbinnen lage economische groei wordt waargenomen (2002-2004). Horizontale mobiliteit komt in het Zuiden, naast de periode van lage economische groei (2002-2004) ook voor ten tijde van erg hoge economische groei (1998-2000).

Langer bij dezelfde werkgever: minder vaak opwaartse en horizontale baan-baan-mobiliteit

Opwaartse en horizontale mobiliteit nemen af met het aantal jaren dat iemand dezelfde baan heeft. Deze relatie treedt vooral op in een periode van hoge economische groei (1996-2000). De positieve relatie tussen het aantal jaren in de baan en horizontale mobiliteit wordt ook waargenomen in een periode met extreem lage economische groei (2002-2004). Het aantal jaren bij de werkgever heeft geen relatie met neerwaartse functiemobiliteit.

Fulltimers meer opwaarts arbeidsmobiel

Werkenden die fulltime (tot 40 uur) werken zijn meer opwaarts mobiel, zelfs in vergelijking met werkenden die aangeven meer dan 40 uur te werken. Deze relatie wordt gevonden bij zowel het doorzetten van de economische groei (1996-1998) als tijdens oververhitting van de economie (2000-2002). De grootte van het dienstverband heeft geen relatie met horizontale en neerwaartse functiemobiliteit.

Tijdelijk contract met uitzicht op vast meer opwaarts mobiel in moeilijke tijden

Bij het doorzetten van de economische groei (1996-1998) zijn werkenden met een tijdelijk contract met uitzicht op vast meer horizontaal mobiel. Daarnaast zijn ze meer opwaarts mobiel in een periode van extreem lage economische groei (2002-2004). In deze periode hebben werkenden met een tijdelijk contract met uitzicht op vast juist een grotere kans op horizontale mobiliteit. Er wordt geen relatie waargenomen tussen het hebben van een tijdelijk contract en neerwaartse mobiliteit.

Ontevreden werkenden meer opwaarts arbeidsmobiel

Werkenden die niet tevreden zijn met hun baan zijn meer opwaarts mobiel. Misschien is het niveau van het werk reden tot ontevredenheid. De hogere opwaartse mobiliteit wordt niet gevonden in een periode van hoge economische groei (1996-2000). In deze periode zijn blijkbaar ook de werkenden die wel tevreden zijn met hun werk mobiel. Werkenden die erg ontevreden zijn, zijn minder opwaarts mobiel dan gewoon ontevreden werkenden. Erg ontevreden werkenden hebben alleen in perioden van de eerste aanzet van economische groei (1994-1996) en ten tijde van lage economische groei (2002-2004) een grotere kans op naar beter werk.

Relatie baantevredenheid en horizontale mobiliteit negatief

Er is een kleine aanwijzing dat werkenden die zeer tevreden zijn minder vaak opwaarts mobiel zijn. Deze relatie wordt echter alleen gevonden bij het begin van het toenemen van economische groei (1994-1996). Mobiliteit op hetzelfde functieniveau neemt, net als algemene mobiliteit, af met de mate van tevredenheid. Dit resultaat is robuust over de onderzochte periode.

Weinig opwaartse baan-baan-mobiliteit in landbouw en zorg

Werkenden die in de landbouw en de gezondheidszorg en welzijn werken, zijn minder vaak opwaarts mobiel. Opwaartse mobiliteit is het grootst bij personen die mobiel zijn vanuit de overige kleine sectoren en in de financiële dienstverlening. Hierbij moet wel opgemerkt worden dit niet hoeft te betekenen dat deze mobiliteit ook binnen deze sectoren wordt gerealiseerd. Er is geen relatie tussen sector en horizontale en neerwaartse mobiliteit.

Opwaartse mobiliteit hoog en andere mobiliteit laag bij aantrekken economie

Opwaartse mobiliteit, gecorrigeerd voor overige kenmerken, lag in de periode van stijgende economische groei (1996-2006) lager dan in de periode van lage economische groei (1994-1996). Het omgekeerde beeld geldt voor horizontale en neerwaartse mobiliteit.

Persoons-, baan en mobiliteitskenmerken zonder effect op verandering van functieniveau

Binnen de groep werkenden die tussen twee opeenvolgende jaren van enquête mobiel is, blijkt dat er geen relatie is tussen gedwongen mobiliteit aan de ene kant en opwaartse, neerwaartse en horizontale mobiliteit aan de andere kant. Er is ook geen verschil in gevolgen voor de functie tussen mensen die intern en mensen die extern mobiel zijn. Werkenden met een tijdelijk contract zijn niet meer neerwaarts, horizontaal of opwaarts mobiel. Daarnaast wordt binnen de groep werkenden die arbeidsmobiel is, geen relatie gevonden tussen geslacht en opwaartse, neerwaartse en horizontale baan-baan-mobiliteit en ook niet tussen opleiding en opwaartse, neerwaartse en horizontale mobiliteit.

10.2 Gevolgen voor het inkomen

In tabel 10.2 hieronder geven we eerst een overzicht van de verdeling van de groep mobiele werkenden over de verschillende soorten gevolgen voor het inkomen, te weten inkomensstijging, inkomensdaling en een gelijkwaardig inkomen als gevolg van mobiliteit.

Tabel 10.2 Hoger, lager en gelijkwaardig inkomen als gevolg van baan-baan-mobiliteit per periode van twee jaar (in procenten).

	'86- '88	'88- '90	'90- '92	'92- '94	'94- '96	'96- '98	'98- '00	'00- '02	'02- '04	'04- '06
Hoger inkomen	50,5	58,8	44,4	39,2	41,0	43,3	40,7	48,4	31,3	39,2
Gelijkwaardig inkomen	24,7	15,5	20,1	22,8	21,4	21,5	16,2	14,9	22,6	22,9
Lager inkomen	17,0	14,7	26,9	22,5	20,7	19,4	24,5	19,2	30,8	20,4
onbekend	7,8	11,0	8,6	15,5	16,9	15,8	18,6	17,5	15,3	17,5

Bij het grootste deel van mobiliteit vindt stijging van het inkomen als gevolg van baan-baan-mobiliteit plaats. Bij baan-baan-mobiliteit die niet resulteert in inkomensstijging, heeft mobiliteit vaker een gelijkwaardig dan een lager inkomen tot gevolg. Een opvallende afwijking is de periode 2002-2004. In deze periode van lage economische groei komen inkomensdalingen vaker voor dan het gelijk blijven van het inkomen en ongeveer even vaak als inkomensstijgingen. Naast de verdeling van mobiele werkenden over verschillende soorten inkomensmobiliteit, is het interessant om te weten of er verschillen bestaan tussen de groep werknemers die door mobiliteit een hoger inkomen verkrijgen en de groep werknemers die door mobiliteit een lager inkomen verkrijgen.

Gedwongen mobiliteit: minder vaak inkomensstijging, niet meer daling

Binnen de groep die van baan verandert, komt inkomensstijging minder vaak voor bij werkenden die gedwongen mobiel zijn. Inkomensdaling komt niet vaker voor bij gedwongen mobiliteit. Gedwongen mobiliteit leidt er derhalve toe dat het inkomen minder snel stijgt, maar niet in absolute zin daalt.

Externe mobiliteit minder vaak inkomensstijging, vaker inkomensdaling

Bij werkenden die een baan buiten de arbeidsorganisatie vinden, komen inkomensstijgingen minder vaak en inkomensdalingen vaker voor. Dit komt niet door de groep gedwongen mobiele of oudere werknemers. Voor deze groepen is het effect van externe mobiliteit gecorrigeerd. De verklaring moet gezocht worden in de vergelijking met interne mobiele. Blijkbaar gaat interne mobiliteit, gecorrigeerd voor leeftijd, vaker gepaard met een promotie en bijbehorende loonsverhoging.

Inkomensstijgingen vaker en inkomensdalingen minder vaak bij lage en erg hoge inkomens

Inkomensstijging door baan-baan-mobiliteit komen bij werkenden met een laag inkomen vaker voor. Als het inkomen oploopt komt inkomensstijging steeds minder vaak voor. Dit houdt aan tot ruim 2,5 keer het modale inkomen. Daarboven resulteert baan-baan-mobiliteit juist weer steeds meer in inkomensstijging. Inkomensdalingen door baan-baan-mobiliteit komen bij werkenden met een laag inkomen minder vaak voor. Als het inkomen oploopt komt inkomensdalingen steeds vaker voor. Dit houdt aan tot bijna twee keer het modale inkomen. Daarboven resulteert baan-baan-mobiliteit juist weer steeds minder vaak in inkomensdaling. Deze resultaten zijn robuust voor de onderzochte periode.

Vrouwen werken hun achterstand weg bij het aandeel in inkomensstijgingen

Bij vrouwen komt baan-baan-mobiliteit die gepaard gaat met inkomensstijging minder vaak voor dan bij mannen. Baan-baan-mobiliteit gepaard met inkomensdaling komt bij vrouwen vaker voor. Vanaf 1994 is er echter geen verschil tussen mannen en vrouwen bij inkomensstijgingen. Vrouwen blijven wel meer inkomensdalingen houden dan mannen.

Hoe ouder hoe minder vaak inkomensstijging door mobiliteit

Inkomensstijging door baan-baan-mobiliteit neemt af met leeftijd. Bij werkenden boven de 54 komt inkomensstijging als gevolg van baan-baan-mobiliteit minder vaak voor dan bij jongere werkenden. In een periode van hoge economische groei (1998-2000) is er voor de overige leeftijdsklassen geen verschil bij inkomensstijgingen door mobiliteit. In een eerdere periode met hoge economische groei (1988-1990) en de periode van dalende economische groei erna (1990-1992) wordt geen verschil waargenomen tussen werkenden die jonger zijn dan 45 jaar. Twee decennia geleden verschilden 45-54 jarigen dus wel in negatieve zin van jongeren, maar één decennium geleden niet meer. Inkomensdaling als gevolg van mobiliteit loopt zowel in een periode van dalende economische groei (1990-1992) als in de periode dat die groei weer stijgt (1994-1996) af met leeftijd. Wat in beide perioden opvalt, is dat bij werkenden van boven de 54 jaar inkomensdaling als gevolg van mobiliteit vaker voor komt.

Hoger opgeleiden vaker inkomensstijging en minder vaak daling door baan-baan-mobiliteit

Inkomensstijgingen door baan-baan-mobiliteit nemen boven VMBO niveau toe met opleiding, terwijl inkomensdalingen boven VMBO niveau afnemen met opleiding. Inkomensstijgingen door mobiliteit komen voor hoogopgeleiden vaker voor, met uitzondering van de perioden waarin

een depressie voor komt (1986-1990 en 2002-2004). Bij werkenden met een middelbare opleiding komt inkomensstijging als gevolg van mobiliteit vaker voor, in vergelijking met lager opgeleiden, in een periode van toenemende economische groei (1994-1998). Inkomensdaling door mobiliteit komt bij hoogopgeleiden minder vaak voor dan bij lager opgeleiden in een eerdere periode van hoge economische groei (1988-1990) en bij het eerste aantrekken van de economie (1994-1996), maar niet in de latere periode van hoge economische groei.

Partner: inkomensdaling, jonge kinderen minder vaak inkomensstijging door mobiliteit

Er is een licht verband dat een daling van het maandinkomen door baan-baan-mobiliteit vaker voor komt bij werkenden met een partner. Bij werkenden met kinderen jonger dan 4 jaar komt stijging van het maandinkomen door mobiliteit minder vaak voor. Er is ook aanwijzing dat bij werkenden met kinderen tussen de 4 en 12 jaar stijging van het maandinkomen door mobiliteit vaker voor komt. Deze relatie wordt gevonden in perioden met zowel erg lage (1992-1994) als erg hoge economische groei (1996-2000), maar niet in andere perioden.

In het Westen meer inkomensstijgingen door baan-baan-mobiliteit

In het Noorden vindt het minst vaak inkomensstijging door mobiliteit plaats. In het Westen en de drie grote gemeenten de meeste. Deze relatie wordt alleen gevonden in perioden met lage economische groei (1986-1988, 1992-1994 en 2002-2004). In de periode 2002-2004 komen in het Westen en de drie grote gemeenten het vaakst inkomensdalingen door baan-baan-mobiliteit voor.

Fulltime werkenden hebben minder vaak dalingen van inkomen door baan-baan-mobiliteit

Bij werkenden die meer dan 32 uur werken komt verslechtering van het maandinkomen door mobiliteit minder vaak voor. Dit geldt voor een periode van hoge economische groei (1988-1990) en een periode van aanhoudende economische groei (1996-1998). Wanneer deze groei nog verder aanhoudt (1998-2000) valt de relatie weer weg. Er is daarnaast aanwijzing dat bij werkenden met een baan van 32-40 uur inkomensstijging door mobiliteit vaker voor komt. Dit wordt gevonden in zowel een periode met hoge (1998-2000) als lage (2002-2004) economische groei.

Geen relatie tussen inkomensverandering en contract met uitzicht op vast, bij geen uitzicht op vast vaker inkomensdaling

Bij werkenden met een tijdelijk contract zonder uitzicht op een vaste baan komen stijgingen van het inkomen bij baanverandering vaker voor. Deze relatie is robuust met uitzondering van de periode van hoge economische groei (1998-2000) en de periode van daling van economische groei daarna (2002-2004). Bij werkenden met een tijdelijk contract met uitzicht op vast komen inkomensstijgingen of dalingen niet vaker of minder vaak voor in vergelijking met werkenden met een vast contract.

Kleine aanwijzing dat bij tevreden werkenden inkomensstijgingen vaker voor komt

Bij werkenden die zeer tevreden zijn met hun baan komt stijging van het inkomen bij baanverandering vaker voor. Deze relatie is echter niet ro-

buust over de gehele onderzochte periode. Daarnaast is er aanwijzing dat bij werkenden die zeer tevreden zijn inkomensdaling minder vaak voorkomt. Deze relatie wordt alleen gevonden tijdens de periode van lage economische groei in de jaren 90 en de periode van het aantrekken van de economie erna (1992-1998).

Inkomensstijging komt vaker voor in financiële dienstverlening

In alle sectoren komt inkomensstijging als gevolg van baanverandering vaker voor dan in de landbouw. Inkomensstijging komt het meest voor in de sectoren financiële dienstverlening, verhuur en zakelijke dienstverlening en overheid. Inkomensdaling door baanverandering komt het meest voor in de sectoren landbouw, horeca, gezondheidszorg en welzijn en milieu, cultuur, recreatie en overige dienstverlening. Inkomensdaling als gevolg van baan-baan-mobiliteit komt het minst voor in de sectoren financiële dienstverlening, verhuur en zakelijke dienstverlening en overheid.

Meer inkomensdaling tijdens laagconjunctuur en minder vaak tijdens oververhitting

Inkomensstijging als gevolg van baan-baan-mobiliteit kwam het minst voor in de perioden 1986-1988 en 1992-1994 (laagconjunctuur) en het meest in de perioden 1988-1990 (hoogconjunctuur) en 2000-2002 (hoogconjunctuur en eerste daling van economische groei). Voor inkomensdaling als gevolg van baan-baan-mobiliteit is dit beeld precies omgekeerd.

10.3 Gevolgen voor de baantevredenheid

In de tabel hieronder geven we een overzicht van de verdeling van de groep arbeidsmobielen over de verschillende soorten gevolgen voor de baantevredenheid.

Tabel 10.3 Verandering baantevredenheid per periode van twee jaar (in procenten).

	'86- '88	'88- '90	'90- '92	'92- '94	'94- '96	'96- '98	'98- '00	'00- '02	'02- '04	'04- '06
Meer tevreden	25,5	30,8	28,6	25,1	27,9	31,2	34,2	32,7	24,4	32,2
Geen verandering	55,0	52,3	52,4	53,1	50,8	49,7	47,6	49,2	49,6	51,0
Minder tevreden	19,3	16,4	18,4	21,0	21,3	19,1	18,2	17,7	25,9	16,9
onbekend	0,2	0,5	0,6	0,8	0,0	0,0	0,0	0,4	0,1	0,0

Bij het grootste deel van mobiliteit vindt geen verandering van baantevredenheid plaats. Daarnaast resulteert baan-baan-mobiliteit vaker in een verbetering van baantevredenheid dan een verslechtering. Naast deze verdeling is het interessant om te weten of er verschillen bestaan tussen de groep werknemers die door mobiliteit meer tevreden zijn geworden en de groep die door mobiliteit minder vaak tevreden is geworden. Hiervoor hebben we een multivariaat panel data model geschat.

Gedwongen mobiliteit leidt vaker tot verbetering baantevredenheid

Binnen de groep die van baan verandert, komt toename van de baantevredenheid door mobiliteit in meerdere mate voor bij werkenden die gedwongen van baan veranderen dan bij werkenden die vrijwillig van baan veranderen. Bij de groep gedwongen mobielen komt een afname van baantevredenheid door mobiliteit in mindere mate voor dan bij de groep vrijwillig mobielen.

Externe mobiliteit leidt meer tot verbetering baantevredenheid

Binnen de groep die van baan verandert, komt toename van de baantevredenheid door mobiliteit in meerdere mate voor bij werkenden die extern van baan veranderen dan bij werkenden die binnen hetzelfde bedrijf van baan veranderen. Bij de groep extern mobielen komt een afname van baantevredenheid door mobiliteit in mindere mate voor dan bij de groep intern mobielen.

Bij 35-44 jarigen minder vaak verandering baantevredenheid door baan-baan-mobiliteit

Baan-baan-mobiliteit leidt bij werkenden van 25-44 jaar in mindere mate tot toename van de baantevredenheid in vergelijking met werkenden onder de 25 jaar. Bij 35-44 jarige werkenden leidt mobiliteit ook minder vaak tot afname van baantevredenheid. We kunnen dan ook concluderen dat bij 35-44 jarigen baan-baan-mobiliteit, in vergelijking met andere leeftijdsklassen minder vaak leidt tot verandering van baantevredenheid. 45-plussers hebben niet meer of minder vaak verandering van baantevredenheid door baan-baan-mobiliteit dan werkenden onder de 25 jaar.

Positieve relatie opleiding en toename baantevredenheid door baan-baan-mobiliteit

Binnen de groep werkenden die arbeidsmobiel is neemt een toename van baantevredenheid door mobiliteit toe met elke hogere stap in opleidingsniveau. Dus binnen de groep hoogopgeleiden die mobiel zijn komt toename van baantevredenheid vaker voor dan binnen mobiele groepen werkenden met een ander opleidingsniveau. Er is geen relatie tussen opleidingsniveau en afname van baantevredenheid. Afname van baantevredenheid komt bij elk opleidingsniveau in gelijke mate voor.

Hoe langer in een baan, hoe meer verbetering baantevredenheid door baan-baan-mobiliteit

Toename van baantevredenheid door mobiliteit komt vaker voor bij werkenden die langer in hun oorspronkelijke baan zitten. Daarnaast komt verslechtering ook minder voor. Er zijn hiervoor twee mogelijke verklaringen. Ten eerste zitten werkenden die lang in dezelfde baan zitten misschien al goed en zijn ze alleen mobiel wanneer er een verbetering in baantevredenheid op kan treden. Ten tweede is het mogelijk dat bij het lang in een baan zitten de baantevredenheid geleidelijk afneemt. Baan-baan-mobiliteit leidt dan al gauw tot toename van baantevredenheid.

Uitzicht op vast contract: minder afname baantevredenheid door baan-baan-mobiliteit

Bij werkenden met een tijdelijk contract met uitzicht op vast resulteert mobiliteit in mindere mate tot afname van de baantevredenheid in vergelijking met werkenden met een vast contract. Deze relatie is niet robuust

over de onderzochte periode. Er is ook geen patroon voor het soort contract in de relatie tussen de verandering van baantevredenheid en economische situatie. Daarnaast resulteert mobiliteit bij werkenden met een tijdelijk contract met uitzicht op vast in meerdere mate tot toename van de baantevredenheid in vergelijking met werkenden met een vast contract. Deze relatie doet zich vooral voor bij daling van de economische groei (1990-1992 en 2000-2002) maar ook bij het aantrekken van de economische groei (1994-1996). Voor werkenden zonder uitzicht op een vast contract geldt de relatie tussen baan-baan-mobiliteit en de verandering in baantevredenheid, die gevonden is voor werkenden met uitzicht op een vast contract, niet. Misschien dat werkenden met uitzicht op een vast contract alleen van baan veranderen als ze de nieuwe baan hoger waarderen. Werkenden zonder uitzicht op een vast contract hebben die luxe niet.

In sectoren horeca en financiële dienstverlening meer toename baantevredenheid

Bij werkenden in de sectoren horeca, financiële dienstverlening en zakelijke dienstverlening resulteert baan-baan-mobiliteit in meerdere mate tot toenames van baantevredenheid dan bij werkenden in andere sectoren. Ook voor de sector industrie is hier aanwijzing voor. Tussen de andere sectoren bestaan geen verschillen. Sector heeft geen relatie met afname van baantevredenheid door baan-baan-mobiliteit.

Verbetering baantevredenheid door baan-baan-mobiliteit komt recent minder voor

Bij baan-baan-mobiliteit in de perioden 1992-1996 en 2002-2004 kwam toename van baantevredenheid relatief weinig voor. In de periode 1988-1992 kwam afname van baantevredenheid juist relatief weinig voor.

Kenmerken die geen effect hebben op verandering van baantevredenheid door mobiliteit

Bij vrouwen resulteert mobiliteit niet vaker of minder vaak in verbetering van de baantevredenheid dan bij mannen. Ook worden vrouwen niet vaker of minder vaak minder tevreden als gevolg van baan-baan-mobiliteit. Bij mensen met een partner resulteert baan-baan-mobiliteit niet vaker of minder vaak in verbetering of verslechtering van de baantevredenheid in vergelijking met mensen zonder partner. Daarnaast is er geen verschil tussen de verschillende regio's in het voor komen van verbetering of verslechtering van baantevredenheid door baan-baan-mobiliteit. Ten slotte is er geen verschil in de ontwikkeling van de baantevredenheid tussen full- en parttimers die van baan veranderen.

10.4 Profielen van werknemers naar gevolgen van mobiliteit

In dit hoofdstuk beantwoorden we de volgende vragen. Wat zijn de gevolgen van gedwongen mobiliteit voor functieniveau, inkomen en baantevredenheid in vergelijking met vrijwillige mobiliteit? Welke groepen gaan er door mobiliteit op vooruit of achteruit in functie, inkomen of baantevredenheid?

Gevolgen van gedwongen mobiliteit

Gedwongen baan-baan-mobielen krijgen niet vaker of minder vaak een hogere of lagere functie dan vrijwillig mobilen. Daarnaast leidt gedwongen baan-baan-mobiliteit minder vaak tot inkomensstijging dan vrijwillige mobiliteit, maar niet vaker tot inkomensdaling. Wel leidt gedwongen baan-baan-mobiliteit vaker tot een verbetering van de baantevredenheid.

Opwaartse functiemobiliteit

Jonge werkenden, zonder partner, die nog niet lang in hun huidige baan zitten, fulltime werken en ontevreden zijn hebben de grootste kans om er in functieniveau op vooruit te gaan door baan-baan-mobiliteit. Werkenden die één of een aantal van deze kenmerken hebben krijgen daarbij vaker een hogere functie door baan-baan-mobiliteit dan werkenden die geen van deze kenmerken hebben.

Neerwaartse functiemobiliteit

Mensen met een partner en een inkomen van een derde boven het modale inkomen hebben de grootste kans op een functiedaling door baan-baan-mobiliteit. Hoe verder iemand boven of onder 1,3 keer het modale inkomen zit hoe kleiner de kans op een functiedaling door mobiliteit.

Een hoger inkomen

Jonge hebben naast een grotere kans op een hogere functie ook een grotere kans op een inkomensstijging van meer dan 5% bovenop de inflatiecorrectie. Jonge, hoogopgeleide mannen zonder jonge kinderen met een laag of juist erg hoog inkomen die intern mobiel zijn hebben de grootste kans op inkomensstijging door baan-baan-mobiliteit. Met één of enkele van deze eigenschappen is de kans op inkomensstijging ook al groter in vergelijking met werkenden zonder deze eigenschappen. De kans om er in inkomen op vooruit te gaan is het kleinst voor werkenden met een inkomen van ruim twee en een half keer modaal. Hoe verder hierboven of onder, hoe groter de kans op een inkomensstijging door mobiliteit. Vrouwen werken hun achterstand in het aandeel inkomensstijgingen de laatste jaren steeds meer weg.

Een lager inkomen

Werkenden met een partner hebben naast een grotere kans op een functiedaling een grotere kans om meer dan 5% in reëel inkomen te dalen door baan-baan-mobiliteit. Laagopgeleiden met een partner die een tijdelijke parttime baan zonder uitzicht op vast werk hebben, een inkomen hebben van bijna twee keer modaal en extern mobiel zijn, hebben de grootste kans op een inkomensdaling. Mensen met één of een aantal van deze eigenschappen hebben een grotere kans op inkomensdaling in vergelijking met mensen die deze eigenschappen niet hebben.

Toename van baantevredenheid

Hoogopgeleide werkenden onder de 25 jaar of boven de 44 jaar met een tijdelijk contract met uitzicht op vast hebben de grootste kans om er in baantevredenheid op vooruit te gaan. Daarnaast hebben ook mensen die al lang bij dezelfde organisatie werkzaam zijn een grotere kans op toename van baantevredenheid door baan-baan-mobiliteit. Een deel van deze groepen hebben juist een kleinere kans op vooruitgang in functie en/of

inkomen. Mensen met een lange baanduur hebben een kleinere kans op opwaartse functiemobiliteit en mensen boven de vierenzeventig hebben een kleinere kans op zowel functie- als inkomensstijging. Maar al deze groepen hebben dus wel een grotere kans op een stijging van baantevredenheid door mobiliteit.

Afname van baantevredenheid

Naast een grotere kans op een toename van baantevredenheid hebben werkenden boven de vierenzeventig jaar een grotere kans op een afname van baantevredenheid. Dit kan doordat het ook mogelijk is niet te veranderen in baantevredenheid. Daarnaast hebben laagopgeleiden onder de vijfendertig jaar met een tijdelijk contract zonder uitzicht op vast, een grotere kans op een afname van baantevredenheid. Voor zowel laagopgeleiden als werkenden met een tijdelijk contract zonder uitzicht op vast geldt ook dat de kans op een inkomensdaling groot is.

Profiel van werknemer met meest positieve en werknemer met meest negatieve gevolgen van gedwongen mobiliteit

Concluderend kunnen we zeggen dat hoogopgeleide, jonge werkenden zonder partner met een fulltime baan en een inkomen onder 1,3 of boven 2,5 keer modaal de meest positieve gevolgen van baan-baan-mobiliteit hebben. Laagopgeleide werkenden met partner en een tijdelijke parttime baan zonder uitzicht op vast ondervinden de meeste negatieve gevolgen van baan-baan-mobiliteit.

11 Mogelijkheden voor verder onderzoek

11.1 Inleiding

De voorgaande hoofdstukken geven een beeld van wat er bekend is over mobiliteit. In dit onderzoek is geïnventariseerd welke bronnen beschikbaar zijn en welke bruikbaar zijn voor onderzoek naar baan-baan mobiliteit. Dit hoofdstuk gaat in op de onderzoeksvraag welke informatie nodig is om het beeld aan te vullen en de vraag hoe deze informatie het beste ontsloten kan worden. Daarbij houden we rekening met de beperkingen die zijn ervaren tijdens dit onderzoek.

De mogelijkheden van onderzoek naar baan-baan-mobiliteit op basis van het OSA-Arbeidsaanbodpanel zijn in dit onderzoek voor een groot deel benut. Er zijn nog mogelijkheden om andere variabelen uit het OSA-Arbeidsaanbodpanel te gebruiken in de analyse, met name rond de invloed van arbeidskenmerken op mobiliteitsmotieven. Zo kan er bijvoorbeeld worden gekeken of de mate van autonomie in het werk van invloed is op de keuze voor (bepaalde vormen van) baan-baan-mobiliteit. De extra mogelijkheden voor verdere analyses op basis van het OSA-Arbeidsaanbodpanel zullen we hier niet uitgebreid bespreken. We richten ons in dit hoofdstuk daarom met name op de mogelijkheden die ontstaan door uitbreiding van het SSB-banenbestand.

De beleidsmatige gebruikswaarde staat of valt met de tijdigheid van de informatie. Vooral nog komen gegevens van het SSB-banenbestand ruim anderhalf tot twee jaar na dato beschikbaar. Om beleid te kunnen voeren op gegevens over de arbeidsmobiliteit is het van belang te beschikken over zo actueel mogelijke gegevens. De mogelijkheden zouden onderzocht moeten worden om in ieder geval het SSB-banenbestand over een bepaald jaar snel beschikbaar te hebben. Dan kunnen resultaten van analyses op het SSB-banenbestand mee genomen worden bij het nemen van beslissingen over het arbeidsmarktbeleid.

In dit hoofdstuk zijn de theoretische mogelijkheden verkend tot uitbreiding en verrijking van bestanden. Het organiseren van een dataverzameling op deze schaal is een recente ontwikkeling. Veel is ook afhankelijk van de bereidheid en mogelijkheden tot medewerking van dataleveranciers en capaciteit bij het CBS. De haalbaarheid van de in dit hoofdstuk genoemde mogelijkheden zou praktisch getoetst moeten worden bij CBS.

11.2 Mogelijkheden van het Sociaal Statistisch Bestand

Het SSB geeft nog een groot aantal mogelijkheden voor verbreding en verdieping van het onderzoek naar baan-baan-mobiliteit. Het SSB is een verzameling van koppelbare kernbestanden. Deze kernbestanden zijn koppelbaar middels RIN-nummers (versleutelde sofinummers). Hoewel het gaat om koppelbare bestanden, is koppeling in de praktijk niet zonder meer triviaal door de omvang van bestanden en door allerlei rekenregels die zich in specifieke situaties kunnen voordoen. De omvang van registerbestanden leidt ertoe dat zelfs relatief eenvoudige bewerkingen als eendimensionale koppeling of het draaien van een frequentieanalyse,

ondanks snelle computers, veel tijd in beslag nemen. Sommige variabelen zijn ook in diverse vormen aanwezig zodat daar gefundeerde keuzen in gemaakt dienen te worden. Wat de rekenregels betreft kunnen situaties zich voordoen door het bestaan van meerdere banen naast elkaar, combinaties baan-zelfstandige waarbij afhankelijk van de onderzoeksvraag alle banen of alleen de hoofdbaan meegenomen dienen te worden. Dat laatste is niet altijd eenduidig vast te stellen. Om carrière-analyses te maken dienen situaties op persoonsniveau aan elkaar gekoppeld te worden. Ook het koppelen van diverse jaarbestanden maakt het bestand omvangrijk.

