



Dynamiek op de Nederlandse arbeidsmarkt

De focus op ongelijkheid

TNO innovation
for life

Dynamiek op de Nederlandse arbeidsmarkt

De focus op ongelijkheid

Inhoudelijke redactie

Katja Chkalova (CBS)

Joost van Genabeek (TNO)

Jos Sanders (TNO)

Wendy Smits (CBS)

Tekstuele redactie

Ronald van der Bie (CBS)

Verklaring van tekens

.	Gegevens ontbreken
*	Voorlopig cijfer
**	Nader voorlopig cijfer
x	Geheim
–	Nihil
–	(Indien voorkomend tussen twee getallen) tot en met
0 (0,0)	Het getal is kleiner dan de helft van de gekozen eenheid
Niets (blank)	Een cijfer kan op logische gronden niet voorkomen
2016–2017	2016 tot en met 2017
2016/2017	Het gemiddelde over de jaren 2016 tot en met 2017
2016/'17	Oogstjaar, boekjaar, schooljaar enz., beginnend in 2016 en eindigend in 2017
2014/'15–2016/'17	Oogstjaar, boekjaar, enz., 2014/'15 tot en met 2016/'17

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

Colofon

Uitgever

Centraal Bureau voor de Statistiek
Henri Faasdreef 312, 2492 JP Den Haag
www.cbs.nl

TNO

Prevention, Work & Health
Tel. 088 866 61 00
www.tno.nl

Prepress: Textcetera, Den Haag en CCN Creatie, Den Haag
Ontwerp: Edenspiekermann

Inlichtingen

Tel. 088 570 70 70
Via contactformulier: www.cbs.nl/infoservice

ISBN 978-90-357-2207-1
ISSN 2214-4552

© Centraal Bureau voor de Statistiek/TNO, Den Haag/Heerlen/Bonaire/Leiden, 2017.
Verveelvoudigen is toegestaan, mits CBS/TNO als bron wordt vermeld.

Voorwoord

CBS en TNO werken al een aantal jaren samen bij het monitoren van ontwikkelingen op de arbeidsmarkt. De voorliggende publicatie *Dynamiek op de Nederlandse arbeidsmarkt: de focus op ongelijkheid* is het vierde deel van de reeks publicaties die CBS en TNO over dit onderwerp uitbrengen. In dit deel wordt de ongelijkheid op de arbeidsmarkt langs drie dimensies in kaart gebracht:

1. ongelijkheden in loon- en inkomen,
2. ongelijkheden in werkzekerheid en
3. ongelijkheden in de kwaliteit van arbeidsomstandigheden.

Uit de analyses blijkt dat de werkgelegenheid in de hoogbetaalde beroepen aanzienlijk is toegenomen. Ook in de laagst betaalde beroepen groeide de werkgelegenheid, terwijl in de middengroep van beroepen sprake is van een afnemend werkgelegenheidsaandeel. Het gaat dan om beroepen met veel routinematige taken en beroepen waarin veel handwerk voorkomt. Met name laagopgeleiden en jongeren werken nu vaker dan voorheen in de laagst betaalde beroepen.

Daarnaast is de werkzekerheid afgenomen. Tussen 2006 en 2016 is het aandeel werkenden met een vaste arbeidsrelatie met 10 procentpunt gedaald, van 71 procent naar 61 procent. Met name laagopgeleiden en jongeren hebben vaak geen vast dienstverband. Zij worden vaker werkloos na baanverlies. Hoewel ouderen minder vaak werkloos worden dan jongeren hebben ze, eenmaal werkloos, een kleinere kans om weer aan het werk te komen. En als ouderen weer aan het werk gaan, is dat meestal niet in een vast dienstverband maar in een flexibele baan, of als zelfstandige. Ouderen in een flexibele baan stromen minder vaak door naar een vaste baan dan werkenden van middelbare leeftijd.

Ondanks de groei van het aantal hoogbetaalde banen rapporteren werknemers vaker dan voorheen dat het werk mentaal niet uitdagend is, dat ze weinig autonomie hebben en weinig promotiemogelijkheden. Vooral laagopgeleiden, jongeren en migranten ervaren minder aantrekkelijke arbeidsomstandigheden.

Naast de bijdragen van medewerkers van het CBS en TNO staan in het boek ook bijdragen van onderzoekers van AIAS, Universiteit van Amsterdam, Universiteit Leiden, Radboud Universiteit Nijmegen, Vrije Universiteit Amsterdam en ROA (Universiteit Maastricht).

Dit boek biedt een overzicht van de arbeidsmarkttransities van de Nederlandse bevolking en een grondige analyse van de ongelijkheid op de arbeidsmarkt tussen verschillende groepen werkenden. Wij hopen en verwachten dat het boek voorziet in de informatiebehoefte van beleidsmakers en onderzoekers op dit terrein.

CBS, Directeur-Generaal

Dr. T.B.P.M. Tjin-A-Tsoi

TNO, Voorzitter Raad van Bestuur

Drs. P. de Krom

Den Haag/Heerlen/Bonaire, juni 2017

Inhoud

Voorwoord 3

1. Arbeidsmarkttransities in Nederland: een overzicht 9

Katja Chkalova en Linda Fernandez-Beiro

- 1.1 Transities op de arbeidsmarkt 10
- 1.2 Flexibel werk 11
- 1.3 Transities naar werk 13
- 1.4 Transities vanuit werk 19
- 1.5 Transities werk naar werk 25
- 1.6 Tot slot 33
- 1.7 Literatuur 33
- 1.8 Technische toelichting 34

2. Scheidslijnen op de arbeidsmarkt - en wat eraan te doen valt* 35

Paul de Beer

- 2.1 Is er een tweedeling van de arbeidsmarkt? 37
- 2.2 Welk beleid om tweedeling te bestrijden? 41
- 2.3 Onbedoelde effecten van beleid 43
- 2.4 Literatuur 45

3. Ongelijkheid en veranderingen in de beroepenstructuur 46

Didier Fouarge, Wendy Smits, Jannes de Vries en Robert de Vries

- 3.1 Inleiding 47
- 3.2 Data en methode 49
- 3.3 Ontwikkeling van de werkgelegenheid in laag, midden en hoog betaalde beroepen 51
- 3.4 De sectorale verdeling van laag-, midden- en hoogbetaalde beroepen 55
- 3.5 Taken en vaardigheden in laag-, midden- en hoogbetaalde beroepen 57
- 3.6 Werkgelegenheids- en loongroei in relatie tot taken en vaardigheden 61
- 3.7 Conclusie 65
- 3.8 Literatuur 66

4. Beroepen en loonongelijkheid in Nederland* 68

Thijs Bol

- 4.1 Inleiding **69**
- 4.2 Centrale vraagstelling **72**
- 4.3 Conclusie **81**
- 4.4 Technische toelichting **82**
- 4.5 Literatuur **83**

5. Neemt de inkomensongelijkheid in Nederland toe?* 85

Koen Caminada, Kees Goudswaard, Jim Been

- 5.1 Inleiding **86**
- 5.2 Onderzoeksmethode en data **88**
- 5.3 Resultaten **90**
- 5.4 Conclusie **97**
- 5.5 Literatuur **98**

6. Flexibele contracten en schoolverlaters: opstap of val?*

Een onderzoek naar carrièrepatronen 101

Jesper Gringhuis en Dimitris Pavlopoulos

- 6.1 Flexibele contracten als een opstap of val **102**
- 6.2 Resultaten **105**
- 6.3 Conclusie **118**
- 6.4 Literatuur **119**

7. Samen onzeker? Concentratie en dynamiek van arbeidsonzekerheid binnen partnerrelaties 122

Katja Chkalova

- 7.1 Inleiding **123**
- 7.2 De samenhang van arbeidsmarktposities tussen partners **125**
- 7.3 Onderzoeksvragen en onderzoeksopzet **127**
- 7.4 Resultaten **130**
- 7.5 Conclusie **139**
- 7.6 Literatuur **141**
- 7.7 Bijlagen **144**

8. Ongelijke kansen op een vaste baan: doorstroomkansen van jongere en oudere flexibele werknemers 160

Lucille Mattijssen en Wendy Smits

- 8.1 Inleiding **161**
- 8.2 Ouderen op de flexibele arbeidsmarkt **162**
- 8.3 Data en methode **166**
- 8.4 Resultaten **168**
- 8.5 Conclusie **176**
- 8.6 Literatuur **177**
- 8.7 Bijlagen **179**

9. Een levensloop- en stratificatieperspectief op vervroegde uittreding* 181

Mark Visser, Maurice Gesthuizen, Gerbert Kraaykamp en Maarten H.J. Wolbers

- 9.1 Inleiding en centrale vraagstelling **182**
- 9.2 Data en methode **184**
- 9.3 Resultaten **187**
- 9.4 Conclusies **192**
- 9.5 Literatuur **194**
- 9.6 Technische toelichting **196**

10. 'Good & bad jobs' in Nederland* 197

Peter Smulders en Seth van den Bossche

- 10.1 Inleiding **198**
- 10.2 Methode **200**
- 10.3 Resultaten **202**
- 10.4 Conclusie en discussie **211**
- 10.5 Literatuur **214**

11. Arbeidsomstandigheden van werknemers met een migratieachtergrond* 216

Wendela Hoofman en Irene Houtman

- 11.1 Inleiding **217**
- 11.2 Centrale vraagstelling **219**
- 11.3 Methode **220**
- 11.4 Resultaten **223**
- 11.5 Conclusie **232**

11.6	Referenties	236
11.7	Bijlage A: Samenstelling van de kernindicatoren	238

12. Ongelijke kansen in leven lang leren* 241

Sylvie Boermans, Karolus Kraan en Jos Sanders

12.1	Inleiding	242
12.2	Data en methode	247
12.3	Resultaten	249
12.4	Conclusies	266
12.5	Literatuur	269
12.6	Bijlage: Resultaten regressieanalyses	273

Auteursinfo **277**

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

1.

Arbeidsmarkt- transities in Nederland: een overzicht

Auteurs

Katja Chkalova

Linda Fernandez Beiro

1.1 Transitie op de arbeidsmarkt

Gedurende hun beroepsloopbaan kunnen personen meerdere arbeidsmarkttransities doormaken: van werk naar werk, maar ook tussen werk en werkloosheid of inactiviteit. In dit hoofdstuk geven wij een beschrijving van de verschillende arbeidsmarkttransities die personen in verschillende levensfasen doormaken. Hierbij wordt gebruik gemaakt van de transitionele arbeidsmarktbenadering (WRR, 2007). In deze benadering worden vijf posities onderscheiden waar mensen in hun leven mee te maken kunnen krijgen. De vijf posities hebben betrekking op huishouding/zorg, opleiding, pensioen, betaald werk en werkloosheid (schema 1.1.1.). Binnen de positie betaald werk kunnen mensen wisselen van baan, beroep, of een transitie doormaken van bijvoorbeeld een flexibele arbeidsrelatie naar een vaste arbeidsrelatie, of van werknemer naar zelfstandige.

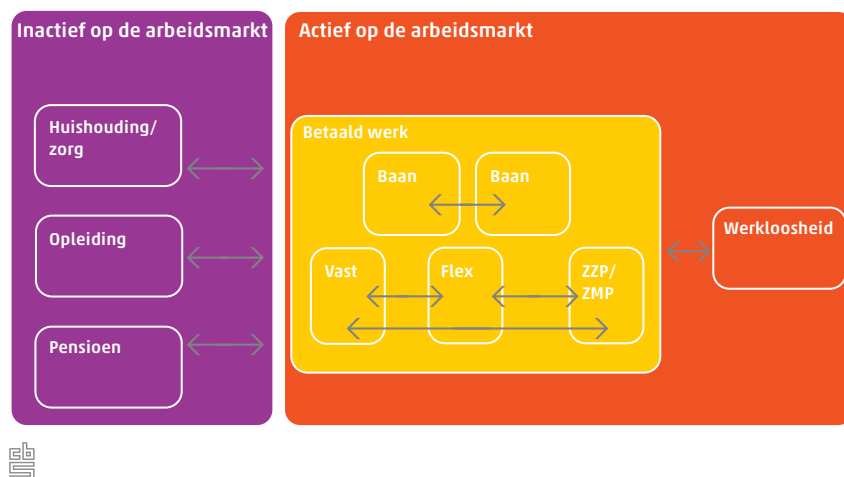
De kansen op bepaalde arbeidsmarkttransities worden onder andere beïnvloed door conjuncturele ontwikkelingen. Op het moment dat het economisch goed gaat wisselen veel mensen van baan of beroep, is de uitstroom naar werkloosheid relatief laag en de instroom in betaald werk relatief hoog. In 2008 brak in Nederland de economische crisis uit. In dat jaar was 3,7 procent van de beroepsbevolking werkloos. Dit percentage steeg in de daaropvolgende jaren naar 7,4 in 2014. Sinds 2014 trekt de economie weer aan en gaat het beter op de arbeidsmarkt en daalt de werkloosheid. Tussen 2015 en 2016 daalde de werkloosheid van 6,9 procent naar 6,0 procent.

Sommige transitie hangen samen met een bepaalde levensfase. Aan het begin van de loopbaan maken mensen een transitie door van onderwijs naar arbeidsmarkt, aan het eind van de loopbaan van werk naar pensionering. Ook zijn er mensen die hun loopbaan tijdelijk onderbreken na het krijgen van kinderen. Structurele veranderingen in de samenstelling van de beroepsbevolking, zoals bijvoorbeeld vergrijzing, hebben daardoor ook invloed op de arbeidsmarktdynamiek in een land.

Niet alle transitie zijn vrijwillig en niet alle transitie leiden tot een verbetering van de beroepsloopbaan. Transitie naar werkloosheid zijn meestal niet vrijwillig en de kans op een dergelijke transitie verschilt tussen groepen werkenden. Dat geldt eveneens voor de kans om vanuit werkloosheid weer aan het werk te komen. Ook verschillen groepen in de kansen om een transitie van werk naar werk door te maken. Denk daarbij aan een transitie naar een beter betaalde baan of een transitie van een flexibele naar een vaste arbeidsrelatie. Dit heeft consequenties voor de ongelijkheid op de arbeidsmarkt. Niet alleen is iemands

huidige positie daarom van belang, maar ook zijn of haar mogelijkheden om die positie te verbeteren. Zo zijn ouderen in vergelijking met jongeren minder vaak werkloos, maar eenmaal werkloos hebben ze meer moeite om weer aan het werk te komen. Dit hoofdstuk geeft een overzicht van de dynamiek op de Nederlandse arbeidsmarkt met uitsplitsing naar verschillende groepen, zoals jongeren en ouderen, en lager opgeleiden en hoger opgeleiden.¹⁾

1.1.1 Schematische voorstelling van de transitionele arbeidsmarkt



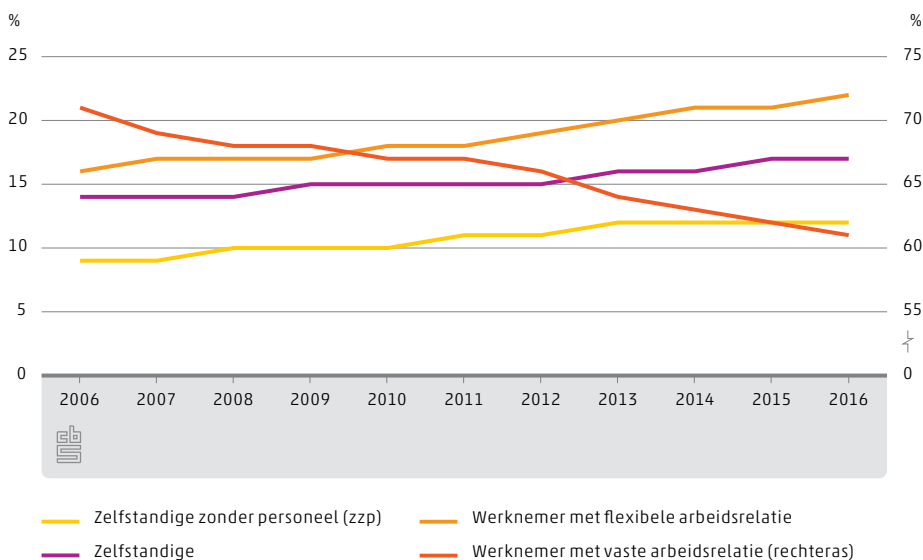
1.2 Flexibel werk

Het aandeel werkzame personen in de totale bevolking (netto arbeidsparticipatie) groeide in 2015 voor het eerst weer sinds 2008. Ten opzichte van 2015 steeg de netto arbeidsparticipatie van 65,4 procent naar 65,8 procent in 2016. De werkzame beroepsbevolking bestaat zowel uit werknemers als zelfstandigen. Sinds 2006 is het aandeel zelfstandigen gegroeid van 14 procent naar 17 procent. Onder de zelfstandigen zijn mannen, hoger opgeleiden en mensen van 45 tot 75 jaar oververtegenwoordigd. Ze zijn relatief vaak werkzaam in creatieve en taalkundige- en agrarische beroepen.

¹⁾ De meest recente beschikbare periode verschilt per onderwerp. Zo is voor onderwerpen gebaseerd op de EBB-data het jaar 2016 de meest recent beschikbare periode. Voor onderwerpen die gebaseerd zijn op het SBB is het jaar 2015 de meest recent beschikbare periode.

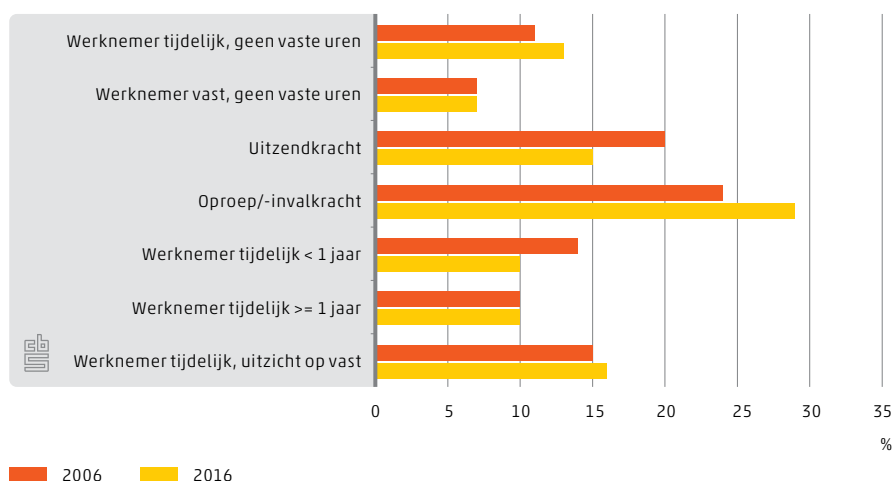
In 2016 was ruim een vijfde van alle werkenden werkzaam met een flexibel dienstverband. Dat zijn ruim 1,8 miljoen werknemers. Werknemers met een flexibel dienstverband hebben een tijdelijk contract en/of werken een variabel aantal uren per week. Sinds 2006 is het aandeel werknemers met een flexibel dienstverband met 6 procentpunt gestegen. Ook ten opzichte van 2015 is het aandeel werknemers met flexibel werk gestegen van 21 procent naar 22 procent.

1.2.1 Personen met betaald werk naar arbeidsrelatie, 2006-2016



Vrouwen hebben vaker een flexibele arbeidsrelatie dan mannen. Bijna een kwart van de vrouwen heeft in 2016 een flexibel dienstverband tegenover een op de vijf mannen. Ook de jongeren zijn oververtegenwoordigd, 67 procent van de 15- tot 25- jarigen had in 2016 een flexibel dienstverband. Meer werknemers met een flexibel dienstverband zijn lager- of middelbaar geschoold. Flexwerkers zijn vaker werkzaam in de transportsector en in logistieke en dienstverlenende beroepen.

1.2.2 Personen met een flexibele arbeidsrelatie naar flexcontract, 2006-2016



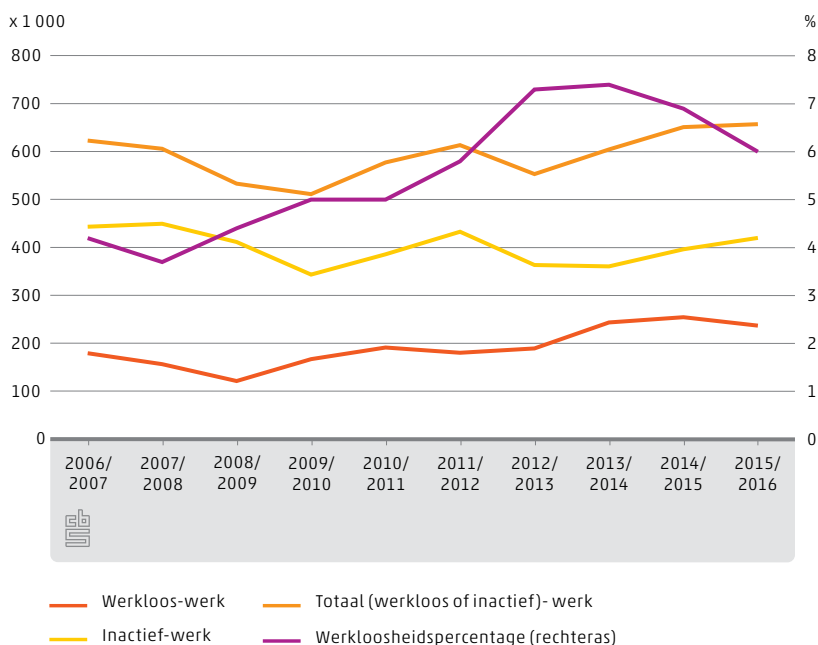
Er zijn verschillende soorten flexibele dienstverbanden. Het grootste deel van de werknemers met een flexibel contract is in 2016 oproep- of invalkracht. Dit zijn werknemers die op afroep beschikbaar zijn voor het verrichten van werkzaamheden. Bijna drie op de tien flexwerkers behoorden tot deze groep. Andere veel voorkomende flexibele arbeidsrelaties zijn tijdelijk dienstverbanden met uitzicht op een vast contract (16 procent) en uitzendcontracten (15 procent). Ten opzichte van 2006 zijn de aandelen uitzendkrachten en werknemers met een tijdelijk contract korter dan één jaar gedaald met 5 en 4 procentpunt. Het aandeel oproep- en invalkrachten is met 5 procentpunt gestegen.

1.3 Transitie naar werk

Het werkloosheidspercentage is na een stijgende trend vanaf 2008 in 2015 voor het eerst weer gedaald. Ook in 2016 zet deze dalende lijn zich voort. Het werkloosheidspercentage daalde tussen 2015 en 2016 van 6,9 tot 6. In 2016 hadden 658 duizend personen die in 2015 nog werkloos of inactief waren een betaalde baan gevonden, in 2015 ging het nog om 651 duizend personen.

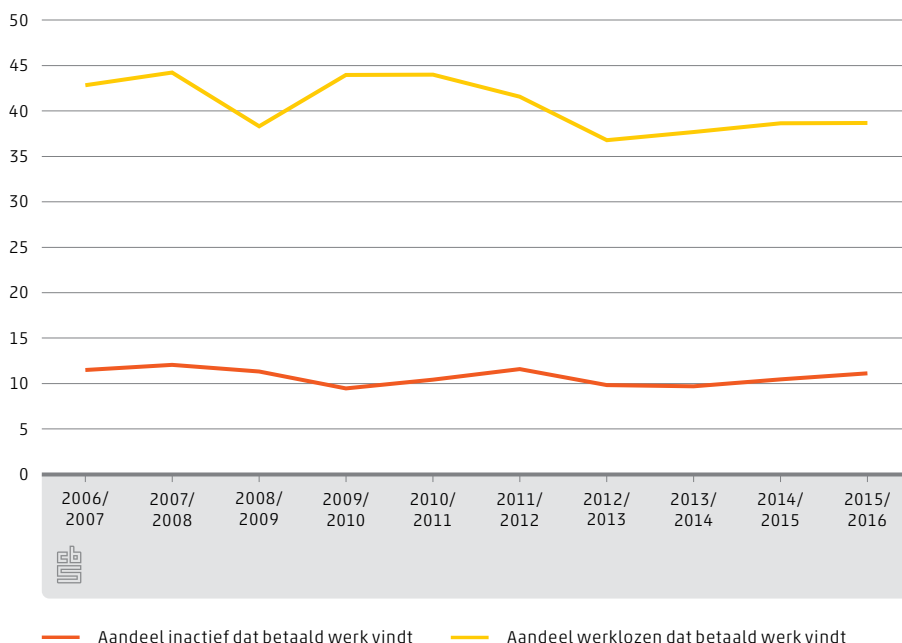
Deze toename komt voor rekening van de personen die voorheen inactief waren. Dit zijn personen die geen werk hadden en in tegenstelling tot werklozen ook niet recent naar werk hadden gezocht of daarvoor direct beschikbaar waren. In 2015 gingen 396 duizend inactieven aan het werk, in 2016 was dit aantal opgelopen tot 420 duizend.

1.3.1 Transitie van werkloosheid of inactiviteit naar betaald werk, 2006/2007-2015/2016



Van de groep baanvinders bestaat bijna twee derde uit personen die voorheen niet actief waren op de arbeidsmarkt, de inactieven. Het aandeel baanvinders is echter hoger onder de werklozen dan onder de inactieven (figuur 1.3.2).

1.3.2 Aandeel werklozen en inactieven dat betaald werk vond, 2006/2007-2015/2016



De overstap van werkloosheid of inactiviteit naar werk maakten mannen vaker dan vrouwen, jongeren vaker dan ouderen en hoogopgeleiden vaker dan laag- en middelbaar opgeleiden. Van de niet werkende jongeren (15 tot 25 jaar) in 2015 had 44 procent een betaalde baan in 2016 tegenover 4 procent van de 45- tot 75-jarigen. Deze ouderen en jongeren hebben met elkaar gemeen dat ze minder vaak dan 25- tot 45-jarigen een vast contract kregen. In plaats daarvan gingen jongeren vaker als flexibele kracht, en ouderen vaker als zelfstandige aan het werk. De doorstroom naar betaald werk hangt ook samen met het opleidingsniveau. Hoogopgeleide werklozen en inactieven stroomden met 18 procent het vaakst door naar een baan tegenover 14 procent van de laagopgeleiden en 15 procent van de middelbaaropgeleiden. Ook krijgen zij vaker dan laag- en middelbaar opgeleiden een vaste arbeidsrelatie.

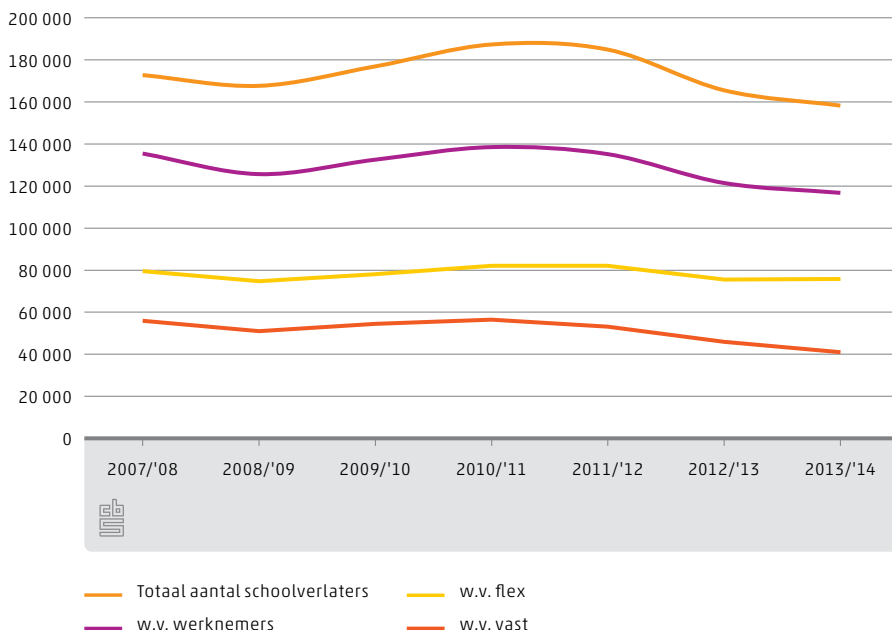
1.3.3 Transitie van werkloosheid en inactiviteit naar betaald werk naar kenmerken, 2015-2016

	Totaal	waarvan naar		
		vaste arbeidsrelatie	flexibele arbeidsrelatie	zelfstandig totaal
	%			
Totaal	15	17	70	13
Geslacht				
Man	17	19	70	11
Vrouw	13	16	69	15
Leeftijd				
15 tot 25 jaar	44	15	76	9
25 tot 45 jaar	26	21	65	14
45 tot 75 jaar	4	18	57	24
Onderwijsniveau				
Laag	14	15	74	11
Middelbaar	15	16	69	15
Hoog	18	25	60	15

Van leerling en student naar werknemer

Een deel van de mensen die de transitie naar een baan als werknemer meemaken, zijn jongeren die het onderwijssysteem verlaten. Het aantal schoolverlaters neemt af sinds het schooljaar 2010/'11. Het aantal schoolverlaters dat als werknemer aan de slag gaat neemt ook af sinds 2011. Vooral het aantal schoolverlaters en afgestudeerden die beginnen aan een baan met een contract voor onbepaalde tijd is gedaald. Het aantal schoolverlaters en afgestudeerden dat met een flexibel contract begint, blijft min of meer stabiel. Het aandeel schoolverlaters dat een baan als werknemer vindt, neemt weer toe in 2014 naar 74 procent, in 2011 was dit nog 72 procent. In 2008 maakte 78 procent van alle schoolverlaters de transitie naar baan als werknemer.

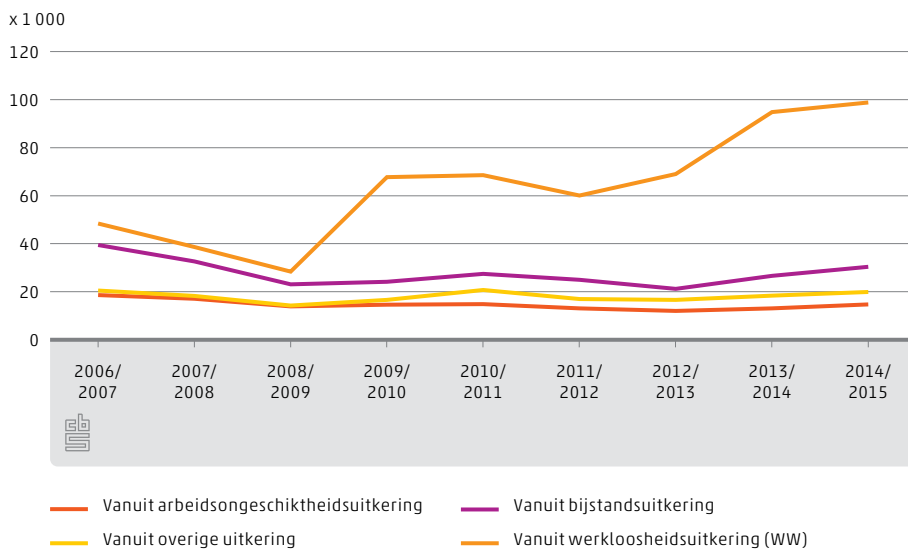
1.3.4 Instroom in loondienst vanuit onderwijs, schooljaren 2007/'08 tot en met 2013/'14



Van uitkering naar baan als werknemer

In 2015 hebben 164 duizend mensen die een jaar eerder een uitkering hadden een baan als werknemer gevonden. Deze toename komt voornamelijk door het stijgend aantal mensen met een werkloosheidsuitkering dat een baan vindt. 411 duizend mensen hadden een WW-uitkering in september 2014. Bijna een kwart van hen, 99 duizend, vond in 2015 een baan als werknemer. Ter vergelijking: van de personen die in september 2008 een WW-uitkering ontvingen, had 19 procent een jaar later een baan. Van de 427 duizend personen die in september 2014 een bijstandsuitkering hadden, vond 30 duizend een baan als werknemer in 2015 (7 procent). De bijstand volgt de aantrekkelijke arbeidsmarkt met vertraging doordat de meeste bijstandsonvangers een grotere afstand hebben tot de arbeidsmarkt in vergelijking met andere groepen werklozen. Zo is de kans om langdurig werkloos te zijn voor iemand in de bijstand groter dan voor iemand met een werkloosheidsuitkering (CBS 2015a, CBS 2015b). Daarnaast zijn niet alle bijstandsonvangers beschikbaar voor de arbeidsmarkt vanwege gezondheidsproblemen of vanwege de persoonlijke omstandigheden.

1.3.5 Instroom in loondienst vanuit verschillende uitkeringen, september 2006/2007-2014/2015



De meeste van de WW'ers die een overstap maken naar een baan als werknemer hebben een contract voor bepaalde tijd. Het aantal WW'ers dat een vaste contract weet te bemachtigen blijft stabiel rond 13 duizend personen.

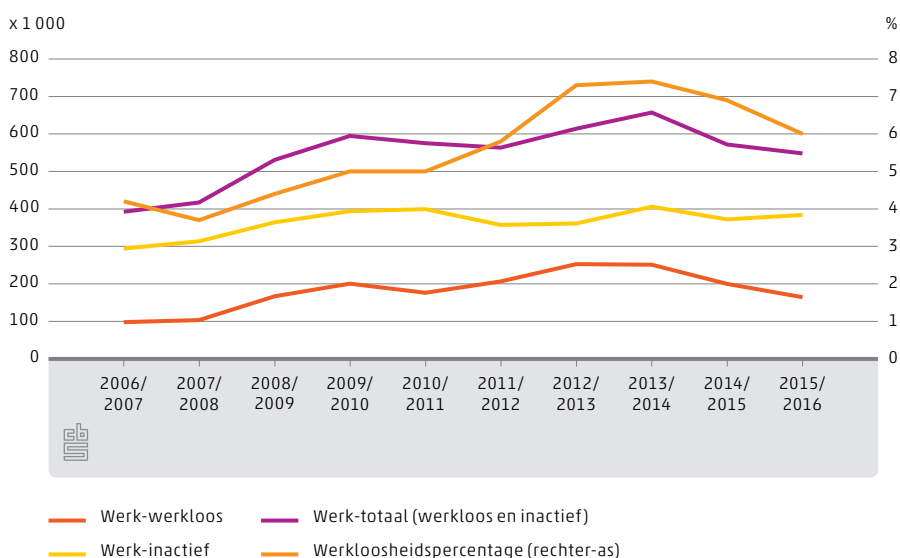
1.3.6 Instroom in loondienst vanuit WW-uitkering naar type contract, september 2006/2007-2014/2015



1.4 Transitie vanuit werk

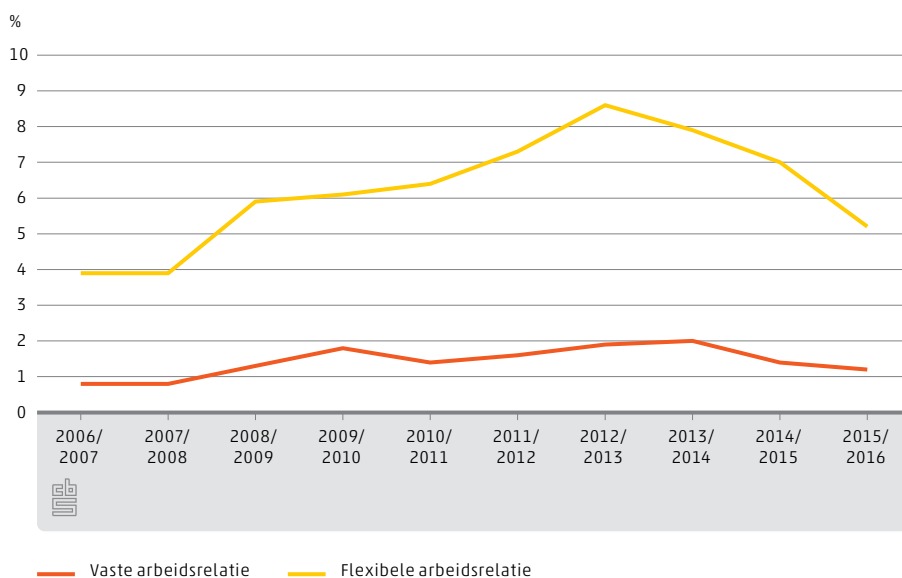
In 2016 daalde het aantal werkenden dat werkloos of inactief werd ten opzichte van 2015 met 24 duizend. Deze daling is voornamelijk te wijten aan het feit dat minder mensen werkloos zijn geworden. Wanneer de economie aantrekt neemt de stroom van werk naar werkloos af. Het aantal mensen dat inactief werd steeg in 2016 wel. Deze stijging vond voornamelijk plaats onder de 15- tot 25-jarigen en 45- tot 75-jarigen. De stijging onder 45- tot 75-jarigen kan verklaard worden doordat meer mensen met pensioen zijn gegaan.

1.4.1 Transitie van betaald werk naar werkloosheid of inactiviteit, 2006/2007-2015/2016



Werknemers met een flexibele arbeidsrelatie hebben meer kans om werkloos te worden dan werknemers met een vaste arbeidsrelatie (Figuur 1.4.2). In 2016 was het aandeel flexibele werknemers dat werkloos werd (5,2 procent) groter dan het aandeel vaste arbeidskrachten (1,2 procent). Van de flexibele werknemers in 2006 was 3,9 procent een jaar later werkloos. Dit steeg tijdens de crisis tot 8,6 procent in 2013. Sinds 2014 is weer een dalende trend zichtbaar. Ten opzichte van 2015 is het aandeel flexibele werkers dat werkloos werd gedaald van 7 procent naar 5,2 procent. Voorbeelden van beroepen met meer baanverlies zijn hulpkrachten in het transport en de logistiek, verkopers en hulpkrachten in de bouw en industrie.

1.4.2 Aandeel personen met een flexibele of vaste arbeidsrelatie dat werkloos is geworden, 2006/2007-2015/2016



Vrouwen waren in 2016 iets vaker dan mannen werkloos of inactief (respectievelijk 8 procent en 5 procent). Mannen verloren hun baan vaker vanuit een vast dienstverband dan vrouwen. Ook jongeren werden met 13 procent vaker inactief of werkloos. Ruim 80 procent van deze jongeren was voor het verlies van de baan werkzaam als flexibele arbeidskracht. Dit percentage is een stuk hoger dan bij de overige leeftijden. Een op de tien werkzame lager opgeleiden in 2015 was in 2016 werkloos of inactief. Onder middelbaar- en hoger opgeleiden was dit 7 procent en 5 procent.

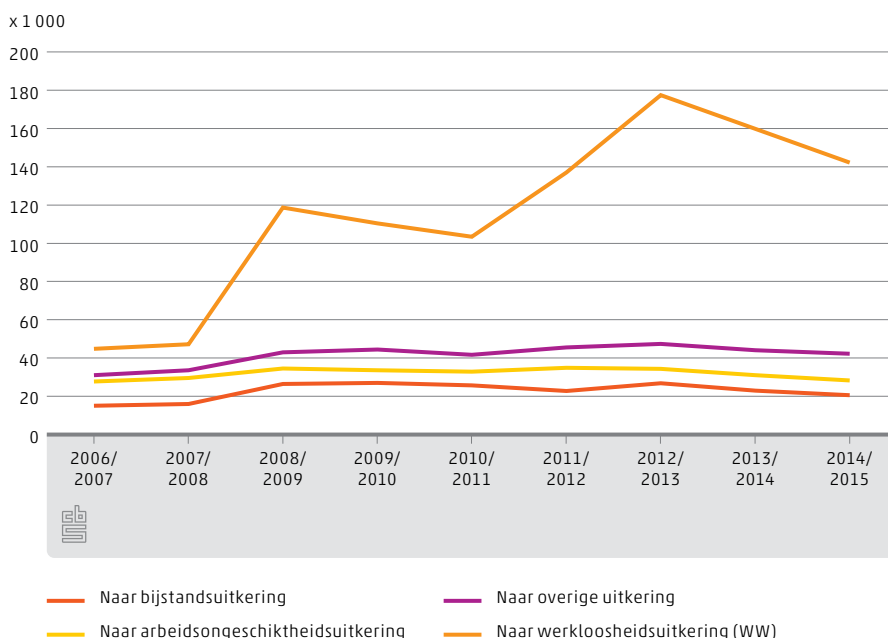
1.4.3 Werkloosheid of inactiviteit na baanverlies naar kenmerken, 2015-2016

	Totaal	waarvan naar		waaronder naar	
		vaste arbeidsrelatie	flexibele arbeidsrelatie	zelfstandig totaal	zelfstandige zonder personeel
	%				
Totaal	7	38	50	11	10
Geslacht					
Man	5	39	50	11	10
Vrouw	8	37	51	11	9
Leeftijd					
15 tot 25 jaar	13	12	83	4	4
25 tot 45 jaar	3	31	63	6	5
45 tot 75 jaar	8	57	25	18	15
Onderwijsniveau					
Laag	10	34	54	13	11
Middelbaar	7	39	53	8	5
Hoog	5	43	43	14	13

Van werknemer naar uitkering

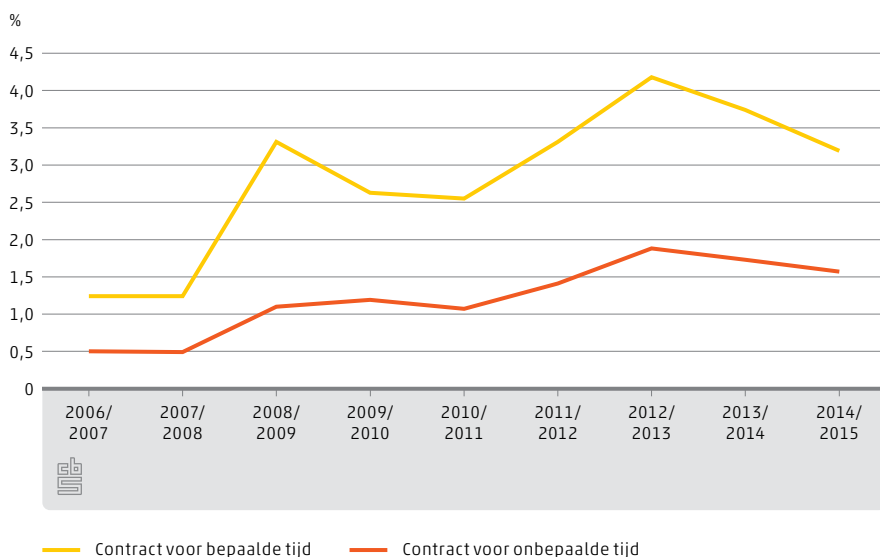
De meeste dynamiek in de stromen vanuit betaald werk naar een uitkering komt voor rekening van de stromen van en naar een werkloosheidsuitkering. De stromen van en naar arbeidsongeschiktheidsuitkeringen zijn redelijk stabiel en staan los van conjuncturele ontwikkelingen. Transitie naar de bijstand zijn ook minder dynamisch dan transitie naar de WW. Dit komt doordat veel mensen die een baan verliezen niet direct in de bijstand terecht komen. Bijstand is een voorziening waarop men aanspraak kan maken als er geen andere inkomsten zijn in het huishouden. Daarnaast stromen de meeste mensen eerst in de WW als ze hun baan verliezen. De eventuele doorstroom naar de bijstand vindt pas later plaats, als de WW-rechten zijn verbruikt en er geen andere bronnen van inkomsten meer zijn.

1.4.4 Uitstroom uit loondienst naar verschillende uitkeringen, september 2006/2007-2014/2015



Van 216 duizend personen die in 2014 een baan als werknemer en in 2015 een uitkering hadden, hadden 142 duizend personen een WW-uitkering. Vanwege de aantrekkende arbeidsmarkt verliezen steeds minder mensen hun baan en neemt de WW-instroom sinds 2013 af van 177 duizend in 2013 naar 142 duizend in 2015. Omdat het aantal werkenden met een vast contract nog altijd veel groter is dan het aantal werkenden met een tijdelijk contract zijn er in absolute zin meer personen met een vast contract die de WW instromen. Werkenden met een tijdelijk contract hebben echter een relatief grotere kans om in de WW terecht te komen. Met de aantrekkende economie slagen steeds meer mensen met een tijdelijk contract erin om werkzaam te blijven en wordt het verschil tussen uitstroom uit contract voor bepaalde tijd en contract voor onbepaalde tijd kleiner. Van alle personen met een vast contract in 2014 kwam 1,6 procent in de WW terecht, van de mensen met een tijdelijk contract was dit percentage 3,2.

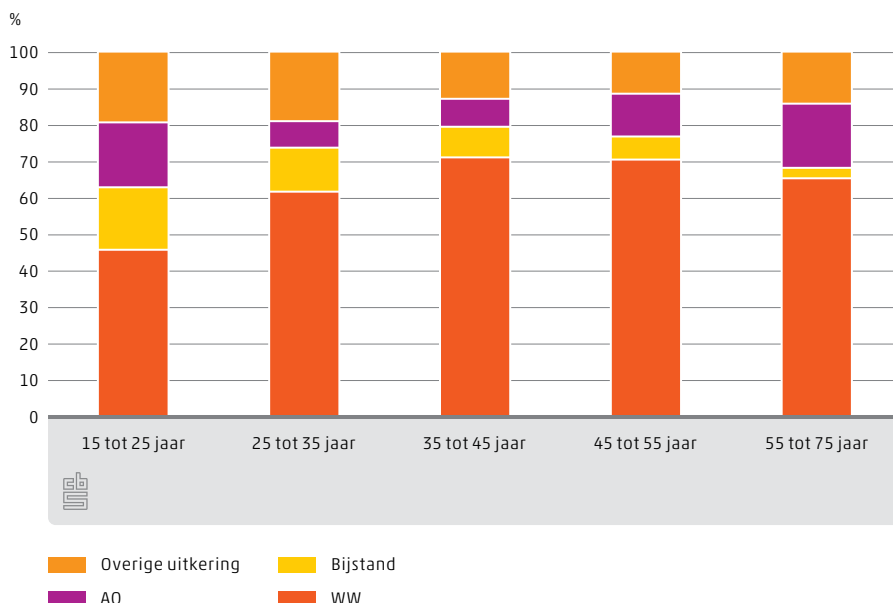
1.4.5 Uitstroom uit loondienst naar WW naar type contract, september 2006/2007-2014/2015



Als het om uitstroom van werk naar uitkering gaat, dan vormt het doorstromen naar de WW vanuit een baan als werknemer de grootste uitstroomcategorie, onder alle leeftijden, maar jongeren minder vaak dan ouderen. Jongeren stromen vaker door naar de bijstand. Dit komt doordat jongeren minder WW-rechten opbouwen omdat ze kortere tijd actief zijn op de arbeidsmarkt. Overigens stromen jongeren in het algemeen het minst vaak door naar een uitkeringssituatie nadat ze hun baan als werknemer verliezen en vormen ze maar een kleine groep in de totale stromen naar een uitkering.

Bij de oudere leeftijden spelen overige uitkeringen en arbeidsongeschiktheids-uitkeringen een grotere rol in de stromen van baan naar uitkering. Naarmate mensen ouder worden, lopen ze meer kans om arbeidsongeschikt te raken. De overige uitkeringen in de grafiek zijn sociale voorzieningen voor ouderen zoals IOAW en IOAZ, maar ook oorlogs- en verzetspensioenen en Algemene nabestaandenwet waar voornamelijk ouderen aanspraak op maken. Ook Wajong, een voorziening voor jeugdgehandicapten, valt onder de overige uitkeringen en verklaart een wat groter gedeelte van de uitstroom naar een overige uitkering bij jongeren.

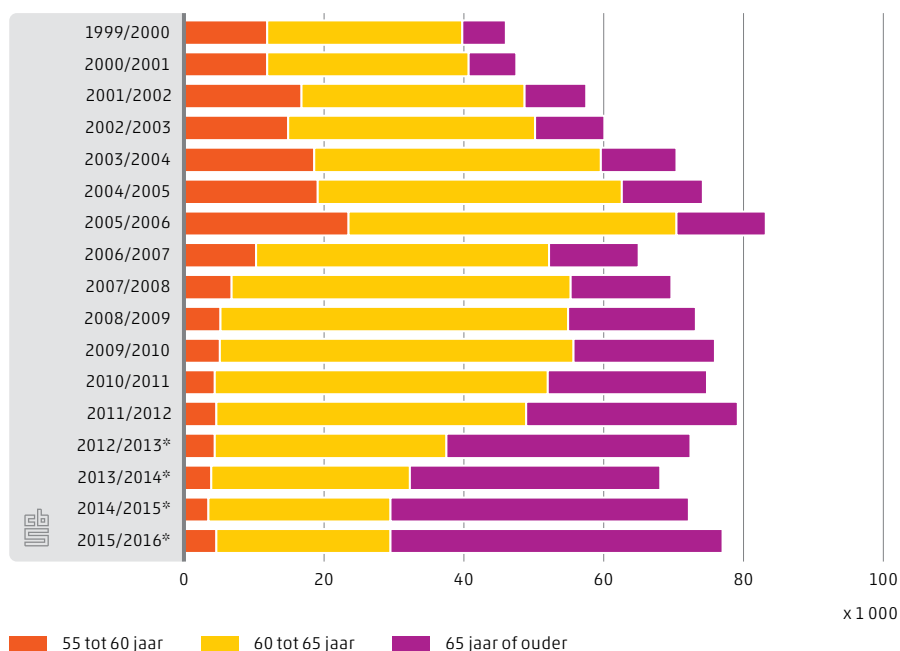
1.4.6 Uitstroom uit loondienst naar leeftijd en verschillende uitkeringen, september 2014/2015



Van werk naar pensioen

77 duizend personen gingen met pensioen tussen 2015 en 2016. De meeste gepensioneerden (62 procent) waren 65 jaar of ouder. Het aandeel werknemers dat op 65-jarige of oudere leeftijd met pensioen gaat stijgt snel. Begin deze eeuw was amper 15 procent van alle werknemers die met pensioen gingen ouder dan 65 jaar. De toename van het aantal gepensioneerden heeft enerzijds te maken met de verhoging van de wettelijke pensioenleeftijd en anderzijds met het afschaffen van VUT- en prepensioenregelingen in 2006 (Arts en Otten 2013). Het aantal werknemers dat voor hun zestigste met pensioen gaat is sinds 2006 dan ook behoorlijk gedaald.

1.4.7 Uitstroom uit loondienst naar pensioen van personen van 55 jaar en ouder, september 1999/2000-2015/2016

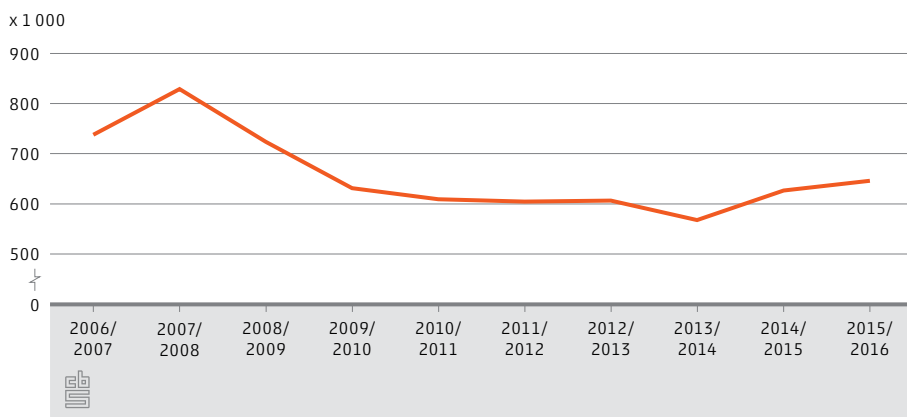


1.5 Transitie werk naar werk

Verandering van werkgever

In 2016 hadden 646 duizend werknemers een andere werkgever dan het jaar ervoor. Dit is 10 procent van alle werknemers die in beide jaren werkzaam waren. Het aantal werknemers dat wisselde van werkgever is in 2015 voor het eerst sinds 2008 weer fors gestegen. Ook in 2016 zette deze stijging door. Wanneer de arbeidsmarkt verbetert, ontstaan er ook meer mogelijkheden om van werkgever te wisselen.

1.5.1 Verandering van werkgever van werknemers, 2006/2007-2015/2016



Verandering van werkgever naar soort dienstverband

Werknemers met een flexibele arbeidsrelatie wisselen vaker van werkgever dan werknemers met een vaste arbeidsrelatie. Van alle werknemers die zowel in 2015 als 2016 werknemer waren, wisselde 7 procent vanuit een flexibele baan en 3 procent vanuit een vaste baan. Mannen en vrouwen wisselden even vaak van werkgever. Laagopgeleiden wisselen iets vaker dan hoger opgeleiden. Het wisselen van werkgever wisselt wel sterk per leeftijdsgroep. Van de jongeren tussen 15 en 25 jaar wisselde ruim een kwart in 2016 van werkgever. Van de 25- tot 45-jarigen en 45- tot 75-jarigen was dit 11 procent en 4 procent.

1.5.2 Verandering van werkgever van werknemers, 2015/2016

	Andere werkgever	waarvan totaal	Vaste arbeidsrelatie in 2015		waarvan totaal	Flexibele arbeidsrelatie in 2015	
			vaste arbeids- relatie in 2016	flexibele arbeids- relatie in 2016		vaste arbeids- relatie in 2016	flexibele arbeidsrelatie in 2016
	%						
Totaal	10	3	50	50	7	22	78
Geslacht							
Man	10	3	50	50	6	25	75
Vrouw	10	3	50	50	7	20	80
Leeftijd							
15 tot 25 jaar	26	6	38	62	20	20	80
25 tot 45 jaar	11	4	50	50	7	26	74
45 tot 75 jaar	4	2	58	42	2	21	79
Onderwijsniveau							
Laag	12	2	39	61	9	16	84
Middelbaar	10	3	51	49	7	22	78
Hoog	9	4	53	47	5	30	70

Sinds 2014 is de arbeidsmarkt gunstiger. Deze gunstige arbeidsmarkt is ook van invloed op het kunnen verkrijgen van een vaste arbeidsrelatie. Van de werknemers met een flexibele arbeidsrelatie in 2015 die van werkgever wisselden had ruim een op de vijf in 2016 een vaste arbeidsrelatie. Van de baanwisselaars met een vaste arbeidsrelatie kreeg 50 procent opnieuw een vast contract, 50 procent kreeg een flexibele baan.

Verandering van soort dienstverband bij dezelfde werkgever

Een verandering van dienstverband kan plaatsvinden door een verandering van werkgever, maar kan ook bij dezelfde werkgever. Vier op de tien werknemers met een flexibel contract in 2015 kregen bij dezelfde werkgever in 2016 een vast contract. Mannen kregen vaker een vaste arbeidsrelatie (41 procent) dan vrouwen (38 procent). Bijna de helft van de hoogopgeleiden werd werkzaam in een vaste baan, tegen bijna een derde van de laagopgeleiden.

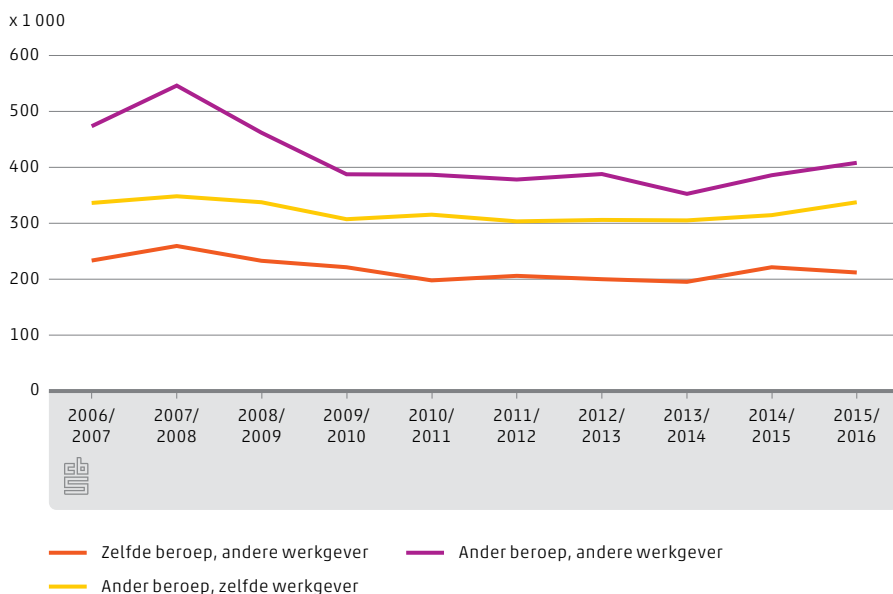
1.5.3 Verandering arbeidsrelatie van werknemers bij dezelfde werkgever, 2015/2016

	Totaal	Flexibele arbeidsrelatie in 2015	
		vaste arbeidsrelatie in 2016	flexibele arbeidsrelatie in 2016
	%		
Totaal	100	39	61
Geslacht			
Man	100	41	59
Vrouw	100	38	62
Leeftijd			
15 tot 25 jaar	100	27	73
25 tot 45 jaar	100	48	52
45 tot 75 jaar	100	44	56
Onderwijsniveau			
Laag	100	32	68
Middelbaar	100	38	62
Hoog	100	49	51

Verandering van beroep

Werknemers kunnen niet alleen van werkgever wisselen maar ook van beroep. Dat kan bij dezelfde werkgever of samengaan met een verandering van werkgever. Daarnaast wisselen werknemers van werkgever, maar blijven ze werkzaam in hetzelfde beroep (Figuur 1.5.4). Sinds 2008 is het aantal werknemers dat van beroep wisselde gedaald tot 2014. Vanaf 2015 is het aantal beroepswisselaars weer gestegen van 657 in 2014 tot 746 in 2016. Beroepen waarin de meeste werknemers van beroep veranderden zijn sportinstructeurs, hulpkrachten in het transport of de logistiek of landbouw en verkopers. Onder jongeren is het aandeel beroepswisselaars met 31 procent het grootst. Onder werknemers van 45 tot 75 jaar het laagst (5 procent).

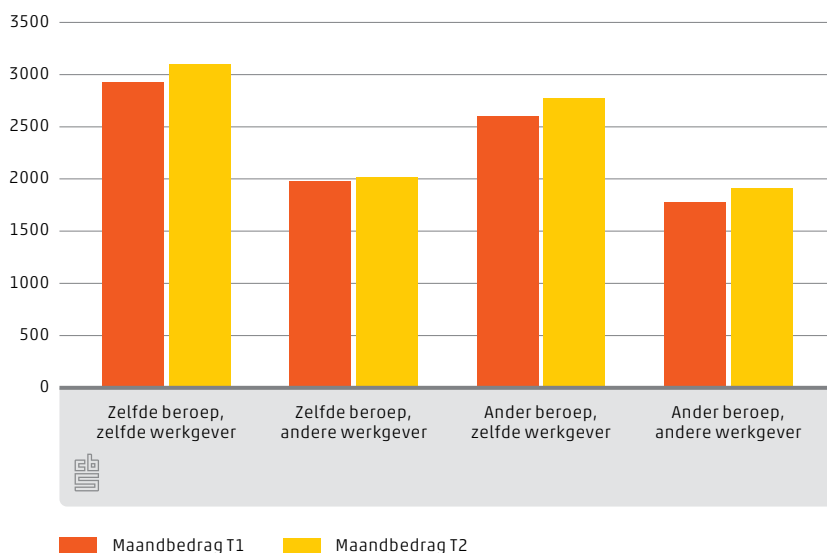
1.5.4 Aantal werknemers dat wisselt van beroep, 2006/2007-2015/2016



Verandering van loon

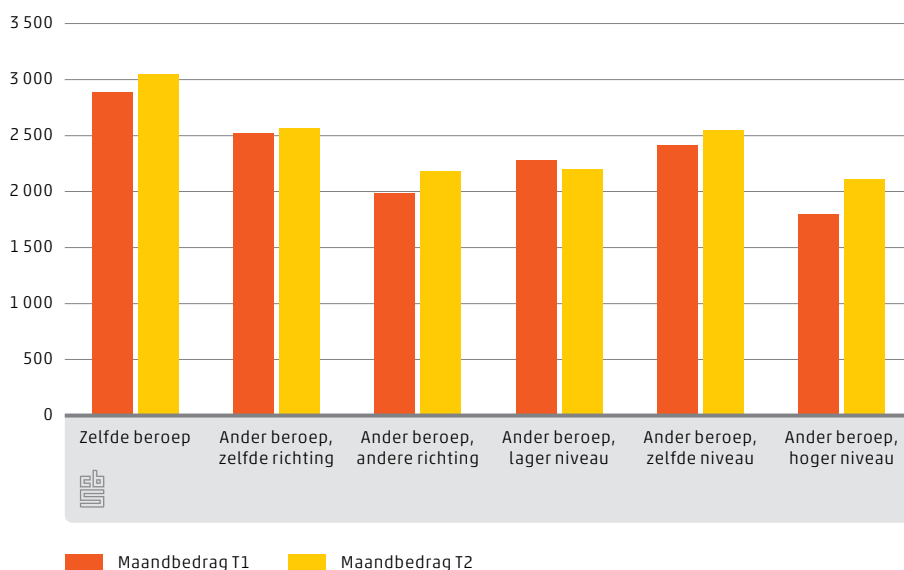
Een verandering van werk kan ook een verandering in loon tot gevolg hebben. Van de werknemers die tussen 2014 en 2015 niet van beroep en werkgever zijn veranderd steeg het gemiddelde maandloon met 168 euro (5,7 procent van het oude maandloon). Van de werknemers die binnen hetzelfde bedrijf van beroep veranderen was de loonstijging procentueel groter (6,3 procent). Werknemers die van bedrijf wisselden maar wel hetzelfde beroep hielden, gingen er met 2,2 procent het minst op vooruit. De procentuele stijging was met 7,4 procent het grootst voor de werknemers die een ander beroep gingen uitoefenen bij een andere werkgever.

1.5.5 Lonen op T1 en T2 (jaar later) naar verandering werkgever en beroep, 2014/2015 (15 tot 75 jaar)



Als personen van beroep veranderen kan ook het niveau of de richting van het beroep veranderen. Denk daarbij bijvoorbeeld aan personen die een overstap maken van een beroep op middelbaar niveau naar een beroep op hoog niveau of werknemers die switchten van een technisch beroep naar een administratief beroep. Daalt het beroepsniveau, dan daalt het maandloon met 3,3 procent (zie figuur 1.5.6). Voor werknemers van wie het beroepsniveau stijgt, is de loonstijging 17,5 procent van het oude maandloon. Van personen van wie het nieuwe beroep hetzelfde niveau heeft als het oude stijgt het loon evenveel als van personen die in hetzelfde beroep zijn gebleven. Werknemers die van beroep en richting veranderden stegen meer in loon dan diegenen die van beroep wisselden maar in dezelfde richting bleven.

1.5.6 Lonen op T1 en T2 (jaar later) naar verandering beroep, beroepsrichting en beroepsniveau, 2014/2015 (15 tot 75 jaar)

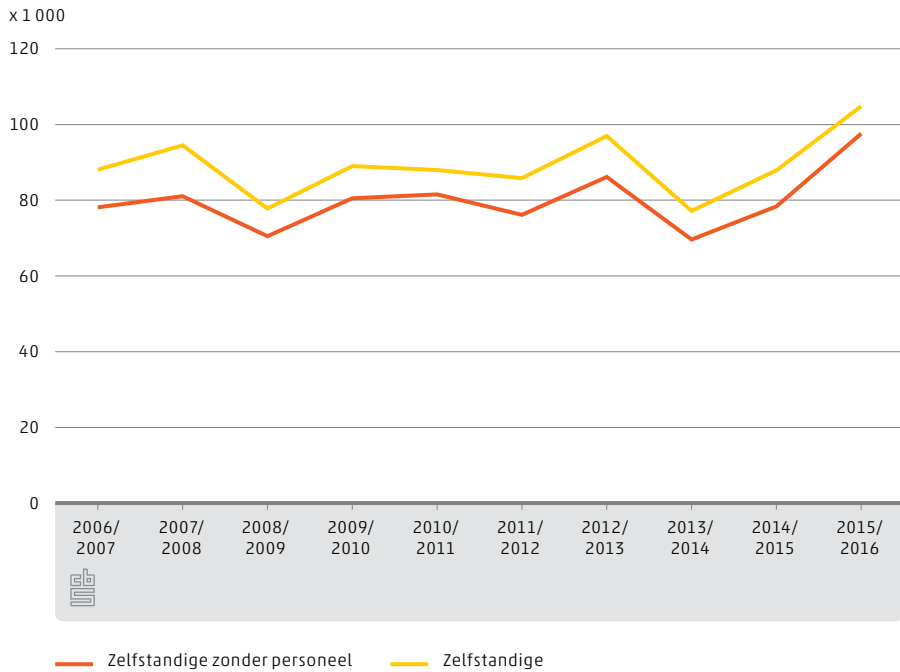


Verandering van werknemer naar zelfstandige

Naast een verandering van werkgever, soort dienstverband of beroep is het ook mogelijk dat werknemers aan de slag gaan als zelfstandige. In 2014 daalde het aantal werknemers dat voor zichzelf begon fors ten opzichte van een jaar eerder, van 97 duizend naar 77 duizend. Vanaf 2015 gaan echter weer meer werknemers werken als zelfstandige. In 2016 verruilde 1,5 procent (zowel mannen als vrouwen) van de werknemers hun baan om aan de slag te gaan als zelfstandige, dat zijn 105 duizend werknemers. Van deze werknemers gingen 98 duizend aan de slag als zelfstandige zonder personeel.

Jongere werknemers gaan vaker aan de slag als zelfstandige dan oudere werknemers. Onder oudere werknemers van 45 tot 75 jaar was dit 1,1 procent. Een bijna even groot verschil is er tussen hoog- en laagopgeleide werknemers.

1.5.7 Verandering van werknemer naar zelfstandige, 2006/2007-2015/2016



1.5.8 Verandering van werknemer naar zelfstandige, 2015/2016

	Zelfstandige	Zelfstandige zonder personeel
	%	
Totaal	1,5	1,4
Geslacht		
Man	1,5	1,4
Vrouw	1,5	1,4
Leeftijd		
15 tot 25 jaar	2,2	2,1
25 tot 45 jaar	1,7	1,5
45 tot 75 jaar	1,1	1,0
Onderwijsniveau		
Laag	1,1	1,0
Middelbaar	1,4	1,3
Hoog	1,9	1,8

1.6 Tot slot

De dynamiek op de arbeidsmarkt in 2016 weerspiegelt de aantrekkende economie. Het aantal transitities naar werk neemt toe en het aantal transitities van werk naar werkloosheid neemt af. Het aantal transitities naar inactiviteit is wel toegenomen, met name onder jongeren en ouderen. In 2015 was voor het eerst sinds 2008 een toename te zien van transitities van werk naar werk. In 2016 wisselden weer meer werknemers van werkgever. De grootste groei zit bij de overgang naar een ander beroep én een andere werkgever. Het zijn voornamelijk jongeren die van werkgever of beroep wisselen. Jongeren maken sowieso meer arbeidsmarkttransities door dan ouderen. Zij worden vaker werkloos. Maar eenmaal werkloos hebben ze ook een grotere kans om (weer) aan het werk te komen.

Het wisselen van beroep of werkgever kan invloed hebben op het loon van werknemers. Werknemers die zowel van beroep als werkgever veranderden gingen er procentueel het meest op vooruit. Deze wisselaars gaan er in loon meer op vooruit dan iemand met hetzelfde beroep bij een andere werkgever. Werknemers werkzaam als bijvoorbeeld sportinstructeur, verkoper en hulpkracht in het transport, de logistiek of de landbouw wisselden vaker van beroep. Ook een stijging van het beroepsniveau of de beroepsrichting leidt tot een hoger gemiddeld maandloon.

1.7 Literatuur

Arts, K. en F. Otten, 2013, Stijgende arbeidsparticipatie en minder uittreding bij ouderen, Sociaaleconomische trends, 4^e kwartaal 2013.

CBS, 2015a. Meer mensen langdurig werkloos of ontmoedigd, webmagazine 19 november 2015.

CBS, 2015b. Langdurige werkloosheid neemt toe en treft vooral 45-plussers, webmagazine 13 februari 2015.

Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid (WRR), 2007. Investeren in werkzekerheid. Amsterdam University Press, Amsterdam.

1.8 Technische toelichting

De hier gebruikte gegevens komen uit het Stelsel van Sociaal-Statistische Bestanden (SSB) van het CBS. Het SSB is een stelsel van op individueel niveau koppelbare registers en enquêtes die onderling op elkaar zijn afgestemd. Het bevat demografische gegevens, zoals geslacht, geboortedatum, burgerlijke staat, geboorteland, woonplaats en huishoudensamenstelling en sociaaleconomische gegevens, zoals de arbeidsmarktpositie en inkomensbron (uitkering, loon).

De uitkomsten over de beroepsbevolking zijn ontleend aan de Enquête Beroepsbevolking (EBB). De EBB is een roterend panelonderzoek onder een steekproef van 53 duizend huishoudens (2013). Binnen elk huishouden worden personen van 15 jaar en ouder geïnterviewd. Huishoudens worden een jaar lang gevolgd.

Uitkomsten over transities van en naar een baan zijn ontleend aan registers. De demografische gegevens komen voornamelijk uit de Gemeentelijke Basisadministratie persoonsgegevens. Voor informatie over werknemers wordt gebruik gemaakt van de gegevens uit de Verzekerdenadministratie van het Uitvoeringsinstituut Werknemers-verzekeringen (UWV), de loonbelastinggegevens van de Belastingdienst, de bedrijfsenquête Werkgelegenheid en Lonen (tot en met 2005), en de Polisadministratie (vanaf 2006). Van de mensen die een uitkering ontvangen is veel informatie beschikbaar van het UWV, de Belastingdienst en de Gemeenten. De uitkomsten over transities naar pensioen zijn gebaseerd op registers en ontleend aan Statlinetabel 'Van arbeid naar pensioen; personen 55 jaar of ouder'. De uitkomsten betreffende schoolverlaters zijn ook gebaseerd op registers en zijn ontleend aan Statline tabel 'Voortijdig schoolverlaters naar de arbeidsmarkt'.

Het gemiddelde maandbedrag is afkomstig uit de Polisadministratie en is berekend op basis van het (jaar-)totaal aan daadwerkelijk uitbetaald fiscaal loon (incl. vakantiegeld etc.) uitgesmeerd over de in dat jaar gewerkte maanden. Het gemiddelde maandinkomen wordt in twee opeenvolgende jaren vergeleken.

2.

Scheidslijnen op de arbeidsmarkt - en wat eraan te doen valt

Auteur
Paul de Beer

Sinds de jaren negentig van de vorige eeuw geldt arbeid als het instrument bij uitstek om mensen volwaardig te laten participeren en om de samenleving bijeen te houden. In het invloedrijke rapport *Een werkend perspectief* uit 1990 bepleitte de Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid (WRR) om verhoging van de arbeidsdeelname centraal te stellen in het sociaaleconomisch beleid. Dat mag nu vanzelfsprekend klinken, maar in de jaren tachtig werd de hoge werkloosheid in Nederland vooral bestreden door het beschikbare werk eerlijker te verdelen – via arbeidstijdverkorting, deeltijdwerk en vervroegde uittreding – en niet zozeer door meer werk te creëren. Sommigen meenden zelfs dat we moesten accepteren dat er niet voor iedereen voldoende werk zou zijn en pleitten daarom voor de invoering van een gegarandeerd basisinkomen. De WRR wees er echter op dat meer werk en een hogere arbeidsparticipatie onmisbaar zijn, zowel voor het individu als voor de samenleving als geheel. Voor het individu is (betaald) werk de toegangspoort tot volwaardige maatschappelijke participatie en een uitweg uit de armoede. Voor de samenleving is een hoge(re) arbeidsparticipatie nodig als bron van welvaart en als grondslag voor de financiering van de verzorgingsstaat.

Opeenvolgende regeringen – te beginnen met de ‘paarse’ kabinetten onder leiding van Wim Kok (1984–2001) – namen de boodschap van de WRR ter harte. Verhoging van de arbeidsparticipatie werd het centrale doel van het sociaaleconomisch beleid. Afgemeten aan de resultaten had deze beleidswijziging groot succes. Tussen 1990 en 2016 steeg de arbeidsdeelname in Nederland van 55 naar 67 procent van de bevolking van 15 tot 65 jaar (op basis van de oude definitie van de beroepsbevolking; CBS, Statline). Daarmee klom Nederland op de Europese ranglijst op van de middenmoot naar de kopgroep. Eventjes – van 2009 tot 2012 – voerde Nederland zelfs de EU-ranglijst aan (althans gemeten in personen; Eurostat).

Hoewel het belang van werk sindsdien onverminderd hoog op de politieke agenda is blijven staan, is de laatste jaren de aandacht verschoven van het niveau van de arbeidsdeelname naar de aard van het werk – en dan met name de verdeling van bepaalde kenmerken. Dat is begrijpelijk omdat de arbeidsparticipatie in Nederland al zo hoog is, dat een verdere verhoging steeds moeilijker wordt. Het zogenaamde laaghangende fruit is geplukt en voor de groepen die nu nog aan de kant staan – zoals personen met een arbeidsbeperking – is een veel grotere inspanning nodig om hen aan het werk te krijgen. Daarnaast hangt de verschuiving in de aandacht samen met het feit dat er meer oog is gekomen voor de (toenemende) ongelijkheid op de arbeidsmarkt. Arbeid mag dan voor iedereen van belang zijn, de aard van het werk dat mensen doen, varieert sterk. Dit betekent dat werk voor sommigen heel wat meer positieve effecten heeft dan voor anderen. In de maatschappelijke discussie wordt steeds meer gesproken over een (dreigende

of toenemende) kloof of tweedeling op de arbeidsmarkt. Een kloof tussen vast en flexibel werk, tussen hoog- en laagbetaalden, tussen werknemers en zzp'ers, tussen hoog- en laagopgeleiden, tussen jong en oud, tussen gezonde mensen en mensen met een beperking, en tussen mensen met een Nederlandse en met een migratie-achtergrond.

In deze editie van DNA wordt uitgebreid ingegaan op verschillende vormen van ongelijkheid op de arbeidsmarkt. In deze inleidende beschouwing beperk ik mij tot twee, meer overkoepelende vragen. In welke mate is er daadwerkelijk sprake van een groeiende tweedeling van de arbeidsmarkt? En op welke wijze zou het beleid deze tweedeling kunnen helpen verminderen?

2.1 Is er een tweedeling van de arbeidsmarkt?

Dat de arbeidsmarkt zich kenmerkt door talloze vormen van ongelijkheid staat buiten discussie, zoals iedere lezer na lezing van deze bundel duidelijk zal zijn. Maar betekent dit ook dat de arbeidsmarkt door scherpe scheidslijnen in duidelijk te onderscheiden segmenten wordt verdeeld? De term scheidslijn heeft geen eenduidige, algemeen onderschreven betekenis. Ik stel voor om van een scheidslijn te spreken als aan twee voorwaarden is voldaan. Ten eerste dienen de personen die zich aan weerszijden van de (denkbeeldige) lijn bevinden meer van elkaar te verschillen dan de personen aan dezelfde kant van de lijn. Ten tweede dienen er weinig grensoverschrijdingen plaats te vinden: slechts weinig personen overschrijden de scheidslijn en verplaatsen zich van het ene naar het andere arbeidsmarktsegment. Als aan beide voorwaarden is voldaan, kunnen we van een duale of gesegmenteerde arbeidsmarkt spreken.

Bij lang niet alle vormen van ongelijkheid is er sprake van een scheidslijn. Hoe groot de beloningsverschillen tussen de top en de onderkant van het loongebouw ook zijn, de loonverdeling vertoont een klassieke scheve klokvorm (bij benadering een lognormale verdeling), waarbij de meeste personen zich in het midden bevinden en veel minder in de 'staarten' van de verdeling. Om van een echte scheidslijn te kunnen spreken, zou de verdeling twee 'toppen' moeten hebben en daartussen een gebied waarin zich weinig werkenden bevinden. Hiervan is echter geen sprake.

Het onderscheid tussen de 'vaste kern' en de 'flexibele schil' van de arbeidsmarkt lijkt eerder op een scheidslijn te duiden. Hier kan men immers een scherpe lijn trekken tussen twee groepen op basis van de vraag of men al dan niet een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur (een 'vast contract') heeft. Maar betekent dit ook dat de verschillen tussen de groepen aan weerszijden van de scheidslijn groter zijn dan tussen de personen die tot hetzelfde arbeidsmarktsegment behoren? We weten dat flexibel werk in veel opzichten verschilt van vast werk. Flexwerkers verdienen beduidend minder, hebben doorgaans een lagere functie, werken in andere sectoren, hebben een grotere kans om werkloos of arbeidsongeschikt te worden. Bovendien is er onder flexwerkers een oververtegenwoordiging van jongeren, laagopgeleiden, vrouwen en personen met een migratie-achtergrond (zie hoofdstuk 1 in deze bundel van Chkalova en Fernandez-Beiro). De meeste flexwerkers blijven echter niet hun hele loopbaan in de flexibele schil hangen, maar slagen er (als zij niet stoppen met werken) op een gegeven moment toch in een vaste baan te vinden (zie hoofdstuk 6 van Gringhuis en Pavlopoulos en hoofdstuk 8 van Mattijssen en Smits). Twee op de vijf personen die in de flexibele schil instromen, hebben na vijf jaar een vast contract (De Beer en Verhulp 2017). Dat is weliswaar geen erg grote groep, maar het laat zien dat er wel degelijk redelijk wat 'grensverkeer' is tussen het flexibele en het vaste segment.

Als we ons richten op een andere groep binnen de flexibele schil, de zzp'ers, wordt het verschil met werknemers met een vast contract minder duidelijk. Zzp'ers zijn vaker man, hoger opgeleid en ouder en verschillen qua functieniveau, verdiensten en werkloosheids- en arbeidsongeschiktheidsrisico veel minder van werknemers met een vast contract (zie hoofdstuk 1 van Chkalova en Fernandez-Beiro). Het grootste verschil is hier de contractvorm. Daar komt nog bij dat de zzp'ers een zeer heterogene groep vormen. Sommigen lijken veel op ondernemers, anderen op werknemers met een sterke arbeidsmarktpositie en weer anderen op flexwerkers. Anders gezegd, de variatie tussen zzp'ers onderling is groter dan het (gemiddelde) verschil tussen zzp'ers en werknemers met een vast contract.

Ook de veel besproken kloof tussen hoog- en laagopgeleiden is minder duidelijk dan veelal wordt gesteld. Natuurlijk, laagopgeleiden scoren op veel arbeidsmarktkenmerken aanzienlijk ongunstiger dan hoogopgeleiden (vgl. hoofdstuk 10 van Smulders en Van den Bossche). Zij zijn vaker werkloos, hebben een lagere arbeidsparticipatie, verdienen minder, vervullen lagere functies en hebben vaker een flexibel contract. Maar tussen de hoog- en laagopgeleiden bevinden zich de middelbaaropgeleiden. Die nemen over het algemeen een tussenpositie in (zie hoofdstuk 3 van Fouarge et al.). Op sommige kenmerken lijken zij wat meer op de laagopgeleiden, op andere kenmerken meer op

de hoogopgeleiden. Als we een scheidslijn willen trekken tussen hoog- en laagopgeleiden is het dus niet zo duidelijk of we die moeten trekken tussen hoog- en middelbaaropgeleiden of tussen middelbaar- en laagopgeleiden. Hebben we die lijn niettemin getrokken, dan zullen we constateren dat er grote verschillen zijn tussen de personen die tot een van beide groepen behoren. Zo is er een aanzienlijke groep laagopgeleiden die een vaste en goed betaalde baan hebben. Daaronder bevinden zich bijvoorbeeld wat oudere werknemers die alleen een lagere (beroeps)opleiding hebben gevolgd, maar in de loop van hun carrière zoveel ervaring hebben opgedaan dat zij uiteindelijk toch een hogere functie hebben weten te bereiken. Omgekeerd zijn er ook hoger opgeleiden die niet succesvol zijn op de arbeidsmarkt. Zo blijken alleenstaande mannen tussen 35 en 45 jaar met een academische titel een grotere kans op werkloosheid en een kleinere kans op werk te hebben dan gehuwde leeftijdgenoten met kinderen die alleen een vmbo-diploma op zak hebben (De Beer 2015b). Hoe die samenhang tussen arbeidsmarktkansen en huishoudensvorm precies moet worden verklaard, is nog een onbeantwoorde vraag, maar dit voorbeeld laat zien dat een hoge opleiding op zichzelf geen garantie biedt voor een sterke arbeidsmarktpositie.