Het is raadzaam om specifieke voor analyse relevante variabelen te selecteren en niet (of minder) relevante gegevens te verwijderen uit het analysebestand om de hanteerbaarheid te vergroten. In de regel is dit een tijdrovend proces. Soms verzorgt het CBS koppelingen, zodat een analysebestand ontstaat. Dat is bijvoorbeeld het geval voor het SSB-banenbestand dat is samengesteld uit gegevens uit Fibase, VZA en EWL. Daarvan is een analysebestand gemaakt met alle banen van alle werknemers in Nederland in een bepaald jaar. Ook het GBA is daarbij gebruikt, maar dat alleen als hulpmiddel bij het afbakenen van perioden en het bepalen van grensarbeid. GBA Persoonsgegevens, zoals geslacht, leeftijd en etniciteit zijn dus niet beschikbaar in het SSB-banenbestand. Dit levert beperkingen op bij het in kaart brengen van persoonskenmerken van baan-baan-mobiliteit. Dit gedeelte van de onderzoeksvragen van de RWI hebben we derhalve niet kunnen beantwoorden aan de hand van de beschikbare het SSB-banenbestand bij het CBS. Het bestand zou aan beleidsrelevantie kunnen winnen als deze persoonskenmerken in het onderzoeksbestand zouden kunnen worden opgenomen. Aan het uitbreiden van het analysebestand zijn echter ook nadelen verbonden. Immers hoe meer variabelen worden gekoppeld, hoe meer rekentijd nodig is om de gegevens te analyseren en te verwerken.

Bij de uitwerking van de suggesties voor verder onderzoek zal een afweging gemaakt dienen te worden tussen enerzijds de relevantie van de informatie die aanvullende analyses opleveren en anderzijds de technische beperkingen bij het beantwoorden van de onderzoeksvragen. In de volgende paragraaf worden mogelijkheden beschreven, die op de korte termijn en de lange termijn een bijdrage kunnen leveren om het beeld rond mobiliteit te verrijken.

11.3 Varianten voor een nationaal transitiebestand

In het hoofdstuk over onderzoeksmogelijkheden richten wij ons op de vraag hoe het analysebestand “het SSB-banenbestand” door middel van verdere koppelingen binnen en buiten de nu bestaande SSB-omgeving kan worden verrijkt tot een analysebestand dat beter onderzoek naar transitie op en rond de arbeidsmarkt mogelijk maakt. Het beoogde analysebestand zou kunnen worden gezien als een nationaal “transitiebestand”, waarin van alle werknemers in Nederland de transities worden geregistreerd van werk naar werk, maar ook van werk naar uitkering en vice versa.

Voor dit SSB-Transitiebestand zijn meerdere varianten denkbaar. We bespreken het bestand van een light variant tot een volledige variant. In de light variant gaan we uit van de koppeling van alleen de strikt noodzakelijke bestanden. In de volledige variant zijn alle interessante koppelingen en uitbreidingen vervat. De stappen daartussen zijn van aflopende relevantie maar hangen uiteraard ook af van de gewenste onderzoeksvragen. We maken tevens een onderscheid tussen mogelijkheden die op korte termijn uitgevoerd worden en mogelijkheden die meer tijd en inspanning vergen (middellange termijn).

Bestanden die binnen het SSB beschikbaar zijn, waarvan koppeling aan het Banenbestand volgens TNO gewenst is en waarvoor geldt dat koppeling door middel van RIN-nummers direct mogelijk is, zijn:

- Gemeentelijke Basisadministratie (GBA).
- Voorheffingen Loonbelasting van de Belastingdienst (Fibase).
- Uitkeringsregistraties van UWV (AO/WW).
- Uitkeringsregistraties van gemeenten (WWB).
- Inschrijvingenregister (CWI) Enquête Beroepsbevolking (EBB).
- Zelfstandigenbestand (zij het verrijkt met datumvariabelen).

Bestanden die anno 2008 (nog) niet beschikbaar zijn binnen het SSB, maar die voor het transitiebestand wel van belang zijn, zijn:

- Bemiddelingenbestand (CWI).
- Ontslagaanvragenbestand (CWI).
- Ontslagaanvragenbestand (Kantonrechters).

De light-variant

De light-variant van het SSB-Transitiebestand is het basisanalysebestand dat in dit onderzoek gehanteerd is. Het bevat alle baan-baan transitie en basiskennmerken die van belang zijn voor onderzoek naar sectorale en regionale mobiliteit.

Aanvulling persoonskenmerken vanuit GBA

Via de Gemeentelijke Basis Administratie (GBA) krijgt het CBS informatie over persoonskenmerken als leeftijd, geslacht en gezinssituatie van alle inzittenden in Nederland. Door het GBA-bestand aan het SSB-banenbestand te koppelen is het mogelijk om de verschillende soorten van mobiliteit die we in dit onderzoek bespreken uit te splitsen naar geslacht, leeftijdsklasse etc.

Aanvulling gedwongen mobiliteit

Zicht krijgen op gedwongen mobiliteit is complexer. In dit onderzoek is geconstateerd dat de vraagstelling zoals die gehanteerd wordt in de EBB geen eenduidig zicht geeft op de vraag of mobiliteit al dan niet gedwongen is.

Voor ontslaaanvragen heeft een werkgever in principe twee routes: de kantonrechter of het CWI.

a) CWI

Informatie over werknemers voor wie bij het CWI ontslag is aangevraagd staat in het CWI-ontslagaanvragenbestand. Dit bestand is in het kader van dit onderzoek analyseklaar gemaakt en aan CBS overgedragen. Door het CWI-ontslagaanvragenbestand te koppelen aan het SSB-banenbestand kunnen we nagaan wat er op arbeidsgebied gebeurt met de groep die met ontslag bedreigd is.

Er zijn drie mogelijkheden voor werknemers in het CWI Ontslagaanvragenbestand. De persoon wordt nog een lange periode in de baan waargenomen waarvoor ontslag is aangevraagd. Blijkbaar is het ontslag dan niet doorgedaan. Bij de overige twee mogelijkheden wordt een einddatum waargenomen, in het SSB-banenbestand, niet lang nadat de onslagaanvraag is ingediend. De betreffende persoon kan vervolgens, na verloop van tijd, in het SSB-banenbestand in een andere baan waargenomen worden. In dit geval is er sprake van van werk naar werk mobiliteit, baanbaan-mobiliteit na gedwongen ontslag. Het is ook mogelijk dat de betreffende persoon niet binnen een redelijke termijn in SSB-banen wordt waargenomen. In dat geval is er sprake van uitstroom uit loonarbeid door gedwongen ontslag. Om vervolgens te concluderen of deze persoon een uitkering ontvangt of als zelfstandige werkt, zal ook nog het SSB-Zelfstandigenbestand en de uitkeringenbestanden met betrekking tot WW en WWB aan het SSB-banenbestand gekoppeld moeten worden.

Vanwege de beperkte beschikbaarheid van CWI-data (alleen bruikbaar voor de jaren vanaf 2002) en gegevens uit het SSB-banenbestand (tot en met 2005 beschikbaar) is het slechts mogelijk voor een beperkte periode analyses uit te voeren. Voor de onslagaanvragen van 2002, 2003 en 2004 kan door middel van koppeling nagegaan worden wat de arbeidsmarktpositie van mensen is in respectievelijk 2002/2003, 2003/2004 en 2004/2005. De Banenbestanden voor 2006 en later zijn nog niet beschikbaar. Het is daarom nog niet mogelijk iets te zeggen over de arbeidsmarktpositie van mensen voor wie ontslag is aangevraagd in 2005 of daarna. Verder dient gerealiseerd te worden dat op deze wijze slechts voor een selectief gedeelte zicht ontstaat op gedwongen mobiliteit, aangezien er ook nog de route van de kantonrechter is.

b) Kantonrechter

Het betrekken van gegevens van kantonrechtbanken is aanzienlijk complexer. Dit komt omdat er geen structurele dataverzameling op individueel niveau plaatsvindt. Voor de toekomst zou de haalbaarheid kunnen worden onderzocht om de administratie van de ontslagzaken van de kantonrechtbanken geschikt te maken en vervolgen aan het SSB te koppelen. Tezamen met het CWI-ontslagaanvragenbestand ontstaat dan een grotendeels dekkend beeld.

Een alternatieve route naast de route via koppeling van administraties is het aanpassen van EBB met de vraag of iemand gedwongen mobiel is. Via de EBB kunnen dan de overige vragen worden meegenomen in de analyse van personen die gedwongen mobiel zijn.

Uitbreiding met Zelfstandigengegevens en uitkeringsbestanden

Naast het SSB-banenbestand met gegevens over de banen van werknemers heeft het CBS een zelfstandigenbestand. In het licht van de baan-baan-mobiliteit is het interessant om uitspraken te doen over de mobiliteit tussen zelfstandigheid en een baan in loondienst. Het zelfstandigenbestand levert echter niet genoeg informatie om hier betrouwbare uitspraken over te doen. In het SSB-banenbestand staat onder andere de begin- en einddatum van een baan. In het zelfstandigenbestand staat alleen of iemand in een bepaald jaar zelfstandig is geweest. Hierdoor is het niet mogelijk om vast te stellen of zelfstandigheid voor, na of tijdens een baan in loondienst heeft plaatsgevonden. Wanneer iemand bijvoorbeeld van 1 januari tot 1 juli 2004 een baan in loondienst heeft en ook in het zelfstandigenbestand in 2004 voor komt is het verleidelijk om te concluderen dat de zelfstandigheid na de baan in loondienst plaatsvindt. Maar het kan ook zijn dat de zelfstandigheid (deels) naast de baan in loondienst plaats vond. Een moeilijker geval is het, wanneer de baan in loondienst van 1 april tot 1 juli 2004 loopt. Vindt de zelfstandigheid dan voor, na of ook tijdens de baan in loondienst plaats. En in hoeverre is er dan sprake van mobiliteit.

Een mogelijkheid om meer inzicht in de volgtijdelijkheid te krijgen is om naast het SSB-banenbestand en het zelfstandigenbestand ook de informatie uit het uitkeringsbestand van UWV (AO en WW) te gebruiken. Daarnaast is er bij gemeenten informatie over mensen in de WWB. Deze informatie wordt centraal verzameld bij het CBS.

Koppeling SSB-banenbestand met het CWI-bemiddelingbestand

Het CWI voert bemiddeling en andere dienstverlening, zoals sollicitatietraining, uit, met als doel mensen naar een baan te leiden. De informatie hierover staat in het CWI-bemiddelingbestand. Door dit bestand, naast het CWI-ontslagaanvragenbestand, te koppelen aan het SSB-banenbestand is het mogelijk om de invloed van verschillende soorten bemiddeling op de arbeidssituatie van met ontslag bedreigden te bepalen.

Het CWI voert natuurlijk niet alleen bemiddeling uit voor werknemers die met ontslag bedreigd worden. Ook mensen die in een uitkering terecht komen kunnen in aanmerking komen voor bemiddeling. In het onderzoek, dat in dit rapport beschreven staat, kan er bij baan-baan-mobiliteit een bepaalde periode tussen banen zitten. Het is mogelijk dat in deze tussenliggende periode bemiddeling door het CWI plaatsvindt. Door het CWI-bemiddelingbestand, te koppelen aan het SSB-banenbestand is het mogelijk om de invloed van verschillende soorten bemiddeling op de tijd tussen banen te bepalen.

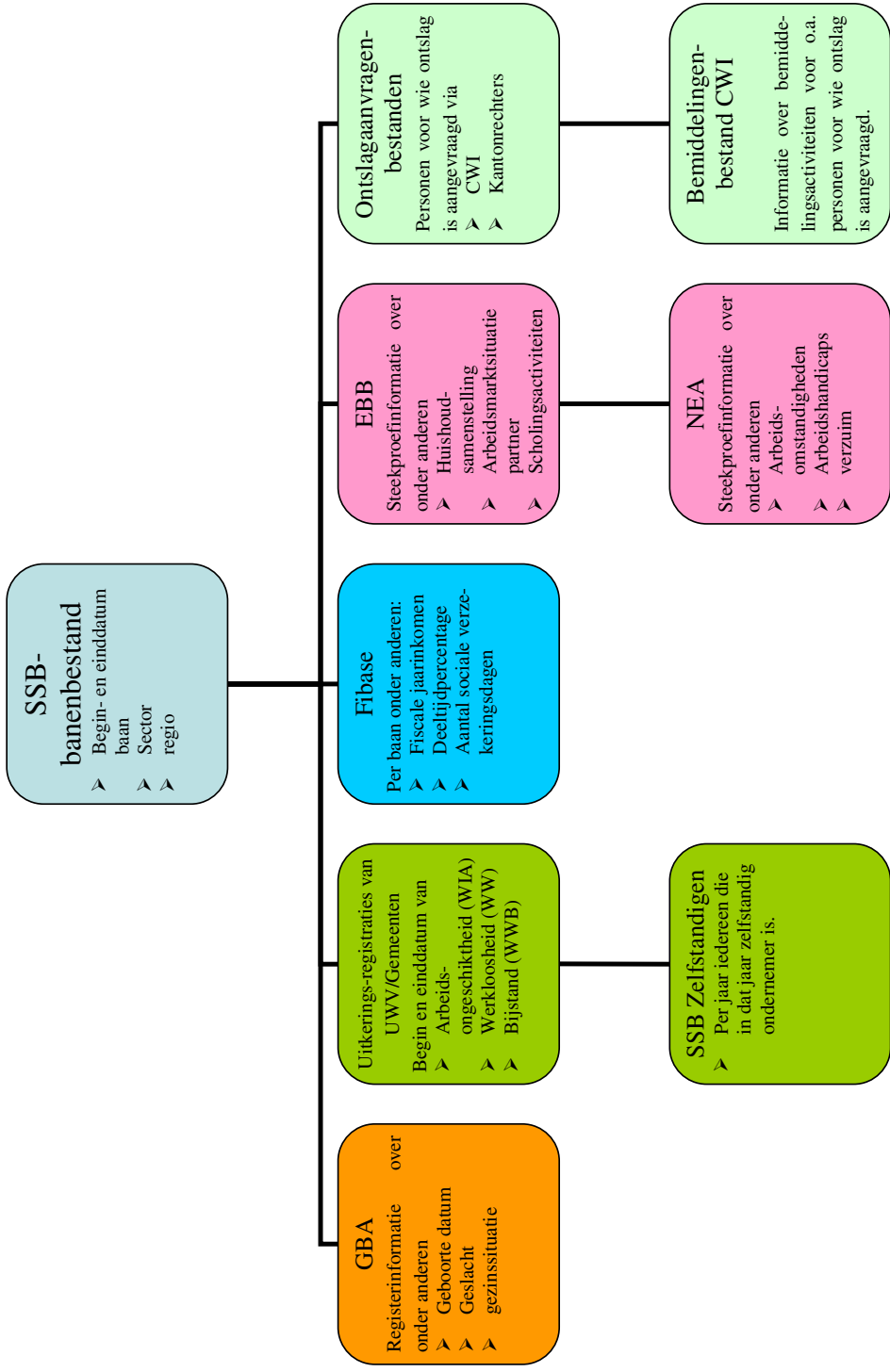
Gebruik Fibase informatie in SSB-banen

FIBASE is één van de kernbestanden van het SSB van het CBS. FIBASE is een registratiebestand van de Belastingdienst. Het bevat gegevens uit de voorheffingen loonbelasting. Binnen FIBASE is voor alle banen die werknemers hebben, het fiscale jaarinkomen beschikbaar. Daarnaast is bekend wat het deeltijdpercentage van een baan is en voor hoeveel sociale verzekeringsdagen er premie afgedragen is. Het lijkt mogelijk om uit de gegevens van FIBASE, die zijn opgenomen in het SSB-banenbestand, met bepaalde aannames en rekenregels, een uurloon per baan te berekenen. De gevolgen van verschillende aannames en rekenregels moeten

echter wel goed worden onderzocht. Wanneer het mogelijk is een betrouwbaar uurloon per baan te construeren is het ook mogelijk om nauwkeuriger dan nu mogelijk is met de OSA-Arbeidsaanbodpanel te onderzoeken of baan-baan-mobiliteit leidt tot een verhoging of verlaging van inkomen.

Verdieping door koppeling SSB-banenbestand met enquêtebestanden

Door koppelingen te leggen binnen SSB tussen het banenbestand en enquêtes die binnen SSB beschikbaar zijn, zijn er mogelijkheden om meer verklarend onderzoek te doen naar achtergronden van de omvang en aard van baan-baan-mobiliteit. Op dit moment is niet goed te zeggen hoeveel 'cases' koppeling genereert voor dergelijke analyses, maar we gaan ervan uit dat indien alle banen in Nederland in het Banenbestand zijn geregistreerd, er 1 op 1 gekoppeld kan worden tussen het Banenbestand en bijvoorbeeld EBB en NEA. Dat impliceert 20.000 geslaagde koppelingen NEA met Banenbestand en jaarlijks maximaal zo'n 90.000 geslaagde koppelingen met EBB. In NEA staan gegevens over o.a. arbeidsomstandigheden, tevredenheid met aspecten van het werk, arbeidshandicaps, verzuim etc. EBB biedt soortgelijke mogelijkheden, met daarnaast nog informatie over bijvoorbeeld huishoudensamenstelling en bijvoorbeeld deelname aan scholing. Mogelijkheden voor verdere analyse zijn dan bijvoorbeeld nagaan in hoeverre belastende arbeidsomstandigheden vooraf gaan aan baan-baan-mobiliteit (NEA). Ook zou de invloed van de arbeidsmarktpositie van de partner op de baan-baan-mobiliteit nader kunnen worden onderzocht (EBB).



Literatuur

- Bruggink, J-W. en C. Siermann (2008). Dynamiek op de arbeidsmarkt. *ESB* 93(4536) pp. 344-345.
- Bruggink, J-W. en C. Siermann (2008). Arbeidsmarkt mobiliteit van ouderen. In: CBS (2008). *Sociaal Economische Trends 1^e kwartaal 2008*, pp. 35-40. Voorburg/Heerlen: CBS.
- CWI (2008), Arbeidsmarktjournaal, nummer 2, mei 2008.
- Gesthuizen, M. en J. Dagevos (2005). *Baan-baan-mobiliteit in goede banen, Oorzaken van baan- en functiewisselingen en gevolgen voor de kenmerken van het werk*. Den Haag: SCP.
- Grip, A. de en S. Dijkman (2008). Winnaars en verliezers op de arbeidsmarkt 2000-2005, reorganisatie in de laagconjunctuur. *Tijdschrift voor arbeidsvraagstukken* 24(1) pp. 6-15.
- Raad voor Werk en Inkomen (2008). Van Werk Naar Werk, Activiteiten voor met werkloosheid bedreigde werknemers, de rol van O&O-fondsen en intersectorale mobiliteit, juni 2008.
- ROA (2007). De arbeidsmarkt naar opleiding en beroep tot 2012. ROA-R-2007/4. Maastricht: ROA.
- Scheele, D., R. van Gaalen en J. van Rooijen (2008). Werk en inkomsten na massaal ontslagen: de zekerheid is niet van de baan. *WRR Verkenningen* 20. Amsterdam: Amsterdam University Press.
- Scholten, C.G. (2004), Statistiek ontslagvergoedingen 2003: gerommel in de polder, *Arbeidsrecht* 2004 (2).
- Sprangers, A. en B. Diephuis (2008), Aantal ontslagaanvragen in 2007 bijna gehalveerd, *Socialeconomische trends*, Centraal Bureau voor de Statistiek.
- Vandenbrande, T. (ed.), L. Coppin, P. van der Hallen, P. Ester, D. Fourage, A. Fasang, S. Geerdes en K. Schömann (2006). *Mobility in Europe: Analysis of the 2005 Eurobarometer survey on geographical and labour market mobility*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- Waarden, J. van der en B. Visser (2006). Dynamiek aan de onderkant van de arbeidsmarkt. *Economisch Statistische Berichten*, 91(4500) pp. 652-654.
- WRR (2007). Investeren in werkzekerheid. *Rapporten aan de regering* 77. Amsterdam: Amsterdam University Press.

A Tabellen met beschrijvende statistieken van de OSA

Tabel A1: Beschrijvende statistieken voor externe mobiliteit (1986-1988)

Frequentie afgelopen 2 jaar:	n	Totaal ¹	werk → werk (gedwongen)		werk → werk (vrijwillig)	
			1 ×	vaker	1 ×	vaker
Extern mobiel (gedwongen)						
1 keer		1,4	100,0	0,0	0,0	4,2
Vaker		0,5	0,0	100,0	1,3	2,8
Extern mobiel (vrijwillig)						
1 keer		14,8	0,0	40,0	100,0	0,0
Vaker		5,0	15,8	30,0	0,0	100,0
Intern mobiel						
1 keer		7,1	0,0	5,0	3,0	3,8
vaker		0,5	0,0	0,0	0,0	0,5
Veranderingen (totaal)						
1 keer		21,8	84,2	0,0	95,7	0,0
Vaker		6,3	15,8	100,0	4,3	100,0
Geslacht						
man		51,8	75,4	50,0	57,6	62,7
vrouw		48,2	24,6	50,0	42,4	37,3
Leeftijdscategorie						
16 – 24 jaar		11,4	14,0	30,0	28,6	36,8
25 – 34 jaar		29,3	40,4	40,0	37,4	38,2
35 – 44 jaar		28,8	31,6	20,0	23,4	17,5
45 – 54 jaar		17,8	12,3	10,0	8,2	6,6
55 – 64 jaar		11,7	1,8	0,0	2,4	0,9
65 plus		1,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Opleiding						
LO		16,3	17,5	5,0	9,6	9,4
VMBO		42,4	45,6	50,0	38,4	37,7
MBO/HAVO/VWO		23,5	15,8	10,0	31,2	29,2
HBO/WO		14,8	14,0	35,0	18,9	17,9
onbekend		3,0	7,0	0,0	1,9	5,7
Huishoudgrootte						
1		16,0	10,5	35,0	28,0	37,3
2		27,6	29,8	25,0	28,0	29,2
3		18,7	28,1	5,0	14,7	12,3
4		27,2	19,3	30,0	22,6	15,6
5		8,7	12,3	5,0	5,9	4,7
Meer		1,8	0,0	0,0	0,8	0,9

Frequentie afgelopen 2 jaar:	Totaal ¹	werk → werk (gedwongen)		werk → werk (vrijwillig)	
		1 x	vaker	1 x	vaker
Kinderen					
Geen	41,8	40,4	60,0	55,4	65,6
0 – 3 jaar	13,5	26,3	5,0	15,7	9,9
4 – 12 jaar	29,1	31,6	20,0	25,4	19,8
13 – 18 jaar	23,9	14,0	20,0	14,9	10,4
19 plus	13,5	7,0	5,0	4,5	6,6
Geboorteland²					
Nederland	95,0	94,7	95,0	95,5	95,8
Suriname	0,8	1,8	0,0	0,5	0,5
Antillen	0,3	0,0	0,0	0,5	0,5
Turkije	0,6	1,8	0,0	0,2	0,9
Marokko	0,3	0,0	0,0	0,2	0,0
Anders	3,0	1,8	5,0	2,9	2,4
Onbekend	0,1	0,0	0,0	0,3	0,0
Provincie/ stad					
Friesland/ Groningen/ Drenthe	12,3	12,3	10,0	11,8	14,6
Overijssel/ Flevoland/ Gelderland	20,1	22,8	20,0	19,4	16,0
Utrecht/ Noord-Holland/ Zuid-Holland/ Zeeland/ Limburg/ Noord-Brabant	27,2	21,1	40,0	24,5	28,3
G3	10,2	8,8	5,0	9,6	8,5
onbekend	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0

¹ totaal is alle mensen die op het moment van enquête of de twee jaar ervoor een baan hebben (gehad) van 12 uur of meer. Hiervoor zijn mensen die hun laatste baan meer dan twee jaar geleden hebben beëindigd en mensen die nooit gewerkt niet meegenomen. Ook de mensen die aangeven minder dan 12 uur te werken zijn niet meegenomen. De oorspronkelijke data set heeft 4464 observaties.

² Geboorteland zegt niets over tweede generatie allochtoon.

Tabel A2: Beschrijvende statistieken voor interne mobiliteit (1986-1988)

Frequentie afgelopen 2 jaar:	n	intern		intern	
		Totaal	1 ×	vaker	gedwongen
	4215	299	21	43	278
Extern mobiel (gedwongen)					
1 keer	1,4	0,0	0,0	0,0	0,0
Vaker	0,5	0,3	0,0	2,3	0,0
Extern mobiel (vrijwillig)					
1 keer	14,8	6,4	0,0	0,0	6,8
Vaker	5,0	2,7	4,8	2,3	2,9
Intern mobiel					
1 keer	7,1	100,0	0,0	90,7	93,5
vaker	0,5	0,0	100,0	9,3	6,5
Veranderingen (totaal)					
1 keer	21,8	90,6	0,0	86,0	84,2
Vaker	6,3	9,4	100,0	14,0	15,8
Geslacht					
man	51,8	67,6	47,6	67,4	66,2
vrouw	48,2	32,4	52,4	32,6	33,8
Leeftijdscategorie					
16 – 24 jaar	11,4	10,0	14,3	7,0	11,2
25 – 34 jaar	29,3	44,1	57,1	39,5	45,7
35 – 44 jaar	28,8	25,8	28,6	16,3	27,3
45 – 54 jaar	17,8	15,7	0,0	30,2	12,2
55 – 64 jaar	11,7	4,3	0,0	7,0	3,6
65 plus	1,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Opleiding					
LO	16,3	6,4	4,8	9,3	5,8
VMBO	42,4	38,8	14,3	41,9	36,7
MBO/HAVO/VWO	23,5	33,8	47,6	30,2	35,3
HBO/WO	14,8	18,4	33,3	16,3	19,8
onbekend	3,0	2,7	0,0	2,3	2,5
Huishoudgrootte					
1	16,0	17,7	19,0	14,0	18,3
2	27,6	33,1	52,4	39,5	33,8
3	18,7	16,4	19,0	9,3	17,6
4	27,2	24,4	4,8	30,2	21,9
5	8,7	7,4	4,8	4,7	7,6
Meer	1,8	1,0	0,0	2,3	0,7
Kinderen					
Geen	41,8	48,8	71,4	51,2	50,4
0 – 3 jaar	13,5	14,0	0,0	4,7	14,4
4 – 12 jaar	29,1	27,1	28,6	25,6	27,3
13 – 18 jaar	23,9	17,4	0,0	16,3	16,2
19 plus	13,5	8,4	0,0	11,6	7,2
Geboorteland²					

Frequentie afgelopen 2 jaar:	Totaal	intern		intern	
		1 x	vaker	gedwongen	vrijwillig
Nederland	95,0	96,7	100,0	97,7	96,8
Suriname	0,8	0,7	0,0	0,0	0,7
Antillen	0,3	0,3	0,0	0,0	0,4
Turkije	0,6	0,0	0,0	0,0	0,0
Marokko	0,3	0,0	0,0	0,0	0,0
Anders	3,0	2,3	0,0	2,3	2,2
Onbekend	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0

Frequentie afgelopen 2 jaar: Provincie/ stad	Totaal	intern		intern	
		1 x	vaker	gedwongen	vrijwillig
Friesland/ Groningen/ Drenthe	12,3	9,0	33,3	20,9	9,0
Overijssel/ Flevoland/ Gelderland	20,1	16,4	9,5	20,9	15,1
Utrecht/ Noord-Holland/ Zuid-Holland/ Zeeland/ Limburg/ Noord-Brabant	30,1	37,1	28,6	18,6	39,2
G3	10,2	14,4	9,5	7,0	15,1
Onbekend	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0

Tabel A3: Externe mobiliteit uitgesplitst naar baankenmerken (1986-1988)

	Totaal	werk → werk (gedwongen)		werk → werk (vrijwillig)	
Frequentie afgelopen 2 jaar:		1 ×	vaker	1 ×	vaker
n	4215	57	20	625	212
Inkomen / maand					
Gemiddeld	887,0	1007,6	716,8	806,5	740,0
onbekend	31,4	7,0	10,0	9,6	9,9
Inkomen / uur					
Gemiddeld	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
onbekend	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Aantal maanden bij huidige werkgever					
Gemiddeld	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
onbekend	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Aanstellings-omvang					
12 – 23 uur	8,1	12,3	40,0	15,8	11,3
24 – 31 uur	3,5	3,5	5,0	6,1	5,2
32 – 40 uur	49,0	78,9	55,0	69,4	72,6
Meer dan 40 uur	4,0	3,5	0,0	5,0	6,6
Onbekend	35,4	1,8	0,0	3,7	4,2
Dienstverband					
Vast	83,0	67,9	63,2	74,7	57,7
Tijdelijk met uitzicht op vast	3,9	10,7	21,1	8,6	15,9
Tijdelijk	2,8	3,6	10,5	6,1	11,6
Anders	10,3	17,9	5,3	10,6	14,8
onbekend	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Urenverandering					
Ja	18,6	32,7	57,9	32,0	20,6
Nee	81,4	67,3	42,1	68,0	79,4
onbekend	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0

Tabel A4: Interne mobiliteit uitgesplitst naar baankenmerken (1986-1988)

Frequentie afgelopen 2 jaar:	Totaal	intern		intern	
		1 x	vaker	gedwongen	vrijwillig
n	4215	299	21	43	278
Inkomen / maand					
Gemiddeld	887,0	1026,4	849,2	971,6	1020,6
onbekend	31,4	2,3	4,8	0,0	2,9
Inkomen / uur					
Gemiddeld	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
onbekend	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Aantal maanden bij huidige werkgever					
Gemiddeld	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
onbekend	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Aanstellings-omvang					
12 – 23 uur	8,1	8,4	19,0	16,3	7,9
24 – 31 uur	3,5	6,0	14,3	7,0	6,5
32 – 40 uur	49,0	82,6	66,7	74,4	82,7
Meer dan 40 uur	4,0	2,7	0,0	2,3	2,5
Onbekend	35,4	0,3	0,0	0,0	0,4
Dienstverband					
Vast	83,0	95,3	95,2	95,2	95,3
Tijdelijk met uitzicht op vast	3,9	1,4	4,8	2,4	1,5
Tijdelijk	2,8	2,0	0,0	0,0	2,2
Anders	10,3	1,4	0,0	2,4	1,1
onbekend	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Uren anders					
Ja	18,6	28,3	45,0	41,5	27,4
Nee	81,4	71,7	55,0	58,5	72,6
onbekend	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0

Tabel A5: Beschrijvende statistieken voor externe mobiliteit (1988-1990)

	Totaal ¹	werk → werk (gedwongen)		werk → werk (vrijwillig)	
		1 ×	vaker	1 ×	vaker
Frequentie afgelopen 2 jaar:					
n	4255	90	28	650	239
Extern mobiel (gedwongen)					
1 keer	2,1	100,0	0,0	0,0	8,4
Vaker	0,7	0,0	100,0	2,3	4,2
Extern mobiel (vrijwillig)					
1 keer	15,3	0,0	53,6	100,0	0,0
Vaker	5,6	22,2	35,7	0,0	100,0
Intern mobiel					
1 keer	7,9	7,8	0,0	2,6	6,3
vaker	0,7	0,0	3,6	0,6	1,3
Veranderingen (totaal)					
1 keer	23,1	73,3	0,0	94,6	0,0
Vaker	7,2	26,7	100,0	5,4	100,0
Geslacht					
man	51,5	58,9	50,0	56,8	53,1
vrouw	48,5	41,1	50,0	43,2	46,9
Leeftijdscategorie					
16 – 24 jaar	15,1	20,0	42,9	37,5	42,7
25 – 34 jaar	26,3	34,4	32,1	31,2	40,2
35 – 44 jaar	26,5	26,7	25,0	20,9	15,1
45 – 54 jaar	18,1	15,6	0,0	8,5	2,1
55 – 64 jaar	12,7	3,3	0,0	1,8	0,0
65 plus	1,2	0,0	0,0	0,0	0,0
Opleiding					
LO	14,2	4,4	3,6	8,6	5,0
VMBO	39,2	41,1	39,3	33,4	34,7
MBO/HAVO/VWO	30,6	36,7	35,7	40,8	38,9
HBO/WO	13,6	15,6	21,4	15,4	17,6
onbekend	2,5	2,2	0,0	1,8	3,8
Huishoudgrootte					
1	19,3	22,2	46,4	37,1	42,7
2	26,3	28,9	21,4	24,5	32,2
3	16,7	13,3	7,1	9,2	9,6
4	26,7	24,4	21,4	20,2	11,3
5	8,6	10,0	0,0	7,1	3,8
Meer	2,5	1,1	3,6	2,0	0,4

Frequentie afgelopen 2 jaar:	Totaal ¹	werk → werk (gedwongen)		werk → werk (vrijwillig)	
		1 x	vaker	1 x	vaker
Kinderen					
Geen	43,9	50,0	64,3	60,3	74,5
0 – 3 jaar	13,9	14,4	7,1	12,2	10,5
4 – 12 jaar	25,3	27,8	17,9	21,7	12,1
13 – 18 jaar	22,1	20,0	14,3	14,9	9,2
19 plus	16,2	6,7	0,0	6,3	1,3
Geboorteland					
Nederland	96,4	100,0	100,0	96,6	97,9
Suriname	0,4	0,0	0,0	0,0	0,4
Antillen	0,1	0,0	0,0	0,2	0,0
Turkije	0,3	0,0	0,0	0,5	0,4
Marokko	0,2	0,0	0,0	0,0	0,0
Anders	2,6	0,0	0,0	2,8	1,3
Onbekend	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Provincie/ stad					
Friesland/ Groningen/ Drenthe	11,4	11,1	10,7	10,8	10,0
Overijssel/ Flevoland/ Gelderland	20,7	18,9	17,9	21,8	20,1
Utrecht/ Noord-Holland/ Zuid-Holland/ Zeeland/ Limburg/ Noord-Brabant	30,4	31,1	35,7	32,3	33,5
G3	10,8	12,2	3,6	11,8	10,0
onbekend	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0

¹ totaal is alle mensen die op het moment van enquête of de twee jaar ervoor een baan hebben (gehad) van 12 uur of meer. Hiervoor zijn mensen die hun laatste baan meer dan twee jaar geleden hebben beëindigd en mensen die nooit gewerkt niet meegenomen. Ook de mensen die aangeven minder dan 12 uur te werken zijn niet meegenomen. De oorspronkelijke data set heeft 4438 observaties.

Tabel A6: Beschrijvende statistieken voor interne mobiliteit (1988-1990)

	Totaal	intern		intern	
Frequentie afgelopen 2 jaar:		1 x	vaker	gedwongen	vrijwillig
n	4255	338	31	61	312
Extern mobiel (gedwongen)					
1 keer	2,1	2,1	0,0	1,6	1,9
Vaker	0,7	0,0	3,2	0,0	0,3
Extern mobiel (vrijwillig)					
1 keer	15,3	5,0	12,9	0,0	6,7
Vaker	5,6	4,4	9,7	3,3	5,1
	Totaal¹	intern		intern	
Frequentie afgelopen 2 jaar:		1 x	vaker	gedwongen	vrijwillig
Intern mobiel					
1 keer	7,9	100,0	0,0	86,9	91,3
vaker	0,7	0,0	100,0	13,1	8,7
Veranderingen (totaal)					
1 keer	23,1	89,3	0,0	82,0	80,8
Vaker	7,2	10,7	100,0	18,0	19,2
Geslacht					
man	51,5	62,1	41,9	75,4	57,1
vrouw	48,5	37,9	58,1	24,6	42,9
Leeftijdscategorie					
16 – 24 jaar	15,1	13,3	35,5	6,6	17,0
25 – 34 jaar	26,3	37,9	32,3	32,8	38,8
35 – 44 jaar	26,5	30,8	16,1	32,8	28,5
45 – 54 jaar	18,1	13,3	16,1	18,0	12,5
55 – 64 jaar	12,7	4,7	0,0	9,8	3,2
65 plus	1,2	0,0	0,0	0,0	0,0
Opleiding					
LO	14,2	6,8	3,2	8,2	6,1
VMBO	39,2	34,3	22,6	26,2	34,6
MBO/HAVO/VWO	30,6	37,6	51,6	37,7	39,4
HBO/WO	13,6	18,9	19,4	21,3	18,3
onbekend	2,5	2,4	3,2	6,6	1,6
Huishoudgrootte					
1	19,3	16,9	29,0	16,4	18,3
2	26,3	31,4	32,3	32,8	31,4
3	16,7	14,5	9,7	18,0	13,1
4	26,7	29,9	19,4	23,0	30,1
5	8,6	6,5	3,2	9,8	5,4
Meer	2,5	0,9	6,5	0,0	1,6
Kinderen					
Geen	43,9	46,2	61,3	45,9	48,1
0 – 3 jaar	13,9	14,2	16,1	16,4	14,1
4 – 12 jaar	25,3	22,2	16,1	16,4	22,4
13 – 18 jaar	22,1	22,5	12,9	24,6	20,8
19 plus	16,2	10,1	9,7	9,8	9,9

Frequentie afgelopen 2 jaar: Geboorteland ²	Totaal	intern		intern	
		1 x	vaker	gedwongen	vrijwillig
Nederland	96,4	98,2	100,0	100,0	98,1
Suriname	0,4	0,0	0,0	0,0	0,0
Antillen	0,1	0,3	0,0	0,0	0,3
Turkije	0,3	0,0	0,0	0,0	0,0
Marokko	0,2	0,0	0,0	0,0	0,0
Anders	2,6	1,5	0,0	0,0	1,6
Onbekend	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Provincie/ stad					
Friesland/ Groningen/ Drenthe	11,4	11,2	25,8	8,2	13,1
Overijssel/ Flevoland/ Gelder- land	20,7	18,3	16,1	26,2	16,3
Utrecht/ Noord-Holland/ Zuid-Holland/ Zeeland/ Limburg/ Noord- Brabant	30,4	33,1	22,6	29,5	32,7
G3	26,7	28,1	22,6	27,9	27,9
Onbekend	10,8	9,2	12,9	8,2	9,9
	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0

Tabel A7: Externe mobiliteit uitgesplitst naar baankenmerken (1988-1990)

	Totaal	werk → werk (gedwongen)		werk → werk (vrijwillig)	
Frequentie afgelopen 2 jaar:		1 x	vaker	1 x	vaker
n	4255	90	28	650	239
Inkomen / maand					
Gemiddeld	947,7	959,9	773,6	829,7	760,1
onbekend	27,7	6,7	3,6	8,5	6,3
Inkomen / uur					
Gemiddeld	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
onbekend	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Aantal maanden bij huidige werkgever					
Gemiddeld	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
onbekend	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Aanstellingsomvang					
12 – 23 uur	9,2	13,3	14,3	16,9	17,2
24 – 31 uur	3,3	5,6	10,7	4,9	5,9
32 – 40 uur	50,7	75,6	71,4	73,1	71,1
Meer dan 40 uur	3,8	4,4	0,0	3,2	1,7
Onbekend	33,0	1,1	3,6	1,8	4,2
	Totaal	werk → werk (gedwongen)		werk → werk (vrijwillig)	
Frequentie afgelopen 2 jaar:		1 x	vaker	1 x	vaker
Dienstverband					
Vast	53,4	72,7	39,3	68,0	50,2
Tijdelijk met uitzicht op vast	3,5	8,0	25,0	12,5	19,4
Tijdelijk	1,9	4,5	14,3	4,8	9,7
Anders	6,5	12,5	17,9	11,1	12,2
onbekend	34,6	2,3	3,6	3,6	8,4
Urenverandering					
Ja	8,4	25,6	25,0	22,7	25,2
Nee	51,6	65,6	67,9	66,5	60,5
Onbekend ¹	40,0	8,9	7,1	10,8	14,2

¹ Onbekend is voor een groot deel doordat er geen verandering in de baansituatie is opgetreden.

Tabel A8: Interne mobiliteit uitgesplitst naar baankenmerken (1988-1990)

Frequentie afgelopen 2 jaar:	Totaal	intern		intern	
		1 x	vaker	gedwongen	vrijwillig
n	4255	338	31	61	312
Inkomen / maand					
Gemiddeld	947,7	1029,6	968,8	1074,4	1015,8
onbekend	27,7	5,0	6,5	6,6	4,8
Inkomen / uur					
Gemiddeld	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
onbekend	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Aantal maanden bij huidige werkgever					
Gemiddeld	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
onbekend	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Aanstellingsomvang					
12 – 23 uur	9,2	15,4	9,7	8,2	16,0
24 – 31 uur	3,3	6,5	6,5	3,3	7,1
32 – 40 uur	50,7	76,0	80,6	82,0	75,6
Meer dan 40 uur	3,8	1,5	0,0	1,6	1,3
Onbekend	33,0	0,6	3,2	4,9	0,0
Dienstverband					
Vast	53,4	92,3	83,9	91,8	91,7
Tijdelijk met uitzicht op vast	3,5	2,1	6,5	0,0	2,9
Tijdelijk	1,9	3,0	0,0	1,6	2,9
Anders	6,5	1,5	3,2	0,0	1,9
onbekend	34,6	1,2	6,5	6,6	0,6
Urenverandering					
Ja	8,4	41,7	51,6	21,3	46,5
Nee	51,6	53,8	41,9	68,9	50,0
onbekend	40,0	4,4	6,5	9,8	3,5

Tabel A9: Beschrijvende statistieken voor externe mobiliteit (1990-1992)

	Totaal ¹	werk → werk (gedwongen)		werk → werk (vrijwillig)	
		1 x	vaker	1 x	vaker
Frequentie afgelopen 2 jaar:					
n	4347	85	25	645	161
Extern mobiel (gedwongen)					
1 keer	2,0	100,0	0,0	0,0	5,6
Vaker	0,6	0,0	100,0	1,6	4,3
Extern mobiel (vrijwillig)					
1 keer	14,8	0,0	40,0	100,0	0,0
Vaker	3,7	10,6	28,0	0,0	100,0
Intern mobiel					
1 keer	8,1	3,5	8,0	1,9	5,0
vaker	0,5	0,0	0,0	0,2	0,6
Veranderingen (totaal)					
1 keer	23,6	85,9	0,0	96,6	0,0
Vaker	4,9	14,1	100,0	3,4	100,0
Geslacht					
man	51,4	67,1	60,0	49,8	52,2
vrouw	48,6	32,9	40,0	50,2	47,8
Leeftijdscategorie					
16 – 24 jaar	11,1	11,8	44,0	29,3	37,9
25 – 34 jaar	24,3	29,4	20,0	33,5	40,4
35 – 44 jaar	26,1	25,9	28,0	24,2	16,1
45 – 54 jaar	21,7	27,1	4,0	10,9	5,6
55 – 64 jaar	15,5	5,9	4,0	2,2	0,0
65 plus	1,3	0,0	0,0	0,0	0,0
Opleiding					
LO	14,7	15,3	12,0	8,1	7,5
VMBO	38,7	29,4	44,0	36,4	32,9
MBO/HAVO/VWO	30,8	38,8	40,0	37,4	41,6
HBO/WO	13,5	15,3	4,0	15,5	16,8
onbekend	2,3	1,2	0,0	2,6	1,2
Huishoudgrootte					
1	18,8	24,7	48,0	35,8	36,0
2	25,9	27,1	20,0	23,1	33,5
3	17,4	12,9	24,0	11,2	9,3
4	25,9	24,7	4,0	22,2	14,3
5	9,1	9,4	4,0	6,4	5,6
Meer	2,9	1,2	0,0	1,4	1,2

Frequentie afgelopen 2 jaar:	Totaal ¹	werk → werk (gedwongen)		werk → werk (vrijwillig)	
		1 x	vaker	1 x	vaker
Kinderen					
Geen	43,5	49,4	68,0	58,4	68,9
0 – 3 jaar	11,7	8,2	8,0	10,1	11,2
4 – 12 jaar	24,1	18,8	4,0	20,5	16,1
13 – 18 jaar	28,0	31,8	16,0	18,8	10,6
19 plus	12,5	7,1	8,0	5,3	1,9
Geboorteland					
Nederland	96,3	97,6	100,0	95,5	97,5
Suriname	0,4	0,0	0,0	0,5	0,6
Antillen	0,1	0,0	0,0	0,2	0,0
Turkije	0,1	0,0	0,0	0,3	0,0
Marokko	0,2	0,0	0,0	0,2	0,6
Anders	2,7	2,4	0,0	3,3	1,2
Onbekend	0,1	0,0	0,0	0,2	0,0
Provincie/ stad					
Friesland/ Groningen/ Drenthe	12,3	10,6	8,0	9,9	11,8
Overijssel/ Flevoland/ Gelderland	21,0	20,0	16,0	18,8	20,5
Utrecht/ Noord-Holland/ Zuid-Holland/ Zeeland/ Limburg/ Noord-Brabant	25,1	29,4	28,0	27,9	21,1
G3	10,5	7,1	20,0	9,8	12,4
onbekend	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0

¹ totaal is alle mensen die op het moment van enquête of de twee jaar ervoor een baan hebben (gehad) van 12 uur of meer. Hiervoor zijn mensen die hun laatste baan meer dan twee jaar geleden hebben beëindigd en mensen die nooit gewerkt niet meegenomen. Ook de mensen die aangeven minder dan 12 uur te werken zijn niet meegenomen. De oorspronkelijke data set heeft 4536 observaties.

Tabel A10: Beschrijvende statistieken voor interne mobiliteit (1990-1992)

Frequentie afgelopen 2 jaar:	Totaal	intern		intern	
		1 x	vaker	gedwongen	vrijwillig
n	4347	353	23	51	330
Extern mobiel (gedwongen)					
1 keer	2,0	0,8	0,0	0,0	0,9
Vaker	0,6	0,6	0,0	2,0	0,3
Extern mobiel (vrijwillig)					
1 keer	14,8	3,4	4,3	0,0	3,9
Vaker	3,7	2,3	4,3	0,0	2,7
Intern mobiel					
Frequentie afgelopen 2 jaar:	Totaal	intern		Intern	
		1 x	vaker	gedwongen	vrijwillig
1 keer		100,			
	8,1	0	0,0	86,3	93,6
vaker	0,5	0,0	100,0	13,7	6,4
Veranderingen (totaal)					
1 keer	23,6	93,2	0,0	84,3	86,7
Vaker	4,9	6,8	100,0	15,7	13,3
Geslacht					
man	51,4	64,6	60,9	84,3	61,5
vrouw	48,6	35,4	39,1	15,7	38,5
Leeftijdscategorie					
16 – 24 jaar	11,1	10,2	17,4	9,8	10,9
25 – 34 jaar	24,3	36,5	34,8	33,3	36,7
35 – 44 jaar	26,1	32,6	30,4	37,3	31,5
45 – 54 jaar	21,7	17,0	13,0	17,6	16,7
55 – 64 jaar	15,5	3,7	4,3	2,0	4,2
65 plus	1,3	0,0	0,0	0,0	0,0
Opleiding					
LO	14,7	6,2	8,7	3,9	6,7
VMBO	38,7	31,4	43,5	37,3	31,8
MBO/HAVO/VWO	30,8	37,4	30,4	33,3	37,3
HBO/WO	13,5	22,7	17,4	23,5	22,1
onbekend	2,3	2,3	0,0	2,0	2,1
Huishoudgrootte					
1	18,8	18,1	30,4	19,6	19,1
2	25,9	27,5	26,1	19,6	28,2
3	17,4	15,3	21,7	19,6	15,2
4	25,9	26,9	17,4	23,5	26,7
5	9,1	9,6	0,0	11,8	8,5
Meer	2,9	2,5	4,3	5,9	2,4
Kinderen					
Geen	43,5	44,5	56,5	39,2	46,1
0 – 3 jaar	11,7	17,6	13,0	15,7	17,6
4 – 12 jaar	24,1	26,6	17,4	37,3	24,2
13 – 18 jaar	28,0	25,5	21,7	25,5	25,5
19 plus	12,5	6,8	8,7	5,9	7,3

Frequentie afgelopen 2 jaar:	Totaal	intern		intern	
		1 x	vaker	gedwongen	vrijwillig
Geboorteland²					
Nederland	96,3	98,0	95,7	96,1	98,2
Suriname	0,4	0,3	0,0	0,0	0,3
Antillen	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0
Turkije	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0
Marokko	0,2	0,0	0,0	0,0	0,0
Anders	2,7	1,7	4,3	3,9	1,5
Onbekend	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0
Provincie/ stad					
Friesland/ Groningen/ Drenthe	12,3	12,5	4,3	15,7	11,5
Overijssel/ Flevoland/ Gelderland	21,0	22,9	39,1	27,5	23,3
Utrecht/ Noord-Holland/ Zuid-Holland/ Zeeland/ Limburg/ Noord-Brabant	31,1	34,3	17,4	23,5	34,2
G3	10,5	10,2	17,4	5,9	11,5
Onbekend	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0

Tabel A11: Externe mobiliteit uitgesplitst naar baankenmerken (1990-1992)

	Totaal	werk → werk (gedwongen)		werk → werk (vrijwillig)	
		1 x	vaker	1 x	vaker
Frequentie afgelopen 2 jaar:					
n	4347	85	25	645	161
Inkomen / maand					
Gemiddeld	1025,7	1126,3	784,3	876,2	853,7
onbekend	26,8	7,1	8,0	9,5	5,0
Inkomen / uur					
Gemiddeld	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
onbekend	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Aantal maanden bij huidige werkgever					
Gemiddeld	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
onbekend	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Aanstellingsomvang					
12 – 23 uur	9,8	12,9	12,0	20,5	11,2
24 – 31 uur	4,3	4,7	4,0	7,8	6,8
32 – 40 uur	49,8	78,8	80,0	64,8	74,5
Meer dan 40 uur	3,1	1,2	0,0	4,2	3,7
Onbekend	33,0	2,4	4,0	2,8	3,7
	Totaal	werk → werk (gedwongen)		werk → werk (vrijwillig)	
Frequentie afgelopen 2 jaar:		1 x	vaker	1 x	vaker
Dienstverband					
Vast	54,6	70,2	52,0	66,8	55,0
Tijdelijk met uitzicht op vast	2,3	9,5	16,0	8,1	15,0
Tijdelijk	1,9	3,6	8,0	7,1	8,8
Anders	6,6	8,3	8,0	13,4	11,3
onbekend	34,6	8,3	16,0	4,7	10,0
Urenverandering					
Minder	4,6	22,6	12,0	12,2	10,8
Meer	4,4	8,3	8,0	15,2	15,3
Gelijk	50,7	56,0	64,0	59,7	59,2
Onbekend ¹	40,0	12,9	16,0	12,7	14,3

¹ Onbekend is voor een groot deel doordat er geen verandering in de baansituatie is opgetreden.

Tabel A12: Interne mobiliteit uitgesplitst naar baankenmerken (1990-1992)

Frequentie afgelopen 2 jaar:	n	intern		intern		
		Totaal	1 x	vaker	gedwongen	Vrijwillig
Inkomen / maand						
Gemiddeld		4347	353	23	51	330
onbekend						
Gemiddeld		1025,7	1154,2	1235,6	1391,1	1128,0
onbekend		26,8	5,4	0,0	3,9	5,2
Inkomen / uur						
Gemiddeld		0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
onbekend		0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Aantal maanden bij huidige werkgever						
Gemiddeld		0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
onbekend		100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Aanstellingsomvang						
12 – 23 uur		9,8	11,6	13,0	2,0	13,0
24 – 31 uur		4,3	9,3	4,3	3,9	9,7
32 – 40 uur		49,8	76,5	82,6	92,2	74,8
Meer dan 40 uur		3,1	2,0	0,0	2,0	1,8
Onbekend		33,0	0,6	0,0	0,0	0,6
Dienstverband						
Vast		54,6	93,2	82,6	94,1	92,1
Tijdelijk met uitzicht op vast		2,3	2,3	8,7	2,0	2,7
Tijdelijk		1,9	1,7	4,3	0,0	2,1
Anders		6,6	2,0	4,3	3,9	2,1
onbekend		34,6	0,9	0,0	0,0	0,9

Tabel A13: Beschrijvende statistieken voor externe mobiliteit (1992-1994)

	Totaal ¹	werk → werk (gedwongen)		werk → werk (vrijwillig)	
Frequentie afgelopen 2 jaar:		1 ×	vaker	1 ×	vaker
n	4274	79	30	402	172
Extern mobiel (gedwongen)					
1 keer	1,8	100,0	0,0	0,0	6,4
Vaker	0,7	0,0	100,0	2,0	8,7
Extern mobiel (vrijwillig)					
1 keer	9,4	0,0	26,7	100,0	0,0
Vaker	4,0	13,9	50,0	0,0	100,0
Intern mobiel					
1 keer	6,1	0,0	3,3	1,7	5,2
vaker	0,4	0,0	0,0	0,0	0,0
Veranderingen (totaal)					
1 keer	16,3	86,1	0,0	96,3	0,0
Vaker	4,9	13,9	100,0	3,7	100,0
Geslacht					
man	52,0	74,7	53,3	47,3	53,5
vrouw	48,0	25,3	46,7	52,7	46,5
Leeftijdscategorie					
16 – 24 jaar	10,0	16,5	36,7	36,6	35,5
25 – 34 jaar	23,2	31,6	40,0	32,3	37,2
35 – 44 jaar	24,3	22,8	13,3	19,4	17,4
45 – 54 jaar	24,5	21,5	10,0	10,4	8,7
55 – 64 jaar	16,3	7,6	0,0	1,2	1,2
65 plus	1,7	0,0	0,0	0,0	0,0
Opleiding					
LO	17,4	3,8	3,3	7,3	9,9
VMBO	42,7	50,6	40,0	39,1	39,0
MBO/HAVO/VWO	26,1	30,4	46,7	34,3	30,8
HBO/WO	13,7	15,2	10,0	18,9	20,3
onbekend	0,1	0,0	0,0	0,3	0,0
Huishoudgrootte					
1	20,6	32,9	50,0	45,0	45,9
2	26,8	17,7	20,0	21,6	26,2
3	17,6	15,2	10,0	11,4	9,3
4	22,9	20,3	13,3	13,4	12,2
5	9,2	11,4	3,3	7,0	5,2
Meer	2,9	2,5	3,3	1,5	1,2

Frequentie afgelopen 2 jaar:	Totaal ¹	werk → werk (gedwongen)		werk → werk (vrijwillig)	
		1 x	vaker	1 x	vaker
Kinderen					
Geen	45,3	50,6	70,0	65,4	70,9
0 – 3 jaar	12,0	12,7	13,3	11,9	10,5
4 – 12 jaar	22,7	22,8	6,7	16,2	13,4
13 – 18 jaar	21,1	17,7	16,7	12,9	14,0
19 plus	20,8	15,2	10,0	6,0	4,1
Nationaliteit					
Nederlands	98,8	100,0	96,7	98,0	99,4
Suriname	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Antillen	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Turkije	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0
Marokko	0,1	0,0	0,0	0,2	0,0
Overig Afrika	0,0	0,0	0,0	0,2	0,0
Europa/ VS/ Canada	0,6	0,0	3,3	0,7	0,6
Anders	0,4	0,0	0,0	0,7	0,0
Provincie/ stad					
Friesland/ Groningen/ Drenthe	11,4	6,3	16,7	10,2	11,0
Overijssel/ Flevoland/ Gelderland	21,2	26,6	30,0	20,9	25,0
Utrecht/ Noord-Holland/ Zuid-Holland/ Zeeland/ Limburg/ Noord-Brabant	25,2	22,8	16,7	21,9	24,4
G3	9,9	6,3	10,0	10,7	5,2
onbekend	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0

¹ totaal is alle mensen die op het moment van enquête of de twee jaar ervoor een baan hebben (gehad) van 12 uur of meer. Hiervoor zijn mensen die hun laatste baan meer dan twee jaar geleden hebben beëindigd en mensen die nooit gewerkt niet meegenomen. Ook de mensen die aangeven minder dan 12 uur te werken zijn niet meegenomen. De oorspronkelijke data set heeft 4537 observaties.

Tabel A14: Beschrijvende statistieken voor interne mobiliteit (1992-1994)

Frequentie afgelopen 2 jaar:	n	Totaal	intern		intern	
			1 ×	vaker	gedwongen	vrijwillig
Extern mobiel (gedwongen)		4274	259	16	78	202
1 keer		1,8	0,0	0,0	0,0	0,0
Vaker		0,7	0,4	0,0	0,0	0,5
Extern mobiel (vrijwillig)						
1 keer		9,4	2,7	0,0	0,0	3,5
Vaker		4,0	3,5	0,0	1,3	4,0
Intern mobiel						
1 keer		6,1	100,0	0,0	89,7	93,6
vaker		0,4	0,0	100,0	10,3	6,4
Veranderingen (totaal)						
1 keer		16,3	93,8	0,0	88,5	86,1
Vaker		4,9	6,2	100,0	11,5	13,9
Geslacht						
man		52,0	64,9	75,0	71,8	63,4
vrouw		48,0	35,1	25,0	28,2	36,6
Leeftijdscategorie						
16 – 24 jaar		10,0	8,9	12,5	6,4	9,9
25 – 34 jaar		23,2	34,7	18,8	24,4	37,1
35 – 44 jaar		24,3	30,9	43,8	30,8	32,2
45 – 54 jaar		24,5	19,3	25,0	30,8	15,8
55 – 64 jaar		16,3	6,2	0,0	7,7	5,0
65 plus		1,7	0,0	0,0	0,0	0,0
Opleiding						
LO		17,4	7,0	18,8	6,6	8,0
VMBO		42,7	32,8	18,8	39,5	29,4
MBO/HAVO/VWO		26,1	39,1	37,5	36,8	39,8
HBO/WO		13,7	20,7	25,0	17,1	22,4
onbekend		0,1	0,4	0,0	0,0	0,5
Huishoudgrootte						
1		20,6	18,5	25,0	21,8	17,8
2		26,8	27,8	12,5	23,1	28,2
3		17,6	16,2	18,8	15,4	16,8
4		22,9	27,0	25,0	29,5	25,7
5		9,2	8,9	18,8	7,7	10,4
Meer		2,9	1,5	0,0	2,6	1,0
Kinderen						
Geen		45,3	45,2	31,3	42,3	45,0
0 – 3 jaar		12,0	16,2	18,8	12,8	17,3
4 – 12 jaar		22,7	29,3	37,5	30,8	30,2
13 – 18 jaar		21,1	21,6	6,3	21,8	19,8
19 plus		20,8	10,4	25,0	16,7	8,9

Frequentie afgelopen 2 jaar: Nationaliteit ²	Totaal	intern		intern	
		1 x	vaker	gedwongen	vrijwillig
Nederlands	98,8	98,5	100,0	98,7	98,5
Suriname	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Antillen	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Turkije	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0
Marokko	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0
Overig Afrika	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Europa/ VS/ Canada	0,6	1,2	0,0	1,3	1,0
Anders	0,4	0,4	0,0	0,0	0,5
Provincie/ stad					
Friesland/ Groningen/ Drenthe	11,4	10,0	6,3	11,5	9,4
Overijssel/ Flevoland/ Gelderland	21,2	17,4	25,0	21,8	16,3
Utrecht/ Noord-Holland/ Zuid-Holland/ Zeeland/ Limburg/ Noord-Brabant	32,3	34,7	31,3	29,5	36,1
G3	25,2	24,7	31,3	25,6	24,8
Onbekend	9,9	13,1	6,3	11,5	13,4
	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0

Tabel A15: Externe mobiliteit uitgesplitst naar baankenmerken (1992-1994)

	Totaal	werk → werk (gedwongen)		werk → werk (vrijwillig)	
		1 x	vaker	1 x	vaker
Frequentie afgelopen 2 jaar:					
n	4274	79	30	402	172
Inkomen / maand					
Gemiddeld	1135,2	1192,9	851,7	847,9	848,7
onbekend	39,6	17,7	30,0	16,9	18,0
Inkomen / uur					
Gemiddeld	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
onbekend	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Aantal maanden bij huidige werkgever					
Gemiddeld	113,8	33,0	6,1	18,3	8,3
onbekend	32,2	7,6	13,3	3,5	8,1
Aanstellingsomvang					
12 – 23 uur	9,1	11,4	10,0	13,9	15,1
24 – 31 uur	4,5	8,9	6,7	6,0	4,7
32 – 40 uur	46,2	58,2	56,7	58,5	66,3
Meer dan 40 uur	3,3	6,3	6,7	6,0	1,2
Onbekend	36,9	15,2	20,0	15,7	12,8
	Totaal	werk → werk (gedwongen)		werk → werk (vrijwillig)	
Frequentie afgelopen 2 jaar:		1 x	vaker	1 x	vaker
Dienstverband					
Vast	55,1	63,3	20,0	52,1	33,1
Tijdelijk met uitzicht op vast	2,2	6,3	23,3	9,3	21,5
Tijdelijk	2,4	7,6	20,0	12,0	16,3
Anders	8,0	15,2	23,3	23,1	20,9
onbekend	32,3	7,6	13,3	3,5	8,1

Tabel A16: Interne mobiliteit uitgesplitst naar baankenmerken (1992-1994)

Frequentie afgelopen 2 jaar:	n	Totaal	intern		intern	
			1 x	vaker	gedwongen	vrijwillig
Inkomen / maand						
Gemiddeld		1135,2	1315,9	1394,8	1380,8	1300,6
onbekend		39,6	5,4	0,0	3,8	5,4
Inkomen / uur						
Gemiddeld		0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
onbekend		0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Aantal maanden bij huidige werkgever						
Gemiddeld		113,8	125,2	137,9	170,2	111,2
onbekend		32,2	0,8	0,0	2,6	0,0
Aanstellingsomvang						
12 – 23 uur		9,1	13,9	6,3	10,3	14,9
24 – 31 uur		4,5	4,2	6,3	3,8	4,5
32 – 40 uur		46,2	75,3	81,3	76,9	74,8
Meer dan 40 uur		3,3	2,3	0,0	3,8	1,5
Onbekend		36,9	4,2	6,3	5,1	4,5
Dienstverband						
Vast		55,1	93,4	93,8	93,6	93,1
Tijdelijk met uitzicht op vast		2,2	2,7	0,0	0,0	3,5
Tijdelijk		2,4	2,7	0,0	1,3	3,0
Anders		8,0	0,4	6,3	2,6	0,5
onbekend		32,3	0,8	0,0	2,6	0,0

Tabel A17: Beschrijvende statistieken voor externe mobiliteit (1994-1996)

	Totaal ¹	werk → werk (gedwongen)		werk → werk (vrijwillig)	
		1 x	vaker	1 x	vaker
Frequentie afgelopen 2 jaar:					
n	4287	95	41	483	143
Extern mobiel (gedwongen)					
1 keer	2,2	100,0	0,0	0,0	8,4
Vaker	1,0	0,0	100,0	2,9	12,6
Extern mobiel (vrijwillig)					
1 keer	11,3	0,0	34,1	100,0	0,0
Vaker	3,3	12,6	43,9	0,0	100,0
Intern mobiel					
1 keer	7,1	1,1	7,3	1,4	4,9
vaker	0,3	0,0	0,0	0,2	0,0
Veranderingen (totaal)					
1 keer	19,4	86,3	0,0	95,4	0,0
Vaker	4,4	13,7	100,0	4,6	100,0
Geslacht					
man	52,4	58,9	63,4	50,8	50,3
vrouw	47,6	41,1	36,6	49,2	49,7
Leeftijdscategorie					
16 – 24 jaar	9,5	18,9	46,3	36,5	37,8
25 – 34 jaar	24,0	41,1	39,0	30,5	42,7
35 – 44 jaar	24,6	22,1	12,2	18,9	15,4
45 – 54 jaar	24,0	15,8	2,4	11,2	4,2
55 – 64 jaar	16,4	1,1	0,0	2,7	0,0
65 plus	1,5	1,1	0,0	0,2	0,0
Opleiding					
LO	17,0	9,5	5,0	8,9	9,8
VMBO	39,0	36,8	30,0	35,8	29,4
MBO/HAVO/VWO	28,5	40,0	55,0	38,5	42,7
HBO/WO	15,5	13,7	10,0	16,8	18,2
onbekend	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Huishoudgrootte					
1	20,9	29,5	43,9	46,0	45,5
2	29,0	30,5	31,7	21,5	29,4
3	16,6	8,4	19,5	8,5	8,4
4	23,3	21,1	4,9	16,4	11,9
5	7,6	9,5	0,0	6,0	4,9
Meer	2,6	1,1	0,0	1,7	0,0

Frequentie afgelopen 2 jaar:	Totaal ¹	werk → werk (gedwongen)		werk → werk (vrijwillig)	
		1 x	vaker	1 x	vaker
Kinderen					
Geen	47,9	57,9	75,6	65,4	74,1
0 – 3 jaar	11,8	14,7	14,6	10,4	9,1
4 – 12 jaar	21,6	17,9	7,3	16,4	11,9
13 – 18 jaar	18,8	15,8	4,9	12,8	8,4
19 plus	19,2	11,6	2,4	6,8	3,5
Etniciteit²					
Nederlands	96,5	95,8	100,0	95,0	98,6
Suriname 1 ^o generatie	0,2	2,1	0,0	0,2	0,0
Suriname 2 ^o generatie	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Aruba/ Antillen 1 ^o generatie	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0
Aruba/ Antillen 2 ^o generatie	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Turkije 1 ^o generatie	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0
Turkije 2 ^o generatie	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Marokko 1 ^o generatie	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Marokko 2 ^o generatie	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Overig rijk 1 ^o generatie	3,0	2,1	0,0	4,8	1,4
Overig rijk 2 ^o generatie	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Overig arm 1 ^o generatie	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Overig arm 2 ^o generatie	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Onbekend	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Provincie/ stad					
Friesland/ Groningen/ Drenthe	10,9	7,4	17,1	12,0	8,4
Overijssel/ Flevoland/ Gelderland	20,6	22,1	24,4	20,5	24,5
Utrecht/ Noord-Holland/ Zuid-Holland/ Zeeland/ Limburg/ Noord-Brabant	32,9	34,7	31,7	33,3	31,5
G3	9,9	14,7	12,2	9,7	11,9
onbekend	0,1	0,0	0,0	0,4	0,0

¹ totaal is alle mensen die op het moment van enquête of de twee jaar ervoor een baan hebben (gehad) van 12 uur of meer. Hiervoor zijn mensen die hun laatste baan meer dan twee jaar geleden hebben beëindigd en mensen die nooit gewerkt niet meegenomen. Ook de mensen die aangeven minder dan 12 uur te werken zijn niet meegenomen. De oorspronkelijke data set heeft 4563 observaties.