Een laatste reden om voorzichtig te zijn met het spreken over scheidslijnen en een tweedeling van de arbeidsmarkt is dat verschillende scheidslijnen niet samenvallen, maar tot verschillende segmenteringen van de arbeidsmarkt leiden. Hierboven gaf ik daarvan al enkele voorbeelden. De scheidslijn tussen vast en flexibel werk loopt vooral tussen ouderen en jongeren, de scheidslijn tussen hoog- en laagbetaald werk loopt tussen hoog- en laagopgeleiden, de scheidslijn tussen voltijdwerk en deeltijdwerk loopt tussen mannen en vrouwen. Wie op het ene kenmerk aan de 'verkeerde' kant van een scheidslijn valt, kan zich op een ander kenmerk dus aan de 'goede' kant van de lijn bevinden. Als je al van een tweedeling wilt spreken, gaat het dus eerder om een veelheid van tweedelingen. De term gesegmenteerde arbeidsmarkt is dus adequater dan de term duale arbeidsmarkt, die uitgaat van slechts twee segmenten.

Er is dan ook alle reden om terughoudend te zijn met een term als tweedeling van de arbeidsmarkt. Maar kunnen we dan wel stellen dat de ongelijkheid op de arbeidsmarkt toeneemt, de scheidslijnen scherper worden en de kloof dieper wordt? Ook dit is minder duidelijk dan men wellicht zou menen. Zo is er de afgelopen jaren door de experts hevig getwist over de vraag of de inkomensongelijkheid in Nederland nu wel of niet groter wordt (vergelijk Salverda 2014 en Caminada et al. 2014). Dit meningsverschil wordt veroorzaakt doordat er tal van manieren zijn om de inkomensongelijkheid te meten, onder meer afhankelijk van het inkomensbegrip (bruto individuele inkomens of gestandaardiseerde huishoudensinkomens) en de gehanteerde ongelijkheidsmaatstaf (de Gini-

coëfficiënt of de verhouding tussen de rijkste en de armste 10 procent) (vgl. hoofdstuk 5 van Caminada et al.). Ook is het niet zo evident dat de positie van laagopgeleiden op de arbeidsmarkt ten opzichte van hoogopgeleiden steeds verder verslechtert. Het werkloosheidsrisico van laagopgeleiden is weliswaar ruwweg het dubbele van dat van hoogopgeleiden, maar die verhouding is al decennialang betrekkelijk stabiel (De Beer 2015a).

En sommige verschillen worden ook kleiner. Het bekendste voorbeeld is de inhaalslag van vrouwen. De kloof tussen de arbeidsdeelname van mannen en van vrouwen wordt steeds kleiner. Ook de beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen nemen – heel geleidelijk – af. Inmiddels verdienen jongere vrouwen gemiddeld zelfs al iets meer dan hun mannelijke leeftijdsgenoten (CBS, Statline). Tegelijkertijd blijft het verschil in arbeidsduur tussen mannen en vrouwen overigens groot: driekwart van de vrouwen werkt nog altijd in deeltijd – en dat is al heel lang zo – en driekwart van de mannen werkt in voltijd.

Ook de scheidslijn tussen personen met een Nederlandse achtergrond en met een migratie-achtergrond lijkt langzamerhand minder scherp te worden (zie hoofdstuk 11 van Hooftman en Houtman). Zo is het verschil in arbeidsdeelname tussen autochtonen en personen met een niet-westerse achtergrond tussen 2000 en 2008 kleiner geworden, al is het verschil tijdens de crisis wel weer wat gegroeid.

Zelfs van de veelbesproken kloof tussen vast werk en flexibel werk is het niet duidelijk of hij groeit. Dat het aandeel flexwerkers is gegroeid, is evident, maar dat betekent nog niet dat het verschil tussen vaste en flexibele werknemers groter is geworden. Denk aan het verschil in beloning, arbeidsomstandigheden, functieniveau en dergelijke. Daar weten we eigenlijk opmerkelijk weinig over. Wel is de doorstroom van flexibel naar vast werk in de crisisjaren afgenomen. Van de personen die in de flexibele schil instromen en geen regulier onderwijs volgen, had in 2007 17 procent na een jaar een vast dienstverband. In 2012 was dat nog maar 12 procent (De Beer en Verhulp 2017). Het grensverkeer tussen flexibel en vast werk is dus afgenomen. In dit opzicht kunnen we wel spreken van een scherper wordende scheidslijn.

Concluderend, kan mijn eerste vraag – in welke mate is er daadwerkelijk sprake van een groeiende tweedeling van de arbeidsmarkt? – zeker niet eenduidig bevestigend worden beantwoord. Ja, er zijn grote ongelijkheden op de arbeidsmarkt en, ja, sommige daarvan nemen toe. Maar vaak kunnen we niet echt spreken van scheidslijnen en zeker niet van een tweedeling van de arbeidsmarkt die eenduidig toeneemt. Wel zou men de ontwikkeling kunnen karakteriseren als een

toenemende segmentering van de arbeidsmarkt, waarbij de verschillen tussen sommige segmenten groeien, maar andere verschillen juist weer kleiner worden.

2.2 Welk beleid om tweedeling te bestrijden?

Wat betekent dit voor de tweede vraag, namelijk op welke wijze het beleid de tweedeling zou moeten bestrijden?

Als men maatschappelijke ongelijkheid wil verminderen, kan men grofweg twee routes volgen. Het meest voor de hand ligt om de scheidslijnen in verschillende domeinen te verzachten of weg te nemen. Dit betekent dat men ofwel het verschil tussen de arbeidsmarktsegmenten probeert te verkleinen, ofwel bevordert dat mensen gemakkelijker van het 'ongunstige' naar het 'gunstige' segment kunnen doorstromen, ofwel een combinatie van beide.

Voor alle mogelijkheden worden regelmatig voorstellen gedaan en beleidsinitiatieven genomen. Neem de kloof tussen vaste en flexibele werknemers. Het verschil kan bijvoorbeeld worden verkleind door de ontslagbescherming van vaste medewerkers te versoepelen en flexibele medewerkers meer bescherming te bieden. Ook het vergroten van de aanspraken van flexwerkers op sociale zekerheid of pensioen kan de kloof verkleinen. Om de doorstroom van flexibel naar vast werk te stimuleren kan men het maximale aantal of de maximale duur van opeenvolgende tijdelijke contracten beperken, zoals in de Wet Werk en Zekerheid (WWZ) is gedaan. Of dit ook werkelijk bevordert dat tijdelijke krachten eerder een vast contract krijgen, is echter de vraag, zoals uit de vele kritiek op de WWZ blijkt (Baas 2017). Een andere mogelijkheid is om scholing van flexwerkers te stimuleren, waardoor hun werkzekerheid groter wordt. Ook financiële prikkels voor de werkgevers worden wel voorgesteld, bijvoorbeeld hogere WW-premies voor flexwerkers, zodat werkgevers er voordeel bij hebben om iemand een vast contract aan te bieden (SP 2017).

Om de kloof tussen werknemers in (vaste) loondienst en zzp'ers te verkleinen, wordt wel gepleit voor een verplichte arbeidsongeschiktheidsverzekering voor zzp'ers. Een andere (omstreden) optie is om tarieven van zzp'ers in cao's te regelen. De overgang van loondienst naar zzp-schap kan worden gestimuleerd

door nieuwe zzp'ers het recht te geven om hun sociale verzekeringen en pensioenopbouw voort te zetten (zoals tot op zekere hoogte overigens al kan).

De kloof tussen hoge en lage lonen kan ook op verschillende manieren worden verminderd. Door een meer progressieve inkomstenbelasting kunnen de netto inkomensverschillen tussen werkenden met een hoog en met een laag loon worden verkleind. Vaak wordt echter gewezen op de mogelijke negatieve gevolgen hiervan voor de prikkels voor werkenden om zich in te spannen. De loonverschillen kunnen ook meer direct worden aangepakt, zowel aan de onderkant als aan de bovenkant. Aan de onderkant kan dit via een verhoging van het minimumloon, al bestaat het risico dat daardoor ook banen verloren gaan. Sommige vakbonden streven naar een jaarlijkse loonsverhoging die (deels) in 'centen' in plaats van in procenten wordt betaald, zodat laagbetaalden relatief meer vooruitgaan (FNV 2014). Aan de bovenkant van de loonverdeling heeft de regering een maximum vastgesteld voor de lonen in de semipublieke sector (de Balkenendenorm), terwijl in de financiële sector beperkingen zijn opgelegd aan de bonussen.

Om de doorstroom van lage naar hoge(re) lonen te bevorderen, valt vooral te denken aan loopbaanbeleid en een leven lang leren. Door te stimuleren dat ook relatief laag opgeleide werknemers zich blijven ontwikkelen, hebben zij kans om in het loongebouw geleidelijk omhoog te klimmen (vgl. hoofdstuk 12 van Boerman et al.). Dit kan zowel een taak zijn van de overheid (bijvoorbeeld subsidie voor scholing van laagbetaalden) als van de sociale partners (afspraken over de inzet van de middelen in O&O-fondsen of over individuele scholingsbudgetten).

De kloof tussen mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt bestaat vooral uit het grote verschil in (gemiddelde) arbeidsduur. Pogingen om vrouwen te stimuleren meer uren te gaan werken hebben tot nog toe weinig effect gehad. Zo lijkt het effect van goede en betaalbare kinderopvang betrekkelijk klein te zijn. En ook het stijgende opleidingsniveau van vrouwen heeft maar een beperkt effect: ook onder jonge (25- tot 35-jarige) hoog opgeleide vrouwen werkt meer dan de helft in deeltijd, tegen minder dan een op de zes mannelijke leeftijdsgenoten met dezelfde opleiding (CBS Statline). Een andere manier om de kloof te verkleinen is mannen te stimuleren om minder te werken. Daar zit wel enige beweging in, al gaat het langzaam: in 2003 werkte een op de vijf mannen in deeltijd, in 2016 was dat ruim een kwart.

Ook de beroepensegregatie tussen mannen en vrouwen is hardnekkig. Er zijn nog altijd typische mannenberoepen en typische vrouwenberoepen. Zo zijn negen op de tien leid(st)ers in de kinderopvang en liefst 95 procent van de verzorgenden

vrouw, 98 procent van de bouwvakkers, metaalarbeiders en elektriciens is man (CBS Statline). Daar zit ook weinig beweging in. Zelfs in een relatief nieuw beroep als ICT-specialist zijn negen op de tien werkenden man. Overheidscampagnes om meisjes te stimuleren meer voor exacte en technische vakken te kiezen, hebben nog geen noemenswaardig effect gehad op de verdeling van mannen en vrouwen over beroepen.

2.3 Onbedoelde effecten van beleid

Deze voorbeelden laten zien dat er veel soorten beleid denkbaar zijn om de verschillende soorten scheidslijnen op de arbeidsmarkt te verzachten of te overbruggen, maar dat succes daarbij allerminst verzekerd is. De meeste maatregelen die beogen tegenstellingen te verkleinen, kunnen ook neveneffecten hebben die het bedoelde effect gedeeltelijk teniet kunnen doen. Bij sommige maatregelen is het zelfs niet uitgesloten dat zij het omgekeerde bewerkstelligen van wat beoogd wordt, namelijk een verscherping van de scheidslijn.

Een ander onbedoeld effect van maatregelen om scheidslijnen te verminderen, krijgt doorgaans minder aandacht. Dergelijke maatregelen kunnen namelijk de samenhang tussen de ongelijkheden in verschillende dimensies versterken. We hebben gezien dat de scheidslijnen op verschillende terreinen vaak niet samenvallen maar elkaar kruisen. Zo hebben de meeste wat oudere laagopgeleide werknemers een vaste baan. Terwijl de meeste jonge werknemers, inclusief hoger opgeleiden, een flexibel contract hebben. Het verminderen van het verschil in ontslagbescherming tussen vaste en tijdelijke contracten kan gunstig zijn voor werkenden met een tijdelijk contract. Maar de wat oudere, laag opgeleide werknemers met een vaste baan lopen daardoor meer kans om werkloos te worden en daarmee ook tot de *outsiders* te gaan behoren. Vanwege hun leeftijd en lage opleidingsniveau zijn hun kansen dan heel wat slechter dan van hun jongere lotgenoten. Deze maatregel zou dus de samenhang tussen een lage opleiding en een slechte arbeidsmarktpositie versterken. Anders gezegd, de scheidslijnen tussen vast en flexibel werk en tussen hoger en laagopgeleiden zouden hierdoor meer gaan samenvallen.

Een ander voorbeeld is de sterke nadruk op onderwijs en scholing om de *employability* van de beroepsbevolking te vergroten. Zo wordt iedereen die geen startkwalificatie – een diploma op mbo2-niveau of hoger – heeft, als voortijdig schoolverlater aangeduid. Het doel hiervan is dat iedereen die zich op de arbeids-

markt begeeft minimaal een startkwalificatie heeft. Maar het betekent ook dat degenen die desalniettemin geen startkwalificatie behalen al bij voorbaat het stempel 'kansarm' opgedrukt krijgen. Daarmee kan dit beleid bij werkgevers het beeld versterken dat personen zonder mbo2-diploma of hoger geen geschikte kandidaten voor een vacature kunnen zijn. De nadruk op het belang van een startkwalificatie kan er aldus toe leiden dat de samenhang tussen opleidingsniveau en arbeidsmarktkansen juist nog sterker wordt.

De paradox is, dat degenen die een maatschappelijke tweedeling trachten te voorkomen door de scheidslijnen op verschillende domeinen weg te nemen, er onbedoeld toe zouden kunnen bijdragen juist scherpere scheidslijnen te creëren doordat verschillende scheidslijnen meer samenvallen. Dit is in essentie de paradox van de meritocratische samenleving, waarin ieders maatschappelijke positie gebaseerd is op persoonlijke 'verdiensten'. Als je kansen in alle maatschappelijke domeinen alleen nog worden bepaald door je opleidingsniveau, wordt het voor personen met de laagste opleiding nog moeilijker om een volwaardige maatschappelijke positie te verwerven. Wie een verdere maatschappelijke tweedeling wil voorkomen, doet er dus goed aan bepaalde scheidslijnen in stand te houden om te voorkomen dat de samenhang tussen de verschillende dimensies van ongelijkheid sterker wordt.

Natuurlijk biedt dit geen oplossing voor degenen die op meerdere dimensies aan de 'verkeerde' kant van de scheidslijn vallen. Denk aan oudere, laag opgeleide werklozen of laagopgeleiden met een migratie-achtergrond. Hun kansen om de scheidslijn te overschrijden en in het 'goede' segment terecht te komen, is miniem. Dit zal voor hen overigens niet veranderen als de scheidslijnen worden weggenomen, want ook dan zullen zij aan de 'onderkant' van de arbeidsmarkt blijven hangen. Hun perspectieven kunnen eigenlijk alleen worden verbeterd door de onderkant op te tillen. Dit betekent bijvoorbeeld dat hun netto inkomen wordt verhoogd, hetzij door hun uitkering of het minimumloon te verhogen, hetzij door hen een belastingverlaging of subsidie te bieden. Aan kansarme werklozen zou een gesubsidieerde baan kunnen worden geboden en werkenden met een zwakke arbeidsmarktpositie moeten vooral worden ondersteund om aan het werk te (kunnen) blijven. Daarmee kan worden voorkomen dat zij steeds verder achterop raken.

Het bestaan van grote ongelijkheden op de arbeidsmarkt is onvermijdelijk, maar we kunnen wel proberen ze voor de mensen aan de onderkant zo dragelijk mogelijk te maken.

2.4 Literatuur

Baas, T. (2017). FME: 'WWZ zo snel mogelijk op de schop'. *BNR* 16 maart 2017 (<https://www.bnr.nl/nieuws/arbeidsmarkt/10319983/fme-wwz-zo-snel-mogelijk-op-de-schop>)

Caminada, K., Goudswaard, K., Been, J., & de Graaf-Zijl, M. (2014). Een kwart eeuw inkomensongelijkheid in Nederland. *Economisch Statistische Berichten*, 99(4684), 276–279.

De Beer, P. (2015a). Stabiele kansen voor laagopgeleiden op de arbeidsmarkt. In: van de Werfhorst, H. (red.) *Een kloof van alle tijden* (31–51). Amsterdam: Amsterdam University Press.

De Beer, P. (2015b). Alleenstaanden. Zonder partner, zonder werk? *Het Financieele Dagblad* 11 mei 2015.

De Beer, P. & Verhulp, E. (2017). *Dertig vragen en antwoorden over flexibel werk*. Amsterdam: Amsterdams Instituut voor ArbeidsStudies.

FNV (2014). Arbeidsvoorwaardenagenda 2015 FNV In Beweging. Meer koopkracht door echte banen. Amsterdam: FNV.

Salverda, W. (2014). De tektoniek van de inkomensongelijkheid in Nederland. In: Kremer, M., Bovens, M., Schrijvers, E. & Went, R. (red.). *Hoe ongelijk is Nederland?* (39–58) WRR-Verkenning nr. 28. Amsterdam: Amsterdam University Press.

SP (2017). Programma voor een Sociaal Nederland voor de verkiezingen van 15 maart 2017. Amersfoort: SP.

WRR (1990). *Een werkend perspectief. Arbeidsparticipatie in de jaren '90*. Rapporten aan de regering 38. Den Haag: SDU Uitgeverij.

3.

Ongelijkheid en veranderingen in de beroepenstructuur¹⁾

Auteurs

Didier Fouarge

Wendy Smits

Jannes de Vries

Robert de Vries

¹⁾ Didier Fouarge dankt NRO voor de financiële bijdrage in het kader van het onderzoek 'De toekomst van vakmanschap' (dossier 405-15-400).

De werkgelegenheid in de hoogst betaalde beroepen is de laatste jaren flink toegenomen. Ook in de laagst betaalde beroepen groeide de werkgelegenheid, terwijl in de middengroep sprake is van een afnemend werkgelegenheidsaandeel. In deze bijdrage brengen wij in kaart in welke sectoren en beroepen deze ontwikkelingen zich hebben voorgedaan en welke werkenden hierdoor zijn geraakt. De groei van de laagbetaalde beroepen hangt deels samen met de groei van de commerciële dienstverlening, maar de achtergebleven werkgelegenheidsontwikkeling in het middensegment en de toename in de hoogst betaalde beroepen hangt niet samen met veranderingen in de bedrijfssectorstructuur. Laagopgeleide jongeren en middelbaaropgeleiden werken nu vaker dan voorheen in de laagst betaalde beroepen. Onder middelbaaropgeleiden is echter ook een (kleinere) verschuiving richting de hoogst betaalde beroepen zichtbaar. Verder blijkt dat de relatieve groei van de werkgelegenheid het laagst is in beroepen met veel routinematige taken en beroepen waarin veel handvaardige taken worden verricht. De werkgelegenheidsgroei was het sterkst in beroepen waarin een hoog niveau van probleemoplossend vermogen vereist is.

3.1 Inleiding

De laatste decennia is de arbeidsmarkt in de geïndustrialiseerde landen in toenemende mate gepolariseerd. In de Verenigde Staten was tot in de jaren tachtig van de vorige eeuw vooral sprake van een toenemende werkgelegenheid in hoogbetaalde, hooggeschoolde beroepen. Vanaf de jaren negentig begon echter ook de werkgelegenheid in de laagbetaalde, laaggeschoolde beroepen toe te nemen, terwijl de werkgelegenheid in het middensegment afnam (Autor, 2011). Vanaf 1999 was de groei in het laagste segment zelfs groter dan in het hogere segment. Deze ontwikkeling was terug te zien in de loonontwikkeling. De lonen in beroepen aan zowel de onderkant als de bovenkant van de arbeidsmarkt namen toe ten opzichte van de lonen in het middensegment. Ook in een groot aantal Europese landen, waaronder Nederland, is een afname van de werkgelegenheid in het middensegment te zien, maar in minder sterke mate (Goos, Manning en Salomons, 2009; Smits en de Vries, 2015; Van den Berge en ter Weel, 2015).

In de economische literatuur worden de oorzaken van de toegenomen arbeidsmarktpolarisatie vooral gezocht in ontwikkelingen die van invloed zijn op de vraagzijde van de arbeidsmarkt, met name globalisering en automatisering

(Autor et al., 2003; Autor, 2011; Goos et al., 2009). Veel beroepen in het middensegment omvatten een takenpakket dat grotendeels routinematig is. Deze taken kunnen daarom worden uitgevoerd in lagelonenlanden (*offshoring*) of overgenomen door machines (OECD, 2013). De hogere beroepen omvatten daarentegen veel niet-routinematige cognitieve taken, de lagere beroepen veel niet-routinematige handmatige taken. Het gaat dan vaak om dienstverlenende beroepen waarin persoonlijk contact van belang is (Autor en Dorn, 2013). Ook beroepen waar interactieve taken van belang zijn, zoals onderhandelen en leiding geven, lenen zich minder gemakkelijk voor offshoring of automatisering. Den Butter en Mihaylov (2013) laten zien dat in Nederland inderdaad steeds minder routinematig werk wordt verricht en dat niet-routinematige en interactieve vaardigheden steeds belangrijker worden. Er zijn ook aanwijzingen dat de vraag naar arbeid vooral stijgt in complexe banen. Zo laat Weinberger (2014) voor de Verenigde Staten zien dat zowel de werkgelegenheid als de lonen sterker zijn gestegen in beroepen met een hoog niveau van cognitieve én sociale vaardigheden. In een recente publicatie benadrukt Autor (2015) dat de mate waarin polarisering door zal zetten, afhangt van de bundeling van taken binnen beroepen. Deze takenbundeling is niet altijd gemakkelijk te scheiden. Hierdoor hoeft het niet zo te zijn dat bijvoorbeeld routinematige aspecten van banen op middelbaar niveau geautomatiseerd worden en de resterende niet-routinematige aspecten uitgevoerd worden door lager opgeleiden. Dit benadrukt het belang van een zorgvuldige monitoring van de ontwikkeling in de werkgelegenheid in beroepen in relatie tot de gebruikte vaardigheden en het soort taken in die beroepen.

In deze bijdrage beschrijven we de ontwikkeling van de Nederlandse beroepenstructuur voor de periode 1996–2015. Ten eerste brengen wij de groei en krimp van de werkgelegenheid in beroepen in kaart over de afgelopen twintig jaar, waarbij de beroepen gerangschikt zijn naar de hoogte van het loon. Wij staan daarbij stil bij de stromen in en uit beroepen. Ten tweede brengen we in kaart in welke sectoren de werkgelegenheidsverschuivingen zich hebben voorgedaan. Ten derde beschrijven wij de relatie tussen het loonniveau en de werkinhoud van beroepen. Daarbij wordt gekeken naar de routinematigheid van een beroep, het belang van functionele vaardigheden (taalvaardigheid, rekenvaardigheid en probleemoplossend vermogen), het gebruik van computers en de fysieke arbeidsbelasting. Ten slotte onderzoeken we de relatie tussen de werkinhoud van een beroep en de werkgelegenheids- en loonontwikkeling.

3.2 Data en methode

Om de verandering in de beroepenstructuur in kaart te brengen, bekijken we verschillende kenmerken van beroepen: het uurloon dat werknemers in een beroep verdienen, de aard van de taken die worden uitgevoerd (routinematige taken, cognitieve vaardigheden, interactieve taken), het niveau van algemene vaardigheden (taalvaardigheid, rekenvaardigheid en probleemoplossend vermogen), computergebruik en fysieke arbeidsbelasting.

We maken gebruik van verschillende databronnen. Voor de omvang van beroepen en achtergrondkenmerken wordt de Enquête Beroepsbevolking (EBB) van 1996 tot en met 2015 gebruikt. De EBB is een representatief onderzoek onder ongeveer 50 duizend huishoudens in Nederland (CBS, 2015). Wij selecteren werkenden (in loondienst of werkzaam als zelfstandige) van 15 tot 75 jaar die minimaal één uur per week werken. Het beroep is gemeten volgens de door ROA en CBS ontwikkelde beroepenclassificatie BRC 2014 (ROA/CBS, 2015). Deze omvat 114 beroepsgroepen. Als gevolg van het herontwerp van de EBB is tussen 2012 en 2013 een trendbreuk ontstaan in het aantal werkenden per beroepsgroep. Met een tijdreeksmodel is per beroepsgroep de omvang van de breuk geschat en de aantallen per beroepsgroep in de periode 1996–2012 vergelijkbaar gemaakt met de aantallen vanaf 2013 (Willems en Krieg, 2015).¹⁾

De EBB is verrijkt met het fiscale loon uit het Stelsel van Sociaal-Statistische Bestanden (SSB). Het fiscale loon is het bruto loon plus de vergoeding Zorgverzekeringswet minus het werknemersdeel pensioenpremie.²⁾ Per beroepsgroep is het mediane fiscale uurloon van werknemers berekend voor de jaren 1999–2014 door het loon te delen door het aantal gewerkte uren.³⁾ Op basis van percentielscores voor het uurloon in 2012 en rekening houdend met het aantal werkenden per beroepsgroep zijn de beroepen ingedeeld van laagst betaalde beroepen (eerste kwintielgroep), middenbetaalde beroepen (tweede tot en met de vierde kwintielgroep) en hoogst betaalde beroepen (vijfde kwintielgroep).

¹⁾ Voor de analyses die op personen zijn uitgevoerd – Figuur 3.3.2, Figuur 3.4.1, Figuur 3.6.2 en Tabel 3.4.2 – is het niet goed mogelijk om voor de breuk te corrigeren. Uit de correctie in de analyses die op beroepen zijn uitgevoerd bleek bovendien dat de correctie weinig invloed had op de uitkomsten. Daarom is in de analyses op persoonsniveau niet gecorrigeerd voor de breuk.

²⁾ Daarnaast verschilt het fiscale loon van het brutoloon op een aantal minder vaak voorkomende looncomponenten.

³⁾ Als er minder dan 100 personen in een beroepsgroep zaten, dan is het mediane uurloon van het beroepssegment (een hoger aggregatieniveau in de indeling van BRC 2014) genomen. De deeltijdfactor (uit registers) is beschikbaar vanaf 2001, voor de jaren waar zowel gewerkte uren uit de EBB als de deeltijdfactor beschikbaar is, is gecheckt of de loonrangorde van beroepen afhankelijk is van de gebruikte bron. Dat bleek nauwelijks het geval te zijn. Voor zelfstandigen kan geen uurloon worden berekend.

Op basis van deze indeling wordt de werkgelegenheidsontwikkeling voor de periode 1996–2015 in kaart gebracht. Daarbij wordt dus impliciet verondersteld dat de rangorde van de beroepen naar loonniveau door de jaren heen constant is gebleven. Een nadere analyse van de rangorde per jaar laat zien dat deze veronderstelling plausibel is, de correlaties tussen de percentielscores van verschillende jaren is gemiddeld ongeveer 0,98. Door gebruik te maken van het panelkarakter van de EBB kunnen wij voor de jaren vanaf 2003 ook een beschrijving geven van de stromen in en uit de beroepen. Tevens beschrijven wij de loonontwikkeling in de verschillende kwintielgroepen. Omdat de samenstelling van het fiscale loon vanaf 2013 is gewijzigd⁴⁾, bekijken we de loonontwikkeling voor de periode 1999–2012.

Voor de routinematigheid van de beroepen maken we gebruik van de indices die zijn ontwikkeld door Den Butter en Mihaylov (2013). In navolging van de internationale literatuur (Spitz-Oener, 2006) onderscheiden zij de volgende taken: routinematige handvaardige taken, niet-routinematige handvaardige taken, routinematige cognitieve taken, niet-routinematige analytische taken en niet-routinematige interactieve taken. Een voorbeeld van een routinematige handvaardige taak is het besturen van machines. Het repareren van machines is een niet-routinematige handvaardige taak. Onderzoek, evaluatie en planning zijn voorbeelden van niet-routinematige analytische taken, het maken van berekeningen en boekhouden zijn voorbeelden van routinematige cognitieve taken. Taken als leidinggeven, onderhandelen en onderwijzen zijn niet-routinematige interactieve taken. Den Butter en Mihaylov (2013) hebben hun indices ontwikkeld op basis van de Standaard Beroepenclassificatie '92 (SBC'92). Omdat er geen één-op-één correspondentie is tussen de SBC'92 en de BRC 2014 is per BRC-2014-beroepsgroep het gewogen gemiddelde van de corresponderende SBC '92-beroepsgroepen berekend.

Voor de indicatoren van functionele vaardigheden (taalvaardigheid, rekenvaardigheid en probleemoplossend vermogen in een digitale omgeving) per beroep wordt gebruik gemaakt van het Programme for the International Assessment of Adult Competencies. PIAAC is een internationaal onderzoek van de OESO naar het niveau en het gebruik van vaardigheden onder mensen tussen 16 en 65 jaar (OECD, 2013). Het betreft functionele vaardigheden die nodig zijn om informatie uit het dagelijks leven te begrijpen en te gebruiken (Buisman et al., 2013). Taalvaardigheid heeft betrekking op het lezen en begrijpen van geschreven teksten en het adequaat omgaan met die informatie. Bij rekenvaardigheid gaat

⁴⁾ De vergoeding zorgverzekeringswet is vanaf 2013 geen onderdeel meer van het fiscale loon.

het om het vermogen om cijfermatige informatie te herkennen, te gebruiken en te interpreteren. Het probleemoplossend vermogen in digitale omgevingen (kortweg: probleemoplossend vermogen) meet het vermogen om digitale technologie te gebruiken om problemen uit het dagelijks leven op te lossen. In Nederland is het onderzoek in 2012 uitgevoerd onder ruim 5 duizend personen. De vaardigheden zijn gemeten door middel van uitvoerige, objectieve testen (OECD, 2013). De testscores voor de verschillende vaardigheden worden weergegeven op een schaal van 0 tot 500 punten.⁵⁾ PIAAC bevat ook een aantal vragen over ict-gebruik op het werk. Het gaat dan om de frequentie van computergebruik en het soort computergebruik (gebruik van internet, email, tekstverwerking, programmeren) en het niveau van het computergebruik. Op basis van deze vragen zijn twee indices samengesteld over het gebruik van computers per beroep, te weten het percentage werkenden dat een computer gebruikt op het werk, en het niveau van computergebruik.⁶⁾

Voor het bepalen van de fysieke arbeidsbelasting maken we gebruik van de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) van 2013 en 2014. De NEA is een onderzoek onder ongeveer 42 duizend werknemers en heeft als doel om informatie op het gebied van arbeidsomstandigheden, arbeidsongevallen, arbeidsinhoud, arbeidsverhoudingen en arbeidsvoorwaarden van werknemers in kaart te brengen. In de NEA zijn vragen opgenomen over fysieke arbeidsbelasting. Het gaat dan om vragen over de werkhouding, het gebruik van gevaarlijke stoffen, harde geluiden en trillingen en het zetten van kracht (Hooftman et al., 2015). Op basis van een somscore op deze vragen is een indicator voor de gemiddelde fysieke arbeidsbelasting per beroep bepaald.

3.3 Ontwikkeling van de werkgelegenheid in laag, midden en hoog betaalde beroepen

Figuur 3.3.1 laat de ontwikkeling zien van de werkgelegenheid in beroepen per kwintielgroep van de uurlonen in die beroepen tussen 1996 en 2015. De figuur

⁵⁾ In PIAAC kregen personen zonder computervaardigheden de test voor probleemoplossend vermogen niet voorgelegd (10 procent van de respondenten in Nederland). Voor hen is de score op een lage waarde (90) gezet.

⁶⁾ Het niveau van computergebruik op het werk is als volgt gemeten: 0 = geen gebruik, 1 = eenvoudig gebruik, 2 = matig gebruik, 3 = complex gebruik. Per beroep is het percentage werkenden met matig en complex gebruik van computers berekend.

laat zien dat de laatste twintig jaar het aantal werkenden in de hoogst betaalde beroepen het sterkst is gegroeid. Tussen 1996 en 2015 bedroeg de groei in de hoogst betaalde beroepen gemiddeld 2,6 procent per jaar. Voorbeelden van sterk groeiende hoogbetaalde beroepen zijn bedrijfskundige en organisatieadviseur, financieel-specialist, econoom en jurist. De werkgelegenheid in deze beroepen groeide met meer dan 5 procent per jaar. Andere, sterk groeiende hoogbetaalde beroepen zijn accountant, manager zorginstellingen en ingenieur (geen elektro-techniek). Werkenden tussen 25 en 45 jaar en hoger opgeleiden zijn het vaakst werkzaam in de hoogbetaalde beroepen. Het aandeel van 25- tot 45-jarigen dat werkzaam is in een hoogbetaald beroep is bovendien sterk toegenomen tussen 1996 en 2015, van 17 procent naar 26 procent. Ook 45-plussers zijn relatief vaak werkzaam in de hoogst betaalde beroepen. De toename is bij 45-plussers echter veel minder groot dan bij werkenden tussen 25 en 45 jaar.

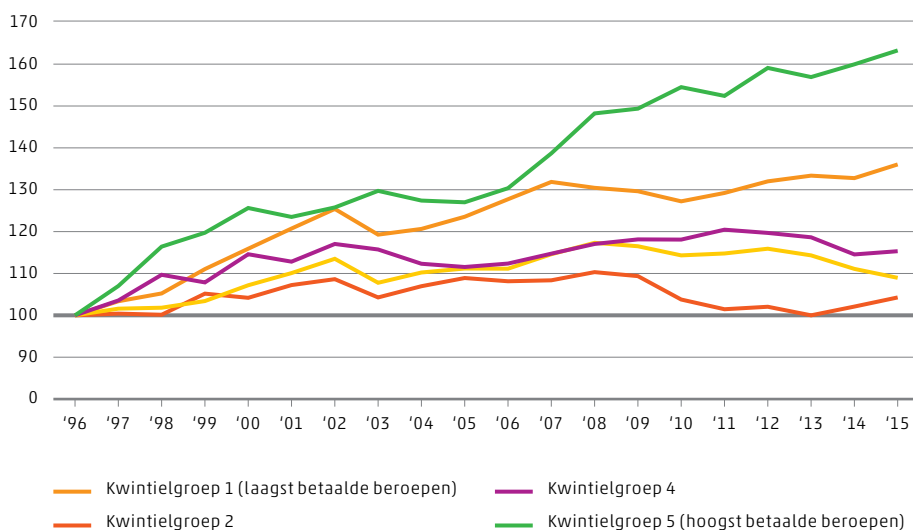
De werkgelegenheid in de laagst betaalde beroepen is de laatste decennia eveneens flink gegroeid, met zo'n 1,6 procent per jaar. Sterke groeiers waren de beroepen van kelner, barpersoneel, lader, lossen en vakkenvuller. Deze beroepen groeiden met gemiddeld meer dan 3 procent per jaar. Met name laagopgeleiden en jongeren zijn oververtegenwoordigd in de laagbetaalde beroepen. In 2015 was 43 procent van de laagopgeleiden en 54 procent van de jongeren (15 tot 25 jaar) werkzaam in een laagbetaald beroep. Vaak gaat het om scholieren en studenten met een bijbaan (CBS, 2015). Het aandeel lager opleiden en jongeren in de laagst betaalde beroepen is bovendien sterk toegenomen. In 1996 ging het om respectievelijk 34 procent en 45 procent van de werkende lager opgeleiden en jongeren.

De groei van de beroepen in het middensegment was veel geringer, gemiddeld minder dan 0,5 procent per jaar. Vooral de werkgelegenheid van beroepen in de tweede loonkwintielgroep blijft duidelijk achter met een groei van slechts 0,2 procent per jaar. Beroepen in het middensegment omvatten relatief vaak routinematige handvaardige taken (zie Figuur 3.5.1) en het belang van deze taken is afgenomen. Hiermee lijkt het belang in de werkgelegenheid van 'praktisch vakmanschap' (Petit, 2016), dat gekenmerkt wordt door de routinematigheid van handvaardige taken, af te nemen. De werkgelegenheid van veel beroepen in het middensegment is zelfs gekrompen. Voorbeelden van beroepen in het middensegment die een sterke daling lieten zien, zijn technische beroepen zoals medewerker drukkerij en kunstnijverheid, assemblagemedewerker, lasser en plaatwerker, land- en bosbouwer en administratieve beroepen zoals secretaresse, bibliothecaris, conservator en boekhouder. Beroepen in het middensegment die wel een aanzienlijke werkgelegenheidsgroei laten zien, zijn bijvoorbeeld lagere pedagogische beroepen als leidster kinderopvang, onderwijsassistent,

sportinstructeur, en zorg en welzijnsberoepen als sociaal werker, en medisch praktijkassistent.

De achterblijvende groei van het middensegment raakt vooral de laag- en middelbaaropgeleiden. Onder laagopgeleiden is een duidelijke verschuiving te zien van beroepen in het middensegment naar de laagst betaalde beroepen. Een dergelijke verschuiving, maar minder groot, zien we ook bij middelbaaropgeleiden. In 1996 was 17 procent van de middelbaaropgeleiden werkzaam in een laagbetaald beroep. In 2015 was dit opgelopen tot 21 procent. Verder valt op dat middelbaaropgeleiden terrein verliezen in beroepen aan de bovenkant van het middensegment. In 1996 was 23 procent werkzaam in beroepen in de vierde kwintielgroep, in 1996 nog maar 17 procent. Wel zijn middelbaaropgeleiden in 2015 iets vaker dan in 1996 werkzaam in de hoogst betaalde beroepen. Onder middelbaaropgeleiden zien we dus een verschuiving van het middensegment naar de laagst betaalde beroepen, maar ook een (kleinere) verschuiving naar de hoogst betaalde beroepen.

3.3.1 Werkgelegenheidsontwikkeling naar loonkwintielgroep beroep (1996=100)

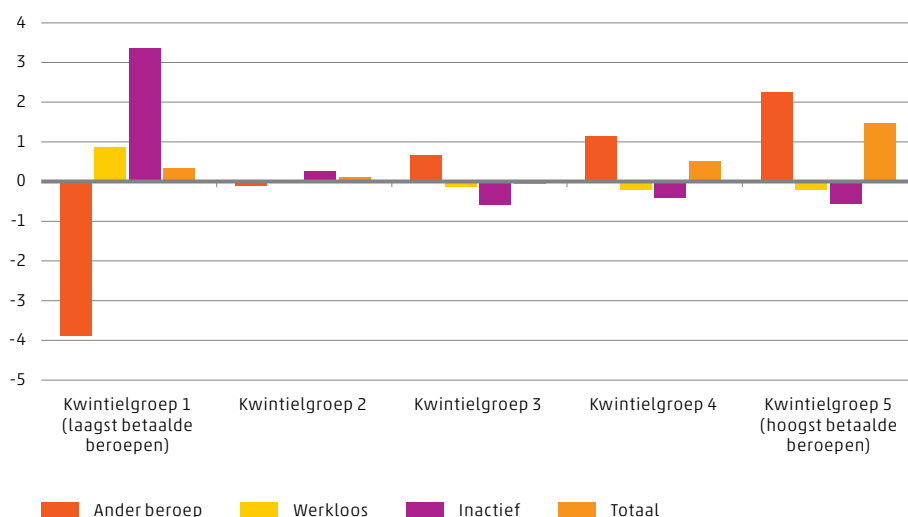


Bron: EBB en SSB.



De geschetste ontwikkelingen in de werkgelegenheidsstructuur – afname in het middensegment en een toename in het laagste en hoogste segment – zien we ook terug in de jaarlijkse (netto) stromen van werkenden in en uit de beroepen (Figuur 3.3.2). Tussen 2003 en 2015 stroomden jaarlijks iets meer werkenden in dan uit de laagst betaalde beroepen. Het saldo bedroeg nog geen half procent van de werkgelegenheid in de laagst betaalde beroepen. Er is een netto instroom van werkenden die voorheen inactief of werkloos waren, en een netto uitstroom naar beter betaalde beroepen. Dit suggereert dat werk in een laag betaald beroep voor veel werkenden een tijdelijke fase in de loopbaan is. Het gaat dan bijvoorbeeld om scholieren en studenten die na het voltooien van de opleiding of studie hun bijbaan verwisselen voor een beter betaalde baan die aansluit bij hun opleiding. In het middensegment is veel minder dynamiek. We zien daar een kleine netto uitstroom naar inactiviteit. Het gaat dan meestal om ouderen die de arbeidsmarkt verlaten. Opvallend is dat de netto uitstroom vanuit beroepen in het tweede kwintielgroep naar andere beroepen maar heel beperkt is. Vanuit de derde en vierde kwintielgroep is er een positieve netto instroom vanuit andere beroepen en een netto uitstroom naar werkloosheid en inactiviteit. De grote netto instroom in de hoogst betaalde beroepen komt voor rekening van een hoge instroom van werkenden uit de lager betaalde beroepen en het middensegment.

3.3.2 Saldo van de netto jaarlijkse stromen in en uit de beroepen, 2003/04-2014/15 (% van werkenden per loonkwintielgroep)



Bron: EBB en SSB.



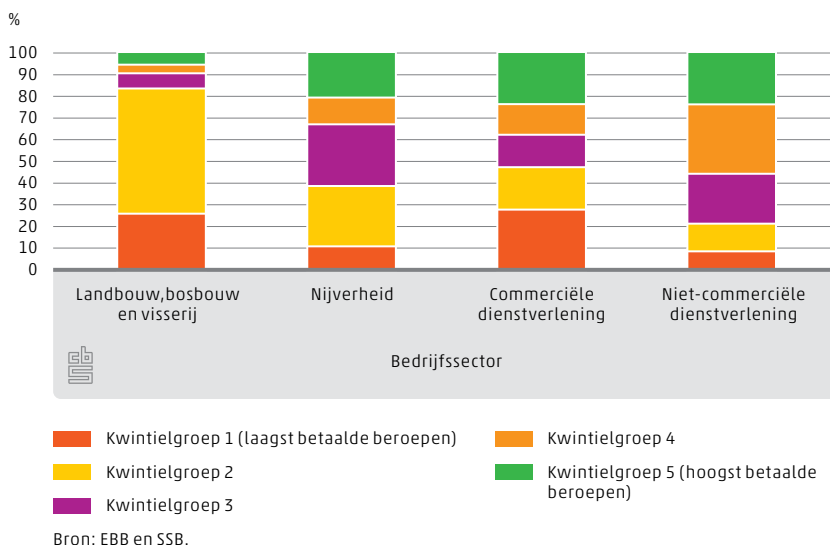
3.4 De sectorale verdeling van laag-, midden- en hoogbetaalde beroepen

De verdeling van de werkgelegenheid over laag-, midden- en hoogbetaalde beroepen verschilt sterk tussen bedrijfssectoren. Dit laat Figuur 3.4.1 goed zien. In 2015 is een kwart van de werkenden in de landbouw werkzaam in de laagst betaalde beroepen, bijvoorbeeld als hovenier, tuinder en kweker. Dit aandeel is overigens de laatste twee decennia aanzienlijk afgenomen. In 1996 ging het nog om één derde van de werkenden in de landbouw. Slechts 5 procent is in 2015 werkzaam in de hoogst betaalde beroepen. In 1996 was dit aandeel nog lager, namelijk 1 procent. Een meerderheid van de werkenden werkte in beroepen in het middensegment, en dan met name in de tweede kwintielgroep (58 procent), zoals veeteler en land- en bosbouwer. Het aandeel werkenden in de laagst betaalde beroepen bedraagt in de nijverheid slechts 11 procent in 2015. Dit percentage is wel hoger dan in 1996 (9 procent). Beroepen in het middensegment zijn in de nijverheid oververtegenwoordigd. Ten slotte valt op dat de werkgelegenheid in de hoogst betaalde beroepen is gestegen van nog geen 13 procent in 1996 tot 20 procent in 2015. Het aantal ingenieurs (geen elektrotechniek) is bijvoorbeeld gestegen.

In de commerciële dienstverlening wordt zowel relatief vaak in de laagst betaalde als de hoogst betaalde beroepen gewerkt. Bijna drie op de tien werkenden in de commerciële dienstverlening werken in de laagst betaalde beroepen, bijvoorbeeld als verkoopmedewerker detailhandel. Bijna een kwart werkt in de hoogst betaalde beroepen, bijvoorbeeld als software- en applicatieontwikkelaar. Het aandeel werkenden in de hoogst betaalde beroepen is toegenomen van 16 procent van de werkenden in de commerciële dienstverlening in 1996 tot 23 procent in 2015. Bijvoorbeeld het aantal software- en applicatieontwikkelaars is gestegen.

In de niet-commerciële dienstverlening is het aandeel werkenden in een laagbetaald beroep relatief laag: in 2015 was dit 9 procent. In deze sector valt vooral de toename van het aandeel werkenden in een hoogbetaald beroep op. Dit nam toe van 20 procent in 1996 naar 23 procent in 2015. Voorbeelden zijn artsen, bedrijfskundigen, organisatieadviseurs en specialisten personeels- en loopbaanontwikkeling. Van de werkenden in de niet-commerciële dienstverlening werkt bijna een op de drie in de vierde kwintielgroep. Zij werken in beroepen als leerkracht basisonderwijs en gespecialiseerd verpleegkundige.

3.4.1 Aandeel werkenden in laag, midden en hoogbetaalde beroepen per bedrijfssector, 2015



In de periode 1996–2015 is het aandeel werkenden in de landbouw en de nijverheid afgenomen, terwijl de omvang van de dienstverlenende sectoren is toegenomen. Omdat de verdeling van de werkgelegenheid over laag-, midden- en hoogbetaalde beroepen verschilt tussen de bedrijfssectoren, zou de eerder genoemde afname van het aandeel werkenden in het middensegment en de groei van de werkgelegenheid in de hoogst betaalde beroepen het gevolg kunnen zijn van de groei en de krimp van de verschillende sectoren. Door middel van een decompositieanalyse is onderzocht wat de groei van laag-, midden- en hoogbetaalde beroepen zou zijn geweest als de werkgelegenheidsaandelen van de vier sectoren in 2015 even groot zouden zijn geweest als in 1996. Dit wordt ook wel het beroepseffect genoemd. Tabel 3.4.2 laat zien dat het aandeel werkenden in de hoogst betaalde beroepen in dat geval ongeveer even sterk zou zijn gestegen als in werkelijkheid. Het aandeel van de laagst betaalde beroepen zou niet zijn gestegen, maar licht zijn gedaald. De afname van het aandeel werkenden in de tweede kwintielgroep zou iets minder groot zijn geweest. Verder is onderzocht wat de werkgelegenheidsaandelen van de laag-, midden- en hoogbetaalde beroepen zouden zijn geweest als de werkgelegenheidsaandelen van de sectoren wel zouden zijn veranderd, maar binnen elke sector de aandelen van laag-, midden- en hoogbetaalde beroepen dezelfde zouden zijn als in 1996. Dit wordt ook wel het sectoreffect genoemd. In dat geval zou de werkgelegenheid in de hoogst betaalde beroepen niet zo sterk zijn gegroeid, het werkgelegenheidsaandeel

van het middensegment zou minder zijn afgenomen. Geconcludeerd kan worden dat de groei in de hoogst betaalde beroepen vrijwel geheel kan worden toegeschreven aan een beroepseffect, en nauwelijks is gerelateerd aan sectorale verschuivingen van de werkgelegenheid. Dat geldt eveneens voor de krimp in het middensegment. De groei van de laagst betaalde beroepen kan wel gedeeltelijk worden toegeschreven aan sectorale verschuivingen.

3.4.2 Decompositie van het aandeel werkenden in laag-, midden- en hoogbetaalde beroepen in beroepseffect en sectoreffect, 1996 en 2015

	1996	Beroepseffect	Sectoreffect	2015
	%			
Kwintielgroep 1 (laagst betaalde beroepen)	18,8	18,3	19,2	19,4
Kwintielgroep 2	23,3	20,7	21,5	19,4
Kwintielgroep 3	21,2	20,3	20,9	19,6
Kwintielgroep 4	20,9	19,0	22,0	19,6
Kwintielgroep 5 (hoogst betaalde beroepen)	15,8	21,8	16,5	22,0
Totaal	100,0	100,0	100,0	100,0

Bron: EBB en SSB.

3.5 Taken en vaardigheden in laag-, midden- en hoogbetaalde beroepen

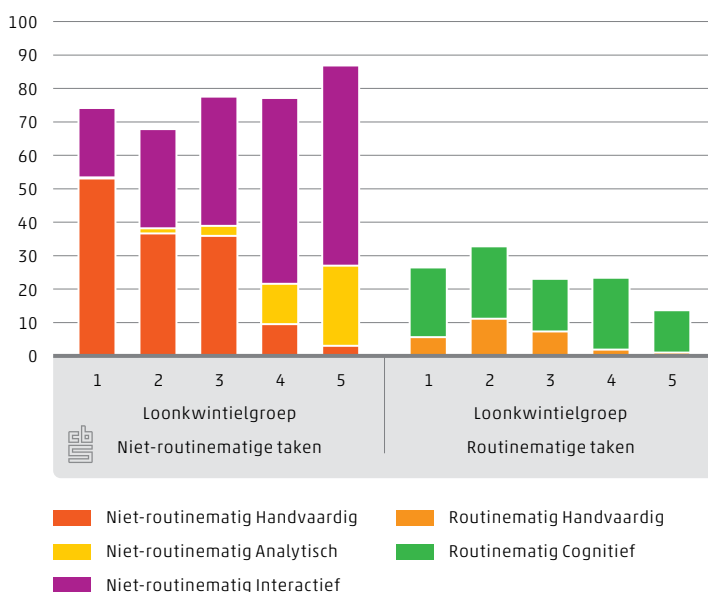
Routine en cognitieve taken

Er is een duidelijke samenhang tussen de mate van routinematigheid van een beroep en het loonniveau. Werkenden in de hoogste betaalde beroepen scoren het hoogst op niet-routinematige analytische taken, terwijl werkenden in de laagst betaalde beroepen het hoogst scoren op niet-routinematige handvaardige taken (Figuur 3.5.1). De hoogste score op niet-routinematige analytische taken vinden we bij de ICT-beroepen zoals software- en applicatieontwikkelaar. Andere beroepen die hoog scoren op niet-routinematige analytische taken zijn bioloog, en natuurwetenschapper en beleidsadviseur. Voorbeelden van laagbetaalde beroepen die hoog scoren op niet-routinematige handvaardige taken zijn schoonmaker, keukenhulp, hulpkracht in de landbouw, bouw en industrie, kelner en barpersoneel, lader, lossen, vakkenvuller, hovenier, tuinder en kweker.

In het middensegment scoren bijvoorbeeld de transportberoepen hoog op niet-routinematige handvaardige taken.

Met name beroepen in de tweede kwintielgroep en in iets mindere mate de derde kwintielgroep scoren hoog op routinematige handvaardige taken. Het gaat dan om bakker, slager, productiemachinebediener, medewerker drukkerij, lasser en plaatwerker. Voor routinematige cognitieve taken zijn de verschillen tussen de kwintielgroepen minder geprononceerd. De hoogst betaalde beroepen scoren, zoals verwacht, het laagst op routinematige cognitieve taken, maar de verschillen tussen de laagst betaalde beroepen en het middensegment zijn klein. Alleen de beroepen in de derde kwintielgroep scoren wat lager. Beroepen die hoog scoren op routinematige cognitieve taken zijn kassamedewerker (laagbetaalde beroepen), administratief medewerker, receptionist en telefonist (middensegment). De mate waarin een beroep interactieve taken heeft, loopt op met het loonniveau van het beroep. Het verschil tussen de hoogst betaalde beroepen en beroepen in de vierde kwintielgroep zijn echter klein. Bijvoorbeeld managers en pedagogen scoren hoog op interactieve taken.

3.5.1 Gemiddelde score op routinematigheid per loonkwintielgroep beroep, 2015



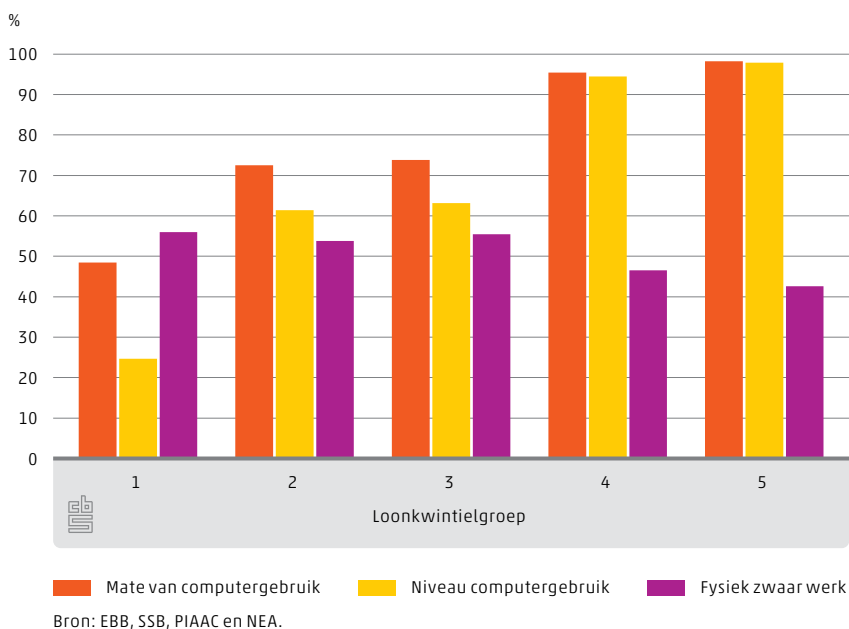
Bron: EBB, SSB en Den Butter/Mihaylov (2013)

Computergebruik en fysieke belasting

De mate waarin voor het werk gebruik wordt gemaakt van een computer en de complexiteit van het computergebruik lopen op met het loonniveau van het beroep (Figuur 3.5.2). Het computergebruik is het laagst onder werkenden in de eerste kwintielgroep: nog geen 50 procent gebruikt een computer tijdens het werk. Het gaat hierbij om relatief eenvoudig computergebruik. In de twee hoogste kwintielgroepen gebruikt nagenoeg iedereen een computer op het werk. Het gaat hierbij veelal om complex computergebruik. In de derde kwintielgroep gebruikt drie kwart van de werkenden een computer op het werk, in de tweede kwintielgroep is dit ongeveer 70 procent.

Fysiek zwaar werk komt het meest voor onder de laagst betaalde werkenden, maar de verschillen met de tweede en derde kwintielgroepen zijn klein (Figuur 3.5.2). Echter, ook onder werkenden in de hoogst betaalde beroepen is het percentage werkenden dat fysiek zwaar werk doet aanzienlijk, ruim 40 procent. Fysiek zwaar werk is vooral te vinden in technische en landbouwberoepen.

3.5.2 Percentage werkenden dat computer gebruikt op het werk, niveau computergebruik en fysieke belastendheid per loonkwintielgroep, 2015



Functionele vaardigheden

De scores voor functionele vaardigheden, zoals taalvaardigheid, rekenvaardigheid en probleemoplossend vermogen lopen op met het loonniveau van het beroep (Figuur 3.5.3). Opvallend is dat de verschillen tussen de laagst betaalde beroepen en de beroepen in de tweede of derde kwintielgroep niet groot zijn. De grootste verschillen zien we tussen beroepen in de derde en vierde kwintielgroepen. De laagste score op probleemoplossend vermogen vinden we bij de laagbetaalde beroepen schoonmaker, en hulpkracht bouw en industrie. Biologen en natuurwetenschappers, elektrotechnisch ingenieurs en managers ICT scoren het hoogst op probleemoplossend vermogen.

3.5.3 Gemiddelde score skills van werkenden per loonkwintielgroep beroep, 2015



Het soort taken dat in een beroep van belang is, zoals gerapporteerd in Figuur 3.5.1, is gecorreleerd met de functionele vaardigheden van werkenden in dat beroep en de mate van computergebruik en fysieke belasting. Werkenden in beroepen met veel routinematige en niet-routinematige handvaardige taken hebben een lager niveau van functionele vaardigheden en hebben vaker te maken met fysieke arbeidsbelasting. Werkenden in beroepen met niet-routinematige

analytische en niet-routinematige interactieve taken hebben een hoger niveau van algemene vaardigheden en een hoger niveau van computergebruik. Routinematige cognitieve taken correleren ook positief met het niveau van functionele vaardigheden en met computergebruik, maar de correlaties zijn zwakker dan bij beroepen die hoog scoren op niet-routinematige analytische en interactieve taken.

3.6 Werkgelegenheids- en loongroei in relatie tot taken en vaardigheden

In Tabel 3.6.1 relateren wij de relatieve groei van de werkgelegenheid in beroepen in de periode 1996–2015 aan de kenmerken van die beroepen. Model 1 toont de groei per kwintielgroep, waarbij beroepen die tot de tweede kwintielgroep worden gerekend als referentiegroep zijn genomen. Vervolgens wordt gecontroleerd voor taken (model 2), werkaspecten (model 3), functionele vaardigheden (model 4) en alle beroepskenmerken (model 5).

De resultaten laten zien dat de relatieve groei van een beroep de afgelopen twee decennia inderdaad verband houdt met de aard van de taken die moeten worden uitgevoerd. Omdat de vijf verschillende soorten taken voor elk beroep optellen tot 100, is het doen van niet-routinematig analytisch taken niet als variabele in het model opgenomen. Dit is de referentiecategorie. Vergeleken met beroepen die een groot beroep doen op niet-routinematig analytisch taken zijn de beroepen die hoog scoren op andere taken significant minder hard gegroeid in de periode 1996–2015. Dit geldt het sterkst voor beroepen die hoog scoren op routinematige handmatige taken.

Wat betreft de functionele vaardigheden blijkt de groei van de werkgelegenheid positief samen te hangen met het niveau van probleemoplossend vermogen. Als rekening gehouden wordt met alle beroepskenmerken worden de coëfficiënten voor de taken kleiner.

3.6.1 Relatie tussen relatieve groei van beroep tussen 1996 en 2015 en kenmerken van beroepen

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Constante	0,022 (0,102)	0,971** (0,381)	0,444 (0,486)	0,193* (0,109)	1,296** (0,587)
Loonkwintielgroep					
kwintielgroep 1 (laagst betaalde beroepen)	0,260 (0,177)	0,210 (0,181)	0,297 (0,189)	0,236 (0,177)	0,088 (0,207)
kwintielgroep 2	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.
kwintielgroep 3	0,053 (0,146)	-0,038 (0,141)	-0,002 (0,149)	-0,046 (0,141)	-0,041 (0,140)
kwintielgroep 4	0,274* (0,143)	0,005 (0,166)	0,099 (0,171)	0,021 (0,156)	0,027 (0,169)
kwintielgroep 5 (hoogst betaalde beroepen)	0,395*** (0,141)	-0,012 (0,183)	0,174 (0,176)	0,019 (0,179)	-0,089 (0,191)
Taken					
routinematige handvaardige taken		-1,738*** (0,520)			-1,129* (0,632)
routinematige cognitieve taken		-1,322*** (0,459)			-1,243*** (0,473)
niet-routinematige handvaardige taken		-0,819* (0,427)			-0,288 (0,488)
niet-routinematige analytische taken		ref.			ref.
niet-routinematige interactieve taken		-0,521 (0,387)			-0,297 (0,405)
Werkaspecten					
niveau computergebruik			0,185 (0,258)		-0,325 (0,307)
fysieke belasting			-0,875 (0,668)		-0,690 (0,760)
Vaardigheden					
probleemoplossend vermogen				0,245** (0,098)	0,246** (0,107)
rekenvaardigheid				-0,026 (0,109)	-0,045 (0,111)
F	2,653***	3,628***	2,571**	4,266***	3,261***
R ² (aangepast)	0,057	0,160	0,079	0,151	0,198

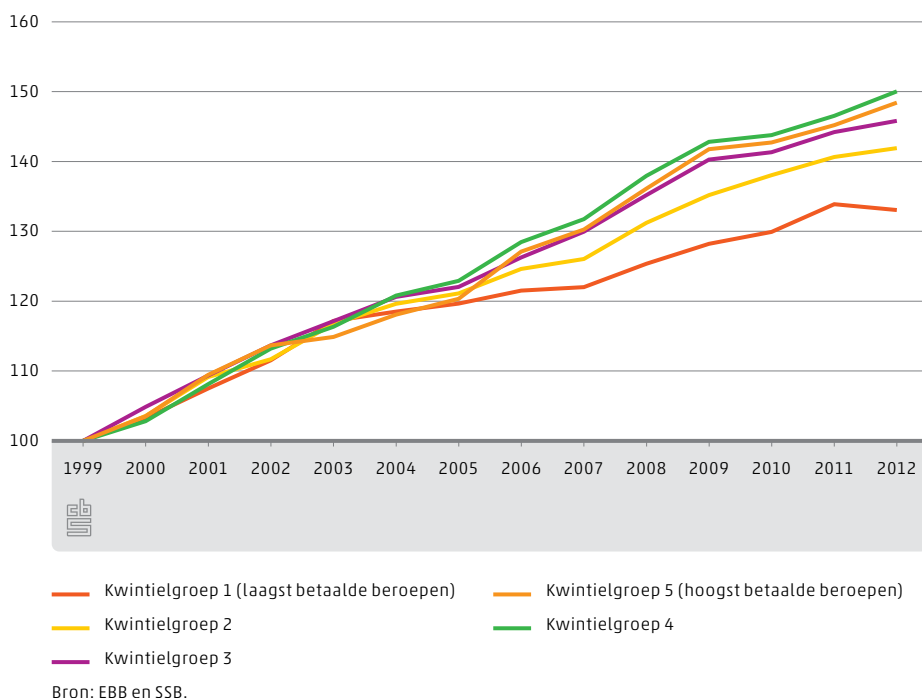
Bron: EBB, SSB, PIAAC en NEA.

OLS coëfficiënten. Standaardfouten tussen haakjes. De scores op de vaardigheden zijn gestandaardiseerd.

*** significant op 1%, ** significant op 5%, * significant op 10%.

Figuur 3.6.2 laat zien dat de verschillen in de werkgelegenheidsontwikkeling tussen de laagst betaalde beroepen, de hoogst betaalde beroepen en beroepen in het middensegment zich slechts in beperkte mate weerspiegelen in de loonontwikkeling. In de periode 1999–2005 was er nauwelijks verschil in de loonontwikkeling van beroepen in de verschillende loonkwintielen. Ondanks de groei van de werkgelegenheid in de laagst betaalde beroepen zijn de mediane lonen in die beroepen vanaf 2006 minder sterk gestegen dan in de andere beroepen. Dit zou erop kunnen duiden dat er een overaanbod is aan de onderkant van de arbeidsmarkt, met name van scholieren en studenten. De loongroei in de drie hoogste kwintielgroepen is min of meer gelijk. Wel is de loonontwikkeling in beroepen in de tweede kwintielgroep in de periode 2006–2012 iets achter gebleven bij die van beter betaalde beroepen. Dit duidt op mogelijke arbeidsmarktbarrières, waardoor de achterblijvende vraag naar werkenden in het middensegment zich niet reflecteert in een achterblijvende loonontwikkeling.

3.6.2 Relatieve ontwikkeling nominaal uurloon naar loonkwintiel 1999-2012 (1999=100)



3.6.3 Relatie tussen loongroei in beroep tussen 1999 en 2012 en kenmerken van beroepen

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Constante	0,340*** (0,016)	0,449*** (0,064)	0,397*** (0,079)	0,338*** (0,018)	0,509*** (0,101)
Loonkwintielgroep					
kwintielgroep 1 (laagst betaalde beroepen)	-0,086*** (0,028)	-0,083*** (0,031)	-0,087*** (0,031)	-0,098*** (0,030)	-0,097*** (0,036)
kwintielgroep 2	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.
kwintielgroep 3	0,032 (0,023)	0,027 (0,024)	0,029 (0,024)	0,030 (0,024)	0,028 (0,024)
kwintielgroep 4	0,022 (0,023)	-0,002 (0,028)	0,010 (0,028)	0,022 (0,026)	0,003 (0,029)
kwintielgroep 5 (hoogst betaalde beroepen)	0,061*** (0,022)	0,029 (0,031)	0,044 (0,028)	0,063** (0,030)	0,042 (0,033)
Taken					
routinematige handvaardige taken		-0,113 (0,088)			-0,143 (0,110)
routinematige cognitieve taken		-0,069 (0,078)			-0,112 (0,082)
niet-routinematige handvaardige taken		-0,131* (0,072)			-0,156* (0,085)
niet-routinematige analytische taken		ref.			ref.
niet-routinematige interactieve taken		-0,108* (0,065)			-0,150** (0,070)
Werkaspecten					
niveau computergebruik			0,001 (0,042)		0,022 (0,053)
fysieke belasting			-0,103 (0,108)		-0,089 (0,131)
Vaardigheden					
probleemoplossend vermogen				0,022 (0,016)	0,013 (0,018)
rekenvaardigheid				-0,023 (0,018)	-0,035* (0,019)
F	7,559***	4,257***	5,227***	5,346***	3,163***
R ² (aangepast)	0,191	0,190	0,186	0,190	0,190

Bron: EBB, SSB, PIAAC en NEA.

OLS coëfficiënten. Standaardfouten tussen haakjes. De scores op de vaardigheden zijn gestandaardiseerd.

*** significant op 1%, ** significant op 5%, * significant op 10%.

De loongroei van een beroep hangt samen met de taken en vaardigheden die in het beroep van belang zijn. Naarmate andere taken dan niet-routinematige analytische taken van belang zijn, is het loon minder sterk gegroeid. Dat geldt met name voor niet-routinematige handvaardige en niet-routinematige interactieve taken. Opvallend is verder dat indien gecontroleerd wordt voor het belang van taken, beroepen die hoog scoren op rekenvaardigheid een wat lagere loongroei vertonen. Computergebruik en de mate van fysieke belasting hangen niet significant samen met de loongroei in een beroep.

3.7 Conclusie

De afgelopen twee decennia is de werkgelegenheid in zowel de hoogst betaalde als de laagst betaalde beroepen toegenomen. De werkgelegenheidsgroei in het middensegment was veel geringer. De ontwikkeling bij de laagst betaalde beroepen is deels terug te voeren op sectorale verschuivingen, met name de groei van de commerciële dienstverlening. Dat geldt niet voor de groei van de hoogst betaalde beroepen en de achtergebleven werkgelegenheidsontwikkeling in het middensegment.

De toegenomen werkgelegenheid in de laagst betaalde beroepen wordt vooral ingevuld door laagopgeleiden en jongeren. Vooral jongeren onder de 20 jaar hebben tegenwoordig vaker betaald werk dan twintig jaar geleden (CBS StatLine), vaak naast hun opleiding of studie en dat is vaak laagbetaald werk. Dit leidt niet per se tot meer arbeidsmarktongelijkheid tussen jongeren en ouderen, omdat jongeren na het voltooien van hun opleiding vaak alsnog doorstromen naar beter betaalde beroepen. In de laagst betaalde beroepen zien we dan ook veel dynamiek. Er is een grote netto instroom vanuit inactiviteit en werkloosheid en een grote netto uitstroom van werkenden naar midden- en hoogbetaalde beroepen. Naast laagopgeleiden zijn ook middelbaaropgeleiden vaker dan voorheen werkzaam in de laagst betaalde beroepen. Bij de middelbaaropgeleiden zien we echter ook een verschuiving van het middensegment naar de hoogst betaalde beroepen. Deze verschuiving is echter kleiner dan de verschuiving naar de laagst betaalde beroepen.

Er is een duidelijke relatie tussen het takenpakket van een beroep en de werkgelegenheidsontwikkeling. Beroepen in het middensegment omvatten relatief vaak routinematige taken, met name routinematige handvaardige taken, en het belang van deze taken is afgenomen. Dit duidt erop dat vooral de beroepen die

gekenmerkt worden door 'praktisch vakmanschap' (Petit, 2016) onder druk komen te staan. De hoogst betaalde beroepen scoren juist hoog op niet-routinematige analytische en interactieve taken, en beroepen waar deze taken van belang zijn, zijn gegroeid. Ook de loongroei in beroepen hangt samen met het takenpakket. Het uurloon is vooral gestegen in beroepen waar niet-routinematige analytische taken belangrijk zijn. De werkgelegenheid is sterker gestegen in beroepen met een hoog niveau van probleemoplossend vermogen. Wij vinden echter geen verband tussen het niveau van probleemoplossend vermogen in beroepen en de loongroei in die beroepen. Het niveau van geletterdheid en rekenvaardigheden hangen negatief respectievelijk positief samen met de loonontwikkeling in beroepen.

3.8 Literatuur

Autor, D.H. (2011). The polarization of job opportunities in the U.S. labor market: Implications for employment and earnings. *Community Investments*, 23(2), 11–41.

Autor, D.H. (2015). Why are there still so many jobs? The history and future of workplace automation. *Journal of Economic Perspectives*, 29(3), 3–30.

Autor, D.H. en D. Dorn (2009). This job is "Getting Old": Measuring changes in job opportunities using occupational age structure. *American Economic Review: Papers & Proceedings*, 99 (2), 45–51.

Autor, D.H. en D. Dorn (2013). The growth of low-skill service jobs and the polarization of the US labor market. *American Economic Review*, 103(5), 1553–1597.

Autor, D.H., F. Levy en R.J. Murnane (2003). The skill content of recent technological change: An empirical exploration. *The Quarterly Journal of Economics*, November 2003, 1279–1333.

Berge, W. van den & B. ter Weel (2015). Middensegment onder druk: Nieuwe kansen door technologie. *CPB Policy Brief*, 2015/13.

Butter, F. den en E. Mihaylov (2013). Veranderende vaardigheden op de Nederlandse arbeidsmarkt. *Economisch Statistische Berichten* 98 (4670), 618–621.

CBS (2015). Methoden en definities Enquête Beroepsbevolking 2014.

CBS (2015). Verkopen, vakkenvullen en serveren populair onder scholieren en studenten. *Nieuwsbericht*, 12 augustus 2015.

CBS (2016). StatLine, Arbeid; Kerncijfers geboortegeneratie vanaf 1910 tot 1915.

Goos, M., A. Manning en A. Salomons (2009). Job polarization in Europe. *American Economic Review: Papers & Proceedings*, 99(2), 58–63.

Hooftman, W.A, G.M.J. Mars, B. Janssen, E.M.M. de Vroome, S.N.J. van den Bossche (2015). *Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2014: Methodologie en globale resultaten*. TNO/CBS.

OECD (2013). OECD skills outlook 2013: First results from the Survey of Adult Skills, OECD Publishing.

Petit, R. (2016). De betekenis van vakmanschap voor onderwijs en arbeidsmarkt. Mimeo.

ROA/CBS (2015). *Beroepenindeling ROA-CBS 2014 (BRC 2014)*. Maastricht: ROA-TR-2015/5.

Smits, W. & J. de Vries (2015). Toenemende polarisatie op de Nederlandse arbeidsmarkt. *Economisch Statistische Berichten*, 100(4701), 24–25.

Spitz-Oener, A. (2006). Technical change, job tasks and rising educational demands: Looking outside the wage structure. *Journal of Labor Economics*, 24(2), 235–270.

Weinberger, C. (2014). The increasing complementarity between cognitive and social skills. *Review of Economics and Statistics*, 96(4), 849–861.

Willems, R. en S. Krieg (2015). *Vooronderzoek beroepenbreuk EBB*. CBS.

4.

Beroepen en loonongelijkheid in Nederland¹⁾

Auteur
Thijs Bol

¹⁾ Dit onderzoek is tot stand gekomen dankzij een Veni-beurs van de Nederlandse Organisatie voor Wetenschappelijk Onderzoek (451-15-001).

Zowel in de economie als sociologie wordt het beroep van individuen gebruikt om te begrijpen waarom sommige mensen meer verdienen dan anderen. Wat is het belang van het beroep in het structureren van loonongelijkheid in Nederland? In dit hoofdstuk onderzoek ik deze vraag, en kijk ik naar een voorlopige verklaring voor het ontstaan van loonongelijkheid tussen beroepen. Er zijn drie centrale bevindingen. De eerste is dat het beroep een grote rol speelt: 40 procent van de totale loonongelijkheid is ongelijkheid tussen beroepen (60 procent binnen beroepen). De tweede bevinding is dat het relatieve belang van tussen-beroepse loonongelijkheid maar voor een klein gedeelte verklaard wordt door de compositionele verschillen tussen beroepen op basis van leeftijd, opleidingsniveau en geslacht. Dit laat zien dat loonongelijkheid niet alleen begrepen kan worden door te kijken naar kenmerken van individuen. De derde bevinding is dat het gemiddelde loon in een beroep positief gecorreleerd is aan de mate waarin er een sterke link bestaat tussen opleiding en beroep. Deze correlatie kan uitgelegd worden op basis van zowel sociologische en economische theorieën, en roept om meer onderzoek naar de rol van het beroep in het structureren van loonverschillen.

4.1 Inleiding

Waarom verdient een bankier meer dan een vuilnisman? Dat is de hoofdvraag van een essay van Rutger Bregman en Jesse Frederik (2015), waarin zij ingaan op de mechanismen achter beloningsverschillen. In hun bespreking over loonongelijkheid wordt direct gerefereerd naar het beroep: vuilnisman en bankier. Bregman en Frederik hadden zich ook kunnen afvragen waarom mensen met veel vaardigheden meer verdienen dan andere mensen. Of waarom mensen met een hoge opleiding gemiddeld meer verdienen dan mensen met een lage opleiding. Maar in plaats daarvan richten zij zich op het beroep als de relevante eenheid van analyse – net als overigens in menig ander opiniestuk, waarin accountants worden vergeleken met bakkers (Werner, 2016) of schoonmakers met managers (Karabulut & Roemer, 2014).

Terwijl het beroep in het publieke debat over loonongelijkheid altijd al een centrale rol heeft ingenomen, is dit in het academische debat anders. Pas sinds de eeuwwisseling schenken economen en sociologen serieus aandacht aan de manieren waarop het beroep de loonverdeling structureert. Een belangrijke economische literatuur ontwikkelde zich rond veranderingen in het patroon van werkgelegenheid van de beroepenstructuur. Wetenschappers ontdekten dat

in de afgelopen paar decennia er vooral banengroei was in beroepen aan de onderkant van de loonverdeling (ongeschoolde diensten) en aan de bovenkant van de loonverdeling (professionals). Werkgelegenheid in beroepen in het midden verdween gestaag als gevolg van de automatisering van werk en het uitbesteden van vooral productiewerk naar lageloonlanden. Hoewel het bewijs zich hiervoor in eerste instantie beperkte tot de Verenigde Staten (Wright & Dwyer, 2003) en het Verenigd Koninkrijk (Goos & Manning, 2007), laat recent onderzoek in Nederland ook polarisatie zien (Van den Berge & Ter Weel, 2015), zij het in mindere mate dan in de Angelsaksische landen. Deze benadering richt zich sterk op beroepen, meer specifiek op de taakprofielen van beroepen, om te begrijpen waarom sommige beroepen groeien en andere krimpen (Acemoglu & Autor, 2011).

Voor sociologen heeft het beroep altijd al een centrale rol gespeeld in de stratificatie van kansen, maar hier lag de focus vooral op de status van het beroep (Ganzeboom & Treiman, 1996), of het beroep als meting van sociale klasse in de mobiliteitsliteratuur (Erikson & Goldthorpe, 1992). Meer recent is in de sociologie een traditie ontstaan die een ingezoomde blik neemt, en kijkt naar verschillen tussen gedetailleerde beroepen (Weeden & Grusky, 2005). Hierbij is er een sterke focus op de rol van instituties in het structureren van kansen op de arbeidsmarkt.

Kim Weeden (2002) laat bijvoorbeeld zien dat loonverschillen in de Verenigde Staten voor een substantieel gedeelte verklaard worden door geïnstitutionaliseerde vormen van uitsluiting, *social closure*. Het meest sprekende voorbeeld is uitsluiting door middel van een vergunning. Doordat de toegang tot sommige beroepen afgeschermd is met een (wettelijk verplichte) vergunning, ontstaat er een monopolie voor degenen die toegang hebben. Dit monopolie, zo beargumenteert Weeden, creëert een kunstmatige schaarste, en leidt tot hogere lonen voor mensen die werken in beroepen met vergunningen. In de voetsporen van deze traditie zijn vergelijkbare studies verschenen voor Europese landen (Giesecke & Verwiebe, 2009; Bol & Weeden, 2015; Bol & Drange, 2016).

Voor Nederland is over het belang van het beroep voor loonongelijkheid nog maar weinig bekend. Tegelijkertijd zijn er uit andere landen sterke signalen dat het beroep waarin iemand werkzaam is nu bepalender is voor de positie in de loonverdeling dan een aantal decennia geleden. Een studie van Weeden en collega's (2007) liet zien dat de groeiende loonongelijkheid in de Verenigde Staten tussen 1973 en 2005 voor het overgrote gedeelte een stijging was in loonongelijkheid tussen beroepen: sommige beroepen kregen steeds hogere lonen, terwijl de lonen van andere beroepen stagneerden of zelfs daalden. Mouw en Kalleberg (2010) en Williams (2014) vonden vergelijkbare resultaten

voor de Verenigde Staten en het Verenigd Koninkrijk: de explosieve groei in loonongelijkheid was vooral een groei in loonverschillen tussen beroepen.

Een dergelijke beschrijving, die ingaat op het belang van het beroep voor de loonverdeling, ontbreekt vooralsnog voor Nederland. Van den Berge en Ter Weel (2015) documenteren een duidelijk patroon van polarisatie, en geven aan dat de groei van werkgelegenheid aan de bovenkant leidt tot loonongelijkheid. Tegelijkertijd wordt nergens expliciet hoe veel loonongelijkheid plaats vindt tussen beroepen. Van de Werfhorst (2015) analyseert de trend in tussen-beroepse loonongelijkheid in Nederland, maar gebruikt daarvoor data met een relatief kleine steekproef, het Aanvullend Voorzieningen Onderzoek (AVO). Een grote steekproef is van vitaal belang, omdat alleen dan op een gedetailleerd niveau naar beroepen gekeken kan worden: er zijn immers niet zoveel piloten in Nederland, en de paar piloten die we observeren in een kleine survey kunnen nooit de basis vormen voor een schatting van hun gemiddeld inkomen.

In dit hoofdstuk ga ik in op het belang van het beroep voor de Nederlandse loonongelijkheid. Het primaire doel is om een betere beschrijving te geven van de wijze waarop beroepen de loonongelijkheid structureren. Daarnaast geef ik een voorzichtige aanzet tot het verklaren van tussen-beroepse loonongelijkheid. Waarom betalen sommige beroepen een hoger loon dan andere beroepen – zelfs als we rekening houden met verschillen tussen individuen in die beroepen? Als mogelijke verklaring kijk ik hiervoor naar de sterkte van de link tussen beroepen en het onderwijssysteem (DiPrete et al., 2017). Als een beroep een sterke link heeft, zijn de werkenden uit dat beroep vooral afkomstig uit een klein aantal opleidingen. Dit is bijvoorbeeld het geval bij dokters, piloten, maar ook bij beroepen waarvoor een sterke middelbare beroepsopleiding nodig is (Bol & Van de Werfhorst, 2016). Als een beroep een zwakke link heeft, betekent dit dat werknemers in dat beroep diverse opleidingen hebben genoten.

Zowel vanuit de sociologie als de economie zijn er theoretische mechanismen die een positieve correlatie tussen linksterkte en gemiddeld loon van een beroep voorspellen. Een economische uitleg is dat een sterke link wijst op een goede afstemming tussen de vaardigheden die geleerd zijn in het onderwijs en de vaardigheden die benodigd zijn in het beroep. Een sterke link is productiviteitsverhogend. Een sociologische uitleg zal zich ook richten op instituties die een sterke link kunnen bewerkstelligen. Het is niet toevallig dat beroepen met een sterke link bijna allemaal 'afgesloten' beroepen zijn, waarvoor je een specifieke opleiding en/of vergunning nodig hebt. Deze meer credentialistische verklaring (Collins, 1979) legt sterk de nadruk op factoren die niet per definitie productiviteitsverhogend zijn. Het reikt nu te ver om deze twee verklaringen van

elkaar te scheiden. Allereerst is het belangrijk om te onderzoeken of een relatie tussen het gemiddelde loon en de linksterkte van een beroep bestaat.

4.2 Centrale vraagstelling

In dit hoofdstuk ga ik in op drie vragen:

1. In hoeverre komt de loonongelijkheid in Nederland voort uit loonverschillen tussen beroepen en loonverschillen tussen werknemers binnen beroepen?
2. In hoeverre kan de tussen- en binnen-beroepse loonongelijkheid verklaard worden door compositionele verschillen tussen beroepen?
3. In hoeverre hangt het gemiddelde loon van beroepen samen met de linksterkte van deze beroepen?