² Telt op tot 99,9 wegens afronding.

Tabel A18: Beschrijvende statistieken voor interne mobiliteit (1994-1996)

Frequentie afgelopen 2 jaar:	n	Totaal	intern		intern	
			1 x	vaker	gedwongen	vrijwillig
Extern mobiel (gedwongen)		4287	305	15	72	251
1 keer		2,2	0,3	0,0	0,0	0,4
Vaker		1,0	1,0	0,0	0,0	1,2
Extern mobiel (vrijwillig)						
1 keer		11,3	2,3	6,7	2,8	2,4
Vaker		3,3	2,3	0,0	2,8	2,0
Intern mobiel						
1 keer		7,1	100,0	0,0	90,3	95,6
vaker		0,3	0,0	100,0	9,7	4,4
Veranderingen (totaal)						
1 keer		19,4	94,4	0,0	86,1	90,0
Vaker		4,4	5,6	100,0	13,9	10,0
Geslacht						
man		52,4	64,3	46,7	63,9	63,7
vrouw		47,6	35,7	53,3	36,1	36,3
Leeftijdscategorie						
16 – 24 jaar		9,5	5,9	20,0	6,9	6,4
25 – 34 jaar		24,0	39,0	33,3	25,0	42,2
35 – 44 jaar		24,6	32,1	33,3	34,7	31,9
45 – 54 jaar		24,0	21,3	13,3	31,9	17,9
55 – 64 jaar		16,4	1,6	0,0	1,4	1,6
65 plus		1,5	0,0	0,0	0,0	0,0
Opleiding						
LO		17,0	8,5	0,0	11,1	7,2
VMBO		39,0	32,1	33,3	29,2	33,1
MBO/HAVO/VWO		28,5	37,4	26,7	27,8	39,0
HBO/WO		15,5	22,0	40,0	31,9	20,7
onbekend		0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Huishoudgrootte						
1		20,9	18,7	13,3	15,3	19,1
2		29,0	25,6	26,7	25,0	25,5
3		16,6	15,7	20,0	18,1	15,5
4		23,3	28,2	26,7	33,3	26,7
5		7,6	9,2	6,7	6,9	9,6
Meer		2,6	2,6	6,7	1,4	3,6

Frequentie afgelopen 2 jaar:	Totaal	intern		intern	
		1 x	vaker	gedwongen	vrijwillig
Kinderen					
Geen	47,9	43,0	40,0	40,3	43,0
0 – 3 jaar	11,8	21,6	20,0	22,2	21,1
4 – 12 jaar	21,6	25,9	40,0	23,6	28,3
13 – 18 jaar	18,8	20,7	13,3	18,1	21,1
19 plus	19,2	11,5	0,0	12,5	10,4
Etniciteit²					
Nederlands	96,5	97,0	100,0	98,6	96,8
Suriname					
1 ^e generatie	0,2	0,0	0,0	0,0	0,0
Suriname					
2 ^e generatie	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Aruba/ Antillen					
1 ^e generatie	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0
Aruba/ Antillen					
2 ^e generatie	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Turkije					
1 ^e generatie	0,1	0,3	0,0	0,0	0,4
Turkije					
2 ^e generatie	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Marokko					
1 ^e generatie	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Marokko					
2 ^e generatie	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Overig rijk					
1 ^e generatie	3,0	2,6	0,0	1,4	2,8
Overig rijk					
2 ^e generatie	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Overig arm					
1 ^e generatie	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Overig arm					
2 ^e generatie	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Onbekend	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Provincie/ stad					
Friesland/ Groningen/ Drenthe	10,9	8,9	0,0	8,3	8,4
Overijssel/ Flevoland/ Gelderland	20,6	19,3	33,3	20,8	20,3
Utrecht/ Noord-Holland/ Zuid-Holland/ Zeeland/ Limburg/ Noord-Brabant	32,9	35,4	46,7	33,3	36,7
G3	9,9	13,8	0,0	15,3	12,4
Onbekend	0,1	0,3	0,0	0,0	0,4

Tabel A19: Externe mobiliteit uitgesplitst naar baankenmerken (1994-1996)

	Totaal	werk → werk (gedwongen)		werk → werk (vrijwillig)	
		1 x	vaker	1 x	vaker
Frequentie afgelopen 2 jaar:					
n	4287	95	41	483	143
Inkomen / maand					
Gemiddeld	1199,8	1212,9	918,4	928,7	849,6
onbekend	35,7	11,6	7,3	15,1	12,6
Inkomen / uur					
Gemiddeld	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
onbekend	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Aantal maanden bij huidige werkgever					
Gemiddeld	118,5	21,9	6,3	22,6	10,4
onbekend	28,6	0,0	4,9	3,3	2,8
Aanstellingsomvang					
12 – 23 uur	8,7	11,6	9,8	12,0	15,4
24 – 31 uur	4,9	4,2	9,8	7,2	4,2
32 – 40 uur	47,8	64,2	73,2	59,2	62,9
Meer dan 40 uur	1,0	5,3	0,0	0,6	2,1
Onbekend	37,6	14,7	7,3	20,9	15,4
Dienstverband					
Vast	57,0	55,8	27,5	46,9	31,0
Tijdelijk met uitzicht op vast	3,6	16,8	15,0	17,5	25,4
Tijdelijk	4,7	15,8	50,0	19,0	32,4
Anders	6,0	11,6	2,5	13,3	8,5
onbekend	28,7	0,0	5,0	3,3	2,8

Tabel A20: Interne mobiliteit uitgesplitst naar baankenmerken (1994-1996)

Frequentie afgelopen 2 jaar:	n	Totaal	intern		intern	
			1 x	vaker	gedwongen	vrijwillig
Inkomen / maand						
Gemiddeld		1199,8	1276,4	1326,8	1382,8	1257,1
onbekend		35,7	3,9	0,0	4,2	3,6
Inkomen / uur						
Gemiddeld		0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
onbekend		0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Aantal maanden bij huidige werkgever						
Gemiddeld		118,5	119,5	100,8	136,5	114,6
onbekend		28,6	0,3	0,0	1,4	0,0
		Totaal	intern		intern	
Frequentie afgelopen 2 jaar:			1 x	vaker	gedwongen	vrijwillig
Aanstellings-omvang						
12 – 23 uur		8,7	10,2	6,7	2,8	12,0
24 – 31 uur		4,9	6,2	6,7	8,3	5,6
32 – 40 uur		47,8	79,7	86,7	84,7	78,9
Meer dan 40 uur		1,0	1,0	0,0	0,0	1,2
Onbekend		37,6	3,0	0,0	4,2	2,4
Dienstverband						
Vast		57,0	93,8	93,3	90,3	94,8
Tijdelijk met uitzicht op vast		3,6	3,0	0,0	4,2	2,4
Tijdelijk		4,7	1,6	6,7	4,2	1,2
Anders		6,0	1,3	0,0	0,0	1,6
onbekend		28,7	0,3	0,0	1,4	0,0

Tabel A21: Beschrijvende statistieken voor externe mobiliteit (1996-1998)

	Totaal ¹	werk → werk (gedwongen)		werk → werk (vrijwillig)	
		1 x	vaker	1 x	vaker
Frequentie afgelopen 2 jaar:					
n	4574	128	41	578	177
Extern mobiel (gedwongen)					
1 keer	2,8	100,0	0,0	0,0	9,0
Vaker	0,9	0,0	100,0	1,7	9,6
Extern mobiel (vrijwillig)					
1 keer	12,6	0,0	24,4	100,0	0,0
Vaker	3,9	12,5	41,5	0,0	100,0
Intern mobiel					
1 keer	7,7	2,3	4,9	1,7	4,5
vaker	0,7	0,0	2,4	0,2	2,8
Veranderingen (totaal)					
1 keer	21,8	85,2	0,0	96,4	0,0
Vaker	5,2	14,8	100,0	3,6	100,0
Geslacht					
man	51,5	58,6	51,2	47,6	46,9
vrouw	48,5	41,4	48,8	52,4	53,1
Leeftijdscategorie					
16 – 24 jaar	7,5	14,8	31,7	23,5	27,1
25 – 34 jaar	22,2	28,1	39,0	29,8	33,3
35 – 44 jaar	28,6	31,3	17,1	32,2	21,5
45 – 54 jaar	24,8	18,0	12,2	12,8	16,9
55 – 64 jaar	15,3	7,8	0,0	1,7	1,1
65 plus	1,6	0,0	0,0	0,0	0,0
Opleiding					
LO	6,8	5,5	2,4	3,6	3,4
VMBO	40,2	29,7	36,6	33,0	28,2
MBO/HAVO/VWO	31,4	40,6	39,0	38,9	38,4
HBO/WO	19,2	21,1	14,6	22,5	26,0
onbekend	2,5	3,1	7,3	1,9	4,0
Huishoudgrootte					
1	17,9	21,9	41,5	31,1	36,2
2	29,2	33,6	26,8	22,1	29,4
3	16,8	11,7	14,6	13,8	14,7
4	24,2	22,7	9,8	20,6	13,0
5	9,1	9,4	7,3	10,6	5,1
Meer	2,8	0,8	0,0	1,7	1,7

Frequentie afgelopen 2 jaar:	Totaal ¹	werk → werk (gedwongen)		werk → werk (vrijwillig)	
		1 x	vaker	1 x	vaker
Kinderen					
Geen	45,0	54,7	65,9	51,4	62,7
0 – 3 jaar	13,7	7,0	14,6	15,1	13,6
4 – 12 jaar	26,8	28,9	19,5	27,5	19,2
13 – 18 jaar	19,5	16,4	2,4	18,2	9,6
19 plus	16,0	10,2	4,9	7,3	6,2
Etniciteit					
Nederlands	96,4	96,1	97,6	96,4	93,8
Suriname					
1 ^e generatie	0,3	0,8	0,0	0,0	0,0
Suriname					
2 ^e generatie	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Aruba/ Antillen					
1 ^e generatie	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0
Aruba/ Antillen					
2 ^e generatie	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Turkije					
1 ^e generatie	0,1	0,8	0,0	0,0	0,0
Turkije					
2 ^e generatie	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Marokko					
1 ^e generatie	0,1	0,0	0,0	0,3	0,0
Marokko					
2 ^e generatie	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Overig rijk					
1 ^e generatie	1,6	0,0	0,0	1,2	3,4
Overig rijk					
2 ^e generatie	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Overig arm					
1 ^e generatie	1,1	2,4	2,4	1,7	2,3
Overig arm					
2 ^e generatie	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Onbekend	0,3	0,0	0,0	0,3	0,6
Provincie/ stad					
Friesland/ Groningen/ Drenthe	12,1	13,3	2,4	10,6	7,9
Overijssel/ Flevoland/ Gelderland	22,6	22,7	34,1	24,9	25,4
Utrecht/					
Noord-Holland/					
Zuid-Holland/	31,0	32,0	31,7	32,4	37,9
Zeeland/ Limburg/ Noord-Brabant	24,7	24,2	22,0	21,6	20,9
G3	9,5	7,8	9,8	10,4	7,9
onbekend	0,1	0,0	0,0	0,2	0,0

¹ totaal is alle mensen die op het moment van enquête of de twee jaar ervoor een baan hebben (gehad) van 12 uur of meer. Hiervoor zijn mensen die hun laatste baan meer dan twee jaar geleden hebben beëindigd en mensen die nooit gewerkt niet meegenomen. Ook de mensen die aangeven minder dan 12 uur te werken zijn niet meegenomen. De oorspronkelijke data set heeft 4780 observaties.

Tabel A22: Beschrijvende statistieken voor interne mobiliteit (1996-1998)

Frequentie afgelopen 2 jaar:	n	Totaal	intern		intern	
			1 x	vaker	gedwongen	vrijwillig
Extern mobiel (gedwongen)		4574	354	30	72	318
1 keer		2,8	0,8	0,0	0,0	0,9
Vaker		0,9	0,6	3,3	1,4	0,9
Extern mobiel (vrijwillig)						
1 keer		12,6	2,8	3,3	1,4	3,1
Vaker		3,9	2,3	16,7	2,8	3,8
Intern mobiel						
1 keer		7,7	100,0	0,0	84,7	92,1
vaker		0,7	0,0	100,0	15,3	7,9
Veranderingen (totaal)						
1 keer		21,8	93,5	0,0	81,9	85,5
Vaker		5,2	6,5	100,0	18,1	14,5
Geslacht						
man		51,5	59,6	53,3	56,9	59,7
vrouw		48,5	40,4	46,7	43,1	40,3
Leeftijdscategorie						
16 – 24 jaar		7,5	7,1	10,0	4,2	7,9
25 – 34 jaar		22,2	30,8	40,0	22,2	33,6
35 – 44 jaar		28,6	37,0	43,3	38,9	37,7
45 – 54 jaar		24,8	20,9	6,7	27,8	17,6
55 – 64 jaar		15,3	4,2	0,0	6,9	3,1
65 plus		1,6	0,0	0,0	0,0	0,0
Opleiding						
LO		6,8	2,5	0,0	4,2	1,9
VMBO		40,2	28,8	16,7	29,2	27,4
MBO/HAVO/VWO		31,4	37,6	50,0	27,8	40,9
HBO/WO		19,2	28,0	30,0	34,7	27,0
onbekend		2,5	3,1	3,3	4,2	2,8
Huishoudgrootte						
1		17,9	15,5	20,0	9,7	17,0
2		29,2	29,4	30,0	25,0	30,8
3		16,8	17,5	23,3	26,4	16,4
4		24,2	25,7	13,3	27,8	23,9
5		9,1	9,0	10,0	6,9	9,4
Meer		2,8	2,8	3,3	4,2	2,5

Frequentie afgelopen 2 jaar:	Totaal	intern		intern	
		1 x	vaker	gedwongen	vrijwillig
Kinderen					
Geen	45,0	42,7	50,0	31,9	45,9
0 – 3 jaar	13,7	20,9	26,7	20,8	21,7
4 – 12 jaar	26,8	28,0	26,7	29,2	27,4
13 – 18 jaar	19,5	18,1	20,0	22,2	17,3
19 plus	16,0	11,9	3,3	18,1	9,4
Etniciteit²					
Nederlands	96,4	98,0	96,4	98,6	97,8
Suriname					
1 ^e generatie	0,3	0,0	0,0	0,0	0,0
Suriname					
2 ^e generatie	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Aruba/ Antillen					
1 ^e generatie	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0
Aruba/ Antillen					
2 ^e generatie	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Turkije					
1 ^e generatie	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0
Turkije					
2 ^e generatie	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Marokko					
1 ^e generatie	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0
Marokko					
2 ^e generatie	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Overig rijk					
1 ^e generatie	1,6	1,4	3,6	1,4	1,6
Overig rijk					
2 ^e generatie	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Overig arm					
1 ^e generatie	1,1	0,3	0,0	0,0	0,3
Overig arm					
2 ^e generatie	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Onbekend	0,3	0,3	0,0	0,0	0,3
Provincie/ stad					
Friesland/ Groningen/ Drenthe	12,1	12,4	13,3	18,1	11,3
Overijssel/ Flevoland/ Gelderland	22,6	23,7	20,0	20,8	23,9
Utrecht/					
Noord-Holland/					
Zuid-Holland/	31,0	31,6	26,7	23,6	32,4
Zeeland/ Limburg/ Noord-					
Brabant	24,7	19,2	23,3	26,4	18,9
G3	9,5	13,0	16,7	11,1	13,5
Onbekend	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0

Tabel A23: Externe mobiliteit uitgesplitst naar baankenmerken (1996-1998)

	Totaal	werk → werk (gedwongen)		werk → werk (vrijwillig)	
		1 x	vaker	1 x	vaker
Frequentie afgelopen 2 jaar:					
n	4574	128	41	578	177
Inkomen / maand					
Gemiddeld	1263,6	1184,1	967,0	1033,5	1086,8
Onbekend	34,7	15,6	22,0	11,2	20,3
Inkomen / uur					
Gemiddeld	8,7	8,0	6,2	7,5	7,2
Onbekend	47,4	35,9	46,3	24,0	32,2
Aantal maanden bij huidige werkgever					
Gemiddeld	121,0	46,6	6,0	29,2	11,3
onbekend	26,6	0,0	7,3	2,6	6,8
Aanstellingsomvang					
12 – 23 uur	9,0	8,6	19,5	15,9	13,6
24 – 31 uur	5,6	3,9	2,4	11,4	5,1
32 – 40 uur	38,3	57,0	39,0	49,5	55,9
Meer dan 40 uur	1,0	0,0	0,0	4,5	2,8
Onbekend	46,1	30,5	39,0	18,7	22,6
Dienstverband					
Vast	60,6	62,2	26,8	59,1	44,6
Tijdelijk met uitzicht op vast	4,1	17,3	36,6	18,2	26,6
Tijdelijk	3,3	8,7	26,8	11,5	14,7
Anders	5,2	11,8	2,4	8,6	7,3
onbekend	26,8	0,0	7,3	2,6	6,8

Tabel A24: Interne mobiliteit uitgesplitst naar baankenmerken (1996-1998)

Frequentie afgelopen 2 jaar:	n	Totaal	intern		intern	
			1 x	vaker	gedwongen	vrijwillig
Inkomen / maand						
Gemiddeld		1263,6	1383,7	1426,5	1442,2	1376,8
onbekend		34,7	6,5	10,0	5,6	6,9
Inkomen / uur						
Gemiddeld		8,7	9,4	10,3	9,9	9,4
onbekend		47,4	24,9	20,0	19,4	25,2
Aantal maanden bij huidige werkgever						
Gemiddeld		121,0	127,9	96,3	152,8	118,7
onbekend		26,6	0,6	3,3	1,4	0,6

Frequentie afgelopen 2 jaar:	n	Totaal	intern		intern	
			1 x	vaker	gedwongen	vrijwillig
Aanstellings-omvang						
12 – 23 uur		9,0	8,5	10,0	6,9	9,1
24 – 31 uur		5,6	10,2	13,3	9,7	10,7
32 – 40 uur		38,3	60,5	60,0	66,7	59,1
Meer dan 40 uur		1,0	1,1	0,0	0,0	1,3
Onbekend		46,1	19,8	16,7	16,7	19,8
Dienstverband						
Vast		60,6	94,6	86,7	91,7	94,3
Tijdelijk met uitzicht op vast		4,1	2,8	6,7	4,2	3,1
Tijdelijk		3,3	1,1	3,3	2,8	0,9
Anders		5,2	0,8	0,0	0,0	0,9
onbekend		26,8	0,6	3,3	1,4	0,6

Tabel A25: Beschrijvende statistieken voor externe mobiliteit (1998-2000)

	Totaal ¹	werk → werk (gedwongen)		werk → werk (vrijwillig)	
Frequentie afgelopen 2 jaar:		1 x	vaker	1 x	vaker
n	3319	81	36	701	174
Extern mobiel (gedwongen)					
1 keer	2,4	100,0	0,0	0,0	10,3
Vaker	1,1	0,0	100,0	2,2	8,2
Extern mobiel (vrijwillig)					
1 keer	21,1	0,0	42,9	100,0	0,0
Vaker	5,2	22,1	39,6	0,0	100,0
Intern mobiel					
1 keer	9,8	3,9	2,4	2,0	8,5
vaker	1,2	0,0	0,0	0,9	0,0
Veranderingen (totaal)					
1 keer	30,8	76,4	0,0	94,8	0,0
Vaker	7,5	23,6	100,0	5,2	100,0
Geslacht					
man	54,6	55,2	43,0	44,6	45,3
vrouw	45,4	44,8	57,0	55,4	54,7
Leeftijdscategorie					
16 – 24 jaar	9,9	12,1	23,1	22,3	25,2
25 – 34 jaar	28,5	36,5	42,3	32,3	41,4
35 – 44 jaar	28,5	33,4	18,1	27,0	25,6
45 – 54 jaar	23,6	14,7	14,1	14,9	7,3
55 – 64 jaar	9,6	3,3	2,4	3,5	0,5
65 plus	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Opleiding					
LO	3,9	5,7	5,7	3,7	3,9
VMBO	30,9	31,6	46,2	33,5	24,6
MBO/HAVO/VWO	34,8	43,7	22,3	34,3	38,0
HBO/WO	30,2	19,0	25,8	28,4	33,4
onbekend	0,1	0,0	0,0	0,1	0,0
Huishoudgrootte					
1	31,6	36,3	46,3	43,1	47,8
2	23,5	23,2	23,4	18,7	23,5
3	13,3	8,8	12,6	11,1	9,3
4	22,4	18,1	15,6	18,7	13,4
5	6,9	11,4	0,0	5,7	4,4
Meer	2,3	2,2	2,1	2,6	1,6

Frequentie afgelopen 2 jaar:	Totaal ¹	werk → werk (gedwongen)		werk → werk (vrijwillig)	
		1 x	vaker	1 x	vaker
Kinderen					
Geen	35,0	41,0	49,1	46,4	59,7
0 – 3 jaar	18,2	22,5	20,3	19,0	18,8
4 – 12 jaar	25,0	28,9	19,4	24,6	22,9
13 – 18 jaar	17,9	12,0	13,1	14,0	9,8
19 plus	25,6	12,5	12,0	14,9	4,8
Etniciteit					
Nederlands	91,4	83,3	90,7	92,2	89,4
Suriname 1 ^e generatie	0,3	0,0	0,0	0,1	0,0
Suriname 2 ^e generatie	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Aruba/ Antillen 1 ^e generatie	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0
Aruba/ Antillen 2 ^e generatie	0,1	0,0	0,0	0,1	0,0
Turkije 1 ^e generatie	0,1	1,5	0,0	0,1	0,0
Turkije 2 ^e generatie	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Marokko 1 ^e generatie	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Marokko 2 ^e generatie	0,1	0,0	0,0	0,0	1,1
Overig rijk 1 ^e generatie	1,7	1,5	0,0	1,8	1,2
Overig rijk 2 ^e generatie	1,9	5,5	4,7	1,7	3,0
Overig arm 1 ^e generatie	1,1	2,5	2,4	0,9	1,4
Overig arm 2 ^e generatie	2,1	5,7	2,2	1,9	2,8
Onbekend	1,1	0,0	0,0	1,1	1,1
Provincie/ stad					
Friesland/ Groningen/ Drenthe	11,5	9,3	18,9	13,1	7,6
Overijssel/ Flevoland/ Gelderland	22,3	28,9	19,5	24,6	20,9
Utrecht/ Noord-Holland/ Zuid-Holland/ Zeeland/ Limburg/ Noord-Brabant	31,1	31,6	14,0	29,3	36,5
Amsterdam	4,2	0,0	4,6	4,2	3,5
Den Haag	3,0	3,9	2,4	4,1	5,3
Rotterdam	3,9	1,1	5,7	3,2	9,5

¹ totaal is alle mensen die op het moment van enquête of de twee jaar ervoor een baan hebben (gehad) van 12 uur of meer. Hiervoor zijn mensen die hun laatste baan meer dan twee jaar geleden hebben beëindigd en mensen die nooit gewerkt niet meegenomen. Ook de mensen die aangeven minder dan 12 uur te werken zijn niet meegenomen. De oorspronkelijke data set heeft 4185 observaties.

Tabel A26: Beschrijvende statistieken voor interne mobiliteit (1998-2000)

Frequentie afgelopen 2 jaar:	n	Totaal	intern		intern	
			1 ×	vaker	gedwongen	vrijwillig
		3319	326	40	48	326
Extern mobiel (gedwongen)						
1 keer		2,4	1,0	0,0	4,1	0,4
Vaker		1,1	0,3	0,0	0,0	0,3
Extern mobiel (vrijwillig)						
1 keer		21,1	4,3	16,4	0,0	6,3
Vaker		5,2	4,5	0,0	4,1	3,9
Intern mobiel						
1 keer		9,8	100,0	0,0	79,2	88,1
vaker		1,2	0,0	100,0	20,8	11,9
Veranderingen (totaal)						
1 keer		30,8	90,5	0,0	75,1	79,3
Vaker		7,5	9,5	100,0	24,9	20,7
Geslacht						
man		54,6	49,1	64,4	60,1	50,8
vrouw		45,4	50,9	35,6	39,9	49,2
Leeftijdscategorie						
16 – 24 jaar		9,9	4,4	14,8	8,2	5,0
25 – 34 jaar		28,5	34,5	45,2	11,0	39,2
35 – 44 jaar		28,5	35,0	18,7	34,0	33,0
45 – 54 jaar		23,6	21,0	14,5	39,4	17,7
55 – 64 jaar		9,6	5,2	6,7	7,4	5,2
65 plus		0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Opleiding						
LO		3,9	2,6	0,0	5,4	1,8
VMBO		30,9	23,1	11,4	27,0	20,7
MBO/HAVO/VWO		34,8	39,1	39,9	32,8	39,8
HBO/WO		30,2	35,2	48,7	34,8	37,7
onbekend		0,1	0,0	0,0	0,0	0,0
Huishoudgrootte						
1		31,6	29,3	47,6	16,7	33,0
2		23,5	21,4	28,9	19,8	22,6
3		13,3	12,8	0,0	12,5	11,0
4		22,4	27,3	16,2	29,2	25,7
5		6,9	8,3	2,0	15,6	6,4
Meer		2,3	0,9	5,2	6,2	1,2
Kinderen						
Geen		35,0	32,3	68,0	23,8	37,9
0 – 3 jaar		18,2	23,8	7,1	18,0	22,3
4 – 12 jaar		25,0	31,9	15,5	43,8	28,6
13 – 18 jaar		17,9	18,0	16,6	31,4	16,6
19 plus		25,6	18,4	8,3	29,4	15,3
Etniciteit²						

Frequentie afgelopen 2 jaar:	Totaal	intern		intern	
		1 x	vaker	gedwongen	vrijwillig
Nederlands	91,4	87,8	95,1	92,7	88,3
Suriname					
1 ^e generatie	0,3	0,0	0,0	0,0	0,0
Suriname					
2 ^e generatie	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Aruba/ Antillen					
1 ^e generatie	0,1	0,6	0,0	0,0	0,6
Aruba/ Antillen					
2 ^e generatie	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0
Turkije					
1 ^e generatie	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0
Turkije					
2 ^e generatie	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Marokko					
1 ^e generatie	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Marokko					
2 ^e generatie	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0
Overig rijk					
1 ^e generatie	1,7	4,1	0,0	1,9	3,8
Overig rijk					
2 ^e generatie	1,9	1,5	4,9	1,9	1,8
Overig arm					
1 ^e generatie	1,1	1,1	0,0	1,9	0,8
Overig arm					
2 ^e generatie	2,1	3,4	0,0	1,7	3,1
Onbekend	1,1	1,5	0,0	0,0	1,5
Provincie/ stad					
Friesland/ Groningen/ Drenthe	11,5	6,7	11,6	9,5	7,6
Overijssel/ Flevoland/ Gelderland	22,3	22,0	33,7	21,7	23,3
Utrecht/					
Noord-Holland/					
Zuid-Holland/	31,1	33,4	21,8	30,6	31,9
Zeeland/ Limburg/ Noord-Brabant	24,1	27,9	20,6	29,3	26,6
Amsterdam	4,2	5,1	0,0	5,2	4,3
Den Haag	3,0	3,4	7,4	1,9	4,3
Rotterdam	3,9	1,7	4,9	1,9	2,0

Tabel A27: Externe mobiliteit uitgesplitst naar baankenmerken (1998-2000)

	Totaal	werk → werk (gedwongen)		werk → werk (vrijwillig)	
		1 x	vaker	1 x	vaker
Frequentie afgelopen 2 jaar:					
n	3319	81	36	701	174
Inkomen / maand					
Gemiddeld	1343,8	1144,1	1171,7	1130,8	1161,5
onbekend	21,6	15,5	22,6	18,2	15,5
Inkomen / uur					
Gemiddeld	9,5	7,8	8,0	8,4	8,3
onbekend	24,7	17,6	22,6	21,6	19,5
Aantal maanden bij huidige werkgever					
Gemiddeld	106,4	14,1	4,3	25,9	8,6
onbekend	7,5	4,6	8,9	2,9	2,9
Aanstellings-omvang					
12 – 23 uur	11,5	9,8	14,0	14,3	16,2
24 – 31 uur	7,2	7,7	8,8	7,9	8,1
32 – 40 uur	50,6	59,6	58,3	49,3	60,1
Meer dan 40 uur	1,8	1,5	0,0	1,7	0,0
Onbekend	28,9	21,5	19,0	26,7	15,5
Dienstverband					
Vast	75,5	58,9	26,8	60,4	46,5
Tijdelijk met uitzicht op vast	5,4	19,6	35,8	15,7	20,6
Tijdelijk	4,2	7,5	20,5	11,2	18,0
Anders	7,6	10,4	8,0	10,1	12,0
onbekend	7,4	3,6	8,9	2,6	2,9