Voor deze vragen gebruik ik drie analyses. Ten eerste zal ik de totale loonongelijkheid decomponeren in tussen-beroepse loonongelijkheid (verschillen in gemiddelde lonen van beroepen) en binnen-beroepse loonongelijkheid (verschillen in lonen van werknemers in hetzelfde beroep). Ten tweede herhaal ik deze decompositie in een model met individuele voorspellers. Een belangrijke verklaring voor beloningsverschillen tussen beroepen ligt in de compositionele verschillen tussen individuen die in deze beroepen werken. In professionele beroepen werken vooral tertiair geschoolden, en dus kunnen we de tussen-beroepse ongelijkheid gemakkelijk verwarren met compositionele verschillen tussen beroepen. Om deze reden decomposeer ik niet alleen de totale variantie in lonen, maar ook de variantie in lonen die geresidualiseerd zijn op relevante individuele kenmerken (leeftijd, opleiding, geslacht). Ten derde correleer ik het gemiddelde loon in een beroep aan de linksterkte van dit beroep. Afgaande op zowel sociologische als economische theorieën verwacht ik hier een positieve correlatie te vinden.

Data en methoden

Data

Voor mijn analyses maak ik gebruik van het Stelsel van sociaalstatistische bestanden (SSB) van het CBS. Het SSB is een stelsel van koppelbare registers en enquêtes. Meer specifiek maak ik gebruik van de Enquêtes Beroepsbevolking (EBB) uit de periode 2007–2010 en loongegevens uit de Polisadministratie. De Polisadministratie is een register waarin onder meer de loongegevens van

Nederlandse werknemers worden opgeslagen. De EBB gebruikt – net als bijna alle andere officiële arbeidsmarktsurveys in Europa – een steekproef van huishoudens in een roterend paneldesign. Dit betekent dat elke maand een nieuwe representatieve steekproef van huishoudens wordt getrokken. Bij het EBB worden jaarlijks ongeveer 180 duizend huishoudens benaderd. Het responspercentage is ongeveer 30 procent, wat neerkomt op 51 duizend huishoudens. Per huishouden doen maximaal acht personen mee. Elk huishouden wordt in een periode van een jaar vijf keer benaderd. Aangezien data geanalyseerd worden uit de periode 2007–2010, zitten in deze bestanden veel respondenten die meerdere keren deelnemen.

De populatie in dit hoofdstuk bestaat uit werknemers in loondienst, die aangegeven hebben dat het volgen van onderwijs niet hun belangrijkste bezigheid is. Respondenten die niet voldoen aan deze criteria zijn uitgesloten van het onderzoek. De analytische steekproef van 226 752 respondenten is als volgt gevormd. Allereerst zijn alle observaties verwijderd die geen informatie hebben op één van de relevante variabelenberoep, opleidingsniveau, opleidingsrichting, leeftijd, geslacht en loon. Deze variabelen zijn over het algemeen zeer goed gevuld. Ten tweede is de eerste observatie van elke unieke respondent geselecteerd, wat betekent dat de steekproef bestaat uit 226 752 unieke respondenten. Ten derde vallen de inkomsten van zelfstandigen weg, aangezien zij geen loon ontvangen. Omdat ik primair geïnteresseerd ben in loonongelijkheid en niet in inkomensongelijkheid, worden alleen gegevens uit de POLISIKOBUS geanalyseerd. Aangezien deze gegevens afkomstig zijn van werknemersverzekeringen, betekent dit dat per definitie zelfstandigen niet opgenomen zijn in dit onderzoek.¹⁾ Voor het relatieve belang van het beroep is het missen van zelfstandigen onduidelijk. Het kan zowel leiden tot een onderschatting van de tussen-beroepse ongelijkheid (we missen allicht goedbetaalde beroepen waarbij een grote proportie zelfstandig is) of binnen-beroepse ongelijkheid (de best betaalde medici – de specialisten met een eigen maatschap – zijn niet opgenomen). Om een betrouwbare schatting te krijgen van beroepsgegevens zijn alle beroepen met minder dan vijftig vermeldingen verwijderd. Hieronder zijn relatief veel kleine beroepen (bijvoorbeeld choreografen en dansers, N=3) maar we verliezen slechts 2,2 procent van de resterende respondenten door deze keuze. In alle analyses is gebruik gemaakt van de steekproefgewichten die de EBB aanbiedt.

¹⁾ Interessant genoeg zijn er wel respondenten in de EBB die loongegevens hebben uit de POLISIKOBUS maar zichzelf desondanks classificeren als zelfstandig of freelancer. Dit kan komen doordat individuen meerdere banen hebben (zie 'Technische toelichting'), of het kan een meetfout in de arbeidsrelatie-variabele van de EBB zijn. In de analyses zijn deze respondenten meegenomen, maar zij vormen maar een klein gedeelte van de totale steekproef, namelijk 4 procent.

Variabelen

De belangrijkste twee variabelen in ons onderzoek zijn loon en beroep. Zoals gezegd, zijn de lonen afkomstig uit de Polisadministratie. Voor de analyses gebruik ik het bruto basisloon²⁾ per uur voor de baan waar de respondent in de maand waarin zij ondervraagd zijn voor de EBB de meeste uren in werkte (zie Technische toelichting voor een meer uitgebreide uitleg). Loon is geanalyseerd als de natuurlijke logaritme ($\ln$) van het bruto basisloon per uur op basis van de verloonde uren uit de Polisadministratie.

Alle overige gegevens zijn afkomstig uit de EBB. Beroep is gemeten aan de hand van de *International Standard Classification for Occupations* uit 1988 (ISCO-88). Gezien het belang van het kijken naar gedetailleerde beroepen, is de classificatie gebruikt van ISCO-88 die bestaat uit vier cijfers. In deze classificatie zijn 349 beroepen, maar door het verwijderen beroepen met minder dan vijftig vermeldingen blijven er 241 beroepen over voor de analyse.

Leeftijd is opgenomen als lineaire functie, maar daarnaast ook als verschillende polynomiale functies (age^2 , age^3 , age^4), gezien de vaak non-lineaire vormen die het verband tussen leeftijd en loon aanneemt. Opleidingsniveau is opgenomen als de eerste twee cijfers van de Standaard Onderwijs Indeling (SOI-2006). Deze maakt onderscheid tussen dertien niveaus, variërend van basisonderwijs (SOI-code 10) tot gepromoveerden (SOI-code 70). Opleidingsrichting is gedefinieerd als de eerste twee cijfers van de opleidingsrichting uit de SOI-2006, waarin 44 richtingen zijn onderscheiden. Geslacht is gemeten als een binaire variabele. Opleidingsrichting en opleidingsniveau zijn beiden in de modellen opgenomen als een serie dummy-variabelen.

De verklarende variabele is de linksterkte van een beroep. Een beroep heeft een hoge linkscore als respondenten met een bepaald beroep afkomstig zijn uit één of een paar opleidingen. Opleiding is gedefinieerd als een combinatie tussen opleidingsniveau en opleidingsrichting. Er wordt dus zowel gekeken naar een horizontale als verticale match. Om een maat van linksterkte te verkrijgen op het niveau van het beroep wordt de lokale linksterkte M_g gebruikt (Frankel & Volij, 2011). De lokale linksterkte geeft aan in hoeverre de spreiding van individuen

²⁾ Voor dit hoofdstuk reikt het te ver om te kijken naar andere bronnen van loon zoals bonussen, of het uitbetaalde loon voor overwerk, alhoewel verschillende studies hebben laten zien dat dit belangrijk kan zijn (bijv., Cha & Weeden, 2014).

met hetzelfde beroep over opleidingen verschilt van de totale spreiding van de steekproef over die opleidingen. De lokale linksterkte (M_g) wordt gedefinieerd als:

$$M_g = \sum_j p_{g|j} \log \left(\frac{p_{g|j}}{p_g} \right)$$

Waarbij $p_{g|j}$ de kans is dat iemand opleiding g heeft, conditioneel op het beroep j die iemand heeft. In de bovenstaande vergelijking is p_g de onconditionele kans dat een individu opleiding g heeft. Deze lokale linksterkte wordt gebruikt in de laatste stap van de analyses om loonverschillen tussen beroepen te verklaren.

Methoden

Ik volg Mouw en Kalleberg (2010) in hun methodologische opzet. De variantie-decompositie van $\ln$ bruto uurloon zonder controle variabelen is voor de hand liggend en formeel gedefinieerd in vergelijking 2:

$$Var(\ln \text{uurloon}) = \sum_{j=1}^J p_j (\mu_j - \bar{\mu})^2 + \sum_{j=1}^J p_j \sigma_j^2$$

Waarbij p_j de proportie werknemers in beroep j is, μ_j het gemiddelde loon van beroep j en σ_j^2 de variantie van loon in beroep j . Deze decompositie geeft ons het relatieve belang van tussen-beroepse en binnen-beroepse variantie in het natuurlijk logaritme van bruto loon. Daarnaast kunnen we zowel het gemiddeld loon van beroepen (μ_j) als de binnen-beroepse variantie (σ_j^2) correleren met de linksterkte. Tegelijkertijd houdt deze decompositie geen rekening met compositionele verschillen tussen beroepen. Om deze reden analyseren we ook de residuele variantie, die overblijft na een model waar we rekening houden met de eerder genoemde controlevariabelen.

$$\ln(\text{uurloon}_{ij}) = \beta' X_{ij} + \alpha_{ij} + \epsilon_{ij}$$

In bovenstaande vergelijking is loon geregresseerd op eerder genoemde controle-variabelen X_{ij} . Vervolgens is een vergelijking geschat waarin de gekwadrateerde residuen uit de regressie zijn gemodelleerd als een functie van individuele controlevariabelen en de beroepen:

$$e^2_{ij} = \phi' X_{ij} + \delta_j + \omega_{ij}$$

Hierin is δ_j een dummy voor beroep is. Dit model kan vervolgen gedecomposeerd worden op eenzelfde manier als bij de eerdere variantiedecompositie:

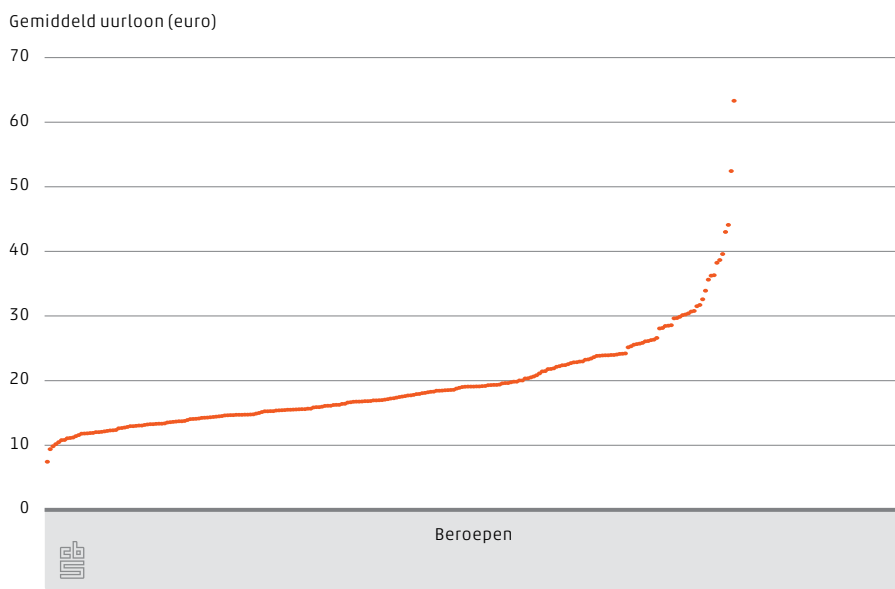
$$Var(\ln(\text{residuele uurloon})) = \sum_{j=1}^J p_j (\alpha_j - \bar{\alpha})^2 + \sum_{j=1}^J p_j \delta_j$$

Deze laatste variantiedecompositie geeft weer wat het relatieve belang is van tussen- en binnen-beroepse loonongelijkheid, nadat rekening gehouden is met compositionele verschillen op basis van de opgenomen controlevariabelen.

Resultaten

Allereerst is het interessant om te kijken naar de variantie in uurloon tussen beroepen. Dit wordt getoond in figuur 4.2.1. Hier zijn alle geanalyseerde beroepen geordend op basis van hun gemiddelde loon.

4.2.1 Gemiddeld uurloon per beroep (2007-2010)



Bron: Enquete Beroepsbevolking 2007-2010.

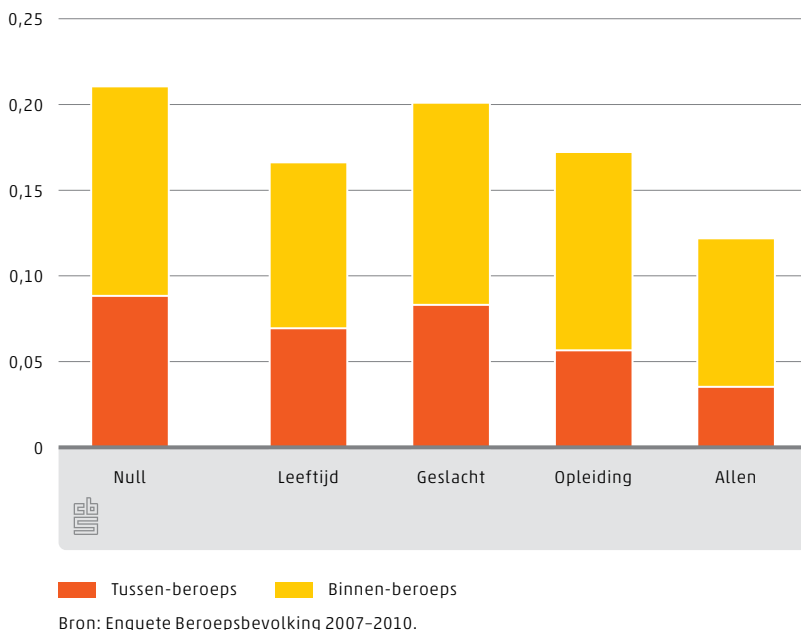
Het laagste gemiddelde loon ligt rond 10 euro. Aan de linkerkant van de verdeling vinden we veel elementaire beroepen in de dienstensector, zoals straatverkoper (9,39 euro), schoonmaker in kantoren en hotels (10,80 euro) en ober (10,46 euro). Ook werkers op de boerderij hebben gemiddeld een laag loon (9,82 euro), net als kassamedewerkers (10,14 euro). Gedeeltelijk zullen deze effecten verklaard kunnen worden door leeftijd. Het is bijvoorbeeld bekend dat in de beroepen kassamedewerker en ober relatief veel jongeren werkzaam zijn, wat kan resulteren in een laag gemiddeld loon voor dit beroep, zonder dat het noodzakelijkerwijs samenhangt met de arbeid die geleverd wordt. Hier kom ik later op terug.

Het hoogste gemiddelde uurloon is voor piloten (63,29 euro), gevolgd door een grote groep professionele beroepen: tandartsen (52,42 euro), advocaten (44,07 euro) en rechters (42,98 euro). Ook CEO's en directeuren eindigen hoog (39,57 euro), net als *sales managers* en marketing (38,63). Onthoud dat zelfstandigen niet mee doen in deze analyses, en dat de verdeling aan de top daar mogelijk door beïnvloed kan worden. Zo eindigen medisch professionals (38,21 euro) vermoedelijk lager doordat medisch specialisten die niet in loondienst zijn niet in de data zitten. Op eenzelfde manier mist een aantal goedbetaalde beroepen vanwege hun te kleine steekproef, zoals luchtverkeersleiders. Het belangrijkste voor nu is dat het evident is dat er grote beloningsverschillen bestaan tussen beroepen.

In figuur 2 is dit relatieve belang van het beroep geconcretiseerd door decompositie van de variantie in de natuurlijke logaritme van het bruto uurloon. Allereerst kunnen we kijken naar de totale variantie in uurloon, ongecontroleerd voor enige variabele. Hier is te zien dat de totale variantie in uurloon ongeveer 0,21 is, wat een stuk lager is dan de loonongelijkheid in Engeland (Williams, 2013) of de Verenigde Staten (Weeden et al., 2007). Een tweede observatie uit de decompositie is dat een substantieel gedeelte van de loonongelijkheid tussen beroepen is: 42,4 procent. Dit bevestigt het beeld uit figuur 1 dat het beroep ertoe doet als het gaat om loonverschillen tussen werknemers.

Aan de rechterkant van figuur 4.2.2 word gekeken in hoeverre de variantie in uurloon verandert door het toevoegen van respectievelijk leeftijd, geslacht, opleiding, en tot slot alledrie variabelen. Uit de figuur wordt duidelijk dat het toevoegen van leeftijd een aanzienlijk deel van de totale variantie verklaart. Gecontroleerd voor leeftijd loopt de totale variantie terug naar 0,166, een afname van 21 procent ten opzichte van het model zonder individuele variabelen. Tegelijkertijd valt op dat het toevoegen van leeftijd zowel loonverschillen tussen beroepen als binnen beroepen verklaart. Het relatieve belang van tussen-beroepse loonongelijkheid blijft gelijk (42,3 procent).

4.2.2 Variantiedecompositie tussen en binnen beroepen



Geslacht heeft maar een klein effect op de totale variantie in uurloon, die terugloopt tot 0,20. Op basis van literatuur die zich richt op de sekse-segregatie tussen beroepen is de verwachting dat het toevoegen van de variabele geslacht vooral een effect heeft op het relatieve belang van de tussen-beroepse component. We vinden echter dat het relatieve belang van tussen-beroepse ongelijkheid vergelijkbaar blijft: 40 procent van de totale variantie is tussen en niet binnen beroepen.

Opleiding laat een vergelijkbare afname in de totale variantie zien als leeftijd. De manier waarop de ongelijkheid verandert, is echter anders. Controleren voor opleiding heeft vooral effect op de tussen-beroepse loonongelijkheid, waarvan het relatieve aandeel terugloopt naar 33,3 procent. Dit betekent dat compositionele verschillen tussen beroepen in het niveau van onderwijs de loonverschillen gedeeltelijk verklaren. De reden dat tandartsen meer verdienen dan schoonmakers heeft – gedeeltelijk – te maken met hun opleiding, en dus mogelijkwerwijs de vaardigheden die zij tot hun beschikking hebben.³⁾

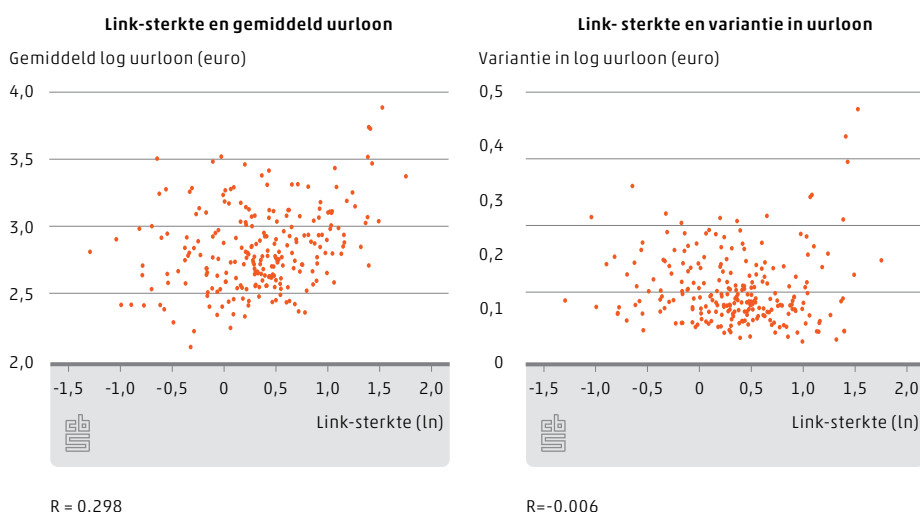
³⁾ Natuurlijk zijn er ook andere redenen die verklaren waarom opleidingsniveau samenhangt met loon (Di Stasio, 2014), en het reduceren van een opleidingseffect tot een vaardigheden-effect is onverstandig.

In het laatste model worden alle variabelen tegelijk toegevoegd. Deze drie variabelen zijn slechts gedeeltelijk in staat om loonverschillen zijn tussen werknemers in Nederland te verklaren: 42,2 procent van de totale loonongelijkheid kan begrepen worden door te kijken naar leeftijd, geslacht en opleidingsniveau. Bovendien zien we dat er zich nog steeds een substantieel gedeelte van de loonongelijkheid afspeelt tussen beroepen (29,5 procent) en niet binnen beroepen (70,5 procent).

Waar komt deze tussen-beroepse loonongelijkheid vandaan als die niet verklaard wordt door compositionele verschillen tussen de beroepen? Een eerste verklaring kan natuurlijk liggen in ongeobserveerde heterogeniteit tussen beroepen. Het model is niet uitputtend en controleert niet voor veel zaken die belangrijk worden geacht, zoals intelligentie, sociale herkomst of vaardigheden. Tegelijkertijd is het aandeel tussen-beroepse variantie zo groot dat het belangrijk is om het beroep te behandelen als belangrijke context voor de vaststelling van lonen.

In de laatste empirische stap in dit hoofdstuk zal daarom geanalyseerd worden in welke mate de linksterkte de tussen- en binnen-beroepse loonongelijkheid kan verklaren. De analyse wordt gedaan voor zowel de ongecontroleerde als de gecontroleerde varianties.

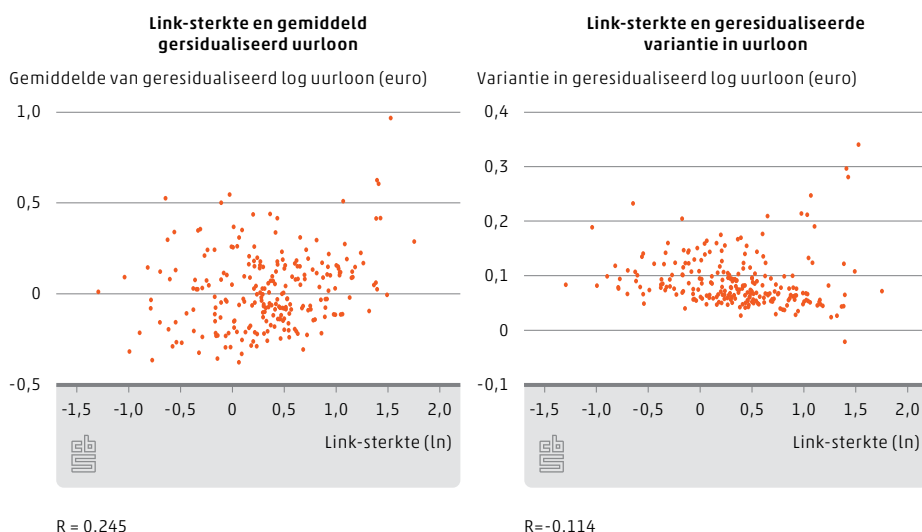
4.2.3 Link-sterkte en beroepskenmerken (2007-2010)



In het linkerpaneel van figuur 4.2.3 zien we de bivariate correlatie tussen de linksterkte van een beroep en het gemiddelde loon van dat beroep. We zien een sterke positieve samenhang, die niet volledig lineair lijkt te zijn: zeer sterk

linkende beroepen hebben ook zeer hoge lonen. De beroepen met een sterke link zijn eerder besproken: dokters, tandartsen, rechters en advocaten. Maar niet alleen klassieke professies hebben een hoge linksterkte, ook bijvoorbeeld bakkers hebben veelal dezelfde achtergrond als het gaat om het niveau en veld van opleiding. Terwijl de correlatie tussen linksterkte en het gemiddelde loon van een beroep positief is, is dit niet het geval voor de relatie met binnen-beroepse ongelijkheid (rechterpaneel). Een hypothese kan zijn dat de binnen-beroepse ongelijkheid lager is, doordat er meer homogeniteit in het vaardighedeniveau is bij sterk linkende beroepen. Dit blijkt niet uit deze beschrijvende resultaten, waar we zien dat er geen samenhang (negatief of positief) is tussen de linksterkte en de spreiding van lonen binnen beroepen.

4.2.4 Link-sterkte en geresidualiseerde beroepskenmerken (2007-2010)



In figuur 4.2.4, tot slot, wordt dezelfde relatie getoond, maar dan voor de voor- spelde lonen van beroepen na controle voor individuele kenmerken. De y-as van het linkerpaneel geeft de afwijking van het algehele gemiddelde weer voor elk beroep. Het wordt duidelijk dat de positieve relatie met linksterkte overeind blijft na controle voor individuele kenmerken, en ook de sterkte van de correlatie verminderd slechts licht. Het rechterpaneel laat nu wel een (lichte) negatieve correlatie zien met de binnen-beroepse variantie in lonen. De verschillen in lonen tussen werknemers is lager in beroepen die een hoge linksterkte hebben.

4.3 Conclusie

Veel literatuur richt zich bij het verklaren van loonongelijkheid op verschillen tussen individuen. Heeft loonongelijkheid te maken met intelligentie, met vaardigheden, met opleiding, met sociale herkomst? Allemaal kenmerken van individuen. Wat dit hoofdstuk laat zien, is dat het beroep een relevante context is. Er zijn drie belangrijke bevindingen.

Ten eerste dat de totale loonongelijkheid in Nederland voor een substantieel gedeelte loonongelijkheid tussen beroepen is, iets meer dan 40 procent. Ten tweede blijkt dat het relatieve belang van het beroep blijft bestaan wanneer gecontroleerd wordt voor individuele kenmerken zoals leeftijd, geslacht en opleiding. Na inachtneming van compositionele verschillen tussen beroepen op basis van deze kenmerken blijft 30 procent van de loonongelijkheid tussen-beroeps. Ten derde laat deze studie zien dat de link-sterkte van een beroep positief samenhangt met het gemiddelde loon van dat beroep – zowel gecontroleerd als ongecontroleerd voor individuele kenmerken. Wanneer veel individuen in een beroep dezelfde opleiding (gedefinieerd door zowel richting als niveau) delen, is het gemiddelde loon in dat beroep hoger.

Natuurlijk is elke causale interpretatie op basis van deze gegevens onmogelijk, maar de laatste bevinding roept wel vragen op. Waarom hangt linksterkte positief samen met het gemiddelde loon? Een economische verklaring kan zijn dat individuen in sterk linkende beroepen meer, of meer relevante, vaardigheden hebben. Wat ze geleerd hebben op school maakt hen direct productiever in hun baan. Denk aan de piloot: de vaardigheden die hij leert op school zijn bijna allemaal relevant voor het beroep, iets wat in veel mindere mate gezegd kan worden over – bijvoorbeeld – de socioloog.

Een sociologische verklaring richt zich op instituties die er zijn op het niveau van het beroep. Niet geheel toevallig zijn de sterk linkende beroepen bijna allemaal beroepen die sterk afgesloten zijn door middel van vergunningen of (specialistische) diploma's. Deze instituties kunnen de lonen voor werknemers in afgesloten beroepen verhogen doordat ze de arbeid die geleverd wordt, monopoliseren. Recent waren luchtverkeersleiders ontevreden over plannen van de regering om hun loon te verlagen naar dat van een ministersalaris. Op dat moment dreigden ze met een collectief vertrek uit Nederland. Omdat de opleiding tot luchtverkeersleider zeer selectief is, en er nooit meer luchtverkeersleiders zijn dan nodig, hebben ze een erg sterke onderhandelingspositie. In ieder geval

veel sterker dan de onderhandelingspositie van schoonmakers, een beroep dat iedereen uit mag voeren, en waarbij veel sneller vervanging gevonden wordt dan voor luchtverkeersleiders.

Ik hoop dat dit beschrijvende onderzoek een aanzet vormt tot meer studie naar het belang van het beroep. Op de eerste plaats betekent dit dat informatie verzameld moet worden over beroepen. Niet alleen instituties moeten in kaart gebracht worden, maar ook de taakprofielen van beroepen. Bas ter Weel en Suzanne Kok (2013) hebben hier met de Nederlandse Skill Survey (NSS) een belangrijke aanzet toe gegeven. Tegelijkertijd is hun steekproef van iets minder dan drieduizend respondenten te laag om op een gedetailleerd niveau taakprofielen van beroepen in kaart te brengen. Dit hoofdstuk laat zien dat er, om loonongelijkheid in Nederland te begrijpen, juist naar gedetailleerde beroepen gekeken moet worden. Alleen dan zullen we in staat zijn om goed te begrijpen welke mechanismen verklaren waarom sommige beroepen beter belonen dan anderen.

4.4 Technische toelichting

Voor de resultaten heb ik gebruik gemaakt van twee bestandsreeksen. Ten eerste de EBB van 2007, 2008, 2009 en 2010. Het EBB is een roterend panelonderzoek onder huishoudens. Elk huishouden doet maximaal vijf keer mee aan de EBB. In het EBB zijn geen loongegevens beschikbaar. Deze komen uit de Polisadministratie, meer specifiek het bestand POLISIKOBUS voor de corresponderende jaren. POLISIKOBUS is een maandelijks bestand en documenteert de lonen en gewerkte uren van werknemers (zelfstandigen zijn niet opgenomen in dit bestand omdat zij geen loon ontvangen). Respondenten kunnen in een maand in meerdere beroepen werken. De koppeling met het EBB is als volgt gegaan. Ten eerste heb ik voor elk individu in POLISIKOBUS de baan gekozen waar diegene de meeste uren had gewerkt in een gegeven maand. Ten tweede zijn deze gegevens gekoppeld aan de EBB, waarbij een respondent looninformatie toegewezen krijgt voor dezelfde maand als waarin hij of zij voor de EBB is geïnterviewd. Er is dus gekeken naar het (gerapporteerde) loon voor werknemers voor het beroep waarin ze het meest werkten in de maand dat zij bevraagd zijn voor de EBB. Deze keuze is gemaakt omdat in de EBB gevraagd wordt naar de beroepstitel van de baan waarin de meeste uren wordt gewerkt. Alle replicatiebestanden (do-files) zijn beschikbaar op www.thijsbol.com.

4.5 Literatuur

Acemoglu, D., & Autor, D. (2011). Skills, Tasks and Technologies: Implications for Employment and Earnings. In David Card and Orley Ashenfelter (Ed.), *Handbook of Labor Economics* (Vol. Volume 4, Part B, pp. 1043–1171). Elsevier.

Bol, T. & Drange, I. (2016). Occupational closure and Wages in Norway. *Acta Sociologica*, forthcoming.

Bol, T., & Van de Werfhorst, H. G. (2016). De link tussen school en werk in een polariserende arbeidsmarkt. Amsterdam: AMCIS.

Bol, T., & Weeden, K. A. (2015). Occupational Closure and Wage Inequality in Germany and the United Kingdom. *European Sociological Review*, 31(3), 354–369.

Bregman, R., & Frederik, J. (2015). *Waarom vuilnismannen meer verdienen dank bankiers*. Lemniscaat.

Cha, Y., & Weeden, K. A. (2014). Overwork and the slow convergence in the gender gap in wages. *American Sociological Review*, 3122414528936.

Collins, R. (1979). *The credential society : an historical sociology of education and stratification*. New York: Academic Press.

Di Stasio, V. (2014). Why education matters to employers: a vignette study in Italy, England and the Netherlands. Amsterdam: PhD Dissertation University of Amsterdam.

DiPrete, T. A., Bol, T., Ciocca, C., & Van de Werfhorst, H. G. (2016). School-to-Work Linkages in the United States, Germany, and France. *American Journal of Sociology*, forthcoming.

Erikson, R., & Goldthorpe, J. H. (1992). *The constant flux: A study of class mobility in industrial societies*. Oxford University Press, USA.

Frankel, D. M., & Volij, O. (2011). Measuring school segregation. *Journal of Economic Theory*, 146(1), 1–38.

Ganzeboom, H. B., & Treiman, D. J. (1996). Internationally comparable measures of occupational status for the 1988 International Standard Classification of Occupations. *Social Science Research*, 25(3), 201–239.

Giesecke, J., & Verwiebe, R. (2009). Wachsende Lohnungleichheit in Deutschland. *Berliner Journal für Soziologie*, 19(4), 531–555.

Goos, M., & Manning, A. (2007). Lousy and lovely jobs: The rising polarization of work in Britain. *The Review of Economics and Statistics*, 89(1), 118–133.

Karabulut, S., & Roemer, E. (2014). Leef eens van een schoonmakersloon. *Trouw*, 3 mei 2014.

Mouw, T., & Kalleberg, A. L. (2010). Occupations and the Structure of Wage Inequality in the United States, 1980s to 2000s. *American Sociological Review*, 75(3), 402–431.

Ter Weel, B., & Kok, S. (2013). De Nederlandse arbeidsmarkt in taken. Eerste bevindingen uit de Nederlandse Skills Survey. Den Haag: CPB.

van de Werfhorst, H. (2015). Een kloof van alle tijden: verschillen tussen lager en hoger opgeleiden in werk, cultuur en politiek. Amsterdam: Amsterdam University Press.

Van den Berge, W., & Ter Weel, B. (2015). Baanpolarisatie in Nederland. *CPB Policy Brief*, 9.

Weeden, K. A. (2002). Why Do Some Occupations Pay More than Others? Social Closure and Earnings Inequality in the United States. *American Journal of Sociology*, 108(1), 55–101.

Weeden, K. A., Kim, Y.-M., Carlo, M. D., & Grusky, D. B. (2007). Social Class and Earnings Inequality. *American Behavioral Scientist*, 50(5), 702–736.

Werner, G. (2016). Groeiende ongelijkheid komt door managers. *Het Financieele Dagblad*, weblog 17 april 2014.

Williams, M. (2013). Occupations and British Wage Inequality, 1970s–2000s. *European Sociological Review*, 29(4), 841–857.

Neemt de inkomensongelijkheid in Nederland toe?¹⁾

Auteurs

Koen Caminada

Kees Goudswaard

Jim Been

¹⁾ Er is uitgebreide achtergrondinformatie beschikbaar in de vorm van een webpublicatie: Koen Caminada, Kees Goudswaard & Jim Been (2017), *De ontwikkeling van inkomensongelijkheid en inkomensherverdeling in Nederland 1990-2014*, te raadplegen via www.economie.leidenuniv.nl.

Zowel internationaal als nationaal worden steeds vaker zorgen uitgesproken over een toenemende inkomensongelijkheid. Het blijkt echter dat de inkomensverdeling in Nederland sinds 1990 nauwelijks is veranderd. Tussen 1990 en 2000 is de ongelijkheid van het besteedbaar inkomen licht toegenomen. Maar anders dan veelal wordt gedacht is er sinds de eeuwwisseling geen significante stijging van de inkomensongelijkheid opgetreden. Wel is in deze periode de ongelijkheid van primaire inkomens toegenomen. Dat is volledig te wijten aan een toenemende ongelijkheid in de lonen. Bij inkomens uit winst en vermogen is de ongelijkheid vrijwel gelijk gebleven. De stijging van de ongelijkheid in de lonen is nagenoeg volledig afgevlakt door sociale uitkeringen en directe belastingen. De herverdelende werking van de verzorgingsstaat is dus toegenomen. Met name de AOW en de aanvullende pensioenen hebben een sterk herverdelend effect. Dat geldt in mindere mate ook voor de loon- en inkomstenbelasting.

5.1 Inleiding

Steeds vaker worden zorgen geuit over een toenemende ongelijkheid, zowel wat betreft de verdeling van inkomen als de verdeling van vermogen. Op internationaal niveau heeft het werk van Piketty (2014) veel aandacht getrokken. Hij betoogt dat de ongelijkheid in inkomen en vermogen in de meeste landen steeds groter wordt, met name vanwege een concentratie van kapitaal bij een kleine groep. Hierdoor wordt een ondermijnende invloed op de samenleving uitgeoefend. Ook onder meer Atkinson (2015) en Nobelprijswinnaar Deaton (2013) hebben veel onderzoek verricht naar de ontwikkeling van de ongelijkheid. Internationale instellingen als de Wereldbank, de OECD, de Europese Commissie en het IMF publiceerden de laatste jaren uitgebreide studies over de inkomensverdeling. Toenemende ongelijkheid wordt niet alleen geassocieerd met sociale instabiliteit, maar leidt volgens sommige studies ook tot schadelijke effecten op de economische ontwikkeling. Zo concludeert de OECD (2014) dat de toename van de inkomensongelijkheid heeft geleid tot een daling van de economische groei sinds 1990 met 6 tot 7 procentpunt in de Verenigde Staten, Italië en Zweden, en met 9 procentpunt in het Verenigd Koninkrijk.

Internationaal gezien hoort Nederland, samen met de Scandinavische landen, tot een groepje landen met de kleinste inkomensverschillen. Toch is de aandacht voor dit thema ook in Nederland flink toegenomen. In een WRR-studie (Kremer et al, 2014) wordt ook voor Nederland een toenemende ongelijkheid in inkomen en vermogen gesignaleerd; zie ook Salverda (2013). Daarentegen betogen Caminada et al. (2014) dat de verdeling van besteedbare inkomens in Nederland sinds 1990 vrijwel stabiel is. Een stijging van de ongelijkheid in primaire inkomens is nagenoeg volledig afgevlakt door een sterkere herverdeling via sociale uitkeringen en belastingen. Ook in de politiek staat het thema inkomensverdeling weer volop in de aandacht. Verschillende maatregelen van het kabinet-Rutte II waren erop gericht om de inkomensverschillen te verkleinen, zoals het inkomensafhankelijk maken van de algemene heffingskorting en de arbeidskorting.

Het maatschappelijk debat over de gewenste inkomens(her)verdeling heeft vooral een normatief karakter. Het is van belang dit debat te voeren op basis van feiten over de mate van inkomensongelijkheid en -herverdeling. In Nederland beschikken we hiertoe over uitstekende administratieve data van het CBS. Onlangs zijn twee nieuwe datajaren beschikbaar gekomen (2013 en 2014), waardoor het nu mogelijk is om een goed beeld te krijgen van de ontwikkeling van de inkomensongelijkheid gedurende de crisis en de jaren vlak daarna.

In deze bijdrage wordt de inkomens(her)verdeling in Nederland in kaart gebracht voor de deelperioden 1990–1999 en 2001–2014 op basis van de meest recente microgegevens van het CBS Inkomenspanelonderzoek (IPO). Daarbij splitsen we de veranderingen in de inkomensverdeling vóór herverdeling uit naar inkomen uit arbeid, onderneming en kapitaal. Verder kijken we gedetailleerd naar de effecten van verschillende sociale uitkeringen en belastingen op de herverdeling. De centrale vraag is: in hoeverre is de inkomensverdeling sinds 1990 veranderd en welke factoren dragen daaraan bij?

Deze bijdrage is als volgt opgebouwd. In het tweede deel komen de onderzoeksmethode en de gebruikte data aan de orde. Daarna presenteren we de resultaten. Daarbij worden eerst de veranderingen in de primaire en de secundaire inkomensverdeling geschetst. Vervolgens worden de veranderingen in de verdeling van verschillende vormen van primair inkomen (inkomen uit arbeid, onderneming en vermogen) in kaart gebracht, gevolgd door een analyse van de herverdelende werking van verschillende sociale programma's en directe belastingen. In het laatste onderdeel worden de belangrijkste conclusies getrokken.

5.2 Onderzoeksmethode en data

Inkomensvorming en -verwerving

primaire inkomensbestanddelen

winst

arbeid

vermogen

Inkomensherverdeling

secundaire inkomensbestanddelen

primair inkomen

+ ontvangen ongebonden overdrachten

- betaalde ongebonden overdrachten

- directe belastingen

= secundair of besteedbaar inkomen

tertiaire bestanddelen

secundair inkomen

+ inkomsten of de geldswaarde daarvan aan goederen of diensten gebonden overdrachten

- afdrachten of de geldswaarde daarvan aan goederen of diensten verbonden uitgaven

De overheid kan op drie niveaus proberen de inkomensverdeling te beïnvloeden: op het niveau van het verdiende inkomen (primaire sfeer), van het besteedbare inkomen (secundaire sfeer) en van het inkomen na gebruik van overheidsvoorzieningen (tertiaire sfeer). Gebonden inkomensoverdrachten in de tertiaire sfeer dragen niet sterk bij aan herverdeling van inkomen (SCP, 2011). Deze inkomensoverdrachten blijven verder buiten beschouwing.

Bij empirisch onderzoek naar de inkomens(her)verdeling moet een aantal conceptuele keuzes worden gemaakt die in de praktijk dikwijls verschillend uitvallen (Atkinson, 1996; Morelli et al., 2015). Het betreft onder meer de keuze van het inkomensbegrip (primair, secundair, tertiair of belastbaar inkomen), welke bestanddelen tot het inkomen worden gerekend, de keuze van de inkomenseenheid (individueel of huishouden) en, in het verlengde daarvan, de vraag of en zo ja, hoe wordt gecorrigeerd voor de omvang en samenstelling van

huishoudens (standaardisatie door toepassing van equivalentieschalen). Verder kunnen diverse inkomensongelijkheidsmaatstaven worden gehanteerd die soms een verschillend beeld geven. De meest gangbare maatstaf is de Ginicoëfficiënt. Maar het is algemeen bekend dat de Ginicoëfficiënt gevoelig is voor het middelste deel van de inkomensverdeling in vergelijking met andere globale indicatoren van inkomensongelijkheid. Diverse indicatoren van inkomensongelijkheid zijn gevoelig voor verschillende delen van de inkomensverdeling (Lambert, 1993).¹⁾ De invloed van sociaal beleid op de inkomensongelijkheid wordt meestal berekend in lijn met het werk van Musgrave et al. (1974) met de *statutory budget incidence analyse*. Deze standaardanalyse van het herverdelende effect van directe belastingen en sociale uitkeringen vergelijkt de ongelijkheid van het primaire inkomen met de ongelijkheid van het inkomen na sociale uitkeringen en belasting- en premieheffing, ofwel het besteedbare of secundaire inkomen (OECD 2011, 268). Overigens is een nadeel van deze methode dat geen rekening wordt gehouden met gedragseffecten van sociale uitkeringen en belastingen (Bergh, 2005). Zo kunnen sociale uitkeringen en belastingheffing invloed hebben op het arbeidsaanbod en daarmee op het primaire inkomen. *Statutory budget incidence* berekeningen kunnen daarom slechts als een benadering worden gezien van de herverdeling. In deze bijdrage wordt ook de *statutory budget incidence* benadering gevolgd, waarbij de primaire inkomensongelijkheid en de ongelijkheid van het besteedbare inkomen worden weergegeven door de Ginicoëfficiënten van de betreffende huishoudinkomens van de totale bevolking. De waarde van de Gini ligt tussen 0 (bij een volledig egalitaire inkomensverdeling) en 1 (het totale inkomen komt bij één ontvanger terecht). Met behulp van enkelvoudige regressieanalyses wordt bepaald of de gevonden mutatie in de Ginicoëfficiënt significant van nul verschilt. Met schaalvoordelen binnen een huishouden wordt rekening gehouden door het gebruik van de equivalentieschaal van het CBS, welke veronderstelt dat een tweepersoonshuishouden 37 procent meer inkomen nodig heeft dan een eenpersoonshuishouden om dezelfde welvaart te bereiken. Vervolgens wordt een decompositiemethode gehanteerd die het mogelijk maakt om de partiële herverdelende effecten van diverse inkomensoverdrachten te bepalen (zie Wang, Caminada en Goudswaard, 2012 en 2014). Op die manier kan de herverdelende werking van de belangrijkste sociale uitkeringen en van de loon- en inkomstenbelasting worden geanalyseerd. We gebruiken het CBS Inkomenspanelonderzoek (CBS IPO). Dit is een grote dataset van circa 220 duizend personen (75 duizend huishoudens), van wie uitgebreide

¹⁾ Alle hierna te presenteren berekeningen zijn ook uitgevoerd met behulp van andere gangbare globale ongelijkheidsmaatstaven, zoals de Theilindex, Mean log deviation en de Atkinson index ($\alpha=0.5$ en $\alpha=1$). De gevoeligheidsanalyse wijst uit dat de ontwikkeling van de ongelijkheid én de herverdeling in Nederland niet gevoelig zijn voor de keuze van de ongelijkheidsmaatstaf; zie Caminada et al. 2017.

inkomensgegevens zijn verzameld die zijn ontleend aan de administraties van de Belastingdienst, de huursubsidie en de studiefinanciering (DUO). Er wordt een groot aantal inkomensbestanddelen onderscheiden, waaronder de relevante sociale uitkeringen; zie tabel 5.3.2 voor een specificatie. Van de circa 220 duizend personen in de dataset selecteren wij 90 duizend kernpersonen die tezamen representatief zijn voor de Nederlandse bevolking. Alle berekeningen zijn steeds uitgevoerd op huishoudenniveau (gecorrigeerd voor de huishoudensamenstelling) voor deze 90 duizend representatieve personen inclusief een ophooggewicht van het huishouden. Dit ophooggewicht is door het CBS bepaald om aansluiting te krijgen bij de Bevolkingsstatistiek en de Huishoudensstatistiek. Het betreft een panelonderzoek, dat wil zeggen dat van dezelfde kernpersonen over een aantal jaren gegevens worden verzameld, zodat veranderingen in baten en lasten goed kunnen worden geanalyseerd. De CBS-microdata zijn de best beschikbare gegevens om de inkomensongelijkheid en de herverdeling via sociale uitkeringen en belastingen van Nederland in kaart te brengen.

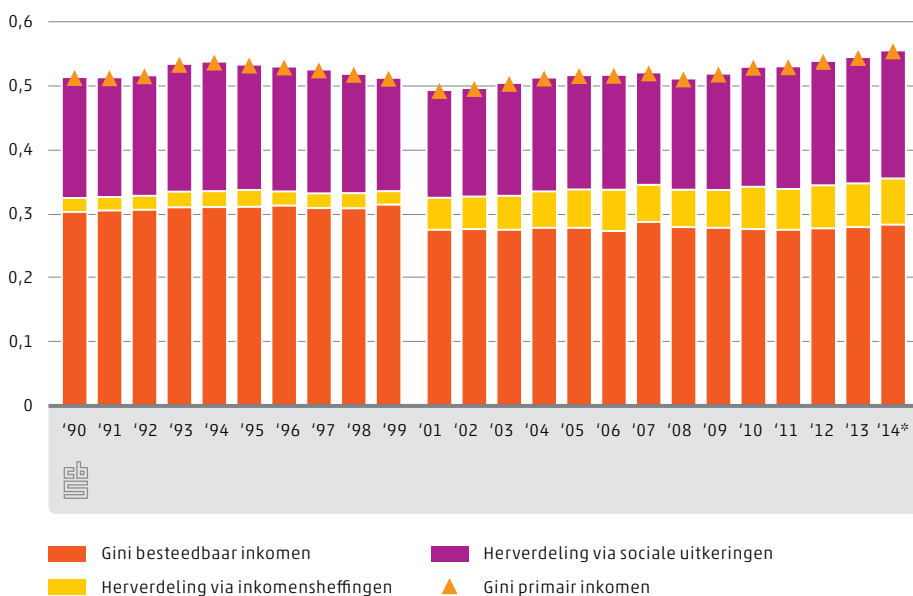
5.3 Resultaten

Trends in de verdeling van primair en besteedbaar inkomen

De resultaten voor de ongelijkheid van primair en besteedbaar inkomen, én van de herverdeling die het gevolg is van sociale uitkeringen en directe belastingen, worden weergegeven voor twee deelperioden: 1990–1999 en 2001–2014. Dit heeft te maken met een breuk in de datareeks die het gevolg is van een herziening van de Inkomensstatistiek. Hierdoor zijn de cijfers over de hoogte én de samenstelling van het inkomen van vóór en na het jaar 2000 niet vergelijkbaar. Grafiek 5.3.1 laat zien dat de ongelijkheid van het besteedbare inkomen – afgemeten aan de Ginicoëfficiënt – sinds 1990 maar weinig is veranderd. De primaire inkomensongelijkheid schommelde tussen 1990 en 1999 en is na 2001 toegenomen. Een enkelvoudige regressieanalyse wijst uit dat de ongelijkheid van het primaire inkomen in de periode 2001–2014 significant is gestegen ($R^2=0,900$; p -waarde <0.01). De ongelijkheid van het besteedbaar inkomen nam in de periode 1990–1999 significant toe ($R^2=0,561$; p -waarde <0.01), maar de stijging verschilt vanaf de eeuwwisseling niet significant van nul. In de laatste periode was de toename van de ongelijkheid van de besteedbare inkomens beduidend kleiner dan van de primaire inkomens.

Grafiek 5.3.1 laat verder de ontwikkeling van de herverdeling zien die tot stand komt via sociale uitkeringen en belasting- en premieheffing. In de periode 1990–1999 deed zich een lichte daling voor in de herverdeling, maar deze daling verschilt niet significant van nul. In de periode 2001–2014 nam de herverdeling wel significant toe ($R^2=0,876$; p -waarde <0.01). Deze toegenomen herverdeling is voornamelijk veroorzaakt door sociale uitkeringen. Vanaf 2001 tot 2014 steeg de gemiddelde totale herverdeling met 0,054 punt (ofwel van 44 procent naar 49 procent), waarvan 0,031 punt valt toe te rekenen aan het grotere herverdelende effect van sociale uitkeringen (=58 procent). Het restant valt met name toe te rekenen aan de progressiever geworden inkomensheffing sinds 2001.

5.3.1 Inkomensongelijkheid gestandaardiseerd primair en besteedbaar inkomen (Ginicoëfficiënten) en herverdeling via sociale uitkeringen en belastingen, 1990–2014¹⁾



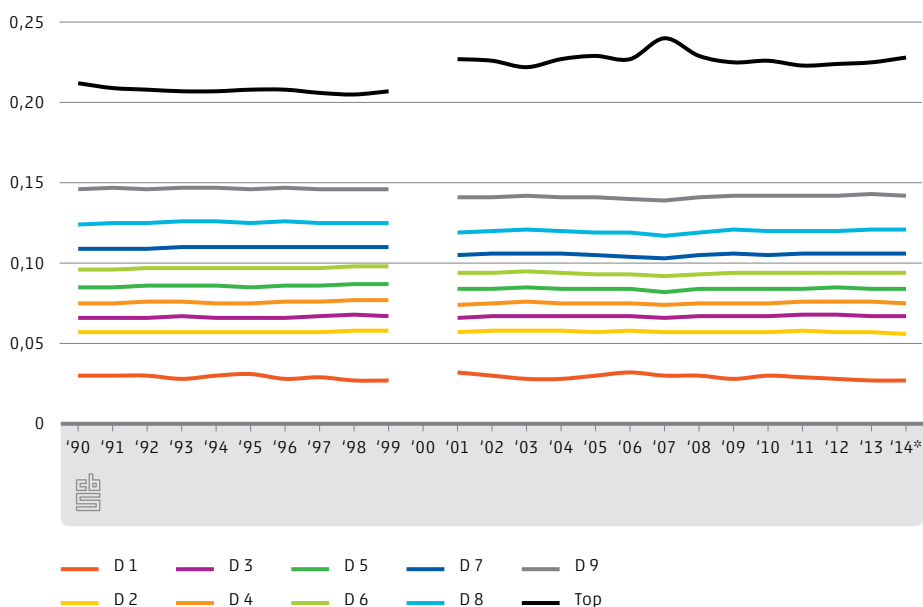
Bron: Eigen berekeningen op basis van CBS IPO.

¹⁾ Trendbreuk 2000, waardoor gegevens voor 2000 niet vergelijkbaar zijn met gegevens na 2000.

Omdat, zoals hiervoor is betoogd, verschillende ongelijkheidsmaatstaven uiteenlopende resultaten kunnen opleveren, laten we ook de inkomensverdeling zien waarbij per decielgroep het aandeel is weergegeven in het totale gestandaardiseerde besteedbaar inkomen. Huishoudens zijn ingedeeld naar de hoogte van het gestandaardiseerde besteedbaar inkomen in tien inkomensgroepen van

gelijke omvang (10 procent van alle huishoudens). De indeling vindt plaats nadat alle huishoudens zijn gerangschikt van een laag naar een hoog inkomen. Grafiek 5.3.2 laat zien dat de inkomensverdeling in Nederland – afgemeten aan de inkomensaandelen per deciel – sinds 1990 maar weinig is veranderd. Zo is het evenwijdige verloop van de decielen 2 tot en met 9 opmerkelijk stabiel en vlak. Verder valt op dat het inkomensaandeel van het laagste deciel iets is gedaald in de twee onderscheiden deelperioden 1990–1999 en 2001–2014. Het topdeciel heeft 22,8 procent van het totale inkomen in 2014, ongeveer evenveel als in 2001 (22,7 procent). Bij het topdeciel valt verder de piek op in 2007. Die piek wordt veroorzaakt door een eenmalige uitkering van 'aanmerkelijk belangwinst' die vrijwel geheel in het hoogste deciel is geconcentreerd. In 2007 werd het belastingtarief in box 2 tijdelijk met 3 procentpunt verlaagd over de eerste 250 duizend euro aanmerkelijk belangwinst (Caminada et al, 2015).

5.3.2 Aandelen van decielen in gestandaardiseerd besteedbaar inkomen 1990-2014



NB: Vanaf 2001 ander inkomensbegrip als gevolg van een trendbreuk in de data.
Bron: eigen berekeningen op basis van CBS IPO.

Decompositie van toegenomen ongelijkheid primair inkomen 2001-2014

De primaire inkomensongelijkheid schommelde wat tussen 1990 en 1999, maar is na 2001 significant toegenomen. Wat is daarvan de oorzaak?

Het primair inkomen bestaat uit drie componenten: inkomen uit arbeid, inkomen uit onderneming en inkomen uit vermogen. Het overgrote deel van het primair inkomen bestaat uit arbeidsinkomen, oplopend van 94 procent in 2001 tot 96 procent in 2014. Het aandeel van inkomen uit onderneming is beduidend kleiner en steeg van 8 procent naar 10 procent in de periode 2001-2008, maar daalde daarna tot 8 procent vermoedelijk als gevolg van de Grote Recessie. Het aandeel inkomen uit vermogen is in alle onderscheiden jaren negatief als gevolg van het meerekenen van de betaalde hypotheekrente (-2 procent in 2001; -4 procent in 2014).

Een nadere analyse laat zien dat de toegenomen scheefheid van het primair inkomen in de periode 2001-2014 met name kan worden toegerekend aan de inkomsten uit arbeid (zie ook De Beer, 2014). De Gini van primaire inkomen op arbeid steeg met ongeveer 11 procent, nagenoeg evenveel als de toename van de Gini van het gehele primaire inkomen. Daarentegen bleef de Gini van het primaire inkomen uit onderneming ongeveer stabiel en daalde de Gini van inkomen uit vermogen iets.

Tabel 5.3.3 laat de Ginicoëfficiënten zien van (onderdelen van) het primair inkomen in de periode 2001-2014. Daarbij moet worden opgemerkt dat onderscheid is gemaakt naar de huishoudens die al dan niet bepaalde primaire inkomensbestanddelen hebben genoten. Zo zijn eerst de Gini's berekend voor de verdeling waarbij alle huishoudens met primair inkomen zijn meegenomen, ook indien zij het relevante primaire inkomensbestanddeel niet hadden. Door deze wijze van berekenen zijn de Gini's steeds goed vergelijkbaar. Ze kunnen worden beschouwd als onderdelen van de totale ongelijkheid van het primair inkomen omdat steeds dezelfde huishoudens zijn meegerekend. Tevens zijn de Gini's berekend voor de verdeling waarbij louter de huishoudens zijn meegenomen die het relevante primaire inkomensbestanddeel hadden. Hierbij worden huishoudens die een bepaald primair inkomensbestanddeel niet hadden dus weggelaten. Dit zorgt steeds voor een minder scheve verdeling (lagere Gini's). Zie tabel 5.3.3.

5.3.3 Trendanalyse (onderdelen) primair inkomen 2001-2014, Ginicoëfficiënten

	2001	2005	2008	2011	2014	% mutatie 2001-2014
Primair inkomen	0,494	0,517	0,512	0,531	0,556	12,5%
w.o. inkomen uit arbeid ¹⁾	0,535	0,557	0,567	0,571	0,595	11,2%
w.o. inkomen uit arbeid ²⁾	0,369	0,385	0,378	0,393	0,409	11,0%
w.o. inkomen uit onderneming ¹⁾	0,957	0,956	0,952	0,951	0,950	-0,8%
w.o. inkomen uit onderneming ²⁾	0,520	0,532	0,528	0,518	0,522	0,4%
w.o. inkomen uit vermogen ¹⁾	0,927	0,927	0,923	0,925	0,925	-0,2%
w.o. inkomen uit vermogen ²⁾	0,832	0,818	0,801	0,805	0,816	-1,9%

Bron: eigen berekeningen op basis van CBS IPO.

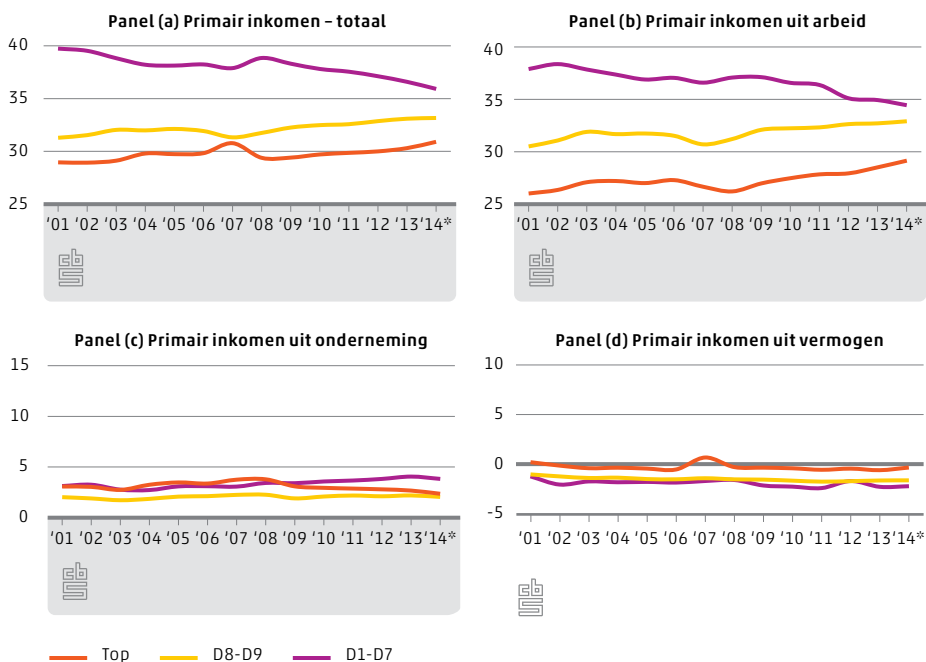
¹⁾ Alle huishoudens met primair inkomen, ongeacht of zij het relevante inkomensbestanddeel hadden.

²⁾ Louter huishoudens die het relevante inkomensbestanddeel hadden. Beperking tot deze subgroep zorgt voor een minder scheve verdeling (lagere Gini's).

Grafiek 5.3.4 vat de resultaten op een andere manier samen, waarbij eerst per decielgroep het aandeel in het totale gestandaardiseerde primaire inkomen is bepaald. Huishoudens zijn ingedeeld naar de hoogte van het gestandaardiseerde primaire inkomen in tien groepen van gelijke omvang (10 procent van alle huishoudens). De indeling vindt plaats nadat alle huishoudens zijn gerangschikt van een laag naar een hoog inkomen.

De grafiek (panel a) laat zien dat de primaire inkomensverdeling in Nederland – afgemeten aan de inkomensaandelen van decielen – sinds 2001 schever is geworden. Zo daalde het aandeel van lagere en middeninkomens (decielen 1-7) van 39,7 procent in 2001 naar 35,9 procent in 2014, terwijl voor de hogere inkomens (decielen 8-10) het aandeel steeg van 61,3 procent naar 64,1 procent. Vooral het inkomensaandeel van het topdeciël nam in deze periode relatief snel toe van 29,0 procent tot 30,9 procent. Grafiek 5.3.4 laat verder zien dat deze ontwikkelingen voor een belangrijk deel zijn toe te schrijven aan het primair inkomen uit arbeid (panel b). Zowel de omvang als de mutaties van primair inkomen uit onderneming (panel c) en vermogen (panel d) zijn in de periode 2001-2014 nogal bescheiden. Wel zagen zelfstandigen hun ongelijkheid tijdens de crisis afnemen. De groep zelfstandigen groeide fors in omvang (zzp'ers). Daarbij steeg het gemiddeld inkomen uit onderneming onderaan de verdeling, terwijl het aan de bovenkant daalde (CBS, 2016). Bij het primair inkomen uit vermogen valt de piek op voor het topdeciël bij het jaar 2007. Die piek wordt veroorzaakt door een eenmalige uitkering van 'aanmerkelijk belangwinst', zoals beschreven in het vorige onderdeel.

5.3.4 Aandeel onderdelen gestandaardiseerd primair inkomen, decielen 2001-2014¹⁾



Bron: Eigen berekeningen op basis van CBS IPO.

¹⁾ In de verdeling zijn alle huishoudens met primair inkomen meegenomen.

Decompositie van de inkomensherverdeling 1990-2014

Tabel 5.3.5 toont de mutaties van de herverdeling via diverse sociale uitkeringen en directe belastingen (inkomensheffingen) voor verschillende jaren in de periode 1990-2014.

In de periode 1990-1999 trad er geen significante verandering op in de mate van herverdeling, maar binnen dit algemene beeld zijn sommige regelingen meer en andere juist minder gaan bijdragen aan de herverdeling. Uitkeringen wegens ziekte, arbeidsongeschiktheid en bijstand zijn significant minder gaan bijdragen aan de herverdeling. Daar staat tegenover dat onder meer AOW-uitkeringen, de huursubsidie en aanvullende pensioenuitkeringen juist significant meer zijn gaan bijdragen aan de herverdeling.

In de periode 2001-2014 steeg de totale herverdeling significant. Dit is met name het gevolg van de toegenomen herverdeling via de AOW- en aanvullende pensioenuitkeringen (zie voor een analyse van de herverdelende werking van AOW en pensioenen Bonenkamp en Ter Rele (2013)). Ook de inkomensheffingen

droegen bij. Daarentegen hebben de arbeidsongeschiktheidsuitkeringen en de bijstand geleid tot minder herverdeling.

Het stelsel van sociale uitkeringen en belastingen vermindert de inkomensongelijkheid met 49 procent in het jaar 2014. In 2001 en 1990 lag dit percentage lager (respectievelijk 44 en 41). Sociale uitkeringen hebben een sterker herverdelend effect dan belastingen. De AOW- en aanvullende pensioenuitkeringen zijn in 2014 goed voor 58 procent van de vermindering van de initiële inkomensongelijkheid: de AOW voor 33 procent en de aanvullende pensioenen voor 25 procent. In mindere, en afnemende, mate dragen de bijstand en andere sociale voorzieningen een rol in de herverdeling (7 procent). De rol van de directe belastingen (loon- en inkomstenbelasting, premies werkgevers en premies werknemersverzekeringen) is met 18 procent ook redelijk substantieel.

5.3.5 Inkomensongelijkheid en inkomensherverdeling in Nederland, 1990-2014

	1990	1995	1999	2001	2005	2010	2014*
Ginicoëfficiënt primair inkomen (a)	0,514	0,534	0,513	0,494	0,517	0,530	0,556
-/- herverdeling door sociale uitkeringen (b1)	0,187	0,194	0,175	0,166	0,176	0,185	0,197
-/- herverdeling door inkomensheffingen (b2)	0,022	0,027	0,021	0,050	0,060	0,066	0,072
Ginicoëfficiënt besteedbaar inkomen (a-b)	0,306	0,314	0,317	0,278	0,281	0,279	0,286
Absolute herverdeling (b1+b2)	0,208	0,220	0,196	0,216	0,236	0,251	0,270
Relatieve herverdeling in % (b1+b2)/a*100	41%	41%	38%	44%	46%	47%	49%
Onderdelen herverdeling (aandelen)							
AOW	32%	33%	37%	29%	29%	31%	33%
Aanvullende pensioenuitkeringen	20%	22%	24%	24%	25%	26%	25%
Loon- en inkomstenbelasting	11%	11%	11%	14%	13%	14%	13%
Premies werkgevers	-1%	-1%	-1%	4%	5%	6%	6%
Arbeidsongeschiktheidsuitkeringen	12%	11%	10%	9%	7%	6%	6%
Bijstand	13%	10%	9%	7%	6%	5%	5%
Werkloosheidsuitkeringen	3%	5%	3%	2%	4%	3%	4%
Huursubsidie/toeslag/rijksbijdrage eigen woning	2%	2%	3%	3%	2%	3%	3%
Studietoelage en tegemoetkoming studiekosten	3%	2%	2%	2%	3%	2%	2%
Ziektewet	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%
Kinderbijslag	2%	1%	1%	2%	1%	1%	1%
AWW/ANW	3%	3%	2%	2%	2%	1%	0%
Premies werknemersverzekeringen	-2%	-2%	-2%	-2%	0%	-3%	-1%
Overig ¹⁾	1%	1%	1%	2%	2%	4%	4%

Bron: eigen berekeningen op basis van CBS IPO.

¹⁾ De regelingen met een bescheiden herverdelend effect zijn hier gemakshalve samengenomen. Helaas zijn de toeslagen niet separaat zichtbaar in CBS IPO.

Bij deze analyse zijn de aanvullende pensioenuitkeringen conform het CBS tot de sociale overdrachten gerekend. Internationaal is het veeleer gebruikelijk de aanvullende pensioenen als primair inkomen te behandelen. Het is immers

uitgesteld loon. Er is daarom een gevoeligheidsanalyse uitgevoerd waarbij, anders dan het CBS, het aanvullend pensioen als primair inkomen is aangemerkt. De omvang en mutaties in de herverdeling worden in dit geval kleiner. De algemene conclusie blijft echter overeind: de ongelijkheid van het besteedbaar inkomen is in Nederland tamelijk stabiel. In de periode 2001–2014 is de stijging van de primaire inkomensongelijkheid nagenoeg volledig afgevlakt door de toegenomen herverdeling via het belasting- en uitkeringsstelsel. Als gevolg hiervan bereikt de Nederlandse verzorgingsstaat in 2014 een grotere reductie van de inkomensongelijkheid dan in 1990 en 2001.

Ook de OECD verrichtte onderzoek naar inkomens(her)verdeling. Volgens OECD-gegevens is de ongelijkheid van het besteedbaar inkomen gestegen en de herverdelende werking van het sociale stelsel sinds begin jaren tachtig van de vorige eeuw in Nederland, net als in veel andere landen, afgenomen voor huishoudens in de leeftijd 18 tot 65 jaar (OECD, 2011). Uit onze huidige analyse blijkt dat wanneer alleen wordt gekeken naar de deelpopulatie 25 tot 65 jaar de herverdeling in de periode 1990–1999 inderdaad is afgenomen. Maar sinds de eeuwwisseling nam de herverdeling ook toe onder de bevolking van 25 tot 65 jaar, zij het dat de toename van de herverdeling dan kleiner is dan voor de totale bevolking en niet langer significant is ($R^2=0,203$; p -waarde <0.06 in plaats van $R^2=0,876$; p -waarde <0.01).

5.4 Conclusie

De laatste jaren komt er steeds meer aandacht voor het thema ongelijkheid. In deze bijdrage analyseren we de ontwikkeling van de inkomensongelijkheid in Nederland op basis van het CBS Inkomenspanelonderzoek, met gebruikmaking van recent beschikbaar gekomen datajaren. Het overheersende beeld is dat de ongelijkheid van het besteedbaar inkomen in Nederland over de periode 1990–2014 tamelijk stabiel is. In de jaren negentig is de ongelijkheid licht toegenomen, maar sinds de eeuwwisseling heeft er geen statistisch significante verandering in de verdeling van beschikbare inkomens plaatsgevonden. De analyse is uitgevoerd met diverse inkomensongelijkheidsmaatstaven en het resultaat blijkt robuust voor de gehanteerde maatstaf.

Wanneer we kijken naar de verschillende inkomenscomponenten zien we meer verandering. Vanaf 2001 is de ongelijkheid van het primaire inkomen flink toegenomen. Die ontwikkeling blijkt volledig toe te schrijven aan een toenemende ongelijkheid van de lonen. Dat is een opvallende ontwikkeling. De ongelijkheid bij

inkomens uit winst en vermogen is vrijwel gelijk gebleven, zowel op basis van de Gini als op basis van de decielverdeling. Tegenover de schevere verdeling van de lonen staat een toenemende herverdeling door sociale uitkeringen en belastingen, ook weer in het bijzonder na de eeuwwisseling. Deze toename is statistisch significant. Met name de AOW en de pensioenen hebben een grotere reductie van de inkomensongelijkheid bewerkstelligd. Deze conclusie blijft overeind staan wanneer het aanvullend pensioen niet, zoals in de CBS-definitie, als sociale inkomensoverdracht wordt aangemerkt, maar als primair inkomen. Als alleen wordt gekeken naar de bevolking tussen 25 en 65 jaar nam de herverdeling in de periode 1990–1999 weliswaar af, maar sinds de eeuwwisseling valt ook onder de groep 65-minners enige toename van de herverdeling waar te nemen. Opgemerkt moet worden dat deze empirische analyse niet laat zien waarom sociale uitkeringen en/of directe belastingen meer of minder herverdelend zijn geworden. Dat is niet zonder meer het effect van sociaal of fiscaal beleid. Zo mag verwacht worden dat wanneer de primaire inkomensongelijkheid stijgt, de stelsels van sociale uitkeringen en belastingen automatisch een meer herverdelend effect sorteren vanwege de progressiviteit die in deze systemen is ingebouwd. Maar ook demografische ontwikkelingen kunnen een deel van de veranderingen in de herverdeling verklaren. Het is aannemelijk dat de vergrijzing leidt tot een sterkere mate van herverdeling via AOW en pensioenen. Toekomstig onderzoek zal licht kunnen werpen op de diverse oorzaken van veranderingen in de inkomens(her)verdeling.

5.5 Literatuur

Atkinson, A.B. (1996). Seeking to Explain the Distribution of Income. In J. Hills (Ed.), *New Inequalities* (pp. 19–48). Cambridge: Cambridge University Press.

Atkinson, A.B. (2015). *Inequality. What Can Be Done?* Harvard University Press.

Beer, P. de (2014). Groeiende beloningsverschillen in Nederland. In M. Kremers et al (red.), *Hoe ongelijk is Nederland? Een verkenning van de ontwikkeling en gevolgen van economische ongelijkheid* (pp. 59–77). Amsterdam: Amsterdam University Press.

Bergh, A. (2005). On the Counterfactual Problem of Welfare State Research: How Can We Measure Redistribution? *European Sociological Review* 21, 345–357.

Bonenkamp, J. & Rele, H. ter (2013). Herverdeling door pensioenregelingen: Een integrale analyse van de AOW en de aanvullende pensioenen. *TPEdigitaal* 7(1), 51–65.

Caminada, C.L.J. & Goudswaard, K.P. (2003). Verdeelde zekerheid. De verdeling van lasten en baten van sociale zekerheid en pensioenen. Den Haag: Sdu Uitgevers.

Caminada, K., Been, J., Goudswaard, K. & Graaf-Zijl, M. de (2014). De ontwikkeling van inkomensongelijkheid en inkomensherverdeling in Nederland 1990–2012. Department of Economics Research Memorandum 2014.02. Leiden University.

Caminada, K., Goudswaard, K. & Knoef, M. (2015). Belasting aan de top: geen spoor van groeiende ongelijkheid. *Me Judice*, 14 maart 2015.

Caminada, K., Goudswaard, K. & Been, J. (2017). De ontwikkeling van inkomensongelijkheid en inkomensherverdeling in Nederland 1990–2014. Webpublicatie te raadplegen via www.economie.leidenuniv.nl.

Centraal Bureau voor de Statistiek (2016). Welvaart in Nederland 2016. Den Haag: CBS.

Deaton, A. (2013). The great escape: health, wealth and the origins of inequality. Princeton: Princeton University Press.

Kremer, M., Bovens, M., Schrijvers, E. & Went, R. (red.) (2014). Hoe ongelijk is Nederland? Een verkenning van de ontwikkeling en gevolgen van economische ongelijkheid. Amsterdam: Amsterdam University Press.

Lambert, P. J. (1993). The Distribution and Redistribution of Income: A Mathematical Analysis. Manchester: Manchester University Press.

Morelli, S., Smeeding, T. & Thompson, J. (2015). Post-1970 Trends in Within-Country Inequality and Poverty: Rich and Middle Income Countries. In A. B. Atkinson & F. Bourguignon (Eds.) *Handbook of Income Distribution*. Elsevier.

Musgrave, R.A., Case, K.E. & Leonard, H.B. (1974). The Distribution of Fiscal Burdens and Benefits. *Public Finance Quarterly* 2 (July), 259–311.

OECD (2011). *Divided We Stand: Why Inequality Keeps Rising*. Paris: OECD.

OECD (2014). *Focus on Inequality and Growth*. Paris: OECD.

Piketty, T. (2014). *Capital in the Twenty-First Century*. Cambridge, MA: Belknap Press.

Salverda, W. (2013). Inkomen, herverdeling en huishoudvorming 1977–2011: 35 jaar ongelijkheidsgroei in Nederland. *TPEdigitaal* 7(1), 66–94.

Sociaal en Cultureel Planbureau (2011). *Minder voor het midden. Profijt van de overheid in 2007*. Den Haag: SCP.

Wang, C., Caminada, K. & Goudswaard, K. (2012). The Redistributive Effect of Social Transfer Programs and Taxes: A Decomposition Across Countries. *International Social Security Review* 65 (3), 27–48.

Wang, C., Caminada, K. & Goudswaard, K. (2014). Income redistribution in 20 countries over time. *International Journal of Social Welfare* 23 (3), 262–275.

6.

Flexibele contracten en schoolverlaters: opstap of val?

Een onderzoek naar carrièrepatronen

Auteurs

Jesper Gringhuis

Dimitris Pavlopoulos

In de afgelopen decennia is de Nederlandse arbeidsmarkt veel gedifferentieerder geworden. Werkenden hebben vaker een tijdelijk contract, zijn uitzendkracht of werken als zelfstandige. Het percentage werknemers met een flexibel contract is gestegen van 15 in 2004 naar 22 in 2014 (Chkalova, Goudswaard, Sanders & Smits, 2015). De carrières van recente schoolverlaters zijn in het bijzonder beïnvloed door deze ontwikkeling. De meesten van hen starten hun carrière in de flexibele schil (De Beer, 2013; Fouarge, Grim, Kerkhofs, Román & Schippers, 2004).

Dit artikel focust op de eerste jaren van de carrières van recent afgestudeerden die hun loopbaan beginnen met een flexibel contract. De carrières zijn door middel van sequentieanalyse ingedeeld in clusters. Het doel is om te onderzoeken welke carrièrepatronen in de flexibele schil dienen als opstap naar een succesvolle carrière (het *stepping-stone* mechanisme), of het begin zijn van een negatieve loopbaan van slechte banen en baanloosheid. We kijken in dit artikel naar carrièrepatronen, met aandacht voor de volgorde, de duur en het contract in elke baan. We onderscheiden de volgende soorten arbeidscontract: vaste contracten, tijdelijke contracten, uitzendkrachten, oproepkrachten en stages. Vervolgens wordt ingezoomd op de clusters. Wij besteden speciale aandacht aan patronen die leiden tot een niet-optimale loopbaan.

6.1 Flexibele contracten als een opstap of val

Flexibele contracten hebben een belangrijke functie bij de integratie van schoolverlaters op de arbeidsmarkt en kunnen zowel voor een toe- als afname van de sociale ongelijkheid zorgen. Onderzoek laat zien dat flexibele contracten voor werknemers over het algemeen slechter zijn dan vaste contracten. Werknemers met flexibele contracten krijgen vaker een lager loon, krijgen minder training en hebben een kleinere kans op promotie dan collega's met vaste contracten (Amuedo-Dorantes & Serrano-Padial, 2007; Bentolila & Dolado, 1994; Booth, Francesconi, & Frank, 2002; Hagen, 2002; Jimeno & Toharia, 1993; Pavlopoulos, 2013). Volgens de segmentatietheorie zijn flexibele contracten verbonden aan slechte banen. In slechte banen kunnen werknemers weinig vaardigheden opbouwen en dit heeft langdurig nadelige effecten op de loopbaan (Gebel, 2009; Giesecke & Groß, 2003; Scherer, 2001). De menselijk-kapitaaltheorie suggereert aan de andere kant, dat flexibele contracten voor schoolverlaters een alternatief zijn voor werkloosheid. Zij krijgen de kans om ervaring op te doen en kunnen

later doorstromen naar een vaste baan (Booth et al., 2002). Daarom is het van groot belang om te weten wat het effect is van een type arbeidscontract op de verdere carrière van een toetreders tot de arbeidsmarkt. Als bepaalde typen flexibel contract opstap zijn naar een vaste baan, dragen ze op lange termijn bij aan een vermindering van sociale ongelijkheid. Als die contracten een val zijn, dan versterken ze de sociale ongelijkheid.

Het onderzoek naar dit langdurig effect van flexibele contracten beperkt zich hoofdzakelijk tot de analyse van transitie van werk met flexibele contracten naar werk met vaste contracten. Vaak is maar één type flexibel contract bekeken (meestal tijdelijke contracten) of zijn alle typen flexibel contract gebundeld in de gezamenlijke status van flexibel werk. We suggereren dat deze manier van onderzoek een onvolledig beeld geeft van het effect van flexibele contracten op sociale ongelijkheid. Op de moderne Nederlandse arbeidsmarkt zijn er veel meer carrièrepatronen dan de traditionele succesvolle (snelle opstap naar een vaste baan) en onsuccesvolle patronen (lang verblijf in flexibele banen of transitie naar werkloosheid). De kwaliteit van een baan is niet hetzelfde voor alle typen flexibele arbeid. Een kortlopend contract van oproepkracht kan niet als identiek beschouwd worden met een langdurig tijdelijk contract. Bovendien wordt de kwaliteit van een carrière bepaald door de volgorde en de duur van de verschillende banen/contracten die iemand heeft gehad. Een carrière die begint met een uitzendcontract en vervolgd wordt met langlopende tijdelijke contracten kan worden geclassificeerd als een opstap, terwijl een carrière met afwisselende uitzend- en oproepcontracten wordt getypeerd als stagnatie of degradatie. Die gecompliceerde aspecten van de loopbaan zijn niet in aanmerking genomen in bestaand onderzoek over de carrièrepatronen van schoolverlaters.

Methoden en data

In dit onderzoek gebruiken we sequentieanalyse om de carrièrepatronen van schoolverlaters te analyseren. Deze methode is geschikt om complexe patronen te reduceren tot een aantal zinvolle en begrijpelijke clusters die een goed beeld geven van de carrières van instromers in de flexibele schil (Cornwell, 2015; Elzinga & Liefbroer, 2007; Fuller & Stecy-Hildebrandt, 2015). Sequenties zijn een set geordende fenomenen, waarbij de verwachting is dat een cluster geordende fenomenen patronen laat zien die overeenkomsten vertonen (Cornwell, 2015). Om deze clusters te maken is gebruik gemaakt van *Optimal Matching*, ook wel de klassieke methode genoemd. Deze methode heeft tot doel

om de minimale afstand tussen sequenties te vinden en wordt veel gebruikt in sociaalwetenschappelijk onderzoek (Cornwell, 2015; Gabadinho, Ritschard, Studer, & Müller, 2011). Om het aantal clusters te bepalen is gekeken naar het moment van verzadiging. Dit moment wordt bereikt als tijdens de analyse blijkt dat er geen zinvolle clusters van elkaar worden gescheiden.

Vervolgens wordt met een multinomiale logistische regressieanalyse bekeken of verschillende subgroepen meer kans hebben een succesvol of een minder succesvol carrièrepatroon te volgen. Deze subgroepen worden samengesteld op basis van geslacht, opleidingsniveau, etnische achtergrond en bedrijfssector bij instroom. De resultaten van de analyses bieden informatie voor het beantwoorden van de vraag in hoeverre flexibele contracten bijdragen aan sociale ongelijkheid.

De data voor dit onderzoek zijn samengesteld uit verschillende registers die beschikbaar zijn bij het CBS. De dataset bevat personen die een beroeps of wetenschappelijke opleiding (mbo, hbo of wo) succesvol hebben afgerond en in 2007 zijn ingestroomd in de flexibele schil. De hoogst afgeronde en de laatste opleiding is het uitgangspunt. Voorwaarde is ook dat deze personen na het afronden van hun opleiding binnen twaalf maanden ingestroomd zijn in de flexibele schil. Er is voor twaalf maanden gekozen, omdat dit onderzoek zich beperkt tot recent afgestudeerden. Bij een periode langer dan twaalf maanden is het lastig om te achterhalen wat personen in de tussentijd gedaan hebben. Deze afbakening heeft 42 534 unieke personen opgeleverd. In tabel 6.1.1 staan de beschrijvende statistieken van deze personen.