Tabel A28: Interne mobiliteit uitgesplitst naar baankenmerken (1998-2000)

Frequentie afgelopen 2 jaar:	Totaal	intern		Intern	
		1 ×	vaker	gedwongen	vrijwillig
n	3319	326	40	48	326
Inkomen / maand					
Gemiddeld	1343,8	1492,4	1505,7	1661,4	1479,0
onbekend	21,6	8,4	9,9	11,3	7,9
Inkomen / uur					
Gemiddeld	9,5	10,5	9,6	11,4	10,3
onbekend	24,7	11,1	17,3	19,3	11,3
Aantal maanden bij huidige werkgever					
Gemiddeld	106,4	116,0	89,3	162,7	106,8
onbekend	7,5	1,0	4,9	0,0	1,6
Frequentie afgelopen 2 jaar:					
	Totaal	intern		Intern	
		1 ×	vaker	gedwongen	vrijwillig
Aanstellings-omvang					
12 – 23 uur	11,5	11,8	2,2	6,5	11,1
24 – 31 uur	7,2	10,4	3,9	11,2	9,2
32 – 40 uur	50,6	61,4	77,1	61,8	63,4
Meer dan 40 uur	1,8	1,9	0,0	5,5	1,1
Onbekend	28,9	14,5	16,8	14,9	15,2
Dienstverband					
Vast	75,5	93,7	95,1	91,6	94,4
Tijdelijk met uitzicht op vast	5,4	3,5	0,0	8,4	2,3
Tijdelijk	4,2	0,9	0,0	0,0	0,9
Anders	7,6	1,1	0,0	0,0	1,1
onbekend	7,4	0,8	4,9	0,0	1,4

Tabel A29: Beschrijvende statistieken voor externe mobiliteit (2000-2002)

	Totaal ¹	werk → werk (gedwongen)		werk → werk (vrijwillig)	
Frequentie afgelopen 2 jaar:		1 x	vaker	1 x	vaker
n	3618	108	50	712	170
Extern mobiel (gedwongen)					
1 keer	3,0	100,0	0,0	0,0	7,4
Vaker	1,4	0,0	100,0	2,6	12,2
Extern mobiel (vrijwillig)					
1 keer	19,7	0,0	37,2	100,0	0,0
Vaker	4,7	11,8	41,4	0,0	100,0
Intern mobiel					
1 keer	8,4	1,1	6,5	1,7	9,6
vaker	0,9	1,0	0,0	0,2	1,3
Veranderingen (totaal)					
1 keer	28,9	87,1	0,0	95,5	0,0
Vaker	6,7	12,9	100,0	4,5	100,0
Geslacht					
man	55,2	57,4	68,0	48,7	49,5
vrouw	44,8	42,6	32,0	51,3	50,5
Leeftijdscategorie					
16 – 24 jaar	10,5	14,9	39,1	26,7	29,1
25 – 34 jaar	26,9	30,5	26,8	35,5	41,3
35 – 44 jaar	28,1	27,4	23,9	22,4	20,2
45 – 54 jaar	24,8	22,1	10,3	12,4	8,9
55 – 64 jaar	9,8	5,2	0,0	3,0	0,5
65 plus	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Opleiding					
LO	3,5	2,4	3,3	2,9	2,9
VMBO	26,0	32,1	32,4	26,1	19,6
MBO/HAVO/VWO	37,2	30,3	44,0	42,6	41,6
HBO/WO	33,0	35,3	20,3	28,2	35,8
onbekend	0,2	0,0	0,0	0,1	0,0
Huishoudgrootte					
1	10,8	10,1	4,1	10,1	20,0
2	28,1	26,3	38,3	28,2	29,1
3	18,4	19,0	16,5	18,0	19,8
4	29,7	31,6	29,3	30,9	18,8
5	10,1	11,4	6,8	9,7	10,9
Meer	3,0	1,6	4,9	3,0	1,4

Frequentie afgelopen 2 jaar:	Totaal ¹	werk → werk (gedwongen)		werk → werk (vrijwillig)	
		1 x	vaker	1 x	vaker
Kinderen					
Geen	33,3	35,3	61,8	50,7	64,4
0 – 3 jaar	18,1	16,7	14,2	18,7	13,0
4 – 12 jaar	26,0	26,6	17,1	21,8	17,2
13 – 18 jaar	20,1	21,5	16,6	14,5	13,1
19 plus	27,6	26,4	10,3	13,7	8,9
Etniciteit²					
Nederlands	90,2	90,3	85,7	89,9	84,6
Suriname 1 ^e generatie	0,4	0,0	0,0	0,4	0,0
Suriname 2 ^e generatie	0,1	1,1	0,0	0,2	1,5
Aruba/ Antillen 1 ^e generatie	0,2	1,1	0,0	0,3	0,7
Aruba/ Antillen 2 ^e generatie	0,2	0,0	0,0	0,2	2,7
Turkije 1 ^e generatie	0,2	0,0	2,5	0,2	0,7
Turkije 2 ^e generatie	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0
Marokko 1 ^e generatie	0,1	0,0	0,0	0,2	0,0
Marokko 2 ^e generatie	0,0	0,0	0,0	0,2	0,0
Overig rijk 1 ^e generatie	1,8	1,9	4,6	1,6	1,9
Overig rijk 2 ^e generatie	2,5	0,0	1,6	3,0	2,9
Overig arm 1 ^e generatie	1,1	0,7	2,4	1,3	0,5
Overig arm 2 ^e generatie	2,4	3,6	3,3	1,6	3,6
Onbekend	0,9	1,1	0,0	1,1	1,7
Provincie/ stad					
Friesland/ Groningen/ Drenthe	9,4	4,9	8,9	7,2	10,2
Overijssel/ Flevoland/ Gelderland	19,4	25,8	23,0	20,7	14,6
Utrecht/					
Noord-Holland/					
Zuid-Holland/	34,4	36,2	32,4	35,1	35,3
Zeeland/ Limburg/ Noord-Brabant	24,2	22,9	17,6	22,4	16,7
Amsterdam	4,4	0,0	2,5	5,8	5,0
Den Haag	2,6	2,2	4,9	2,0	6,1
Rotterdam	5,6	8,0	10,7	6,9	12,0

¹ totaal is alle mensen die op het moment van enquête of de twee jaar ervoor een baan hebben (gehad) van 12 uur of meer. Hiervoor zijn mensen die hun laatste baan meer dan twee jaar geleden hebben beëindigd en mensen die nooit gewerkt niet meegenomen. Ook de mensen die aangeven minder dan 12 uur te werken zijn niet meegenomen. De oorspronkelijke data set heeft 4656 observaties.

² Dit telt op tot iets meer dan 100 procent omdat van een beperkt aantal die in Nederland geboren is de ouders in twee verschillende buitenlanden geboren zijn. Deze vallen daardoor in twee verschillende 2^e generatieklassen.

Tabel A30: Beschrijvende statistieken voor interne mobiliteit (2000-2002)

Frequentie afgelopen 2 jaar:	n	Totaal	intern		intern	
			1 ×	vaker	gedwongen	vrijwillig
Extern mobiel (gedwongen)		3618	303	33	41	300
1 keer		3,0	0,4	3,1	2,6	0,8
Vaker		1,4	1,1	0,0	2,0	0,8
Extern mobiel (vrijwillig)						
1 keer		19,7	4,0	3,7	4,2	3,9
Vaker		4,7	5,4	6,7	10,5	5,1
Intern mobiel						
1 keer		8,4	100,0	0,0	84,2	89,8
vaker		0,9	0,0	100,0	15,8	10,2
Veranderingen (totaal)						
1 keer		28,9	89,9	0,0	72,1	81,3
Vaker		6,7	10,1	100,0	27,9	18,7
Geslacht						
man		55,2	51,6	48,3	50,6	50,8
vrouw		44,8	48,4	51,7	49,4	49,2
Leeftijdscategorie						
16 – 24 jaar		10,5	8,1	4,9	0,0	8,8
25 – 34 jaar		26,9	28,5	36,3	18,0	30,5
35 – 44 jaar		28,1	34,8	38,8	39,4	35,0
45 – 54 jaar		24,8	24,4	11,9	33,9	21,8
55 – 64 jaar		9,8	4,2	8,0	8,8	3,9
65 plus		0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Opleiding						
LO		3,5	0,7	0,0	0,0	0,7
VMBO		26,0	16,8	11,1	19,2	16,0
MBO/HAVO/VWO		37,2	44,3	36,0	48,9	42,3
HBO/WO		33,0	37,9	52,9	31,9	40,8
onbekend		0,2	0,3	0,0	0,0	0,3
Huishoudgrootte						
1		10,8	11,1	6,8	12,2	10,3
2		28,1	30,5	50,8	38,2	31,4
3		18,4	15,7	10,5	13,7	15,6
4		29,7	30,1	17,8	21,2	30,1
5		10,1	10,2	8,9	8,3	10,2
Meer		3,0	2,4	5,1	6,3	2,4
Kinderen						
Geen		33,3	33,4	44,4	31,1	34,5
0 – 3 jaar		18,1	19,2	15,2	8,7	19,9
4 – 12 jaar		26,0	30,0	21,6	29,0	29,4
13 – 18 jaar		20,1	20,3	22,9	24,8	20,6
19 plus		27,6	23,7	17,5	31,2	22,1
Etniciteit²						

Frequentie afgelopen 2 jaar:	Totaal	intern		intern	
		1 x	vaker	gedwongen	vrijwillig
Nederlands	90,2	89,7	91,1	87,6	90,3
Suriname					
1 ^e generatie	0,4	0,0	0,0	0,0	0,0
Suriname					
2 ^e generatie	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0
Aruba/ Antillen					
1 ^e generatie	0,2	0,4	0,0	0,0	0,4
Aruba/ Antillen					
2 ^e generatie	0,2	0,0	0,0	0,0	0,0
Turkije					
1 ^e generatie	0,2	0,0	0,0	0,0	0,0
Turkije					
2 ^e generatie	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0
Marokko					
1 ^e generatie	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0
Marokko					
2 ^e generatie	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Overig rijk					
1 ^e generatie	1,8	1,4	0,0	0,0	1,4
Overig rijk					
2 ^e generatie	2,5	4,3	0,0	8,2	3,2
Overig arm					
1 ^e generatie	1,1	1,3	2,7	4,2	1,0
Overig arm					
2 ^e generatie	2,4	3,0	6,2	0,0	3,7
Onbekend	0,9	0,3	0,0	0,0	0,3
Provincie/ stad					
Friesland/ Groningen/ Drenthe	9,4	9,4	10,2	16,0	8,8
Overijssel/ Flevoland/ Gelderland	19,4	20,7	14,2	20,7	19,8
Utrecht/ Noord-Holland/ Zuid-Holland/ Zeeland/ Limburg/ Noord-Brabant	34,4	36,0	43,0	34,5	37,2
Amsterdam	24,2	20,8	26,9	14,1	22,5
Den Haag	4,4	3,9	0,0	4,2	3,4
Rotterdam	2,6	3,3	5,8	10,5	2,5
	5,6	5,8	0,0	0,0	5,9

Tabel A31: Interne mobiliteit uitgesplitst naar baankenmerken (2000-2002)

	Totaal	werk → werk (gedwongen)		werk → werk (vrijwillig)	
		1 x	vaker	1 x	vaker
Frequentie afgelopen 2 jaar:					
n	3618	108	50	712	170
Inkomen / maand					
Gemiddeld	1552,6	1475,7	1293,4	1303,8	1261,8
onbekend	16,2	18,2	12,1	14,2	16,7
Inkomen / uur					
Gemiddeld	11,2	9,6	8,9	9,8	9,8
onbekend	21,2	25,5	12,1	19,0	20,9
Aantal maanden bij huidige werkgever					
Gemiddeld	112,5	26,5	5,5	30,7	11,8
onbekend	5,7	5,7	4,2	2,8	9,7
Aanstellings-omvang					
12 – 23 uur	9,3	9,1	4,9	7,1	5,3
24 – 31 uur	5,7	5,8	0,0	3,8	3,2
32 – 40 uur	30,0	24,3	21,9	18,6	11,4
Meer dan 40 uur	3,9	2,6	0,0	2,8	1,2
Onbekend	51,1	58,2	73,2	67,8	78,9
Dienstverband					
Vast	77,9	65,8	22,8	63,0	44,2
Tijdelijk met uitzicht op vast	5,7	11,1	57,7	16,8	27,5
Tijdelijk	3,9	9,6	15,2	10,2	12,3
Anders	7,0	7,7	0,0	7,5	6,3
onbekend	5,5	5,7	4,2	2,6	9,7
Uren verandering					
Meer	6,7	12,8	19,4	8,2	15,0
Gelijk	6,7	8,6	14,1	8,5	12,3
Minder	5,1	1,1	3,3	1,1	2,4
Onbekend ¹	82,1	77,5	63,2	82,3	70,2
Funcieverandering					
Opwaarts	3,9	1,1	3,3	1,3	1,7
Gelijk	3,5	0,0	0,0	0,4	0,7
Neerwaarts	0,3	0,0	0,0	0,0	0,5
Onbekend ¹	92,3	98,9	96,7	98,3	97,1

¹ Onbekend is voor een groot deel doordat er geen verandering in de baansituatie is opgetreden.

Tabel A32: Interne mobiliteit uitgesplitst naar baankenmerken (2000-2002)

Frequentie afgelopen 2 jaar:	n	Totaal	intern		intern	
			1 ×	vaker	gedwongen	vrijwillig
Inkomen / maand						
Gemiddeld		1552,6	1629,9	1618,3	1523,2	1640,5
onbekend		16,2	7,4	5,8	6,8	7,5
Inkomen / uur						
Gemiddeld		11,2	11,7	11,6	11,2	11,8
onbekend		21,2	8,6	5,8	8,7	8,6
Aantal maanden bij huidige werkgever						
Gemiddeld		112,5	116,8	117,8	169,3	109,2
onbekend		5,7	0,8	0,0	0,0	0,8
Aanstellingsomvang						
12 – 23 uur		9,3	11,2	5,6	19,3	10,0
24 – 31 uur		5,7	8,9	11,4	6,5	9,7
32 – 40 uur		30,0	36,8	38,5	43,1	35,7
Meer dan 40 uur		3,9	1,4	5,3	4,2	1,4
Onbekend		51,1	41,7	39,2	26,9	43,2
Dienstverband						
Vast		77,9	93,6	97,3	89,5	94,7
Tijdelijk met uitzicht op vast		5,7	2,5	0,0	3,0	2,1
Tijdelijk		3,9	1,5	0,0	4,9	0,8
Anders		7,0	1,6	2,7	2,6	1,6
onbekend		5,5	0,8	0,0	0,0	0,8
Uren verandering						
Meer		6,7	24,0	18,3	22,2	24,0
Gelijk		6,7	15,6	17,8	12,9	16,3
Minder		5,1	60,3	3,6	60,0	53,3
Onbekend ¹		82,1	6,2	60,3	9,7	12,0
Funcieverandering						
Opwaarts		3,9	46,3	3,6	19,9	44,6
Gelijk		3,5	41,3	0,0	52,6	34,7
Neerwaarts		0,3	4,0	0,0	2,0	3,8
Onbekend ¹		92,3	8,3	96,4	25,5	16,9

¹ Onbekend is voor een groot deel doordat er geen verandering in de baansituatie is opgetreden.

Frequentie afgelopen 2 jaar:	Totaal ¹	werk → werk		functie- verandering intern		functie- verandering intern	
		gedwongen	vrijwillig	gedwongen	vrijwillig	1 ×	vaker
Huishoudgrootte							
1	32,0	47,3	45,1	26,0	28,7	29,7	36,1
2	24,7	19,7	25,2	19,8	24,9	24,0	29,7
3	15,1	11,0	10,7	16,1	17,2	17,0	9,0
4	19,1	14,2	13,3	29,4	20,3	20,6	19,6
5	7,1	7,3	5,0	6,5	7,9	7,8	4,1
Meer	1,9	0,5	0,6	2,2	1,0	1,0	1,4
Kinderen							
Geen	53,7	65,8	67,4	42,2	51,1	51,0	63,2
0 – 3 jaar	12,9	11,9	11,7	20,8	16,2	16,1	15,7
4 – 12 jaar	22,5	16,0	17,2	26,6	23,0	22,9	21,6
13 – 18 jaar	16,5	11,9	10,6	22,8	15,8	16,7	8,3
19 plus	12,1	5,9	3,8	11,9	11,5	11,3	5,5
Etniciteit²							
Nederlands	90,4	86,7	88,1	89,5	91,7	91,1	85,2
Suriname/ Aruba/ Antil- len	1,2	1,5	1,8	0,0	0,6	0,2	4,0
Turkije	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Marokko	0,1	0,0	0,3	0,0	0,0	0,0	0,0
EU	3,7	4,6	3,1	7,1	3,6	4,7	5,7
Anders	4,8	8,6	7,5	4,6	4,2	4,5	5,1
Onbekend	0,4	0,5	0,0	0,0	0,2	0,2	0,0
Provincie/ stad							
Friesland/ Groningen/ Drenthe	9,8	8,1	6,6	10,6	6,0	6,5	8,6
Overijssel/ Flevoland/ Gelderland	19,5	20,5	16,7	12,3	17,0	15,6	14,2
Utrecht/ Noord-Holland/ Zuid-Holland/ Zeeland/ Limburg/ Noord-Brabant	32,8	29,7	34,9	29,1	34,4	33,2	31,1
Amsterdam	5,2	8,4	8,5	6,2	7,6	7,8	6,0
Den Haag	2,3	0,0	1,9	2,6	2,3	2,2	3,8
Rotterdam	7,0	10,9	11,0	10,9	7,9	7,3	18,7

¹ totaal is alle mensen die op het moment van enquête of de twee jaar ervoor een baan hebben (gehad) van 12 uur of meer. Hiervoor zijn mensen die hun laatste baan meer dan twee jaar geleden hebben beëindigd en mensen die nooit gewerkt niet meegenomen. Ook de mensen die aangeven minder dan 12 uur te werken zijn niet meegenomen. De oorspronkelijke data set heeft 4797 observaties.

Tabel A34: Mobiliteit uitgesplitst naar baankenmerken (2002-2004)

	Totaal	werk → werk		Functie- verandering intern		Functie- verandering intern		
		gedwongen	vrijwillig	gedwongen	vrijwillig	1 ×	vaker	
Frequentie afgelopen 2 jaar:	n	4431	169	486	85	383	461	67
Inkomen / maand								
Gemiddeld	1680,6	1412,7	1303,0	1619,3	1576,8	1587,5	1561,5	
onbekend	33,0	21,4	17,3	11,6	7,2	11,2	14,6	
Inkomen / uur								
Gemiddeld	10,9	9,8	9,6	10,9	11,5	11,5	10,8	
onbekend	40,5	32,6	32,6	11,6	11,3	15,1	18,1	
Aantal maanden bij huidige werkgever								
Gemiddeld	115,0	17,8	21,0	101,6	106,7	101,8	81,7	
onbekend	26,5	14,2	6,6	2,8	0,9	3,6	10,2	
Aanstellings-omvang								
12 – 23 uur	11,5	10,5	14,1	9,8	19,1	17,2	8,7	
24 – 31 uur	8,1	6,7	8,9	13,3	12,9	10,7	18,6	
32 – 40 uur	44,0	54,0	49,3	71,7	61,0	62,9	56,2	
Meer dan 40 uur	1,5	0,0	2,5	2,4	1,6	1,3	2,8	
Onbekend	34,9	28,8	25,1	2,8	5,5	7,9	13,8	
Dienstverband								
Vast	60,0	37,4	42,0	81,1	86,1	82,1	69,9	
Tijdelijk met uitzicht op vast	5,2	24,4	24,5	11,0	6,5	8,1	11,8	
Tijdelijk	3,2	14,2	15,3	2,5	3,3	3,7	3,2	
Anders	1,7	5,7	4,9	1,5	1,8	1,3	3,5	
onbekend	30,0	18,3	13,2	3,9	2,4	4,8	11,6	
Uren verandering								
Meer	6,7	14,5	14,8	12,7	21,9	19,5	23,5	
Gelijk	6,3	12,1	11,4	6,9	15,6	14,0	14,7	
Minder	55,5	52,9	57,7	77,7	59,7	61,0	48,0	
Onbekend ¹	31,5	20,5	16,1	2,8	2,9	5,5	13,8	
Functie-verandering								
Opwaarts	5,6	5,5	7,6	36,9	50,7	44,3	64,7	
Gelijk	6,2	5,3	5,1	60,3	49,5	50,1	67,2	
Neerwaarts	0,9	2,6	1,1	17,3	4,6	5,6	24,1	
Onbekend ¹	88,1	88,7	88,4	0,0	0,0	0,0	0,0	

¹ Onbekend is voor een groot deel doordat er geen verandering in de baansituatie is opgetreden.

Tabel A35: Beschrijvende statistieken voor mobiliteit (2004-2006)

Frequentie afgelopen 2 jaar:	n	Totaal ¹ werk → werk		functie- verandering intern		functie- verandering intern		
		gedwongen	vrijwillig	gedwongen	vrijwillig	1 ×	vaker	
Extern mobiel								
Gedwongen		3,0	100,0	0,0	7,2	0,0	2,3	5,9
Vrijwillig		15,5	0,0	100,0	0,0	14,2	15,8	35,6
Intern mobiel								
Gedwongen		1,4	3,4	0,0	100,0	0,0	15,9	24,0
Vrijwillig		6,1	0,0	5,8	0,0	100,0	74,8	64,0
Intern mobiel								
1 keer		7,5	6,0	7,9	86,1	91,7	100,0	0,0
vaker		0,8	1,6	1,9	13,9	8,3	0,0	100,0
Veranderingen (totaal)								
1 keer		21,8	67,9	72,3	81,2	80,8	81,8	0,0
Vaker		5,6	32,1	27,7	18,8	19,2	18,2	100,0
Geslacht								
man		45,7	44,7	42,9	62,7	44,6	49,0	41,0
vrouw		54,3	55,3	57,1	37,3	55,4	51,0	59,0
Leeftijdscategorie								
16 – 24 jaar		13,8	23,0	32,0	7,6	11,4	11,7	14,1
25 – 34 jaar		19,5	25,1	32,3	17,6	38,1	31,3	48,8
35 – 44 jaar		24,4	25,8	22,4	36,1	30,3	31,1	22,4
45 – 54 jaar		21,8	19,3	9,9	26,7	15,4	18,6	12,2
55 – 64 jaar		18,4	6,9	3,4	11,9	4,7	7,3	2,5
65 plus		2,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Opleiding								
LO		4,2	1,9	3,8	1,2	0,5	0,7	0,0
VMBO		25,0	20,6	17,6	12,1	13,2	14,2	6,9
MBO/HAVO/VWO		39,2	41,5	40,6	50,8	40,7	43,0	33,0
HBO/WO		31,5	36,0	37,7	35,9	45,6	42,2	60,1
onbekend		0,1	0,0	0,3	0,0	0,0	0,0	0,0

Frequentie afgelopen 2 jaar:	Totaal ¹	werk → werk		functie- verandering intern		functie- verandering intern	
		gedwongen	vrijwillig	gedwongen	vrijwillig	1 ×	va- ker
Huishoudgrootte							
1	25,2	31,0	42,3	18,3	25,3	23,9	33,3
2	28,1	27,4	20,7	28,0	25,4	24,7	32,8
3	13,9	15,3	10,8	11,3	16,3	16,2	4,8
4	22,8	18,2	16,7	25,2	24,1	25,2	19,0
5	7,3	5,9	7,3	11,2	8,0	8,1	10,2
Meer	2,7	2,3	2,1	6,1	0,9	1,8	0,0
Kinderen							
Geen	52,0	57,6	61,4	46,3	49,3	47,2	66,0
0 – 3 jaar	11,8	13,8	13,4	10,6	15,4	14,6	5,1
4 – 12 jaar	23,9	21,3	21,2	32,9	25,3	26,9	24,9
13 – 18 jaar	17,0	12,5	12,5	28,6	15,4	17,9	16,8
19 plus	11,9	7,9	4,8	5,9	9,3	9,5	1,9
Etniciteit²							
Nederlands	90,7	90,2	90,3	93,7	91,8	92,1	87,1
Suriname/ Aruba/ Antil- len	1,1	1,1	1,6	0,0	0,8	1,0	0,0
Turkije	0,2	0,0	0,3	0,0	0,0	0,0	0,0
Marokko	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
EU	3,4	0,8	3,9	3,7	2,7	2,7	8,1
Anders	0,9	2,0	0,7	0,0	1,2	1,0	0,0
Onbekend	3,6	5,8	3,5	2,6	4,2	3,8	4,8
Provincie/ stad							
Friesland/ Groningen/ Drenthe	9,6	10,3	7,0	6,3	7,7	6,8	8,7
Overijssel/ Flevoland/ Gelderland	20,5	15,9	19,6	19,7	20,1	20,8	12,0
Utrecht/ Noord-Holland/ Zuid-Holland/	46,3	46,8	48,8	46,4	53,4	52,4	49,0
Zeeland/ Limburg/ Noord-Brabant	23,6	27,0	24,6	27,5	18,7	20,0	30,3

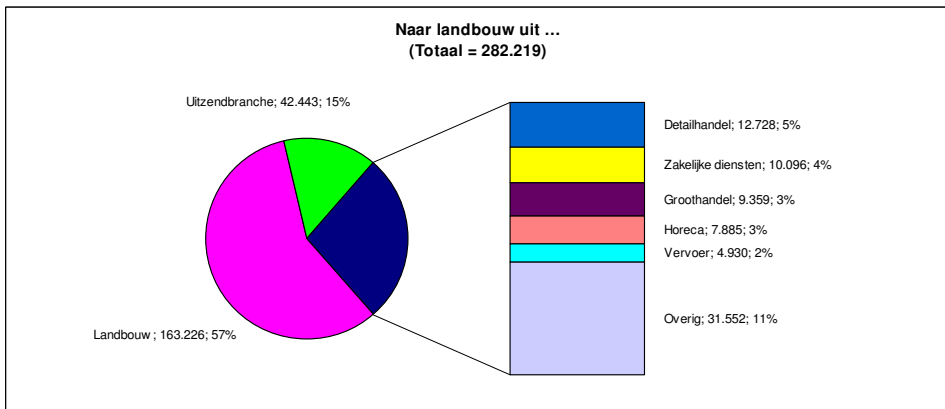
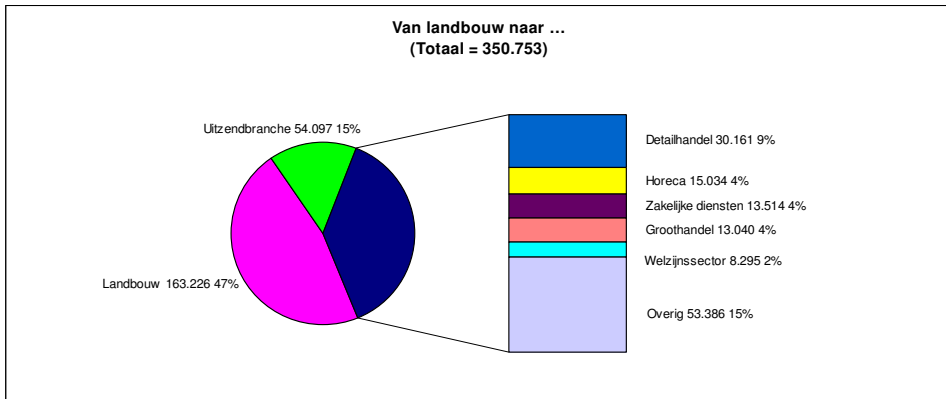
¹ Totaal is alle mensen die op het moment van enquête of de twee jaar ervoor een baan hebben (gehad) van 12 uur of meer. Hiervoor zijn mensen die hun laatste baan meer dan twee jaar geleden hebben beëindigd en mensen die nooit gewerkt niet meegenomen. Ook de mensen die aangeven minder dan 12 uur te werken zijn niet meegenomen. De oorspronkelijke data set heeft 5563 observaties.

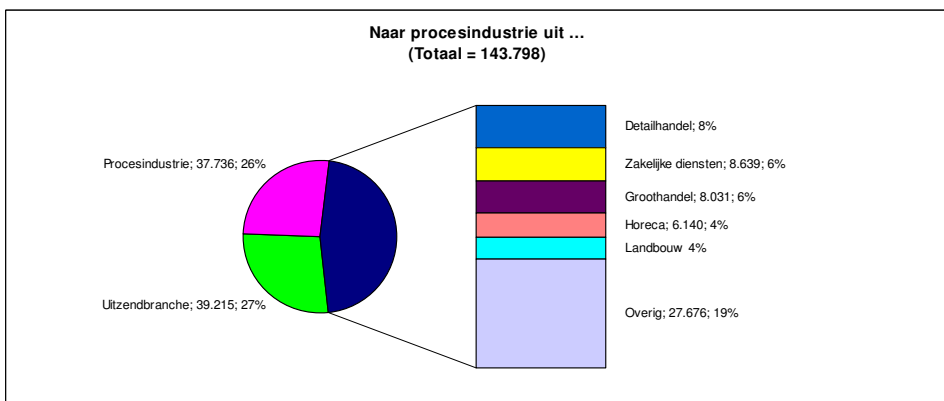
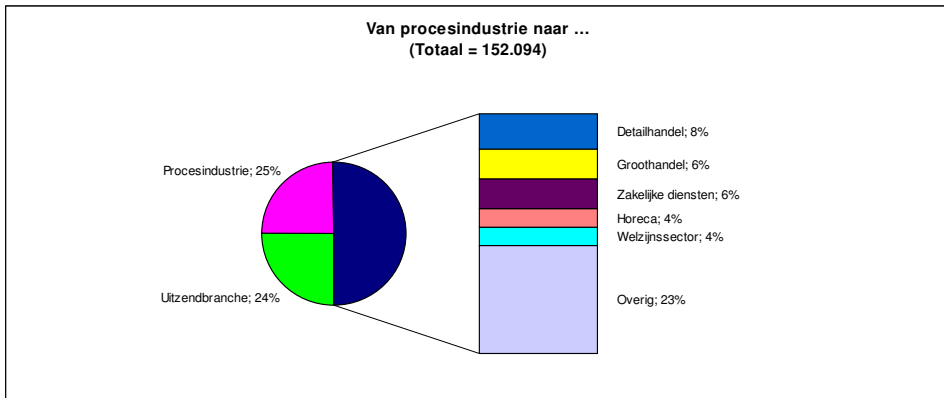
Tabel A36: Mobiliteit uitgesplitst naar baankenmerken (2004-2006)

Frequentie afgelopen 2 jaar:	afgelopen n	Totaal		werk → werk		functie- verandering intern		functie- verandering intern	
		gedwongen	vrijwillig	gedwongen	vrijwillig	1 x	vaker		
Inkomen / maand									
Gemiddeld		1492,2	1459,8	1292,7	1674,9	1567,5	1603,5	1640,7	
onbekend		34,4	18,2	20,1	7,6	12,6	12,3	9,0	
Inkomen / uur									
Gemiddeld		11,5	11,0	10,7	12,1	11,4	11,6	11,8	
onbekend		37,6	25,1	28,0	9,3	16,4	15,9	12,0	
Aantal maanden bij huidige werkgever									
Gemiddeld		107,5	13,9	15,8	152,3	85,2	93,3	72,2	
onbekend		23,2	0,0	0,3	0,0	0,0	0,0	0,0	
Aanstellingsomvang									
12 – 23 uur		11,9	18,7	14,4	12,9	9,0	9,7	6,6	
24 – 31 uur		8,5	5,4	8,9	2,6	16,2	13,3	19,8	
32 – 40 uur		41,4	52,6	45,7	75,9	65,5	66,4	68,5	
Meer dan 40 uur		0,7	1,2	0,9	0,0	0,3	0,4	0,0	
Onbekend		37,6	22,1	30,2	8,5	9,0	10,1	5,1	
Dienstverband									
Vast		56,6	34,8	36,4	81,9	79,3	77,7	70,7	
Tijdelijk met uitzicht op vast		7,2	30,4	28,2	3,3	10,5	10,7	12,6	
Tijdelijk		6,4	24,9	23,1	11,9	7,9	8,7	12,5	
Anders		2,4	4,4	5,8	2,9	1,6	1,9	2,1	
onbekend		27,3	5,5	6,4	0,0	0,7	1,0	2,1	
Uren verandering									
Meer		9,5	17,5	21,2	21,4	27,5	24,4	32,6	
Gelijk		5,6	15,1	10,0	9,7	10,7	11,0	7,2	
Minder		57,6	61,9	62,4	68,9	61,1	63,7	58,1	
Onbekend ¹		27,3	5,5	6,4	0,0	0,7	1,0	2,1	
Funcieverandering									
Opwaarts		4,8	3,8	5,8	34,7	64,4	56,0	74,1	
Gelijk		3,3	3,8	4,0	57,9	34,3	37,8	58,9	
Neerwaarts		0,6	0,6	0,5	16,0	4,3	6,2	12,9	
Onbekend ¹		91,7	92,4	90,3	0,0	0,0	0,0	0,0	

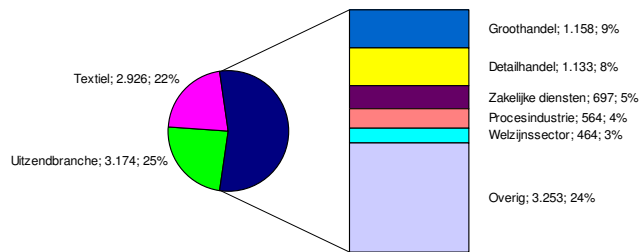
¹ Onbekend is voor een groot deel doordat er geen verandering in de baansituatie is opgetreden.