6.1.1 Beschrijvende statistiek van de populatie

	Gem./%	SD
Vrouw	55,8	
Nederlandse achtergrond	79,1	
Westerse migratieachtergrond	12,9	
Niet-westerse migratieachtergrond	8,0	
Hoogst behaalde opleiding (mbo)	41,9	
Hoogst behaalde opleiding (hbo)	32,0	
Hoogst behaalde opleiding (wo)	26,1	
Leeftijd (jaar)	25	6
Verschil uitstroom onderwijs en instroom flexibele schil (maanden)	4,08	3,65

N=42 534.

6.2 Resultaten

Sequentieanalyse laat vijftien clusters¹⁾ van loopbanen (zie grafieken 6.2.2–6.2.16) zien. Elke grafiek bestaat uit een aantal personen en dit aantal verschilt per grafiek. Er is gekozen om frequentiegrafieken te laten zien waarbij op elk tijdstip de verdeling van individuen in de verschillende posities is weergegeven. De posities betreffen de volgende situaties: positie onbekend, vast dienstverband, tijdelijk dienstverband, uitzendkracht, oproepkracht, stagiaire, zelfstandige, geen werk zonder uitkering en geen werk met uitkering. $Y(x)$ staat voor één maand, waarbij Y1 is januari 2007 en y84 is december 2013. Alle grafieken beginnen de eerste maanden grotendeels met 'positie onbekend'. Dit heeft te maken met de verschillende instroommomenten van de populatie. De populatie kan op iedere maand in het jaar instromen, in januari 2007, maar ook in december 2007. Personen die niet in januari maar later instromen, krijgen in de periode vóór het moment van instroom 'positie onbekend' toegewezen. Na december 2007 is de gehele populatie ingestroomd.

De resultaten zijn geaggregeerd in tabel 6.2.1 en laten zien dat het beeld gecompliceerder is dan bestaand onderzoek laat zien. De clusternamen beschrijven de clusters zo goed mogelijk, maar komen niet uit de sequentieanalyse. Bijvoorbeeld: sequenties die tot het cluster oproepkrachten behoren (grafiek 7) zijn sequenties van mensen die meestal als oproepkracht werken. Echter, in deze groep is een klein aantal sequenties van mensen die met een ander soort contract werken. Bovendien is er ook een klein aantal mensen dat ooit als oproepkrachten werkten maar tot een andere cluster behoren.

Ten eerste bevestigt de sequentieanalyse dat tijdelijke contracten in veel gevallen een opstap zijn naar vast werk. In het cohort van 2007 behoort 27,6 procent van de sequenties tot clusters met een snelle opstap naar vast werk (grafieken 6.2.2 en 6.2.3). Dit zijn schoolverlaters die de arbeidsmarkt opgaan met een tijdelijk contract en binnen 24 maanden doorstromen naar een vast contract. Bovendien zijn er twee clusters (grafieken 6.2.4 en 6.2.5) met een langzame loopbaanverbetering (24,1 procent). In deze clusters wordt het vaste contract drie tot zeven jaar na het begin met een tijdelijk contract bereikt.

¹⁾ De sequentieanalyse laat eigenlijk 16 clusters zien. Het laatste cluster bestaan uit mensen die snel uit de dataset verdwijnen. Die zijn mensen die (tijdelijk) dakloos raken, overlijden of naar het buitenland immigreren. Dit patroon wordt verder niet besproken.

Ten tweede bevestigt de sequentieanalyse dat flexibele contracten tot structurele baanloosheid kunnen leiden. Een groep jonge mensen (8,3 procent van de populatie) die de arbeidsmarkt betreden met een flexibel contract wordt snel baanloos. Voor hen leidt een flexibel contract aan het begin van de loopbaan tot degradatie.

6.2.1 Een overzicht van de gevonden clusters, ingedeeld aan de hand van grovere categorieën. N=42 534.

	Clusters	(%)
Snelle opstap naar vast werk	1. Snel van tijdelijk naar vast	9,1
	2. Redelijk snel van tijdelijk naar vast	18,5
Langzame opstap naar vast werk	3. Gemiddeld van tijdelijk naar vast (36mnd)	15,3
	4. Langzaam van tijdelijk naar vast	7,8
Opstap naar geen werk	5. Structureel geen werk met uitkering	4,5
	6. Structureel geen werk zonder uitkering	3,8
Persistent slecht flexibel contract	7. Oproepkrachten	1,2
	8. Uitzendkrachten	3,3
Persistent tijdelijk contract	9. Stabiel tijdelijk contract	7,5
	10. Snel naar vast, maar terugval	2,9
Instabiel traject	11. Instabiel tijdelijk contract	9,7
	12. Cirkelen	5
Zelfstandig	13. Snel zelfstandige	2,6
	14. Van tijdelijk contract naar zelfstandige	2
	15. Van tijdelijk naar vast naar zelfstandige	2,6
	Positie onbekend	4,1
	Totaal	100

Uit de sequentieanalyse blijkt dat vormen van flexibele arbeid anders dan tijdelijke contracten nauwelijks tot een opstap naar vast werk leiden. Grafieken 6.2.8 en 6.2.9 laten zien dat jonge werknemers die als oproepkrachten werken (1,2 procent van de populatie) nauwelijks meer een transitie maken naar een ander contract. Het is goed mogelijk dat sommige werknemers uit deze groep wel een oproepcontract voor onbepaalde tijd hebben, maar een oproepcontract geeft minder inkomenszekerheid. Degenen die als uitzendkrachten werken (3,3 procent van de populatie) blijven werk met dit type contract houden, of vinden een baan met een klassiek tijdelijk contract. Een vast contract is ook voor deze groep bijna onbereikbaar. Mensen die behoren tot de clusters van oproep- en uitzendkrachten lopen ook een relatief hoog risico om hun baan te verliezen.

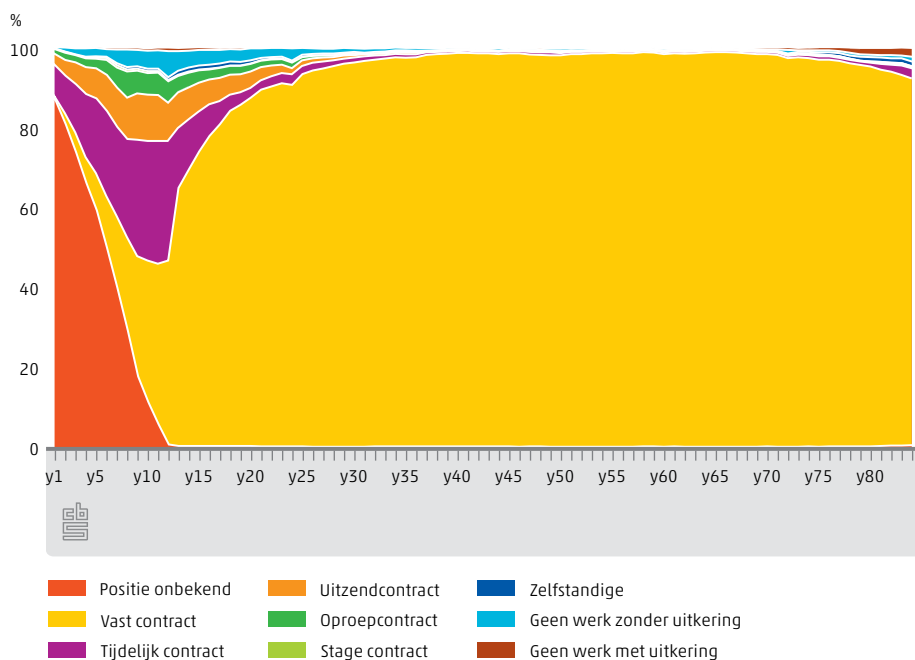
Een vierde categorie van clusters waarbij de carrière stabiel(er) geworden is, zijn de clusters die leiden tot de positie van zelfstandige (grafieken 6.2.14, 6.2.15, 6.2.16). In totaal volgen 7,2 procent van de jonge werknemers die de arbeidsmarkt toetreden met een flexibel contract uiteindelijk een carrière als zelfstandige. Sommigen (2,6 procent) worden snel zelfstandig, anderen werken eerst een relatief lange periode met een tijdelijk contract. Er is zelfs een groep mensen die aanvankelijk een flexibel contract heeft, later een vaste baan krijgt en uiteindelijk zelfstandig wordt. Gezien de grote heterogeniteit binnen de groep zelfstandigen (vooral qua inkomen) is het niet mogelijk deze sequentieclusters als opstap of val te categoriseren.

Het laatste cluster van sequenties waar duidelijk wordt waar een pas afgestudeerde terecht komt, heeft betrekking op jonge werknemers die beginnen met een tijdelijk contract en meer dan zes jaar blijven werken met een tijdelijk contract (7,5 procent van de populatie, grafiek 6.2.10) en op mensen die beginnen met een tijdelijk contract, snel doorstromen naar vast werk, maar uiteindelijk terugvallen naar werk met een tijdelijk contract (2,9 procent van de populatie, grafiek 6.2.11). In beide clusters is de kans op baanloosheid laag in vergelijking met bijvoorbeeld de clusters oproep- en uitzendkrachten. Deze trajecten bieden echter minder werkzekerheid dan de trajecten die leiden tot vast werk. Echter, mensen kiezen soms banen met een tijdelijk contract boven banen met een vast contract op basis van andere aspecten, zoals het loon en de inhoud van het werk.

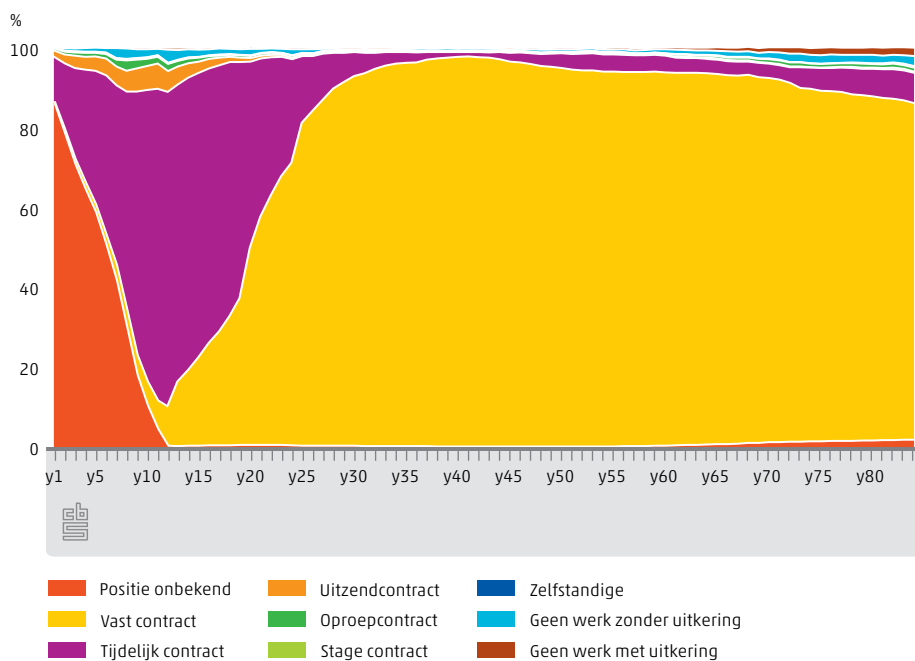
Naast de sequentieclusters met een duidelijk eindpunt zijn er twee clusters van jonge werknemers met veel mobiliteit (grafieken 6.2.12 en 6.2.13). Deze clusters (14,7 procent) bestaan uit loopbanen van mensen die voortdurend van contract wisselen en een relatief hoge kans op werkloosheid hebben.

Het is bijzonder dat klassieke tijdelijke contracten de enige vorm van flexibele arbeid zijn die op significante schaal tot een vast contract leiden. Echter, tijdelijke contracten kunnen ook resulteren in degradatie voor jonge werknemers.

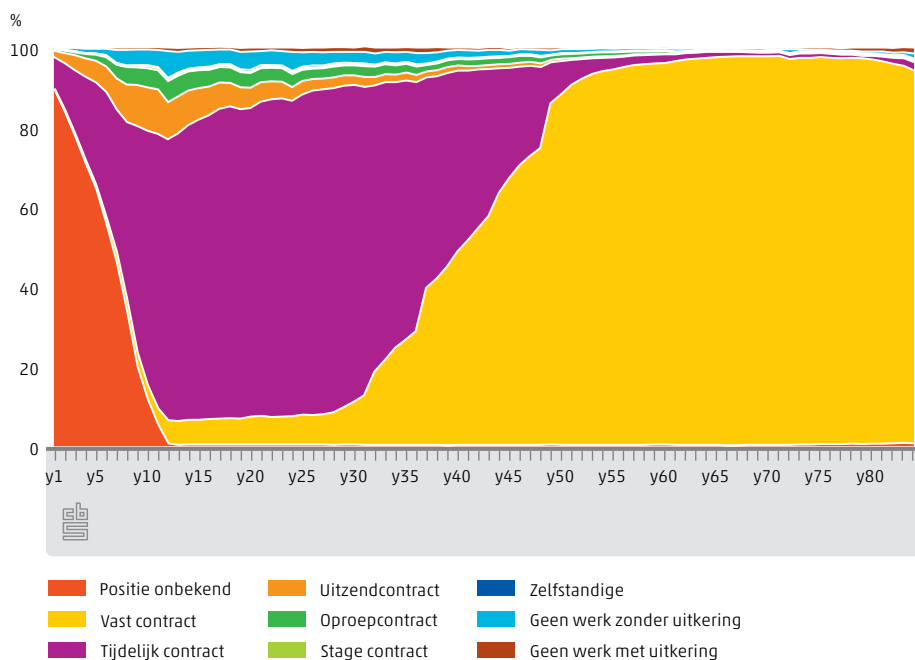
6.2.2 Snel van tijdelijk naar vast N=3851



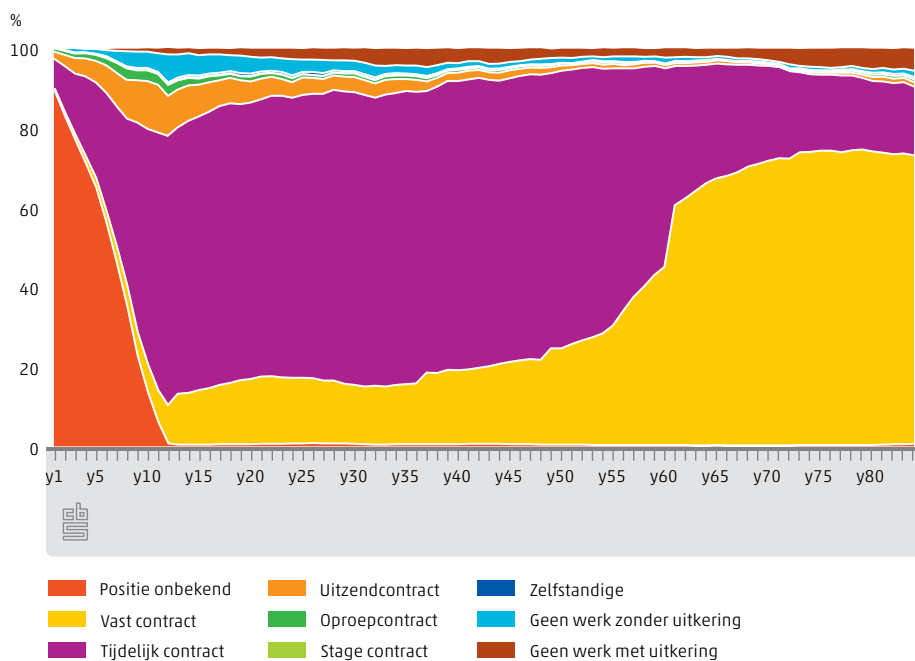
6.2.3 Redelijk snel van tijdelijk naar vast N=7874



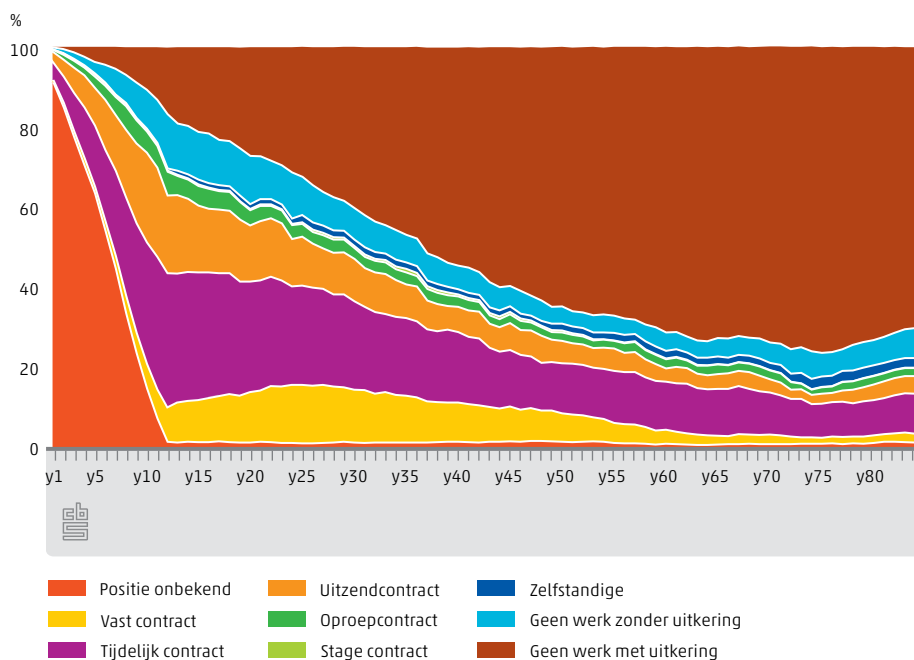
6.2.4 Gemiddeld van tijdelijk naar vast (36 maanden) N=6518



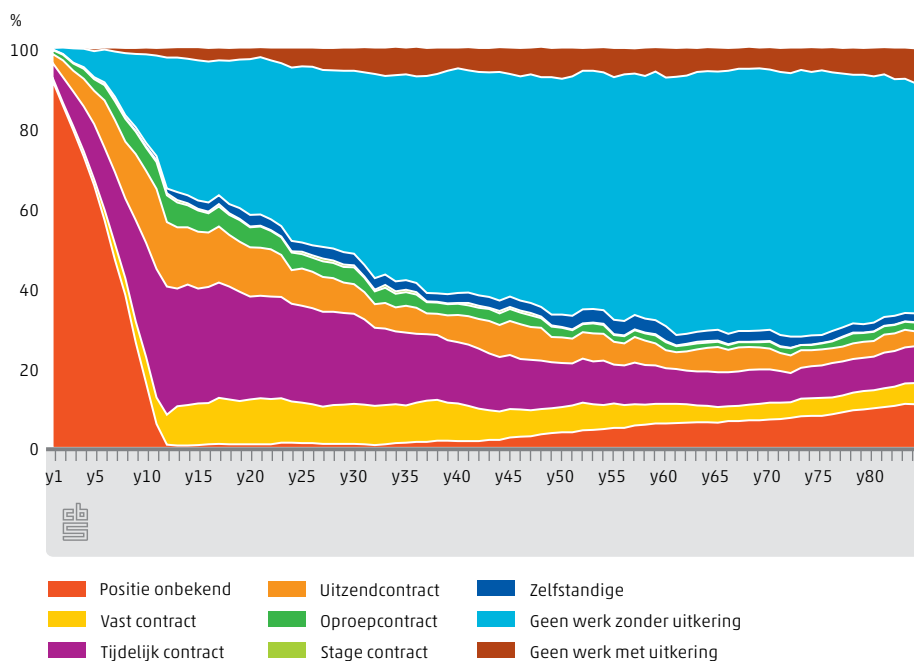
6.2.5 Langzaam van tijdelijk naar vast N=3326



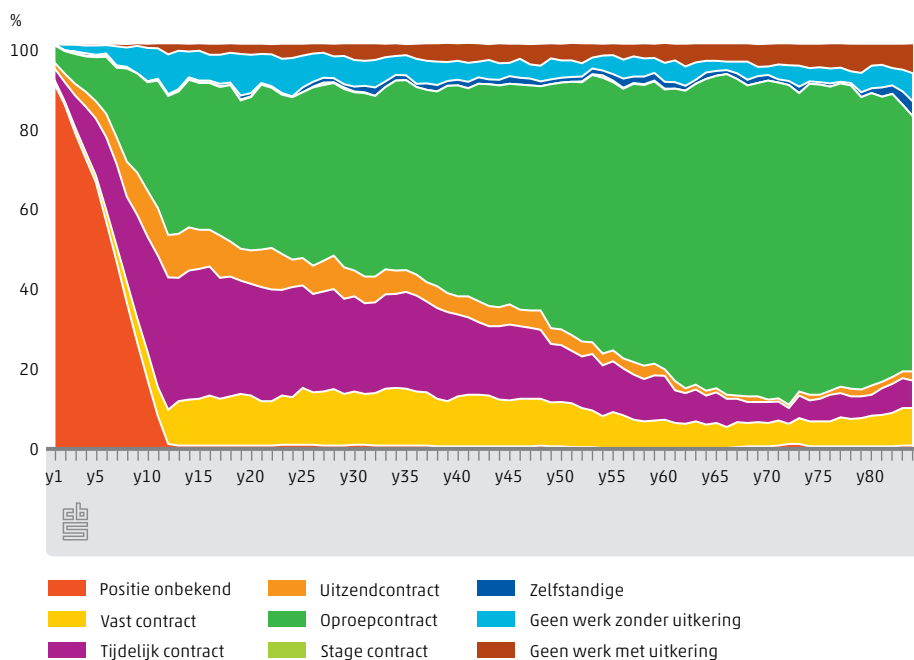
6.2.6 Structureel geen werk met uitkering N=1935



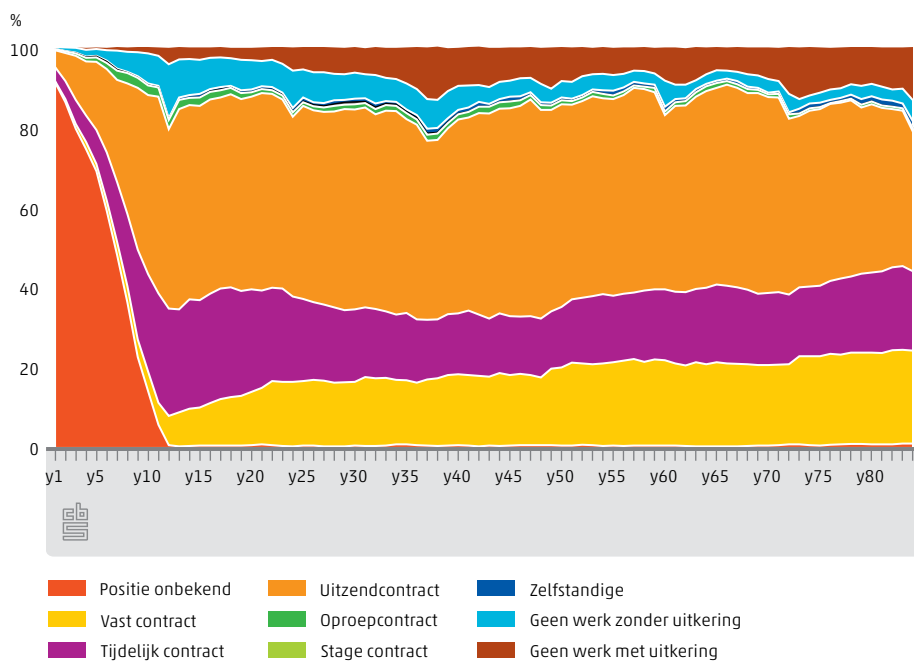
6.2.7 Structureel geen werk zonder uitkering N=1630



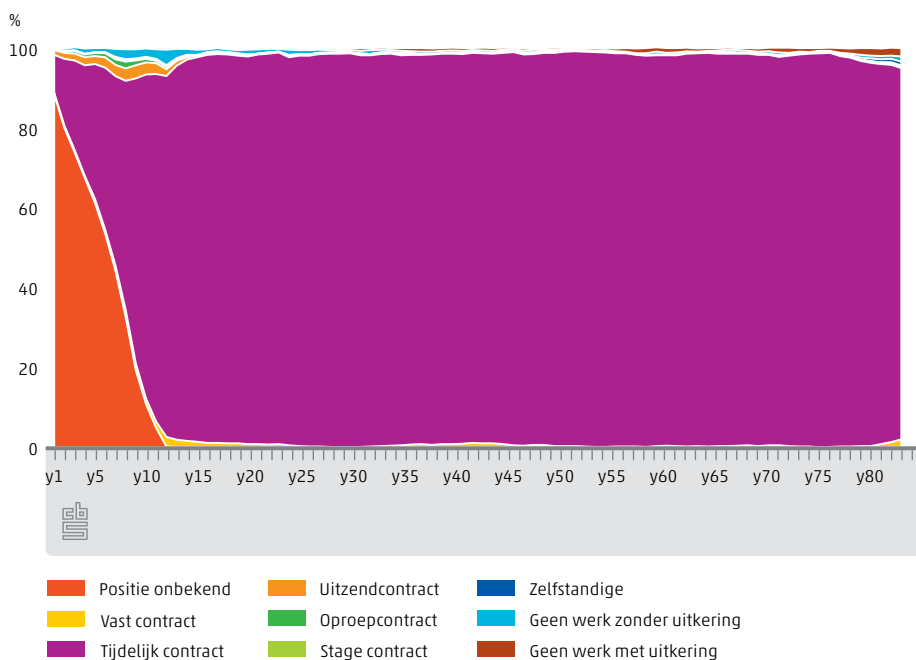
6.2.8 Oproepkrachten N=516



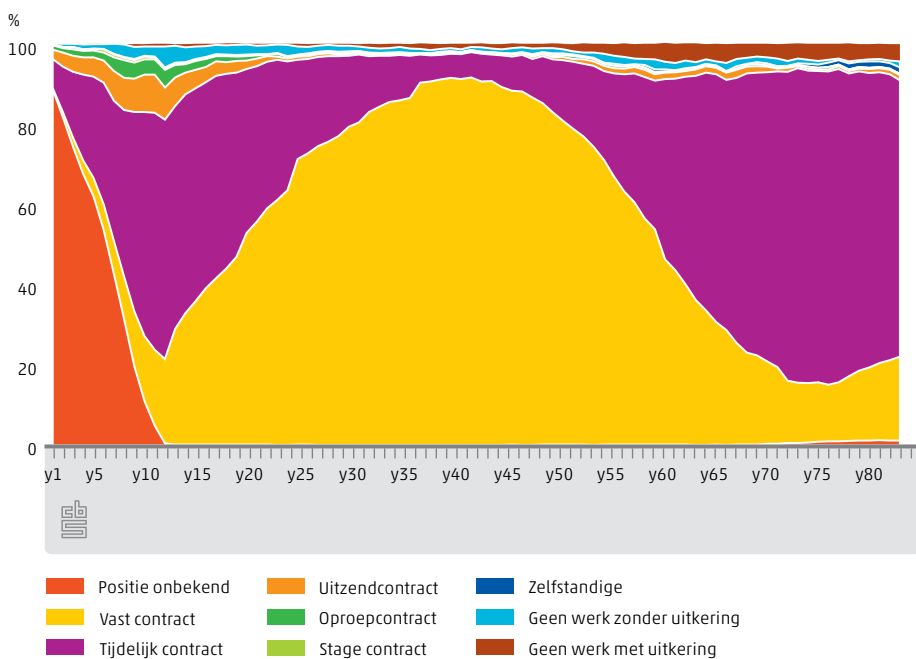
6.2.9 Uitzendkrachten N=1406



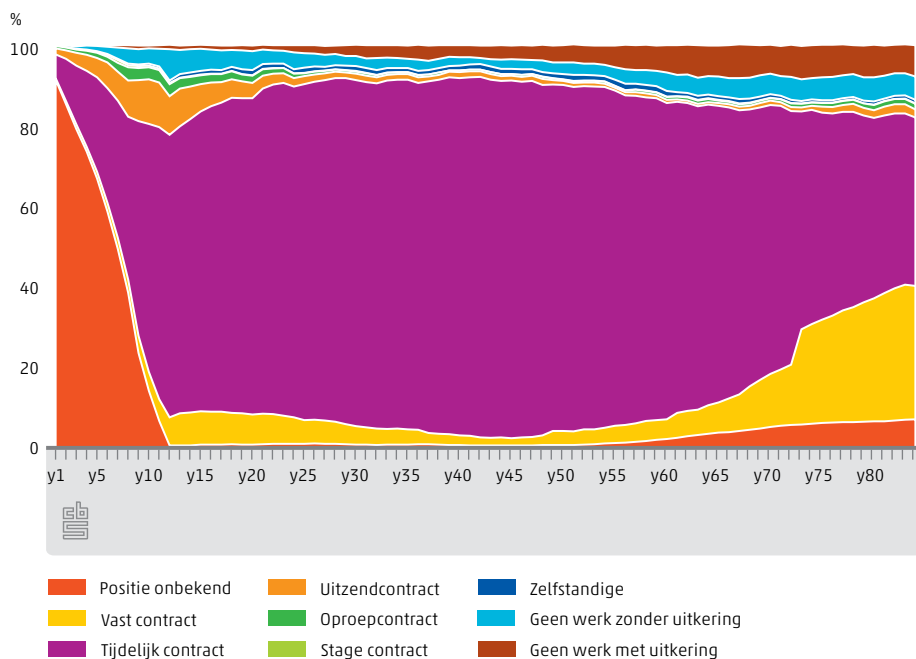
6.2.10 Stabiel tijdelijk contract N=3194



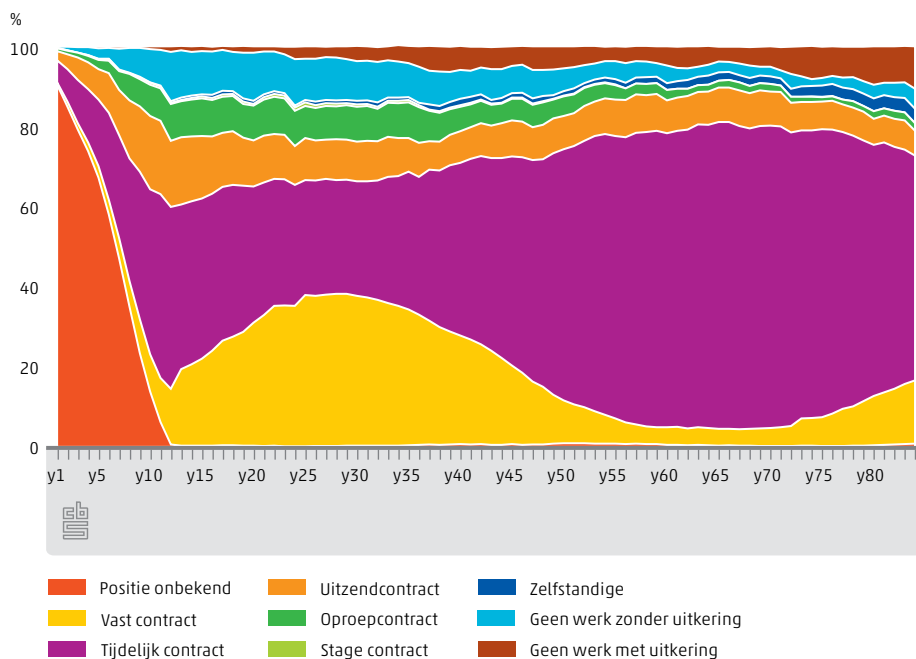
6.2.11 Snel naar vast, maar terugval, N=1223



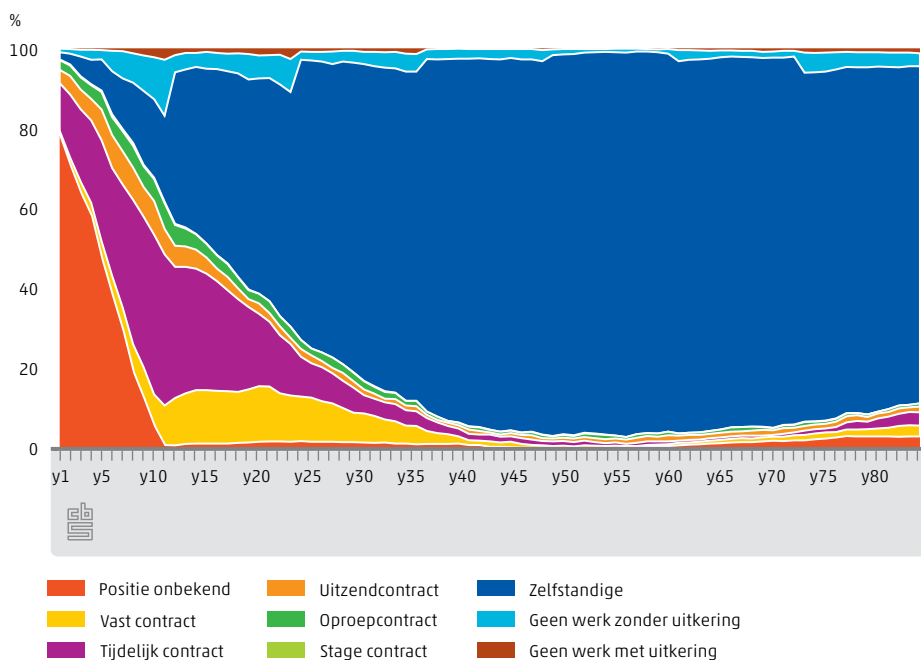
6.2.12 Instabiel tijdelijk contract N=4109



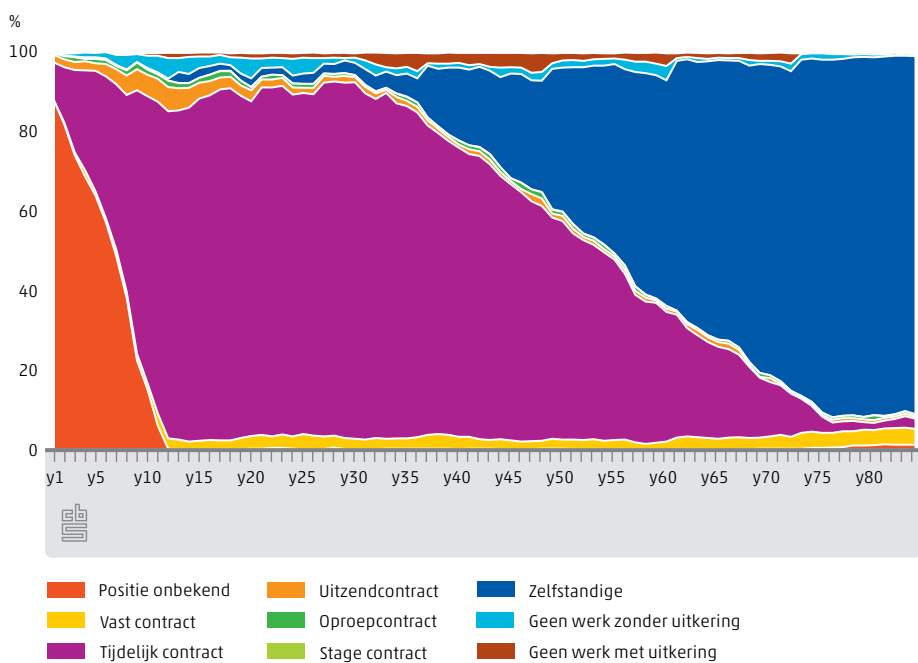
6.2.13 Cirkelen N=2111



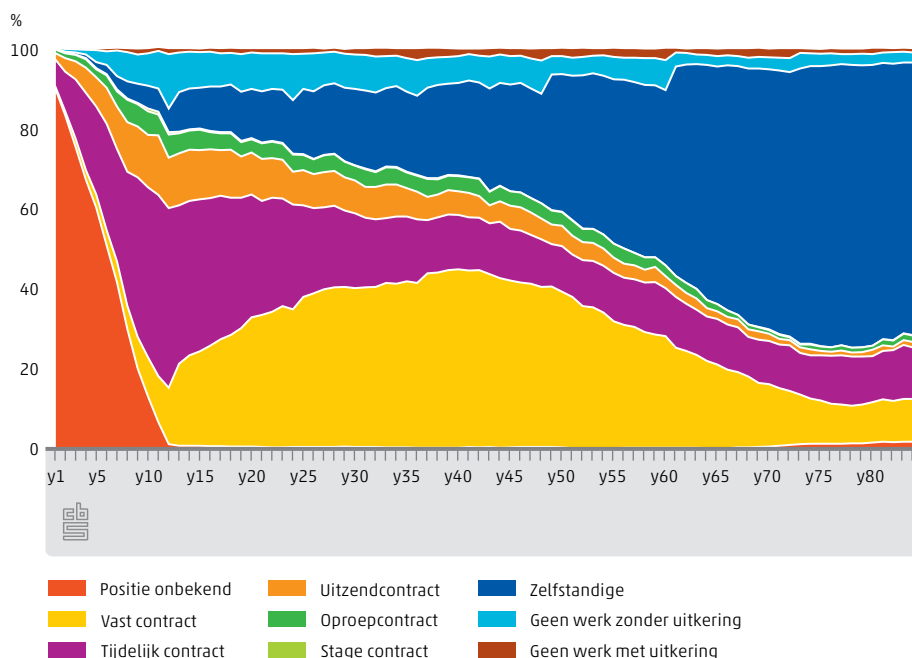
6.2.14 Snel zelfstandige N=1119



6.2.15 Van tijdelijk contract naar zelfstandige N=833



6.2.16 Van tijdelijk naar vast naar zelfstandige N=1144



Wie komen er terecht in de slechte clusters?

Van de vijftien clusters die uit de sequentieanalyse naar voren komen, verdienen vier bijzondere aandacht. De clusters uitzendkrachten (cluster 8), oproepkrachten (cluster 7), snel naar vast maar terugval (cluster 10) en cirkelen (cluster 12) bevatten loopbanen die als slecht kunnen worden beschouwd, ondanks dat de betreffende groepen gedurende de geobserveerde periode blijven werken. Om beter inzicht te verkrijgen in de groepen in deze clusters hebben we een multinomiale logistische regressie uitgevoerd met de sequentieclusters als afhankelijke variabele en een aantal individuele kenmerken (opleidingsniveau, leeftijd, etniciteit, geslacht, duur van de periode vanaf afstuderen tot het vinden van een baan, bedrijfssector op het moment van instroom, mate van stedelijkheid en werkachtige provincie) als onafhankelijke variabelen. Daarnaast zijn interacties meegenomen tussen opleidingsniveau en geslacht. In tabel 6.2.17 staan de resultaten voor de vier eerder genoemde sequentieclusters.