B Overzicht van mobiliteit tussen sectoren

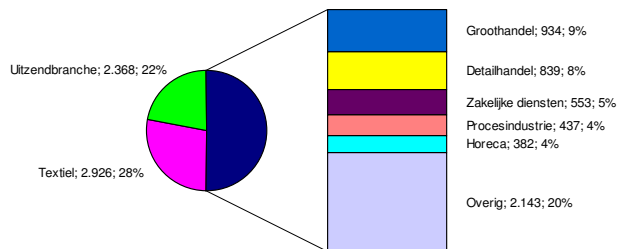


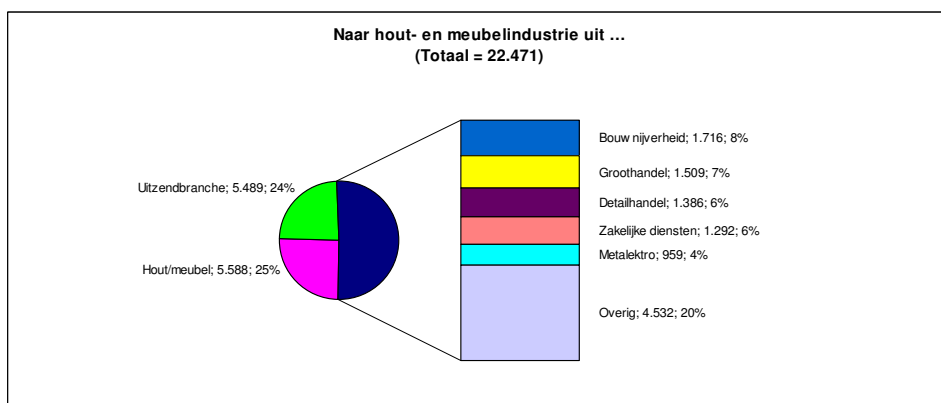
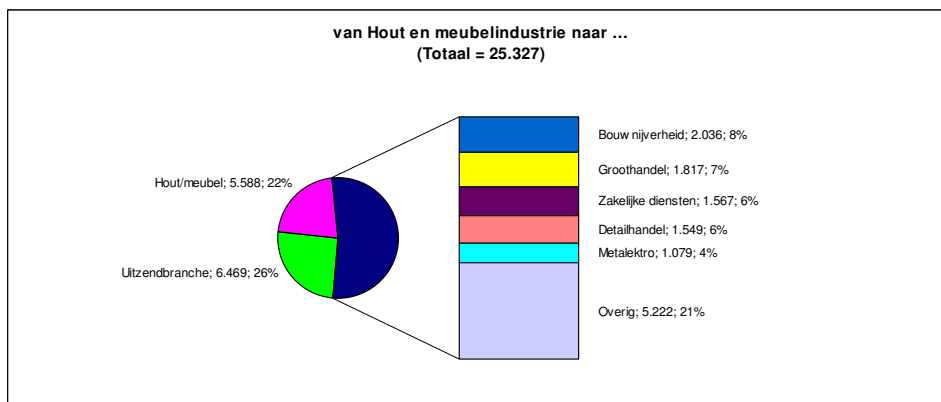


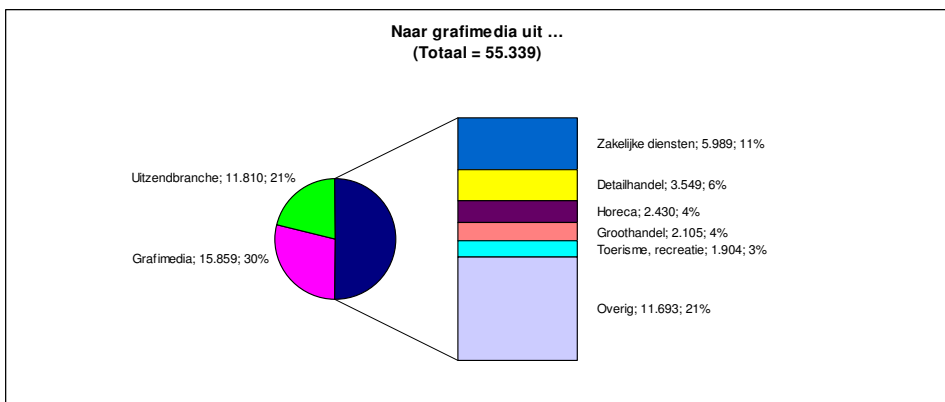
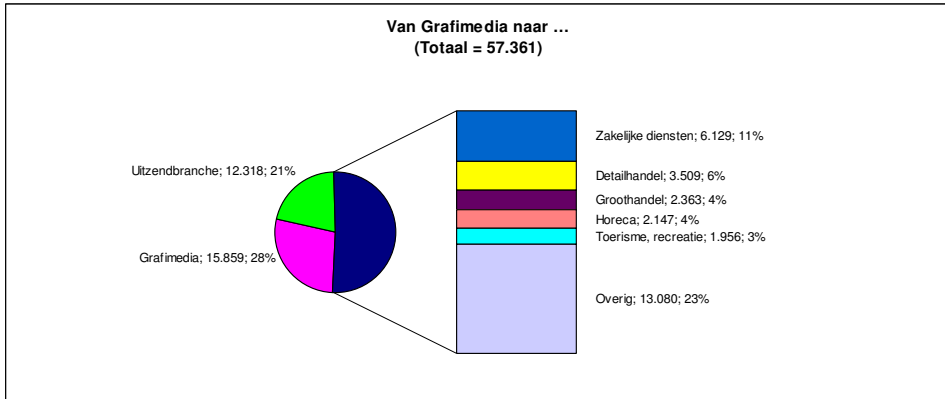
Van textiel-, kleding-, leer- en leerwarenindustrie naar ...
(Totaal = 13.369)

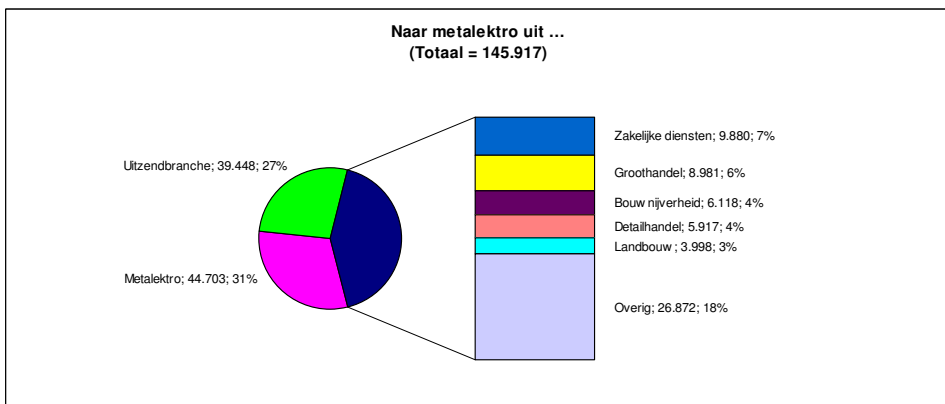
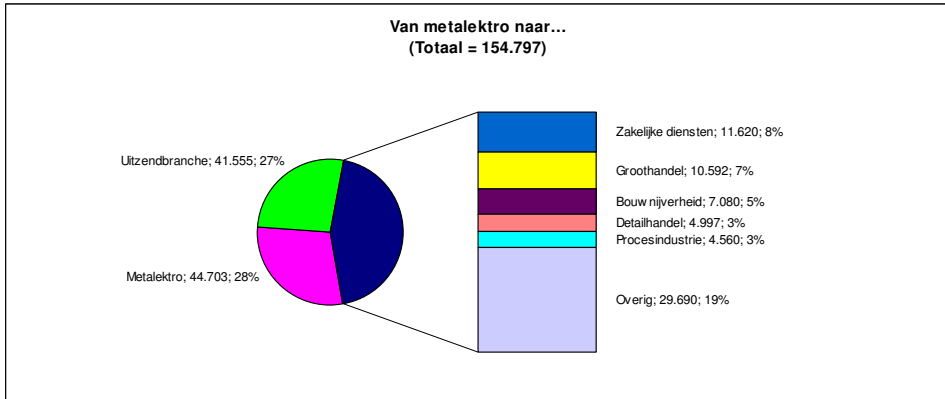


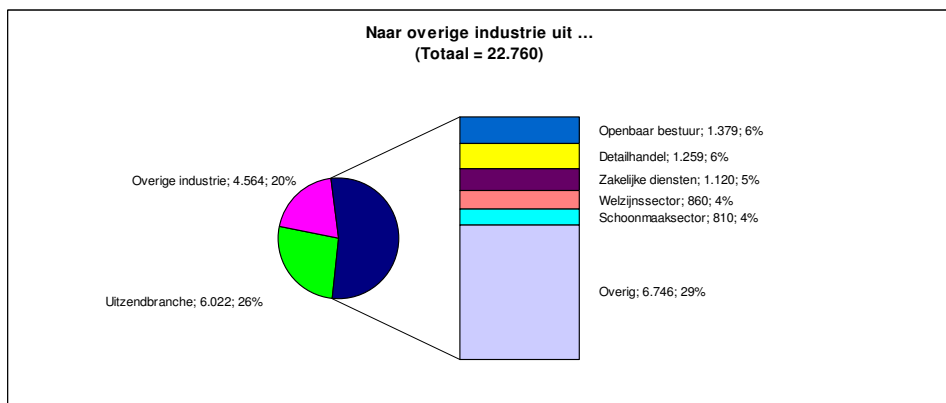
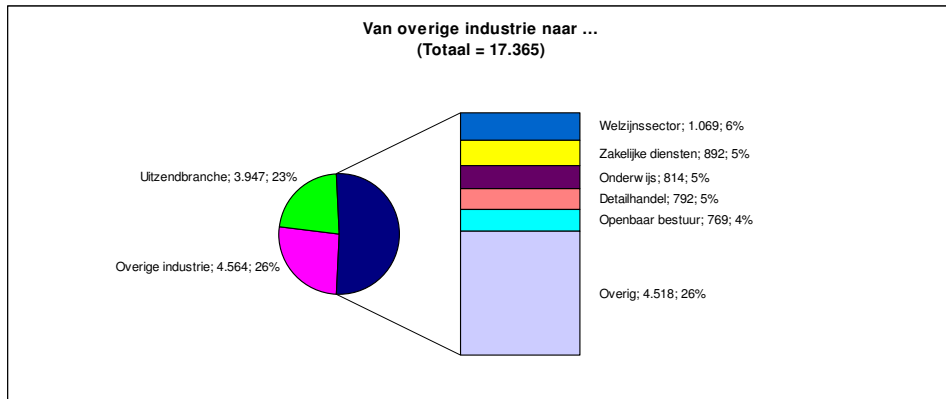
Naar textiel-, kleding-, leer- en leerwarenindustrie uit ...
(Totaal = 10.582)

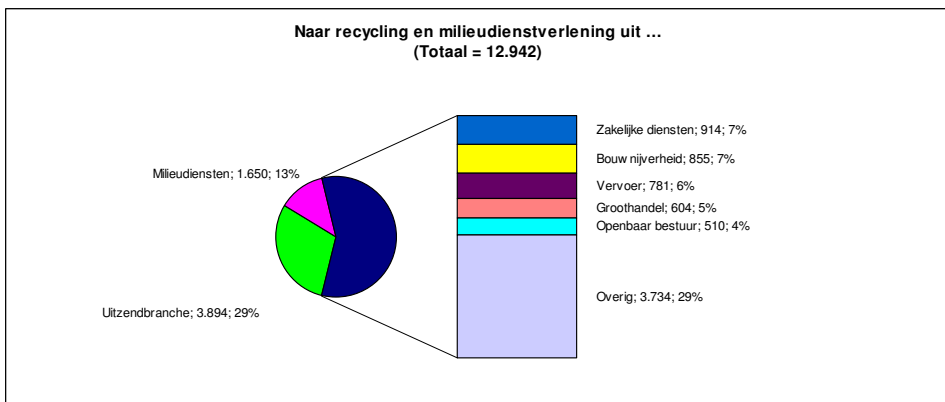
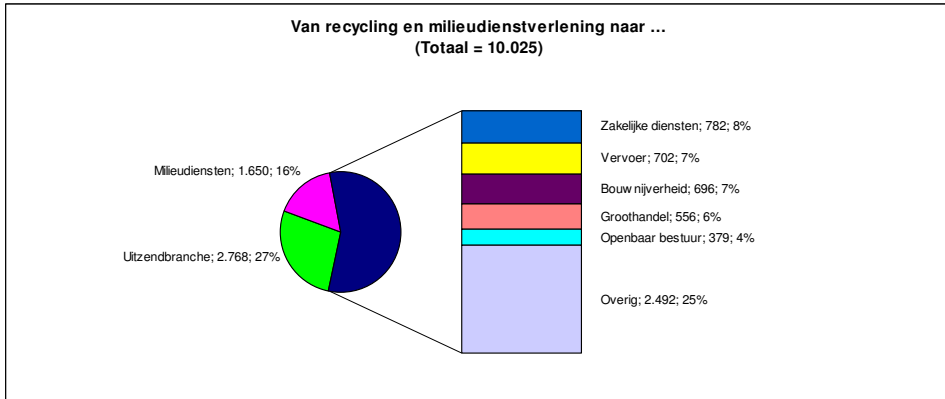




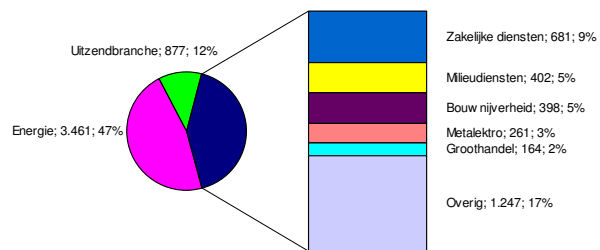




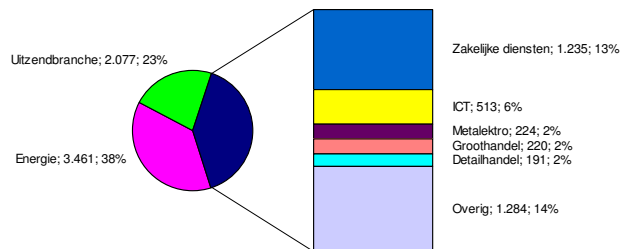


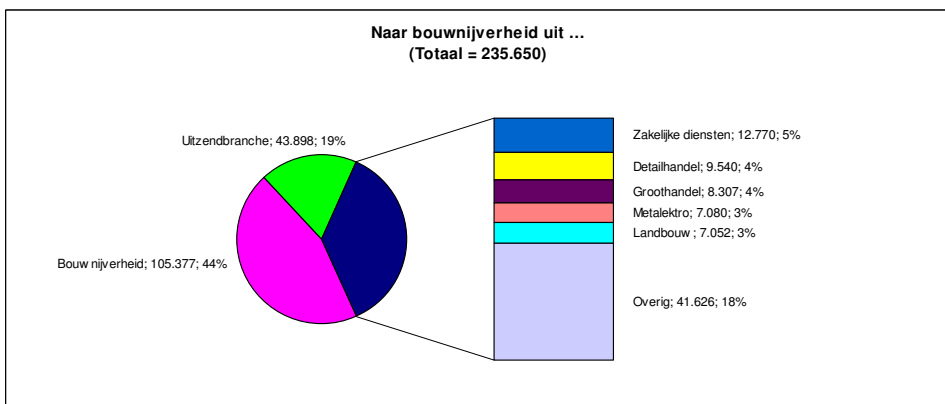
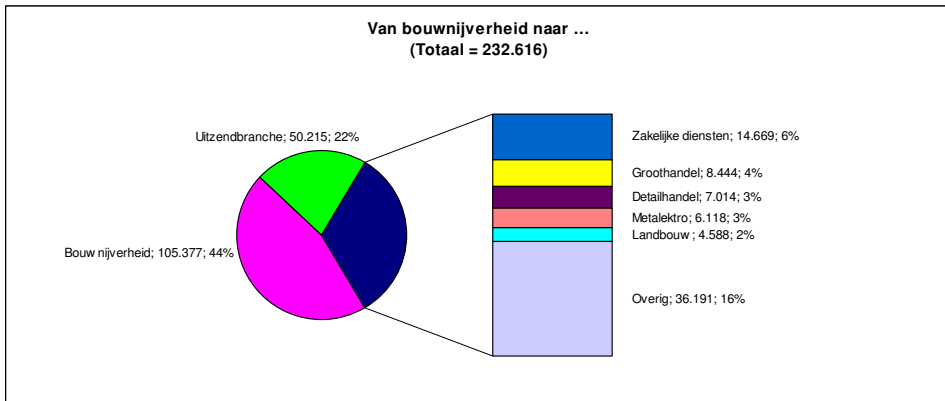


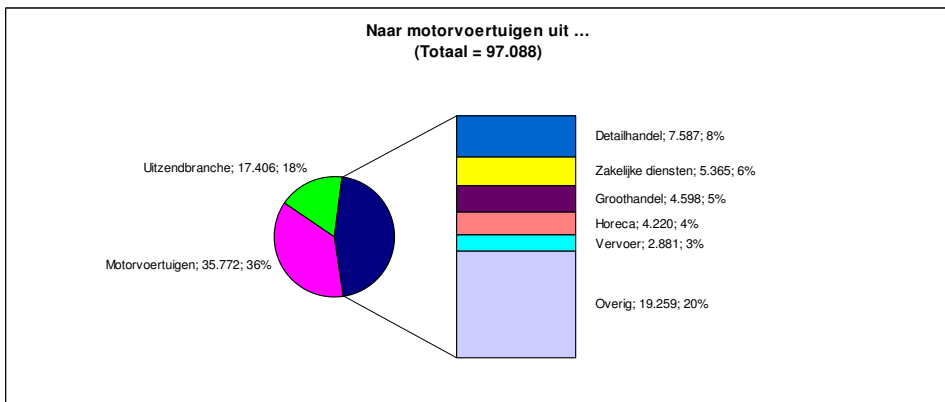
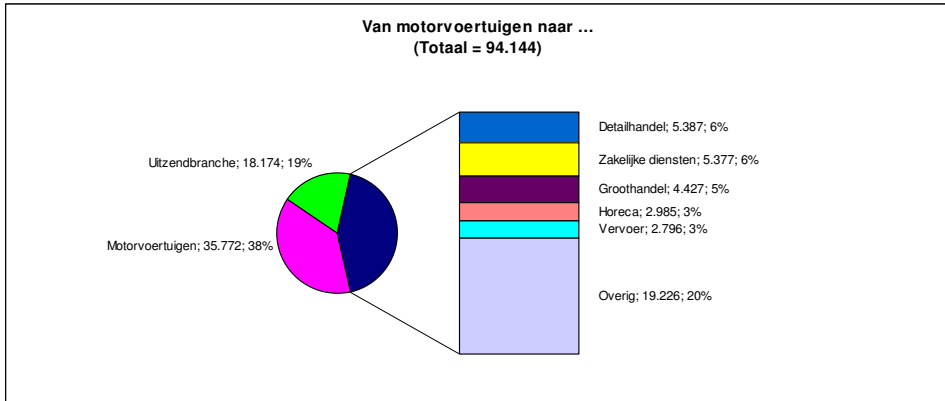
Van energie en nuts naar...
(Totaal = 7.491)

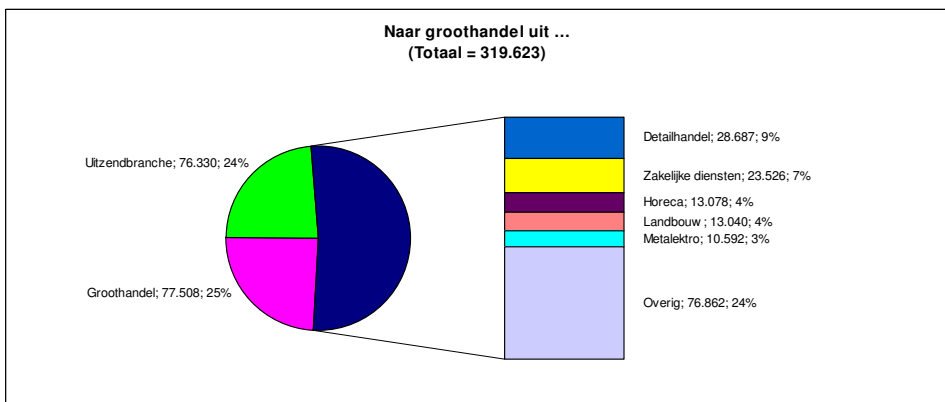
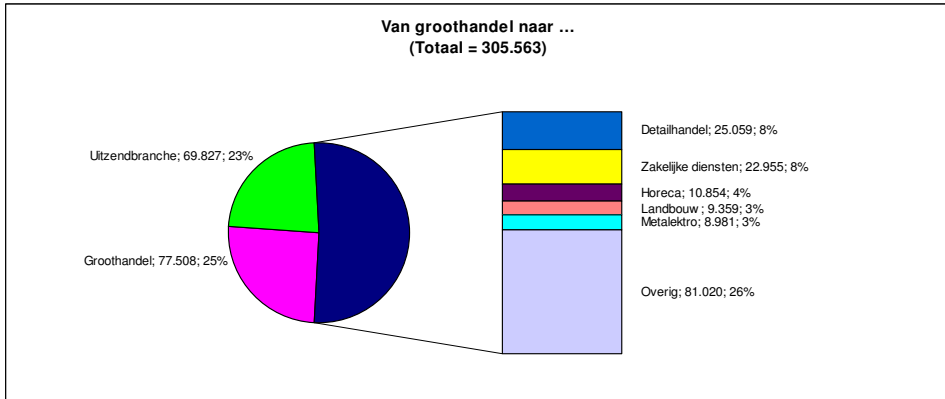


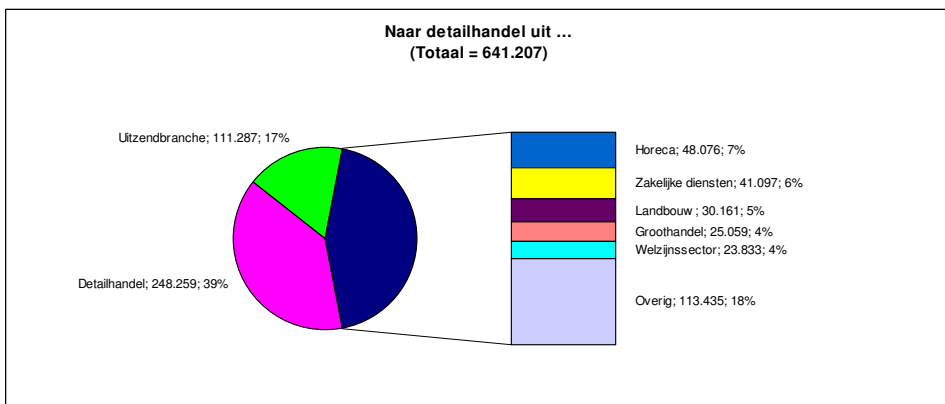
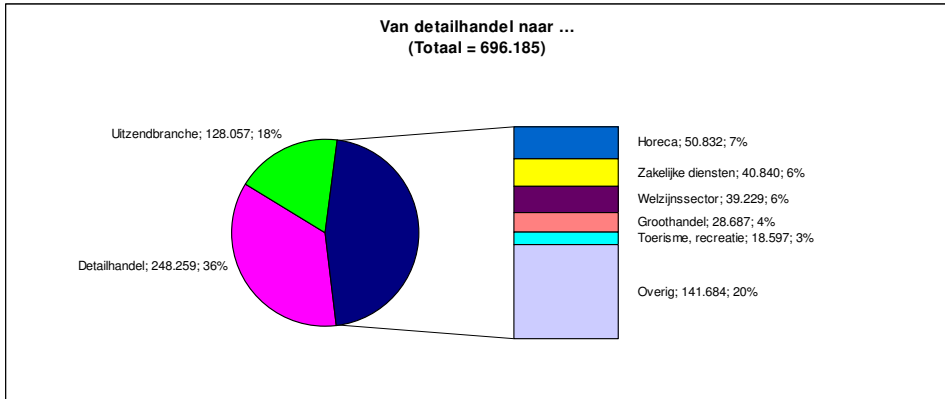
Naar energie en nuts uit ...
(Totaal = 9.205)

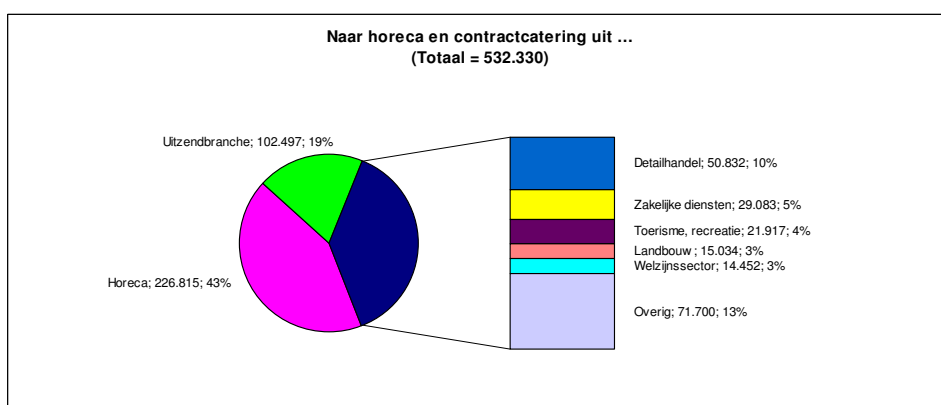
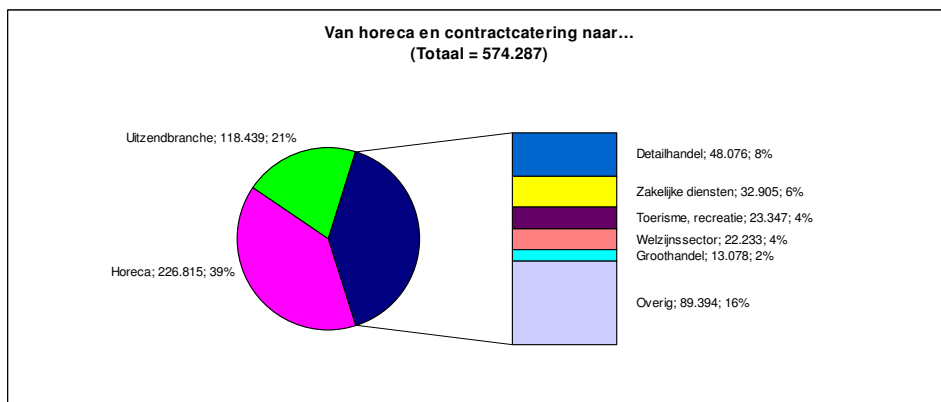


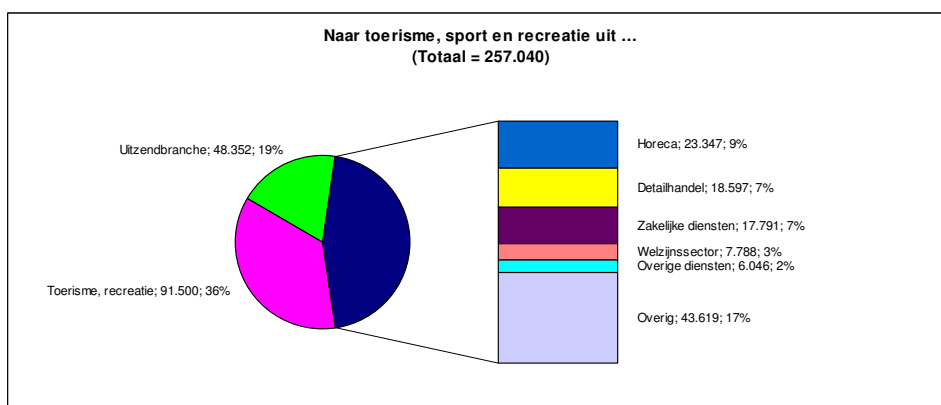
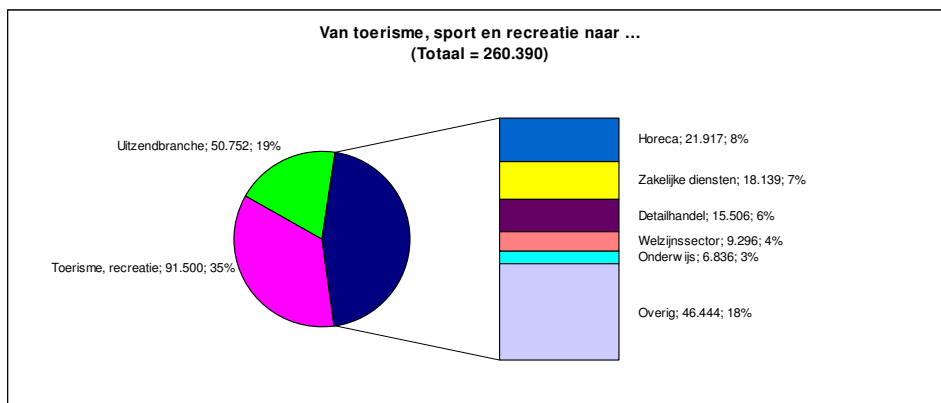


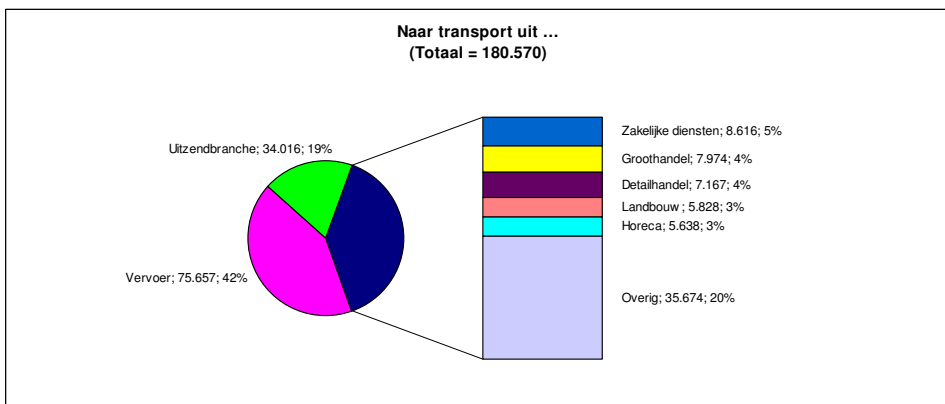
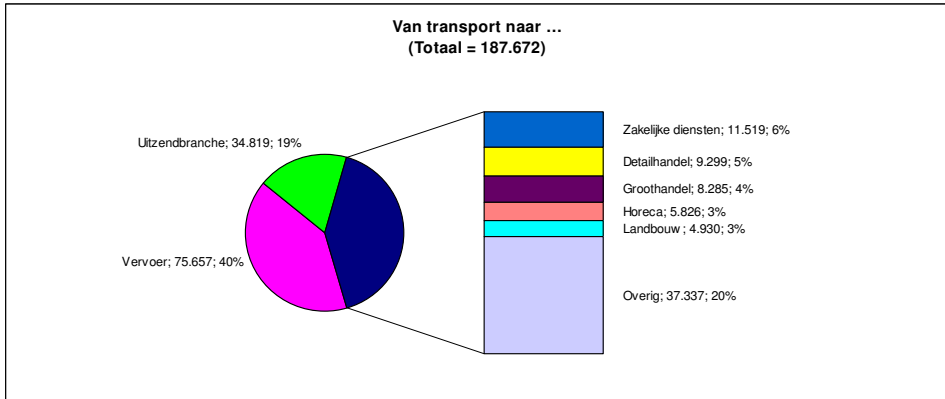


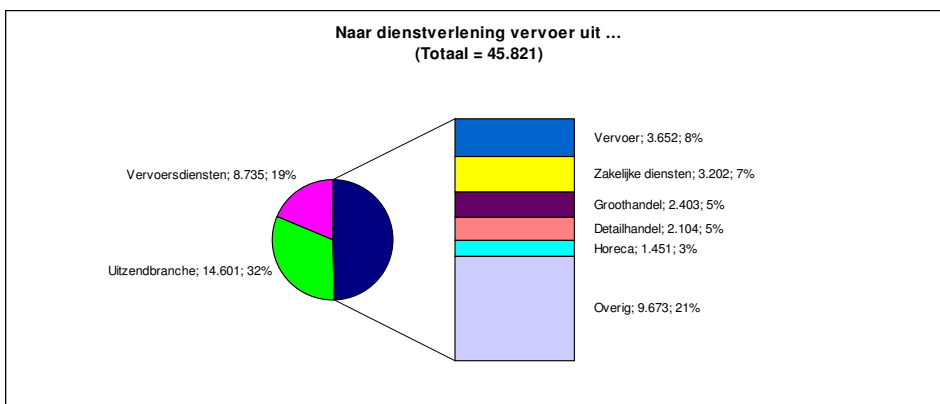
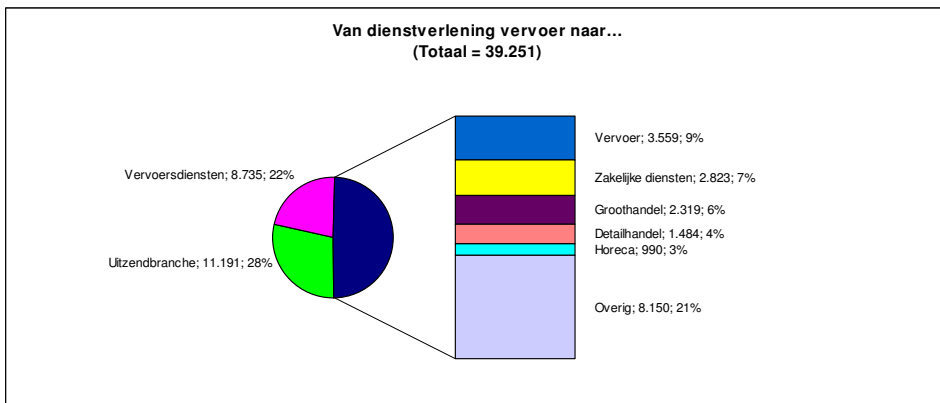


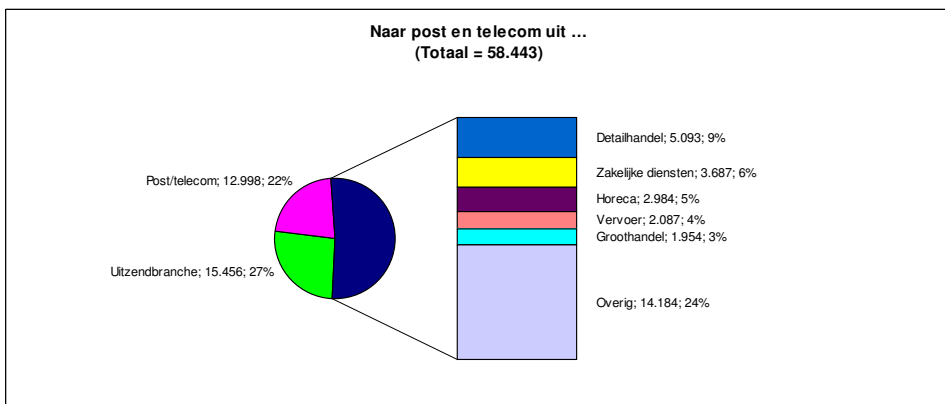
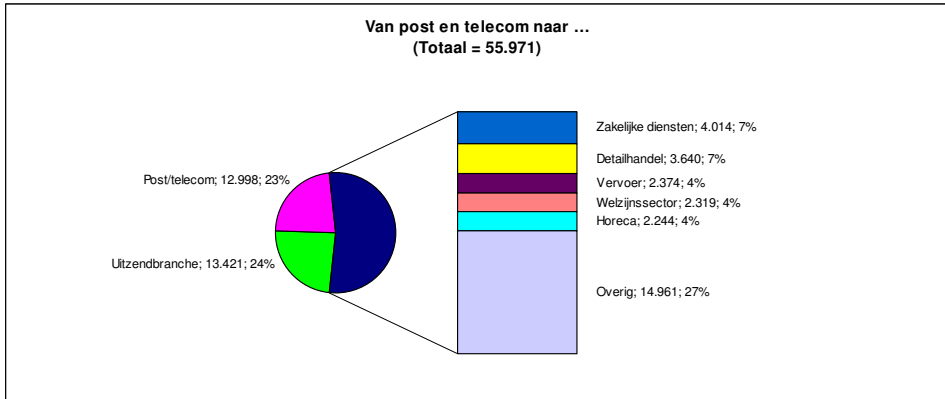




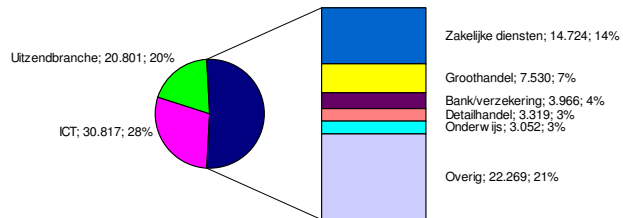




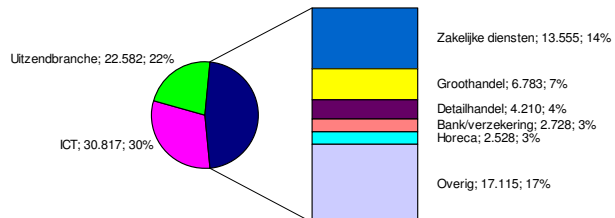




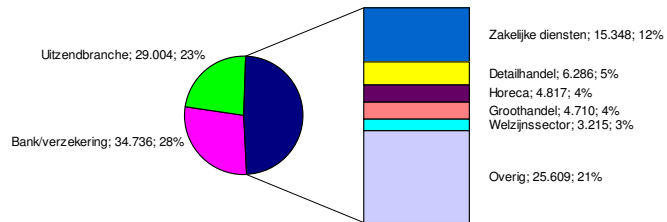
Van ICT naar ...
(Totaal = 106.478)



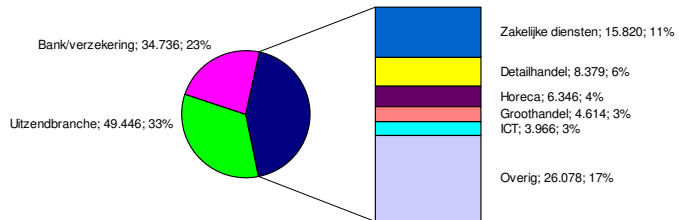
Naar ICT uit ...
(Totaal = 100.318)

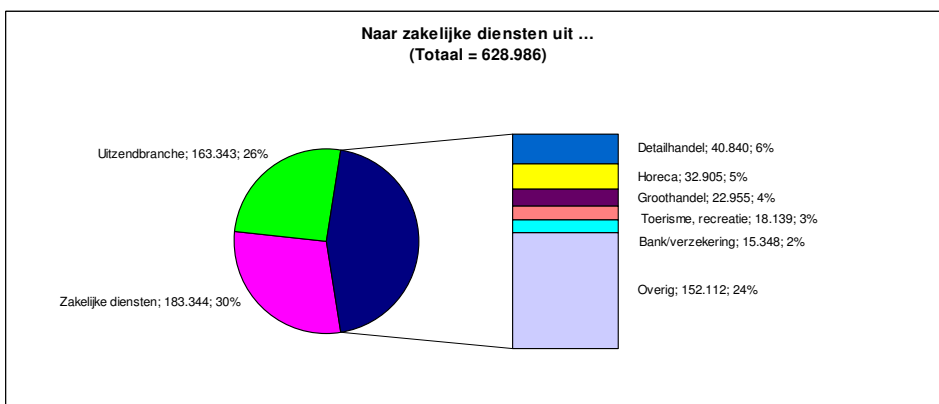
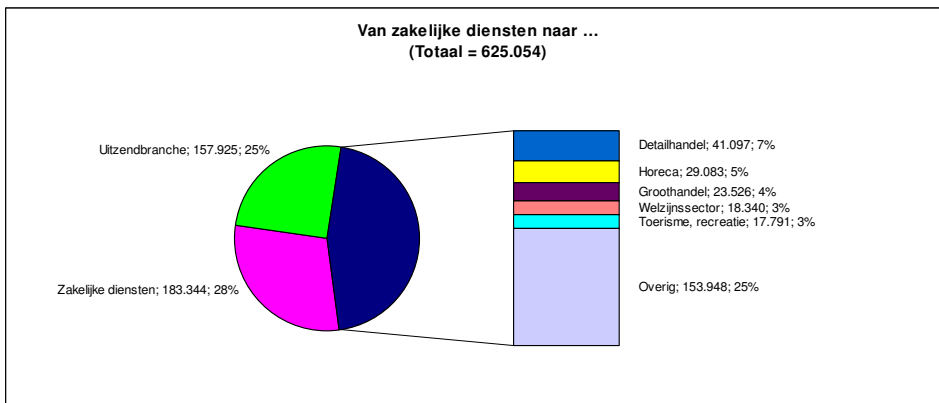


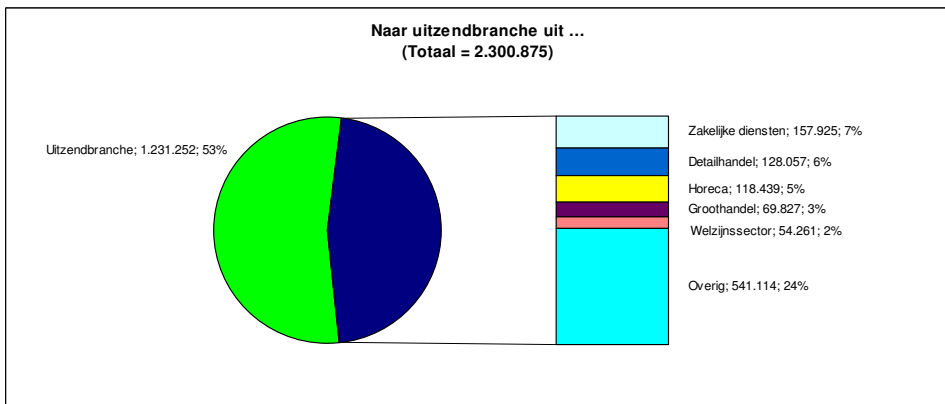
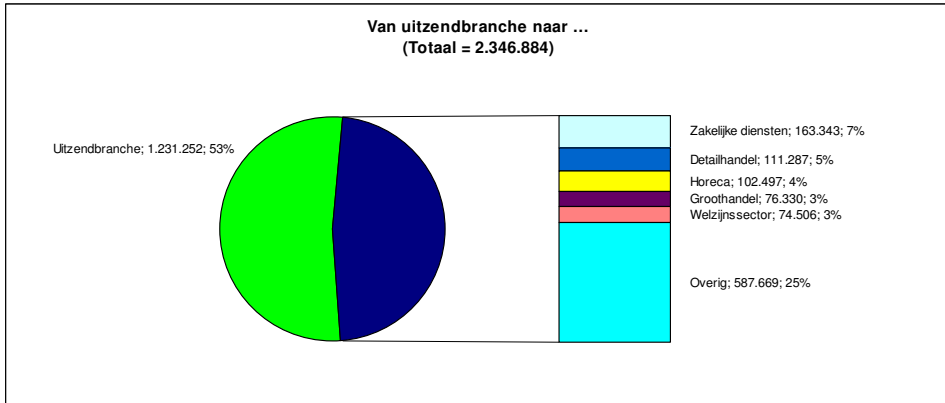
Van bank en verzekeringswezen naar ...
(Totaal = 123.725)

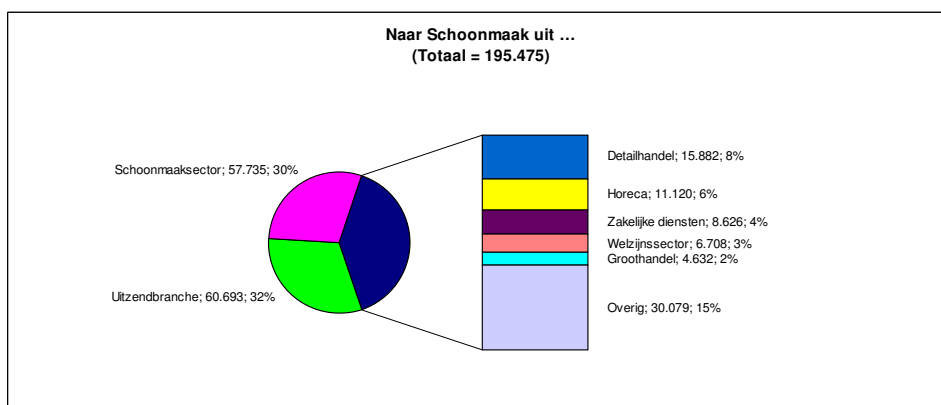
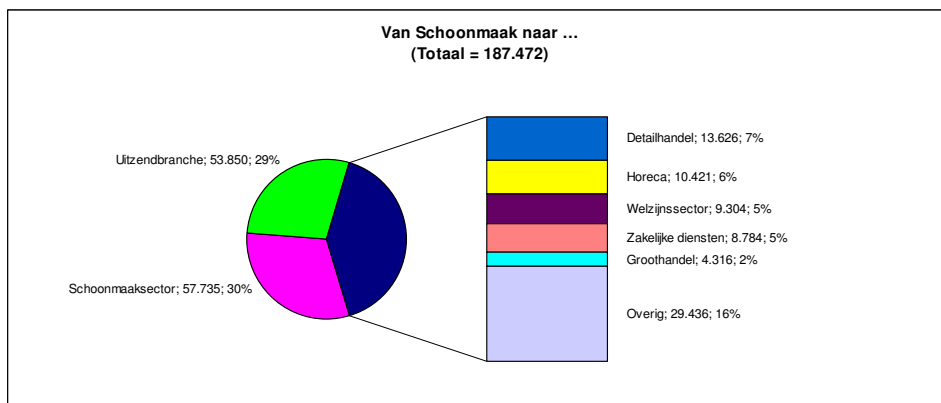


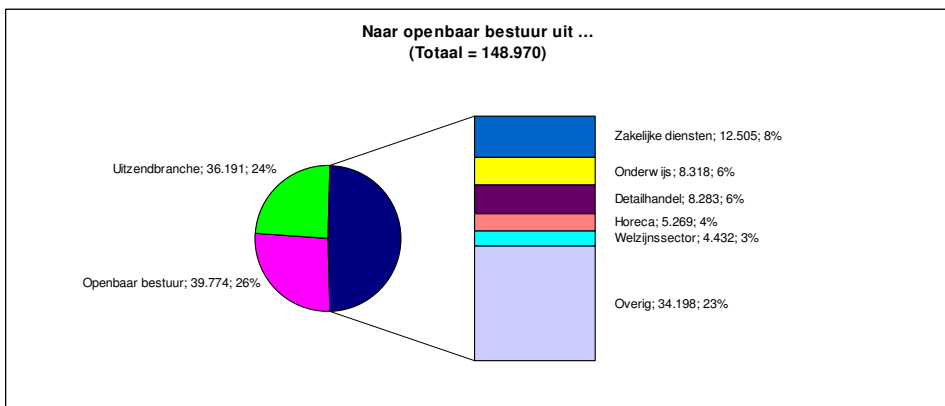
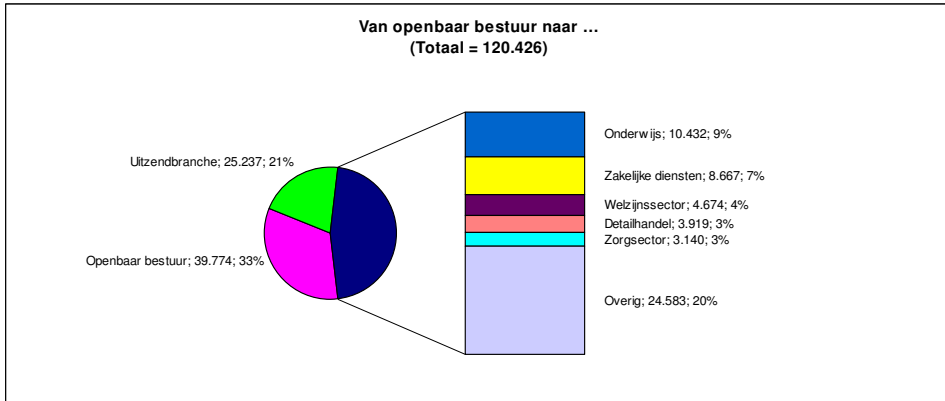
Naar bank en verzekeringswezen uit ...
(Totaal = 149.385)

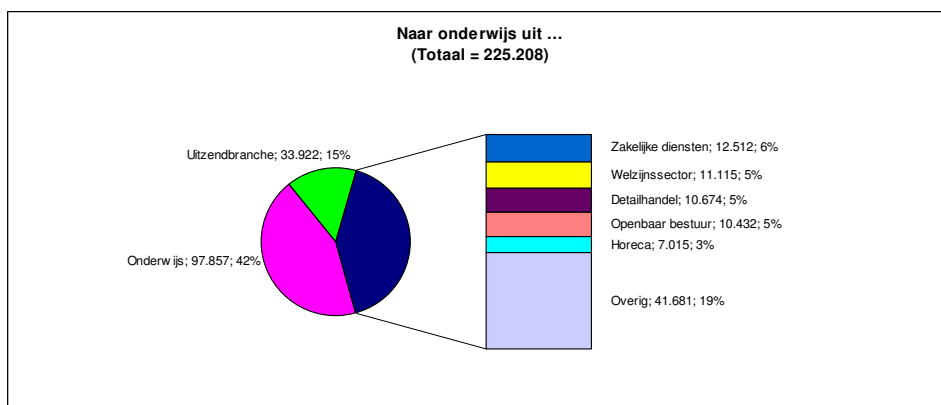
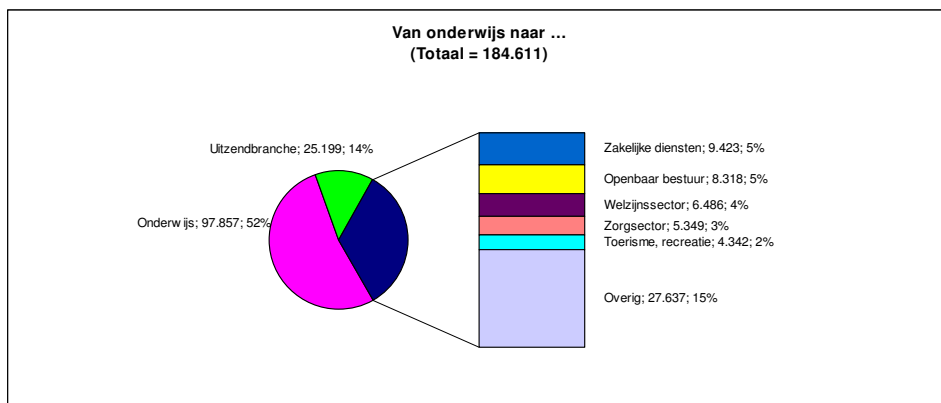




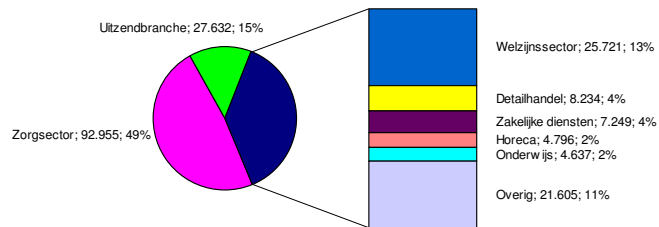




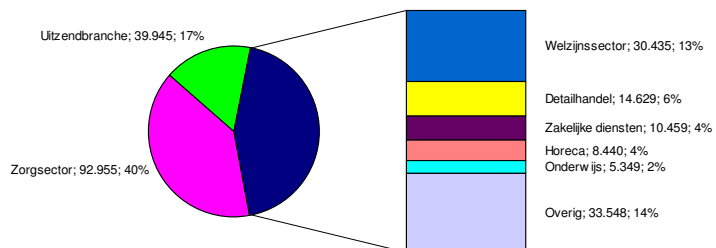


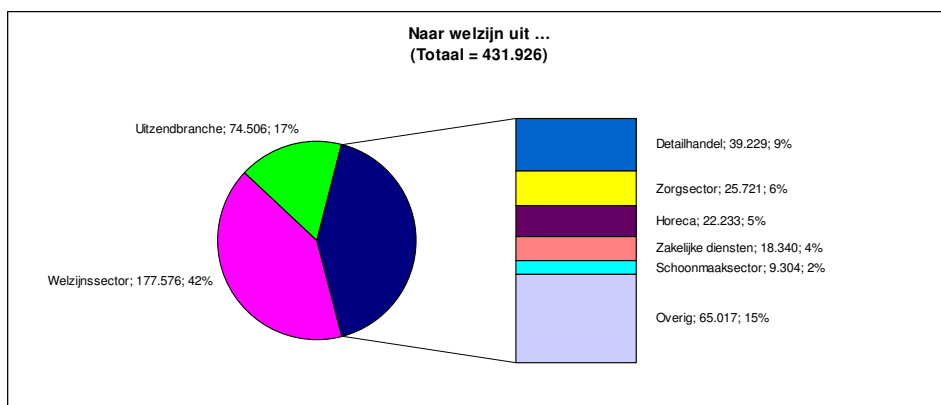
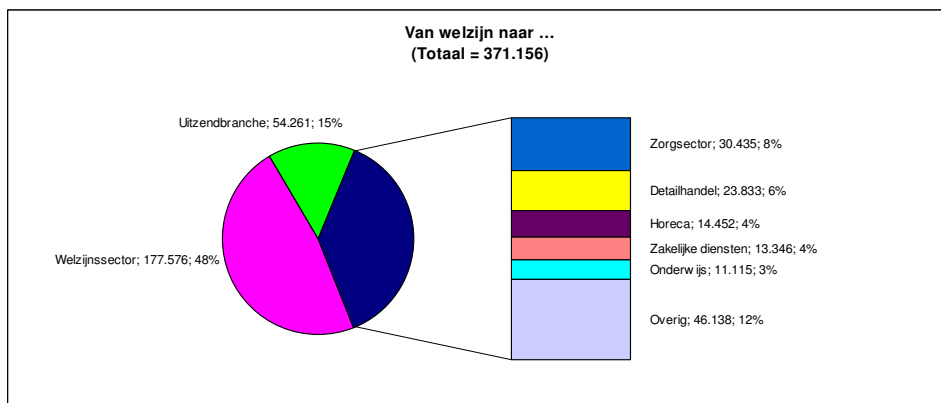


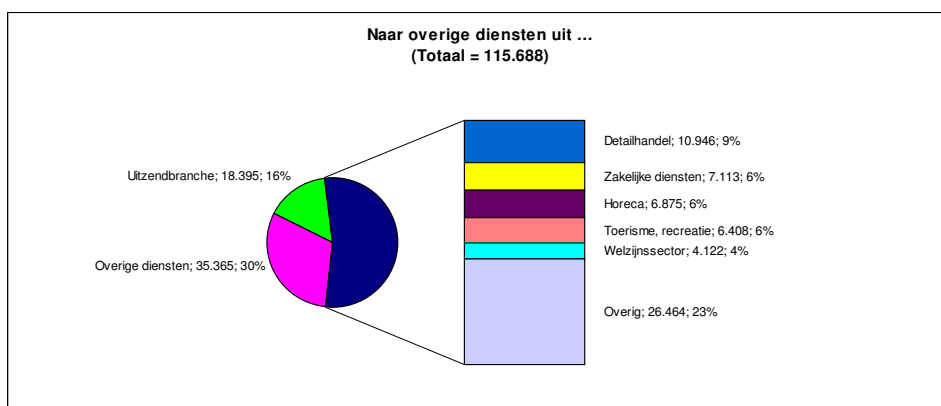
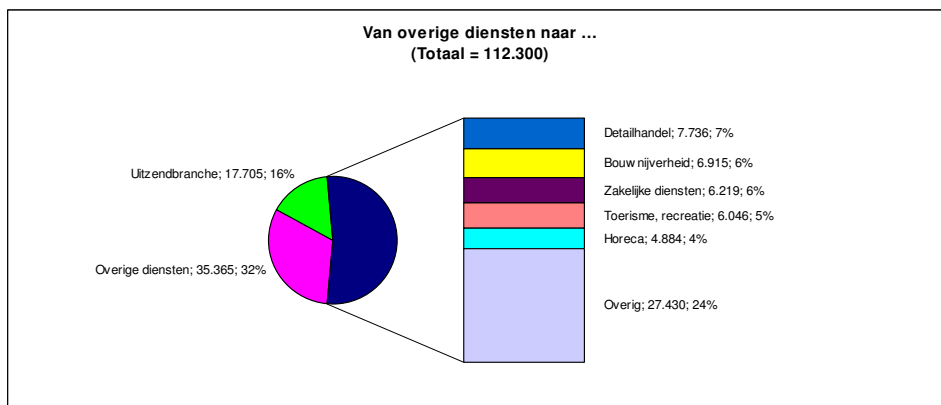
Van zorg naar ...
(Totaal = 192.829)



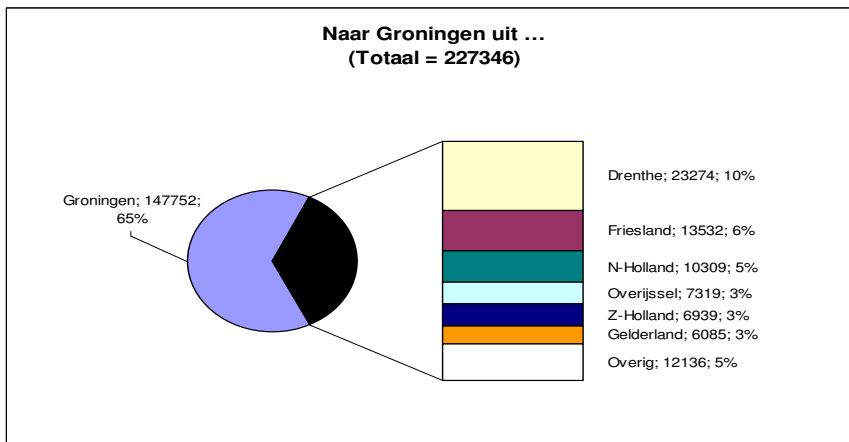
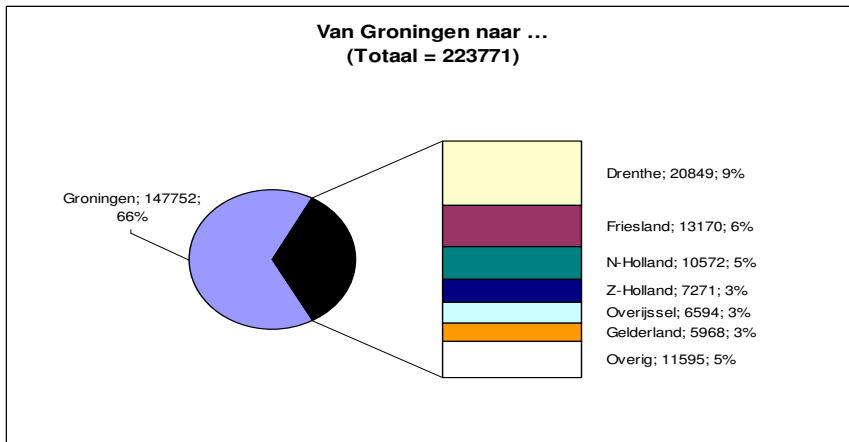
Naar zorg uit ...
(Totaal = 235.760)



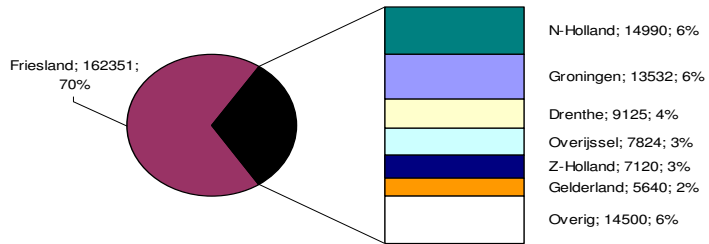




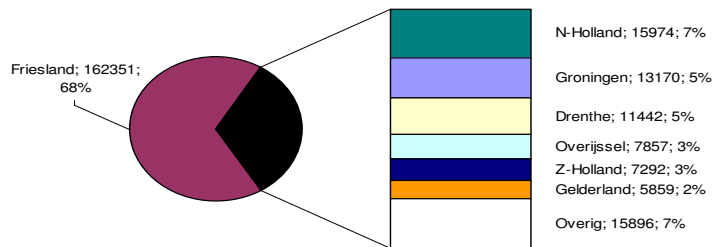
C Overzicht mobiliteit tussen provincies



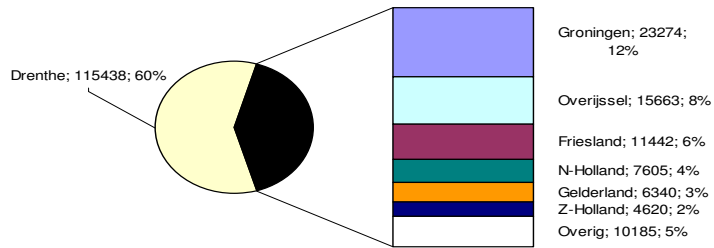
Van Friesland naar ...
(Totaal = 235082)



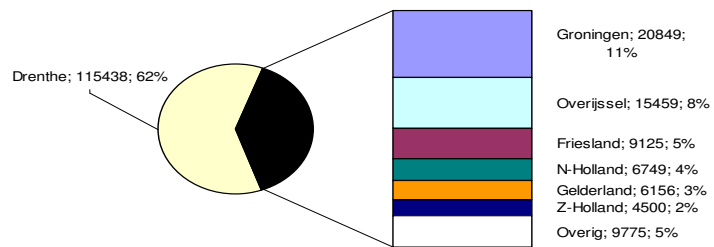
Naar Friesland uit ...
(Totaal = 239841)



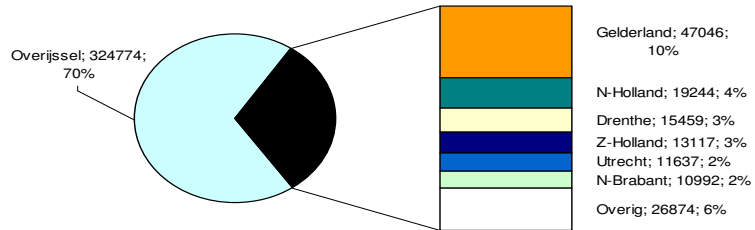
Van Drenthe naar ...
(Totaal = 194567)



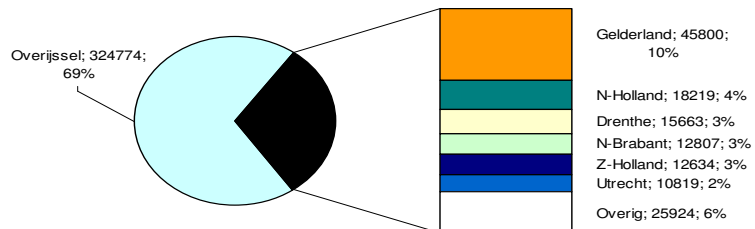
Naar Drenthe uit ...
(Totaal = 188051)



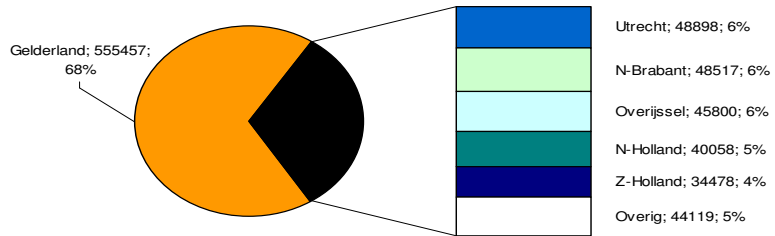
Van Overijssel naar ...
(Totaal = 469143)



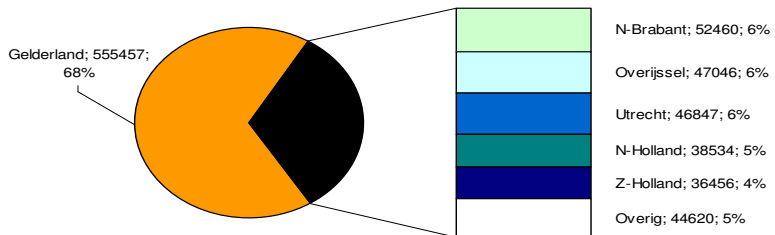
Naar Overijssel uit ...
(Totaal = 466640)



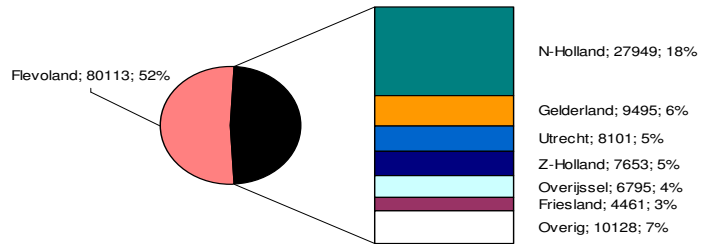
Van Gelderland naar ...
(Totaal = 817327)



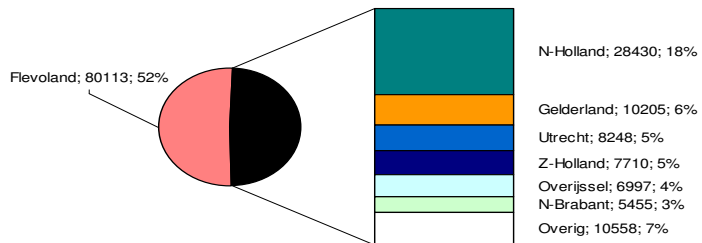
Naar Gelderland uit ...
(Totaal = 821420)

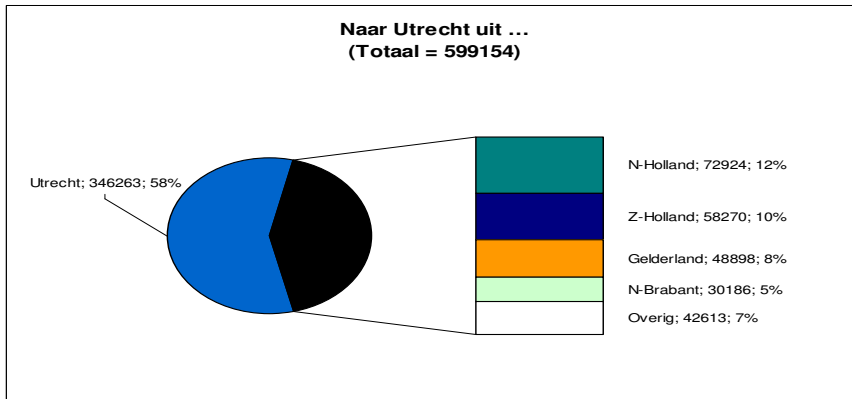
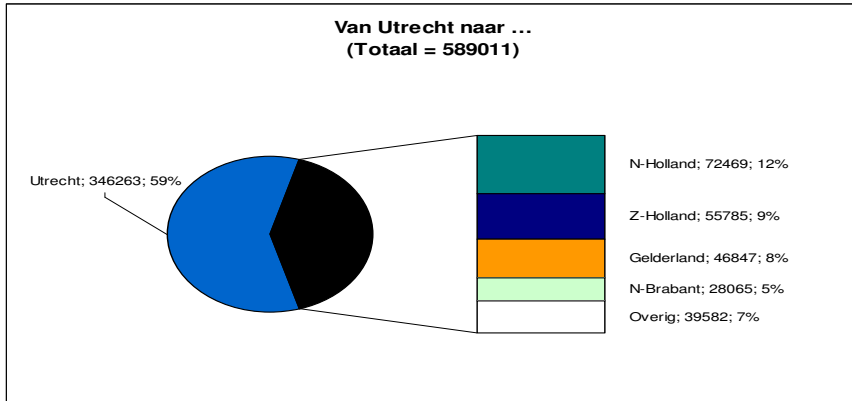


Van Flevoland naar ...
(Totaal = 154695)

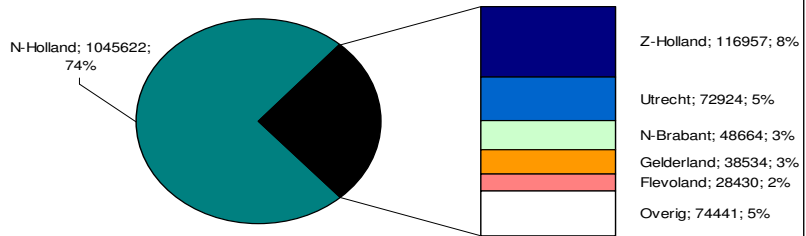


Naar Flevoland uit ...
(Totaal = 157716)

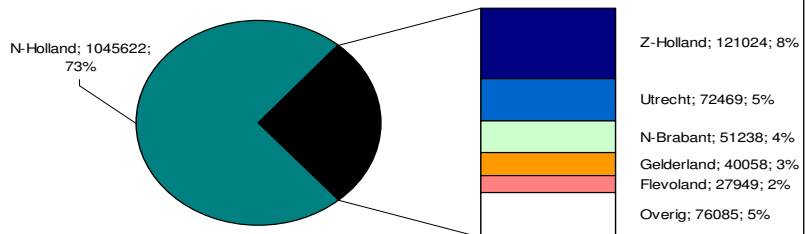




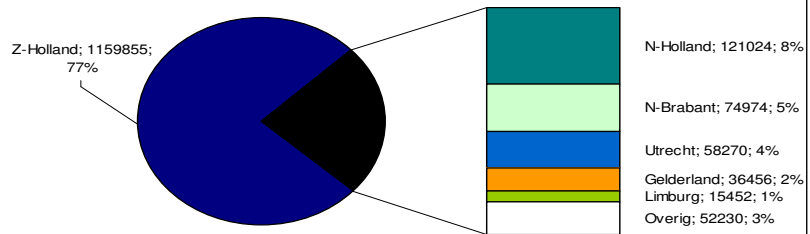
Van Noord-Holland naar ...
(Totaal = 1425572)



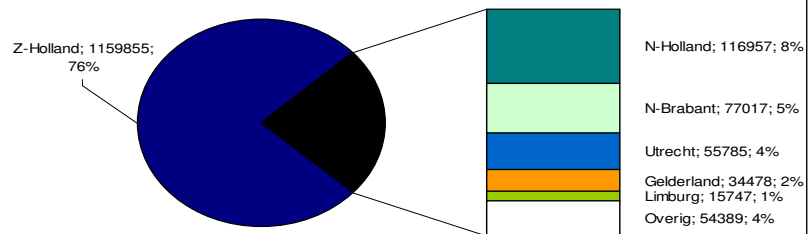
Naar Noord-Holland uit ...
(Totaal = 143445)



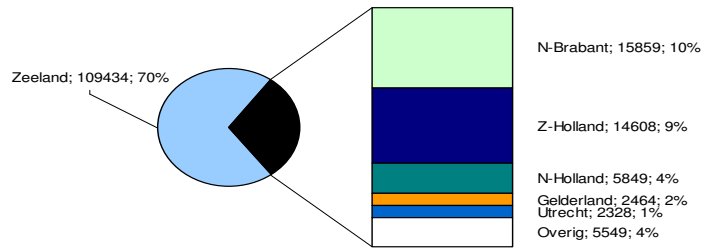
Van Zuid-Holland naar...
(Totaal = 1518261)



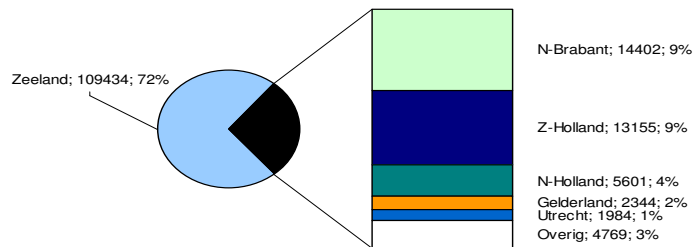
Naar Zuid-Holland uit ...
(Totaal = 1514228)



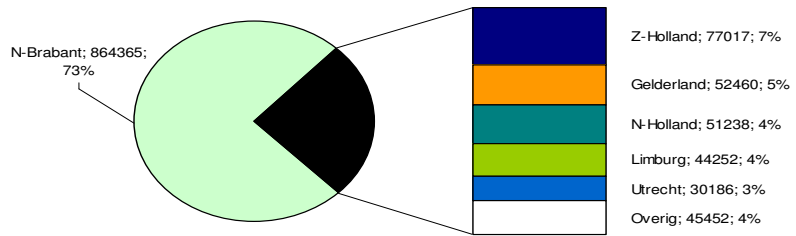
Van Zeeland naar ...
(Totaal = 156091)



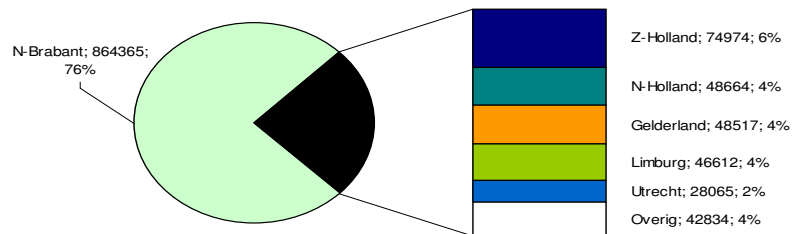
Naar Zeeland uit ...
(Totaal = 151689)

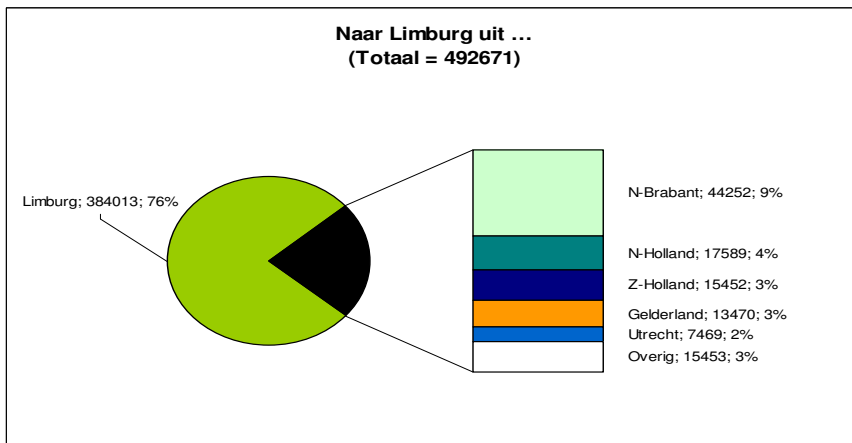
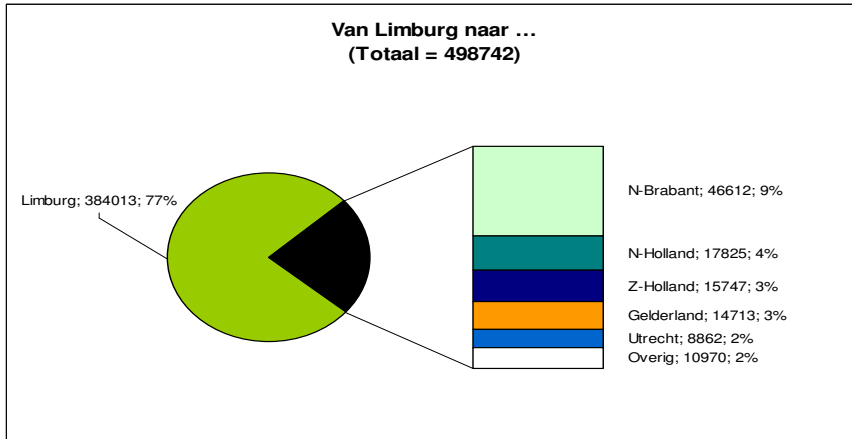


Van Noord-Brabant naar ...
(Totaal = 1164970)



Naar Noord-Brabant uit ...
(Totaal = 1154031)





D Het OSA-Arbeidsaanbodpanel

Inleiding

Het OSA-Arbeidsaanbodpanel is in 1985 gestart. Het panel is gebaseerd op een representatieve steekproef onder de Nederlandse bevolking in de leeftijd van 16 tot en met 64 jaar onder personen die geen volledig dagonderwijs volgen. Na de eerste golf in 1985 wordt de enquête sinds 1986 om de twee jaar afgenomen bij 4.500 personen in meer dan 2.000 huishoudens. In dit onderzoek gebruiken we gegevens van 1986-2006. Vanwege het tweejaarlijkse intervalkarakter van het panel laten we gegevens over 1985 buiten beschouwing.

In 2006 is de arbeidsaanboduquête voor de twaalfde keer gehouden. In de elfde golf (meting 2004) zijn een aantal wijzigingen doorgevoerd ten opzichte van de voorgaande golven. De belangrijkste verandering is dat het persoonlijke interview in 2004 als methode van dataverzameling vervangen is door een - naar keuze van de respondent - schriftelijke vragenlijst of internet vragenlijst. Daarnaast zijn voor het eerst ook scholieren en studenten ondervraagd die een volledige dagopleiding volgen en konden ook 65 en 66-jarigen aan het onderzoek deelnemen. Reden voor de uitbreiding van het steekproefontwerp is de wens om ook pensionering en starters op de arbeidsmarkt met kleine (bij)banen beter in beeld te brengen.

Steekproeftrekking

In het aanbodpanel worden huishoudens en personen in de tijd gevolgd. Uitval in het panel wordt gecompenseerd met aanvullingen van nieuwe huishoudens en personen (zie ook hieronder). Om de steekproef een representatieve afspiegeling te laten zijn van de populatie wordt bij het bijtrekken van nieuwe huishoudens en personen rekening gehouden met de (marginale) verdelingen van een aantal belangrijke achtergrondkenmerken. Deze kenmerken zijn leeftijd, geslacht, regio en huishoudsamenstelling. Voor het bijtrekken naar leeftijd wordt een vijfjaarsindeling gebruikt. Voor regio geldt een indeling naar Noord, Zuid, Oost en West en de drie grote steden (Amsterdam, Rotterdam en Den Haag). Bij de huishoudsamenstelling worden één-persoons en meerpersoonshuishoudens onderscheiden. In 2004 is daarnaast voor het eerst ook de arbeidsmarktpositie (wel of geen betaald werk, wel of geen betaald werk voor 12 uur of meer) meegenomen bij de screening van nieuwe respondenten.

Het OSA-Arbeidsaanbodpanel combineert cross-sectie- en panelsurveyonderzoek. Aan het panelkarakter wordt invulling gegeven door alle deelnemende huishoudens van de laatste golf opnieuw voor deelname te benaderen in een volgende golf. Een wijziging van het huishouden vindt plaats als een persoon een huishouden verlaat en zelf een huishouden start. In dat geval komen alle leden van het nieuwe huishouden – met inachtneming van de insluitingscriteria – voor deelname in aanmerking. Daarnaast wordt het panel aangevuld door personen binnen het huishouden die in een vorige golf niet voldoen aan de insluitingscriteria (bijvoorbeeld personen jonger dan 16 jaar) maar hieraan in een nieuwe meting wel voldeden en andere personen die een huishouden zijn binnengekomen (bijvoorbeeld een partner of een ander inwonend persoon).

Respons

Het OSA-Arbeidsaanbodpanel 1985-2006, bevat inmiddels gegevens van twaalf cohorten die in één van de golven zijn ingestroomd. Tabel D.1 geeft voor de verschillende metingen de netto-steekproefomvang en de netto instroom voor elk cohort. Van het cohort uit 1985 zijn nu nog 109 respondenten in het panel aanwezig. In de tabel wordt ook de omvang van de verversingssteekproef getoond.

In de golf van 2006 zijn 2.338 respondenten afkomstig uit de verversingssteekproef; 3.225 (5.563-2.338) respondenten heeft aan één of meer voorafgaande enquêtes deelgenomen.

Tabel D.1: Panel-cohort overzicht OSA-Arbeidsaanbodpanel 1985-2006 1.

Meting:	1985	1986	1988	1990	1992	1994	1996	1998	2000	2002	2004	2006
1e deelname in:												
1985	4.020	2.622	1.927	1.430	1.097	858	678	518	298	195	152	109
1986		1.493	1.012	713	581	472	349	266	127	95	71	53
1988			1.525	1.042	723	569	451	337	189	141	104	72
1990				1.253	882	668	481	336	170	118	84	68
1992					1.253	834	564	383	200	144	109	82
1994						1.136	736	492	225	157	118	84
1996							1.310	864	411	289	206	172
1998								1.584	770	544	386	293
2000									1.795	1.049	704	518
2002										1.924	1179	814
2004											1684	960
2006												2338
Res-pons	4.020	4.115	4.464	4.438	4.536	4.538	4.563	4.780	4.185	4.656	4797	5563

¹ Cursief: nieuwe organisaties; overig: panelorganisaties

Representativiteit

De representativiteit van het OSA-Arbeidsaanbodpanel wordt onderzocht door een aantal kenmerken uit het panel te vergelijken met dezelfde gegevens uit de Enquête Beroepsbevolking (EBB). Voor de EBB 2004 zijn verdelingen beschikbaar voor de leeftijd van 16 tot en met 64 jaar. Bij de volgende tabellen is voor het OSA-Arbeidsaanbodpanel, meting 2004 eenzelfde leeftijdsgrens gehanteerd. Net als in 2000 en 2002 is ook in 2004 besloten het aanbodpanel te herwegen naar leeftijd. Belangrijkste reden hiervoor is de afwijking van de leeftijdsverdeling in de steekproef van de beoogde leeftijdsverdeling.

Tabel D.2 toont de leeftijdsverdeling in het OSA-Arbeidsaanbodpanel van 2004 vóór en ná weging. De tabel laat een ondervertegenwoordiging van 20-24 jarigen, 25-29 jarigen en 30-34 jarigen zien in de ongewogen steekproefverdeling voor 2004. Leeftijdsgroepen tot 35 jaar zijn ondervertegenwoordigd, terwijl respondenten ouder dan 35 oververtegenwoordigd zijn in vergelijking met de EBB. Eenzelfde lijn is te ontdekken als we de ongewogen leeftijdsverdeling van mannen en vrouwen vergelijken met de CBS-verdeling. De leeftijdsverdeling voor mannen en vrouwen blijft ná weging binnen een range van 1 procentpunt.

In tabel D.3 wordt de arbeidsmarktparticipatie in het OSA-Arbeidsaanbodpanel vergeleken met de gegevens uit de EBB. In de tabel zijn voor zowel de werkenden in loondienst als de zelfstandigen alle banen van één uur of meer meegenomen. Tabel D.3 laat zien dat de samenstelling van de totale beroepsbevolking in het OSA-Arbeidsaanbodpanel goed overeenstemt met de gegevens in de EBB. Wel wijkt de samenstelling van de werkzame beroepsbevolking enigszins af van de EBB. Het OSA-Arbeidsaanbodpanel bevat een geringer aandeel zelfstandigen en groter aandeel werkenden in loondienst.

Tabel D.2: Verdeling naar geslacht en leeftijd in 2004 in het OSA-Arbeidsaanbodpanel en de Enquête Beroepsbevolking voor personen in de leeftijd van 16 tot en met 64 jaar.

Leeftijd	Mannen			Vrouwen			Totaal		
	OSA vóór weging	OSA ná weging	CBS ¹	OSA vóór weging	OSA ná weging	CBS	OSA vóór weging	OSA ná weging	CBS
16-19	7,8	7,9	7,3	6,5	6,6	7,1	7,2	7,2	7,2
20-24	6,0	8,8	8,9	6,3	9,1	9,0	6,1	9,0	9,0
25-29	6,5	8,2	9,2	8,2	10,3	9,3	7,4	9,3	9,3
30-34	9,8	10,7	11,3	11,1	12,0	11,4	10,5	11,4	11,4
35-39	12,6	11,6	12,3	14,0	12,8	12,1	13,3	12,2	12,2
40-44	12,3	11,4	12,1	13,8	12,6	12,0	13,1	12,0	12,0
45-49	12,4	11,5	11,0	11,5	10,6	11,1	11,9	11,0	11,0
50-54	12,4	11,1	10,3	10,8	9,6	0,3	11,6	10,3	10,3
55-59	11,2	10,6	10,2	10,4	9,8	10,2	10,8	10,2	10,2
60-64	8,9	8,3	7,4	7,3	6,7	7,6	8,1	7,5	7,5

¹ Bron: CBS, Enquête Beroepsbevolking 2004.

Tabel D.3: Vergelijking van de arbeidsmarktparticipatie in 2004 in het OSA-Arbeidsaanbodpanel en de Enquête Beroepsbevolking (in procenten van de totale Nederlandse bevolking)

	Mannen		Vrouwen		Totaal	
	OSA	CBS ²	OSA	CBS	OSA	CBS
Werkzame beroepsbevolking:	81,6	79,7	66,5	65,6	73,8	72,8
Loondienst	76,1	68,8	63,5	59,6	69,6	64,3
Zelfstandig	5,5	10,9	2,9	6,1	4,2	8,5
Werkloze beroepsbevolking ¹	4,0	4,5	4,3	4,3	4,2	4,4
Niet beroepsbevolking	14,4	15,8	29,2	30,0	22,1	22,8
Totale bevolking	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

¹ Onder werkloze beroepsbevolking wordt verstaan: personen die nu geen werk hebben of werk hebben voor 1 t/m 11 uur per week, ten minste 12 uur per week willen werken, daarvoor beschikbaar zijn en activiteiten ontplooiën.

² Bron: CBS, Enquête Beroepsbevolking (EBB) 2004.

E Crossvalidatie

In dit rapport gebruiken we twee databronnen om mobiliteit te beschrijven. De eerste is het registerbestand van het CBS, het SSB-banenbestand. Hierin zitten alle banen van mensen in loondienst die meer dan 12 uur werken. Dit bestand is dus per definitie representatief voor de Nederlandse werknemer. Het tweede bestand is het OSA-Arbeidsaanbodpanel. Dit panel bevat gegevens van een steekproef van werknemers in Nederland. Om de representativiteit van deze gegevens te controleren hebben we een cross validatie uitgevoerd met de gegevens uit het SSB-banenbestand.

Gegevens OSA-Arbeidsaanbodpanel betrouwbaar

De gegevens van het SSB-banenbestand, die we tot onze beschikking hebben, hebben betrekking op de jaren 2001 – 2005. De gegevens in OSA worden verzameld met behulp van een tweejaarlijkse enquête. Eén zo een periode van twee jaar valt binnen de jaren 2001-2005. Dit is de periode 1 september 2002 tot 1 september 2004. In deze periode is 25,1% van de werknemers, dus uitgezonderd zelfstandigen, in het OSA-Arbeidsaanbodpanel arbeidsmobiel. Van de werknemers in het SSB-banenbestand is in deze periode 25,0% mobiel. Voor de totale mobiliteit zijn de gegevens in OSA dus betrouwbaar.

OSA geschikt voor bepalen intersectorale mobiliteit binnen uitzendsector, SSB-banenbestand

Van de werknemers in het OSA-Arbeidsaanbodpanel is 7,6% intersectoraal arbeidsmobiel in de periode 1 september 2002 tot 1 september 2004. In dezelfde periode blijkt volgens het SSB-banenbestand 15,0% van de werknemers intersectoraal mobiel te zijn. Dit lijkt een groot verschil, maar dit verschil wordt veroorzaakt door de registratie van de sector van mensen met een uitzendbaan. In het SSB-banenbestand worden mensen met een uitzendbaan ingedeeld in de uitzendsector. In de OSA worden mensen met een uitzendbaan ingedeeld in de sector waarin ze werkzaam zijn. Dus een uitzendwerker in de bouw wordt in de sector bouw ingedeeld. Wanneer een uitzendwerker niet van werkzaamheden verandert, maar wel van contract, dan wordt dit met behulp van het SSB-banenbestand als sectorale mobiliteit gezien en in de OSA niet. Wanneer de uitzendbranche bij de mobiliteit op basis van het SSB-banenbestand buiten beschouwing wordt gelaten blijkt de intersectorale mobiliteit niet 15,0%, maar 9,3% te zijn. De intersectorale mobiliteit in het OSA-Arbeidsaanbodpanel wordt dus met bijna 20% onderschat. Zoals in deze alinea beschreven, is het OSA-Arbeidsaanbodpanel wel een interessante bron voor intersectorale mobiliteit wanneer de daadwerkelijke werkzaamheden het onderwerp van interesse is.

Resultaten bevestigen soms wel soms niet het beeld uit de literatuur

De resultaten in dit rapport bevestigen het beeld uit de belangrijkste literatuur rond baan-baan-mobiliteit op enkele, maar niet op alle punten. We zien net als Gesthuizen en Dagevos (2005), Van der Waarden en Visser (2006) en Scheele et al. (2008) dat baan-baan-mobiliteit vaker voor komt bij jongeren dan bij ouderen, vaker bij hoogopgeleiden dan bij laagopgeleiden en vaker bij vrouwen dan bij mannen.

Ook zien we net als Gesthuizen en Dagevos (2005) dat *interne* mobiliteit juist vaker voor komt bij ouderen dan bij jongeren. Verder bevestigt dit onderzoek dat baan-baan-mobiliteit de conjunctuur volgt in de zin dat de mobiliteit toeneemt als de conjunctuur gunstig is, zoals Bruggink en Sierman (2008) en ook Gesthuizen en Dagevos (2005) constateren. Gesthuizen en Dagevos concluderen verder dat zowel de interne als de externe arbeidsmobiliteit de conjunctuur volgen.

Die conclusie wordt in dit onderzoek slechts gedeeltelijk bevestigd, want in tijden van economische voorspoed neemt alleen de externe baan-baan-mobiliteit toe. De interne baan-baan-mobiliteit neemt echter *niet* toe.

Verder komen Gesthuizen en Dagevos tot de conclusie dat per periode van 2 jaar, ongeveer eenderde van de werknemers van baan of functie verandert. Onze analyses op zowel het SSB-banenbestand als de OSA data laten een baan-baan-mobiliteit zien van 25% in een periode van 2 jaar.

De conclusie van De Grip en Dijkman (2008) voor wat betreft de verschuivingen in de beroepenstructuur die de Nederlandse economie versneld in de richting van een kenniseconomie voert, worden in dit onderzoek weerspiegeld in de intersectorale mobiliteitscijfers. Zowel de analyses op het SSB-banenbestand als die op het OSA-Arbeidsaanbodpanel duiden op een groei van de kennisintensieve (diensten)sectoren ten koste van de primaire (landbouw-) en secundaire (industrie-) sectoren.

Colofon

Omvang, aard en achtergronden van baan-baan-mobiliteit is een uitgave van de Raad voor Werk en Inkomen.

Oranjestraat 4
2514 JB Den Haag
Postbus 16101
2500 BC Den Haag
info@rwi.nl
www.rwi.nl

© Raad voor Werk en Inkomen, Den Haag. Niets uit deze uitgave mag op enige manier worden veeveelvoudigd, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever.

Vormgeving omslag: Smidswater
strategie > concept > design, Den Haag

ISBN 978-90-8766-032-1

Februari 2009