6.2.17 Resultaten van de multinomiale logistische regressie voor 4 sequentieclusters. N =42.534.

	Uitzendkrachten		Oproepkrachten		Snel naar vast, maar terugval		Cirkelen
Intercept	-1,427***	(0,322)	-2,627***	(0,449)	-0,188	(0,305)	-0,335 (0,268)
Leeftijd (in jaren)	-0,028***	(0,006)	-0,003	(0,007)	-0,027***	(0,006)	-0,029*** (0,005)
Verschil uitstroom onderwijs instroom flexibele schil (in maanden)	-0,043***	(0,009)	-0,014	(0,013)	-0,008	(0,009)	-0,028*** (0,008)
Opleidingsniveau (referentiecategorie=wo)							
Mbo	0,506***	(0,139)	1,547***	(0,232)	-0,285**	(0,130)	0,126 (0,104)
Hbo	0,095	(0,143)	0,728***	(0,241)	0,130	(0,120)	-0,183* (0,105)
Man (referentiecategorie=vrouw)	-0,185	(0,168)	-0,293	(0,332)	-0,072	(0,138)	-0,485*** (0,127)
Mbo*man	0,708***	(0,191)	-0,415	(0,357)	0,097	(0,298)	0,463*** (0,150)
Hbo*man	-0,033	(0,211)	-0,713*	(0,407)	-0,206	(0,176)	0,231 (0,162)
Etnische achtergrond (referentiecategorie=Nederlandse achtergrond)							
Niet-westerse migratieachtergrond	0,932***	(0,095)	0,337**	(0,153)	-0,052	(0,121)	0,280*** (0,091)
Westerse migratieachtergrond	0,459***	(0,119)	0,283	(0,179)	-0,041	(0,133)	0,101 (0,108)
Arbeidssector (referentiecategorie=industrie)							
Landbouw bosbouw en visserij	-0,557	(0,576)	0,321	(0,565)	-0,483	(0,486)	0,293 (0,638)
Winning en distributie van water	-0,184	(1,145)	0,672	(1,158)	0,319	(0,8836)	-0,574 (1,113)
Bouwnijverheid	0,357	(0,285)	-0,272	(0,467)	0,258	(0,261)	0,365 (0,245)
Groot- en detailhandel; reparatie van auto's	0,161	(0,242)	0,478	(0,312)	0,005	(0,241)	0,533*** (0,197)
Vervoer en opslag	0,642**	(0,301)	-0,052	(0,471)	0,058	(0,298)	0,687*** (0,254)
Logies- maaltijd- en drank- verstrekking	0,431	(0,288)	0,729**	(0,352)	0,661***	(0,245)	1,204*** (0,223)
Informatie en communicatie	0,060	(0,327)	-1,102**	(0,653)	0,323	(0,246)	0,328 (0,246)
Financiële instellingen	0,134	(0,362)	-0,540	(0,590)	-0,089	(0,294)	0,235 (0,276)
Verhuur van en handel in onroerend goed	0,362	(0,607)	0,755	(0,637)	0,616	(0,453)	0,741* (0,432)
Advisering onderzoek en overige specialistische zaken	-0,098	(0,266)	-0,357	(0,037)	-0,053	(0,215)	0,139 (0,208)
Verhuur van roerende goederen en overige zaken	1,132***	(0,214)	-0,183	(0,299)	-0,312	(0,192)	0,427** (0,182)
Openbaar bestuur en overheids-diensten	-0,480	(0,415)	-1,297*	(0,773)	-0,272	(0,324)	0,141 (0,284)
Onderwijs	-0,577**	(0,282)	-0,789**	(0,378)	-0,552**	(0,222)	-0,173 (0,211)
Gezondheids- en welzijnszorg	-1,038***	(0,258)	-0,012	(0,306)	-0,370*	(0,204)	-0,106 (0,193)
Cultuur sport en recreatie	0,450	(0,350)	0,966**	(0,393)	0,165	(0,301)	0,522* (0,277)
Overige dienstverlening	0,256	(0,388)	0,603	(0,146)	-0,145	(0,350)	0,699*** (0,280)

Referentiecategorie= snel van tijdelijk naar vast. Mate van stedelijkheid en provincie zijn ook gebruikt als controlevariabelen.

*p<0,10 ** p<0,05 *** p<0,01. Standaardfouten tussen haakjes.

Opleidingsniveau lijkt een groot effect te hebben op het type loopbaan van jonge mensen. Aangezien er interacties tussen opleidingsniveau en geslacht zijn meegenomen in de regressie, gelden de hoofdeffecten van opleidingsniveau in eerste instantie alleen voor vrouwen. De interactie-effecten tussen opleidingsniveau en geslacht laten de man-vrouw-verschillen in de effecten van opleiding zien.

Vrouwen met een mbo-diploma volgen vaker dan vrouwen met een wo-diploma een traject dat leidt tot uitzendwerk of werk als oproepkracht. Wat het cluster uitzendwerk betreft is dit effect van het hebben van een mbo-diploma nog sterker voor mannen. Mannen met een mbo-diploma hebben ook vaker een instabiele carrière (cluster cirkelen) dan mensen met een hbo- of wo-diploma. Vrouwen met een hbo-diploma zitten vaker in het cluster oproepkrachten. Dit resultaat is niet gevonden voor mannen. Dit is het enige verschil tussen afgestudeerden met een hbo-diploma en een wo-diploma. Voor mannen heeft een hbo-diploma geen effect voor het zitten in het cluster oproepkrachten.

De effecten van geslacht zijn beperkt. Zoals de hoofdeffecten van geslacht laten zien, zitten vrouwen met een wo-diploma vaker in de vier slechte sequentie-clusters dan mannen. Echter, de resultaten zijn alleen voor het cluster cirkelen statistisch significant. Dit effect is niet gevonden voor afgestudeerden met een mbo-diploma. Vrouwen met een mbo-diploma bevinden zich minder vaak in de clusters uitzendwerk dan mannen met een mbo-diploma.

De bevindingen over migratieachtergrond zijn niet verassend. Personen met een niet-westerse migratieachtergrond hebben vaker instabiele loopbanen (cluster cirkelen) of loopbanen die veel uitzendwerk of oproepwerk behelzen. Personen met een westerse migratieachtergrond bevinden zich vaker in de cluster uitzendkrachten.²⁾

De analyses over de duur van transitie van onderwijs naar werk zijn anders dan verwacht. Volgens economische theorieën is de duur van deze transitie gecorreleerd met de kwaliteit van de loopbaan. Hoe langer iemand niet actief is op de arbeidsmarkt, des te meer de vaardigheden devalueren en hoe groter de kans is op een slechtere baan. De resultaten van de analyse laten daarnaast zien dat de duur van de transitie van onderwijs naar werk negatief correleert met het volgen van de vier clusters. Dat zou kunnen betekenen dat mensen die langer de

²⁾ Wij hebben ook geprobeerd interacties tussen etniciteit en opleidingsniveau mee te nemen in de regressie, maar die waren allemaal statistisch niet significant.

tijd nemen om te zoeken naar een betere baan uiteindelijk beter af zijn. Echter, alleen coëfficiënten voor het uitzendkrachttraject en het cirkeltraject zijn statistisch significant.

De coëfficiënten voor de bedrijfssector laten een aantal duidelijke resultaten zien. Instromers bevinden zich vaker in het cluster uitzendwerk als ze hun eerste baan starten in de sectoren vervoer en opslag en verhuur van roerende goederen. Het significante effect van de laatstgenoemde sector wordt verklaard doordat uitzendkrachten ongeacht het werk dat ze gaan doen vaak in deze groep worden ingedeeld. Instromers zitten minder vaak in het cluster uitzendwerk als ze hun loopbaan beginnen in de sectoren onderwijs en gezondheidszorg. Instromen in de sector logies-, maaltijd- en drankverstrekking en in de sector cultuur, sport en recreatie is gerelateerd aan het vaker volgen van een traject binnen het cluster oproepkrachten terwijl instromen in de sector onderwijs en de sector informatie en communicatie is gerelateerd aan het minder vaak volgen van een traject binnen deze sector. Behoren tot het cluster van snel naar vast met terugval is positief gerelateerd aan instromen in de sector logies- maaltijd- en drankverstrekking en negatief aan instromen in het onderwijs. Ten slotte volgen instromers vaker loopbanen die behoren tot de cluster cirkelen als ze hun eerste baan hebben gevonden in de sectoren groot- en detailhandel, vervoer en opslag, logies- maaltijd- en drankverstrekking, vervoer van roerende goederen of overige dienstverlening.

6.3 Conclusie

De resultaten van deze analyse laten zien dat flexibele contracten een belangrijk factor zijn bij de integratie van jongeren op de arbeidsmarkt en daardoor ook een belangrijke verklarende factor zijn voor sociale ongelijkheid. Uit de sequentieanalyse komt een duidelijke tweedeling van de arbeidsmarkt naar voren. Aan de ene kant zijn er loopbanen met tijdelijke contracten die leiden tot een baan met een vast contract. Hoogopgeleiden profiteren vooral van deze succesvolle loopbanen. Echter, soms duurt de opstap naar een vast contract erg lang, en in sommige gevallen volgt er helemaal geen vast contract. Het is goed mogelijk dat de persoonlijke voorkeur van de werknemer daarbij een belangrijke rol speelt.

Aan de andere kant leiden uitzend- en oproepwerk meestal tot stagnatie of degradatie. Jonge mensen die snel een uitzend- en vooral een oproepbaan krijgen, blijven vaak lang in dit soort werk hangen. Ze hebben een relatief hoge kans op

baanloosheid. Vooral personen met een migratieachtergrond en mensen met een mbo-diploma hebben relatief vaak dergelijke loopbanen. Een deel van de loopbanen is als zeer ongunstig te karakteriseren. Het gaat dan om jonge mensen die tot de arbeidsmarkt toetreden met een flexibel contract en daarna snel geen baan meer hebben.

Instabiliteit in de loopbaan is de belangrijkste kenmerk van de loopbanen van een deel van jonge instromers. Vijf procent van de jonge werknemers volgt een loopbaan met veel transities tussen verschillende soorten werk en werkloosheid. Vooral mensen met middelbaar opleidingsniveau (mbo-diploma) hebben last van dergelijke instabiele loopbanen. Bovendien volgt 2,9 procent van de schoolverlaters een ongewone loopbaan: van een tijdelijk contract naar werk met een contract voor onbepaalde tijd en dan weer terug naar werk met een tijdelijk contract. Echter, dit cluster van loopbanen kan niet eenduidig gekenmerkt worden als val. Hoogopgeleide mensen volgen die loopbanen vaker dan laagopgeleiden. Een mogelijke verklaring is dat dit cluster waarschijnlijk heterogeen is. Het omvat zowel loopbanen met een vrijwillige overstap van flexibele arbeid naar vast werk, als loopbanen met een onvrijwillige overstap.

Dit laatste resultaat leidt tot een belangrijke conclusie: het type contract is niet altijd genoeg om een loopbaan te kenmerken als succesvol of ongunstig. Andere kenmerken van de baan, zoals het loon en de persoonlijke voorkeuren van mensen, zijn eveneens van belang om te begrijpen wat de rol van flexibele contracten is in de loopbaan van jonge werknemers. In plaats van werkzekerheid verkiezen sommige jongeren een hogere compensatie of meer keuzevrijheid in het werk. Er is meer onderzoek nodig om die aspecten samen met het type contract te bestuderen om loopbanen te kunnen typeren als succesvol of ongunstig.

6.4 Literatuur

Amuedo-Dorantes, C., & Serrano-Padial, R. (2007). Wage Growth Implications of Fixed-Term Employment: An Analysis by Contract Duration and Job Mobility. *Labour Economics*, 14 (5), 829–847.

Bentolila, S., & Dolado, J. J. (1994). Labor Flexibility and Wages: Lessons from Spain. *Economic Policy*, 18 (9), 53–99.

Booth, A. L., Francesconi, M., & Frank, J. (2002). Temporary Jobs: Stepping Stones or Dead Ends? *Economic Journal*, 112 (480), 189–213.

Chkalova, K., Goudswaard, A., Sanders, J., & Smits, W. (2015). *Dynamiek op de Nederlandse arbeidsmarkt*. Den Haag: Centraal Bureau voor de Statistiek.

Cornwell, B. (2015). *Social Sequence Analysis: Methods and Applications*. New York: Cambridge University Press.

De Beer, P. (2013). Langetermijnperspectieven voor flexwerkers. *Economisch Statistische Berichten*, 98 (4667), 512–514.

De Graaf-Zijl, M., van den Berg, G. J., & Heyma, A. (2011). Stepping stones for the unemployed: the effect of temporary jobs on the duration until (regular) work. *Journal of Population Economics*, 24(1), 107–139. <http://doi.org/10.1007/s00148-009-0287-y>.

Elzinga, C. H., & Liefbroer, A. C. (2007). De-standardization of Family-Life Trajectories of Young Adults: A Cross-National Comparison Using Sequence Analysis. *European Journal of Population / Revue Européenne de Démographie*, 23 (3–4), 225–250.

Esteban-Pretel, J., Nakajima, R., & Tanaka, R. (2011). Are contingent jobs dead ends or stepping stones to regular jobs? Evidence from a structural estimation. *Labour Economics*, 18(4), 513–526.

Faccini, R. (2014). Reassessing Labour Market Reforms: Temporary Contracts as a Screening Device. *The Economic Journal*, 124 (575), 167–200. <http://doi.org/10.1111/eoj.12072>.

Fouarge, D., Grim, R., Kerkhofs, M., Román, A., & Schippers, J. (2004). *Trendrapport aanbod van arbeid 2003*. Tilburg.

Fuller, S., & Stecy-Hildebrandt, N. (2015). Career pathways for temporary workers: exploring heterogeneous mobility dynamics with sequence analysis. *Social Science Research*, 50, 76–99.

Gabadinho, A., Ritschard, G., Studer, M., & Müller, N. S. (2011). *Mining sequence data in R with the TraMineR package : A user's guide* (1.8). Geneva: Univeristy of Geneva.

Gebel, M. (2009). Fixed-Term Contracts at Labour Market Entry in West Germany: Implications for Job Search and First Job Quality. *European Sociological Review*, 25 (6), 661–675.

Giesecke, J., & Groß, M. (2003). Temporary Employment: Chance or Risk? *European Sociological Review*, 19 (2), 161–177.

Hagen, T. (2002). Do Temporary Workers Receive Risk Premiums? Assessing the Wage Effects of Fixed-term Contracts in West Germany by a Matching Estimator Compared with Parametric Approaches. *Labour: Review of Labour Economics and Industrial Relations*, 16 (4), 667–705.

Jimeno, J. F., & Toharia, L. (1993). The Effects of Fixed-Term Employment on Wages: Theory and Evidence from {Spain}. *Investigaciones Economicas*, 17 (3), 475–494.

Pavlopoulos, D. (2013). Starting Your Career With a Fixed-Term Job: Stepping-Stone or "Dead End"? *Review of Social Economy*, 71 (4), 474–501.

Scherer, S. (2001). Early Career Patterns: A Comparison of Great Britain and West Germany. *European Sociological Review*, 17 (2), 119–144.

7.

Samen onzeker?

**Concentratie en
dynamiek**

**van arbeids-
onzekerheid binnen
partnerrelaties**

Auteur
Katja Chkalova

In deze bijdrage is onderzocht wat binnen een partnerrelatie de samenhang is tussen verschillende typen arbeidsrelaties van partners, zoals vaste contracten, flexibele contracten, zelfstandigheid en niet-werken. De arbeidsonzekerheid binnen partnerrelaties is geclusterd. Deze samenhang kan maar voor een klein deel verklaard worden door homogamie in opleiding, leeftijd en herkomst. Naarmate de relatie langer duurt, komt de combinatie van twee flexibele contracten binnen het huishouden minder vaak voor. Dit doet zich het sterkst voor bij hoogopgeleide stellen. Hetzelfde geldt voor de concentratie vaste contracten: het zijn voornamelijk hoger opgeleide koppels die een grotere kans hebben op twee vaste contracten naarmate ze langer een relatie hebben.

7.1 Inleiding

Door de flexibilisering van de arbeidsmarkt is het aantal zelfstandige ondernemers en werknemers met een flexibel contract in Nederland in korte tijd sterk toegenomen (Kösters & Smits, 2015), en daarmee tevens de baan- en inkomensonzekerheid. Deze ontwikkeling roept vragen op over de mogelijke gevolgen op de lange termijn. De negatieve gevolgen van flexibele arbeidsrelaties voor de betrokken werknemers zijn goed gedocumenteerd. Zij hebben onder andere gemiddeld lagere lonen, minder trainingsmogelijkheden en een groter risico op werkloosheid dan mensen met een vast dienstverband (Giesecke & Groß, 2003; Mertens, Gash, & McGinnity, 2007; OECD, 2002). Deze, en andere negatieve gevolgen van de individuele onzekerheid op de arbeidsmarkt kunnen deels worden opgevangen door de institutionele context, zoals het sociale zekerheidsstelsel (Muffels & Luijkx, 2008) maar ook door familie waar een individu onderdeel van uitmaakt (Grotti & Scherer, 2014). Een partnerrelatie wordt nog steeds gezien als een van de voornaamste bronnen voor de economische en sociale steun voor individuen. Daarbij biedt de opkomst van het tweeverdienersmodel partners in grotere mate de mogelijkheid om een onzekere arbeidsmarktsituatie van de één te compenseren met een stabiele situatie van de ander. Bovendien kan een stabiele arbeidsmarktpositie van de ene partner de ander juist aanmoedigen of in staat stellen om een vaste baan te op te zeggen om bijvoorbeeld als zelfstandige te beginnen. Ook de demografische gevolgen van een onzekere arbeidsmarktcarrière dienen in de context van het huishouden te worden bestudeerd. Grote beslissingen, zoals verhuizen, trouwen of aan kinderen te beginnen, zijn beslissingen die over het algemeen door beide partners worden genomen (Blossfeld, Klijzing, Mills, & Kurz, 2006; Lange de, Wolbers, Gesthuizen, & Ultee, 2014).

De samenhang van de arbeidsmarktposities tussen partners houdt onderzoekers al lang bezig. Onderzoek laat zien dat werkloosheid geclusterd is binnen huishoudens (Hout, 1982; Payne, 1987; Ultee, Dessens, & Jansen, 1988). Ook hangt de beroepsstatus van werkende partners samen (Bernasco, de Graaf, & W., 1998; Verbakel, Luijkx, & Graaf de, 2008). Recent is meer inzicht gekomen in de samenhang van de flexibele arbeidsrelaties binnen huishoudens. Arbeidsmarktonzekerheid blijkt geclusterd te zijn (Grotti & Scherer, 2014; Lange de, Wolbers, & Ultee, 2013). Dat wil zeggen dat een partner met een flexibele arbeidsrelatie een grote kans heeft dat zijn partner ook geen werkzekerheid heeft. Voor Nederland specifiek geldt dat de samenhang van flexibele contracten binnen huishoudens snel en sterk aan het groeien is (Grotti & Scherer, 2014). Deze concentratie van economische onzekerheid binnen huishoudens heeft consequenties voor de ongelijkheid in de samenleving. De sociaaleconomische gevolgen kunnen nog groter zijn als deze situatie niet verandert gedurende de levensloop (Blossfeld & Timm, 2003). De arbeidsmarktpositie van beide partners kan in de tijd veranderen en de onzekerheid waarin het huishouden zich bevindt wegnemen, maar deze situatie kan ook lang duren.

In deze bijdrage wordt gekeken in hoeverre sprake is van samenhang tussen de verschillende typen arbeidsrelaties bij nieuwe partnerrelaties. Daarbij wordt specifiek rekening gehouden met de groeiende groep zelfstandigen, een groep die in eerder onderzoek buiten beschouwing werd gelaten. Vervolgens wordt gekeken in hoeverre de gevonden samenhang verklaard kan worden door de homogeniteit binnen stellen in leeftijd, herkomst, opleidingsniveau en de economische situatie in de woonregio. Een andere toevoeging van dit onderzoek aan de bestaande literatuur is dat partnerrelaties gedurende enkele jaren worden gevolgd en geanalyseerd.

Vervolgens wordt in deze bijdrage de verdeling van vaste en flexibele arbeidsrelaties binnen partnerrelaties naar opleidingsniveau onderzocht. De kansen van individuen op de arbeidsmarkt hangen sterk samen met hun opleidingsniveau. Een hoger opleidingsniveau wordt ook geassocieerd met hogere lonen, wat huishoudens in staat stelt om financiële buffers op te bouwen. Laagopgeleiden hebben deze mogelijkheden niet of veel minder. Hierdoor kan de langdurige accumulatie van onzekerheid voor laagopgeleiden grotere consequenties hebben dan voor hogeropgeleiden. Het is dan ook interessant om te kijken of de concentratie van (on)zekerheid op langere termijn verschilt naar opleidingsniveau: ontwikkelt de mate van onzekerheid zich onder laagopgeleiden anders dan onder hoogopgeleiden? En zijn laagopgeleiden net zo goed in staat om de arbeidsonzekerheid binnen de relaties te compenseren als hoogopgeleiden?

7.2 De samenhang van arbeidsmarktposities tussen partners

Er zijn diverse mechanismen die de samenhang van de arbeidsmarktposities tussen partners kunnen verklaren: homogamie, gedeelde restricties en partnereffecten. Het idee van homogamie houdt in dat individuen een partner prefereren die op hen lijkt. Men kiest vaak een ongeveer even oude partner van dezelfde herkomst en met hetzelfde opleidingsniveau (Blossfeld & Timm, 2003; Kalmijn, 1998; Smits, Ultee, & Lammers, 1998). Leeftijd, opleiding en herkomst zijn ook de kenmerken die de individuele arbeidsmarktpositie van beide partners sterk kunnen beïnvloeden. De samenhang tussen arbeidsmarktposities van de partners kan dus gedeeltelijk een bijproduct zijn van partnerselectie omdat homogamie binnen huishoudens de samenhang indirect, via persoonlijke kenmerken van beide partners, beïnvloedt (Kalmijn, 1998; Smits et al., 1998).

Gedeelde restricties is een andere verklaring. Partners bevinden zich in dezelfde economische situatie en ook dat beïnvloedt de samenhang van arbeidsmarktposities positief (Bernasco et al., 1998). In de tijden van hoogconjunctuur profiteren beide partners van een gunstige situatie op de arbeidsmarkt en in de tijden van laagconjunctuur hebben beide partners in dezelfde mate te maken met de slechtere vooruitzichten. De ruimtelijke dimensie speelt hier ook een rol: beide partners zijn immers gebonden aan dezelfde arbeidsmarktregio. Bij dit mechanisme, net als bij homogamie, gaat het om een indirect effect, omdat zowel de economische als de regionale situatie de individuele arbeidsmarktpositie van beide partners beïnvloeden en daarmee, indirect, ook de samenhang tussen de arbeidsmarktposities van partners.

Uit eerder onderzoek is gebleken dat de twee factoren homogamie en gedeelde restricties de associatie van arbeidsmarktcarrières binnen partnerrelaties niet volledig verklaren (Grotti & Scherer, 2014; Lange de et al., 2013; Ultee et al., 1988). Een belangrijke rol wordt in de meeste onderzoeken toegeschreven aan zogenaamde partnereffecten. Dat gaat het erom dat partners elkaar beïnvloeden tijdens hun carrière. Deze partnereffecten kunnen de samenhang positief of negatief beïnvloeden. Volgens de economische theorie bundelen partners hun middelen en capaciteit om het huishouden zo efficiënt mogelijk in te richten. Volgens deze theorie wordt het belangrijkste voordeel behaald door de specialisatie in betaalde arbeid en huishoudelijke productie (Becker, 2009). Echter, deze strategie is alleen rationeel als er significante verschillen zijn in de verdien Capaciteiten van partners. Specialisatie resulteert in een negatief

partnereffect: als een partner een stabiele financiële basis voor het huishouden heeft verzekerd, wordt het minder aantrekkelijk voor de andere partner om nog te investeren in zijn of haar carrière. Dit heeft vooral betrekking op de arbeidsparticipatie, en het effect wordt ook empirisch ondersteund (Blossfeld & Drobnic, 2001; Verbakel & Graaf de, 2008), maar kan ook worden toegepast op arbeidsonzekerheid. Vanuit het oogpunt van specialisatie zal een onzekere arbeidsrelatie minder problematisch zijn of zelfs aantrekkelijk als de andere partner een vast contract heeft (Grotti & Scherer, 2014). Deze benadering is voornamelijk van toepassing op relaties waarin partners elkaar genoeg vertrouwen. Pas gevormde ongehuwde stellen lopen een grotere kans om uit elkaar te gaan dan gehuwde stellen (Liefbroer & Dourleijn, 2006). En deze stellen kunnen dus in het begin terughoudend zijn om zich meteen te specialiseren. Een andere kanttekening bij het idee van specialisatie is dat dit effect anders uitpakt voor mannen dan vrouwen. Ondanks de grote inhaalslag die vrouwen op de arbeidsmarkt hebben gemaakt, is de verdeling van betaald en onbetaald werk binnen huishoudens nog steeds vrij traditioneel (Portegijs & Brakel van den, 2016). Hierdoor kan verwacht worden dat vrouwen minder geneigd zullen zijn tot specialisatie in betaald werk dan mannen.

Vanuit het idee dat partners de middelen binnen huishouden bundelen, zullen partners geneigd zijn om risico's te compenseren, wat de samenhang van de arbeidsonzekerheid negatief beïnvloedt. Hierbij reageren partners op een onzekere of problematische situatie van de andere partner. Partners kunnen ook reageren op de zekerheid van de arbeidsmarktpositie van de andere partner. Dan is sprake van specialisatie (Grotti & Scherer, 2014).

Behalve de economische benadering die negatieve partnereffecten voorspelt, worden ook positieve partnereffecten tussen de arbeidsposities van de partners verwacht. De theorie hierachter is dat de partners elkaar positief kunnen beïnvloeden omdat ze toegang hebben tot (immateriële) middelen die hun partners bezitten, en die (in beperkte mate) tussen partners overgedragen kunnen worden. Denk hierbij aan het netwerk van een partner of de kennis die ingezet kan worden bij de zoektocht naar een betere functie of baan. Als beide partners over weinig of geen middelen beschikken die de partner kunnen helpen een betere arbeidsmarktpositie te verwerven, zal dit de kansen op een betere arbeidsmarktpositie verminderen. Dit kan resulteren in een grotere concentratie van gunstige en ongunstige arbeidsmarktposities binnen huishoudens (Bernasco et al., 1998; Verbakel & Graaf de, 2008).

Het bovenstaande kan in meer of mindere mate betrekking hebben op hoog- en laagopgeleide stellen. De toegenomen onzekerheid op de arbeidsmarkt heeft voornamelijk laagopgeleiden geraakt. Deze groep heeft een groter risico op werkloosheid, meer kans op een onzekere arbeidsrelatie en een onregelmatig inkomen dan hoger opgeleiden (OECD, 2011). Onder laagopgeleiden bestaat daarom een grotere economische noodzaak dat beide partners bijdragen aan het huishoudeninkomen (Luxton & Corman, 2001; McCall, 2001). Vanuit economisch perspectief kan daarom worden verwacht dat hoger opgeleide stellen meer ruimte hebben voor specialisatie. Echter, het hoogst behaalde opleidingsniveau hangt niet alleen samen met inkomen, maar is ook gerelateerd aan verschillen in opvattingen en normen over taakverdeling binnen partnerrelaties (Liebroer & Billari, 2010). Hoogopgeleiden streven vermoedelijk een meer moderne en dus gelijkere verdeling van werk en zorg na dan laagopgeleiden. Dit zou de kans op specialisatie onder hoogopgeleiden juist verkleinen.

7.3 Onderzoeksvragen en onderzoeksopzet

Dit onderzoek is de eerste verkennende studie waarin de samenhang van de arbeidsmarktonzekerheid binnen huishoudens op een dynamische manier wordt onderzocht. In deze bijdrage beperken we ons tot de volgende onderzoeksvragen:

- Wat is, bij de partnerrelaties, de samenhang van arbeidsmarktposities van partners en in hoeverre is deze samenhang te verklaren met homogamie en gedeelde restricties?
- Wordt de samenhang van arbeidsmarktposities van partners minder sterk of juist sterker gedurende de eerste jaren van de relatie?
- Welke groepen huishoudens hebben in grote of in mindere mate te maken met arbeidsonzekerheid en hoe dynamisch is dat beeld?

Deze bijdrage is exploratief van aard waarbij eventuele partnereffecten, die de dynamiek in de samenhang mede kunnen verklaren, buiten beschouwing worden gelaten. We zijn voornamelijk geïnteresseerd in jonge, niet onderwijsvolgende stellen die de gehele onderzoeksperiode bij elkaar zijn gebleven. We zijn niet geïnteresseerd in stellen die uit elkaar zijn gegaan, omdat dit mogelijk samenhangt met de (verdeling van) arbeidsonzekerheid binnen de relatie. Dit is onderwerp van een volgende studie.

Er wordt gebruik gemaakt van data uit het Stelsel van Sociaal-statistische Bestanden (SSB) van het CBS (Bakker, Van Rooijen, & Van Toor, 2014). Voor de informatie over het type arbeidscontract is gebruik gemaakt van de Polisadministratie, onderdeel van het SSB. De Polisadministratie is vanaf 2006 beschikbaar. Om die reden is ervoor gekozen om een cohort nieuwgevormde partnerrelaties uit 2006 te volgen.

De basis voor informatie over partnerrelaties vormt de Basisregistratie Personen (BRP). Daarin staan gegevens over huwelijken en geregistreerd partnerschappen. De informatie over ongehuwd samenwonenden zonder geregistreerd partnerschap zit niet in de registers. Om vast te stellen of twee samenwonende mensen een partnerrelatie vormen, wordt onder meer gekeken of er sprake is van een familieverband (bijvoorbeeld broer-zus, moeder-zoon) en/of het stel als fiscale partners geregistreerd zijn. Pas als aan een aantal voorwaarden is voldaan, worden samenwonenden getypeerd als samenwonende partners. Volgens het SSB zijn in 2006 in totaal 580.368 nieuwe partnerrelaties ontstaan. Voor dit onderzoek is een aantal selecties toegepast. Ten eerste zijn de partnerrelaties die binnen één maand zijn beëindigd uit de populatie gehaald. In het geval dat iemand in 2006 meer dan één partnerrelaties heeft gehad, is alleen de eerste partnerrelatie geselecteerd. Omdat de dynamiek binnen homostellen een specifieke theoretische benadering verdient, zijn voor dit onderzoek alleen heterokoppels geselecteerd.

Om de eventuele effecten van vorige relaties uit te sluiten is ook gekeken of beide partners op het moment van het vormen van het gezamenlijk huishouden nog kinderloos waren. Om dezelfde redenen zijn stellen van wie een van de partners gedurende de onderzoeksperiode een kind kreeg met iemand anders dan de samenwoonpartner uit de populatie gehaald. Omdat we alleen in stellen geïnteresseerd zijn die het onderwijssysteem hebben verlaten, zijn partnerrelaties geselecteerd waarin beide partners geen onderwijs meer volgen in de onderzoeksperiode 2006–2014. Hiermee wordt ook het risico geminimaliseerd dat samenwonende studenten ten onrechte als een nieuw gevormd partnerrelatie getypeerd worden. Stellen waarvan een van de partners gedurende de onderzoeksperiode overlijdt, zijn niet meegenomen. De arbeidsparticipatie kan dan namelijk beïnvloed worden door eigen ziekte of ziekte van de partner. Daarnaast is er een leeftijdsrestrictie van 45 jaar als de maximale leeftijd voor mannen, en 40 jaar als hoogste leeftijd voor vrouwen. Deze selectie levert 69.970 nieuwgevormde huishoudens in 2006 op die tot 2014 kunnen worden gevolgd. Van dit aantal is iets meer dan de helft (39.289) nog bij elkaar in 2014. Deze stellen vormen de onderzoekspopulatie in deze bijdrage.

Het feit dat stellen ervoor kiezen om de relatie te registreren is een aanwijzing voor een grote mate van betrokkenheid tussen de partners. Registratie van de relatie geeft aan dat de partners aan elkaar gecommiteerd zijn. Dit kan van invloed zijn op de mate van vertrouwen die partners in elkaar hebben om bijvoorbeeld te gaan specialiseren. Ook de komst van kinderen beïnvloedt vaak de verdeling van betaalde en onbetaalde arbeid binnen een partnerrelatie (Portegijs & Brakel van den, 2016). Om deze reden is per jaar een indicator samengesteld of men wel of niet gezamenlijk een kind heeft gekregen.

De afhankelijke variabele in dit onderzoek, de arbeids(on-)zekerheid, is uitgedrukt in vier categorieën:

- een vast contract, (meeste zekerheid)
- een flexibele arbeidsrelatie (tijdelijke contracten, oproep- en uitzendkrachten),
- zelfstandigheid
- niet werken (minste zekerheid).

In het geval iemand meerdere banen heeft, is de contractsoort van de baan met het hoogste inkomen genomen. Indien men in het SSB als zelfstandige is aangemerkt en ook een baan als werknemer heeft, wordt hij of zij in dit onderzoek getypeerd als zelfstandige. De directeuren-groootaandeelhouders (dga's) worden in dit onderzoek tot de zelfstandigen gerekend. Niet-werkenden kunnen personen zijn die niet beschikbaar zijn voor de arbeidsmarkt wegens ziekte of om persoonlijk redenen, maar ook werkloze personen met of zonder uitkering.

Verder is informatie uit het SSB over de herkomst en opleidingsniveau toegevoegd aan het bestand. Er is onderscheid gemaakt tussen 1) hoog- en 2) laag- en middelbaaropgeleiden. Om rekening te houden met de regionale arbeidsmarktsituatie waar beide partners mee te maken hebben, zijn de werkloosheidspercentages van het COROP-gebied waar het stel woont, meegenomen (Statline, 2015).

De verdeling van de populatie naar enkele achtergrondkenmerken is in de bijlagen weergegeven (tabel 7.1). Als gevolg van de strenge selectie is de onderzoekspopulatie een vrij homogame groep jonge huishoudens. Dit betekent dat de conclusies van dit onderzoek enkel van toepassing zijn op de jonge stellen die aan het begin staan van hun gezinscarrière. Een andere kanttekening bij dit onderzoek is dat slechts één cohort is gevolgd. Daardoor is de tijdvariabele die de duur van de relatie weergeeft niet los te zien van periode-effecten (zoals conjunctuureffecten). Ook is het met de huidige opzet niet mogelijk om het effect van de duur van de relatie los te zien van de eventuele loopbaan-effecten. De kans op een vast contract neemt namelijk voor iedereen toe gedurende de loopbaan (De Beer, 2013).

Eerst worden beschrijvende statistieken gepresenteerd van de combinaties van arbeidsposities binnen de huishoudens gedurende de eerste negen jaar van de relatie. Om de samenhang tussen de verschillende typen onzekerheid te meten en te verklaren met achtergrondkenmerken worden multinomiale regressiemodellen geschat. Vervolgens worden multinomiale regressiemodellen geschat om de groepen huishoudens in beeld te brengen die in meer of mindere mate te maken krijgen met arbeidsonzekerheid. Ook voor deze analyse wordt gekeken hoe dynamisch het beeld is. Voor alle analyses vormen de stellen die de gehele periode (2006–2014) bij elkaar zijn gebleven (N 39.289) de onderzoekspopulatie.

7.4 Resultaten

Beschrijvende analyse

De verdeling van de arbeidsonzekerheid binnen huishoudens over de jaren 2006–2014 is weergegeven in de bijlagen, in tabel 7.2. Van 37 procent van de nieuwgevormde partnerrelaties hebben in 2006 beide partners een vast contract. Dat aandeel loopt op tot 40 procent in 2008. Na 2012 ligt het percentage weer wat lager, mede als gevolg van de slechtere economische situatie. Het aantal transities naar een vast contract is in die periode afgenomen (Bierings, Kooiman, & De Vries, 2015). De combinatie van een onzekere situatie met een vast contract varieert tussen 44 procent en 42 procent. In ruim 80 procent van de onderzochte stellen heeft dus minstens één partner een vast contract. Al dient te worden opgemerkt dat hier sprake is van selectiviteit van de onderzochte stellen.¹⁾ Het aandeel huishoudens waarin beide partners een flexibel contract hebben, neemt tussen 2006 en 2014 af van 7 procent naar 3 procent. Het aandeel huishoudens waarin beide partners zelfstandige zijn neemt daarentegen toe van 1 procent (2006) naar 4 procent (2014). Deze ontwikkeling is in lijn met eerder onderzoek waarin vanaf 2006 een toename is gerapporteerd van transities naar zelfstandigheid (Bierings et al., 2015). Het aandeel huishoudens met twee niet-werkende partners blijft in de onderzochte periode stabiel rond 2 procent.

¹⁾ Bij slechts 60 procent van de stellen die niet meer bij elkaar zijn, is sprake van minimaal een vast contract binnen het huishouden, in 20 procent van de relaties hebben beide partners een vast contract.

De verdeling van arbeidsonzekerheid binnen huishoudens naar opleidingsniveau laat verschillen zien tussen hoogopgeleide partnerrelaties en relaties die laag- of middelbaar opgeleid zijn (tabellen 7.3 en 7.4). Zo hebben aan het begin van de relatie, in 2006, 37 procent van de partnerrelaties twee vaste contracten en is er geen verschil naar opleidingsniveau. Maar in de loop van tijd neemt het percentage van het aantal stellen met twee vaste contracten bij hoger opgeleiden met bijna 10 procentpunten toe naar 45 procent, terwijl dat bij laag- en middelbaar opgeleiden juist iets afneemt naar 33 procent in 2014.

Aan het begin van de periode hebben laag- en middelbaar opgeleide huishoudens minder vaak twee flexibele contracten in vergelijking met hoogopgeleide stellen (6 procent en 12 procent respectievelijk). Aan het einde van de periode zijn er geen verschillen meer te zien tussen deze twee groepen en ligt het percentage op 3 procent (2014). De concentratie van zelfstandigen laat geen grote verschillen zien naar opleidingsniveau. Partnerrelaties waarin beide partners niet werken, blijken wel erg selectief te zijn. In 2006 zijn 75 procent van alle stellen van niet-werkende partners laag- of middelbaar opgeleid. De selectiviteit van deze groep neemt toe in de tijd: in 2014 is dit percentage 85 procent terwijl de groep niet-werkenden qua omvang min of meer gelijk blijft. Partnerrelaties waarin beide partners laag- of middelbaar opgeleid zijn maken voor 54 procent deel uit van de totale populatie.

De traditionele verdeling van arbeid binnen huishoudens komt vaker voor naarmate de relatie duurt. In 2006 bestond 9 procent van de stellen uit een werkende man en een niet-werkende vrouw. Negen jaar later was dit percentage 14. Opvallend zijn de verschillen naar opleidingsniveau. Deze traditionele combinatie komt veel vaker voor bij lager opgeleiden dan bij hogeropgeleiden in 2006 (respectievelijk 12 procent en 5 procent) en dit verschil groeit in de tijd. In 2014 is bij bijna een op de vijf (19 procent) laagopgeleide stellen de arbeid traditioneel verdeeld, bij de hoger opgeleiden stellen is dit 8 procent.

Analyse samenhang van arbeidsonzekerheid

Om de samenhang tussen de verschillende typen onzekerheid te meten en te verklaren met achtergrondkenmerken zijn drie multinomiale logistische regressiemodellen geschat. In deze modellen zijn alle stellen (39.289) in alle periodes (negen jaren) opgenomen. Dit levert een bestand op van 353.601 records. In model 1 is rekening gehouden met de burgerlijke staat van de partners, met

de duur van de samenwoonrelatie en of er kinderen in het huishouden zijn.²⁾ In model 2 wordt ook rekening gehouden met het werkloosheidspercentage in de regio waarin het huishouden is gevestigd. Hiermee wordt het effect van de gedeelde restricties benaderd. In model 3 zijn kenmerken opgenomen die een verklaring kunnen bieden voor de samenhang van onzekerheid, door rekening te houden met de samenhang van de individuele kenmerken die van invloed zijn op iemands kansen op de arbeidsmarkt, zoals opleiding, leeftijd en herkomst. In de grafieken 7.1 en 7.2 zijn de kansen gepresenteerd op arbeidsonzekerheid naar de situatie van de partner voor alle drie modellen. De kansen zijn weergegeven als marginale effecten. De volledige uitkomsten van de modellen zijn in tabel 7.5 (mannen) en tabel 7.6 (vrouwen) opgenomen.

Het eerste dat opvalt is dat er een zekere samenhang is tussen de arbeids-onzekerheid binnen de partnerrelaties. Mannen en vrouwen met een partner die geen vast contract heeft, hebben een kleinere kans om zelf ook een vast contract te hebben. Niet gecontroleerd voor homogamie en economische situatie (model 1) heeft een man met een partner met een flexibel contract 4 procent meer kans om zelf ook een flexibel contract te hebben ten opzichte van mannen met een partner met een vast contract. Een niet-werkende partner verhoogt de kans van de mannen om zelf ook niet-werkend te zijn met 8 procent (ten opzichte van personen met een partner met een vast contract). Mannen met een partner die zelfstandig is, hebben 27 procent meer kans om zelf ook zelfstandig te zijn ten opzichte van mannen met een partner met een vast contract.

De uitkomsten in model 2 zijn vergelijkbaar met die van model 1. Dit betekent dat gedeelde restricties, gemeten aan de hand van regionale werkloosheid, een zeer geringe rol spelen bij het verklaren van de samenhang tussen de onzekerheid van de partners. De mate van de samenhang laat ook weinig verandering zien als naast de regionale werkloosheid tevens rekening wordt gehouden met de samenhang van persoonlijke eigenschappen van beide partners die van invloed zijn op hun arbeidsmarktkansen (model 3). De grootste verklarende kracht van homogamie is te zien bij de associatie tussen de niet-werkende partners.

²⁾ Hoe lang men bij elkaar is geweest is als een continue variabele opgenomen in het model. Het opnemen van deze variabele als categoriale variabele of/ en als kwadratische term levert vergelijkbare uitkomsten op.

7.4.1 Marginale kansen van mannen op arbeidsonzekerheid naar situatie van de partner (partner met een vast contract is de referentiecategorie) voor nieuwgevormde partnerrelaties in 2006, periode 2006-2014



Bij vrouwen is een vergelijkbare wijziging van de coëfficiënten tussen de modellen te zien. Er zijn wel enige verschillen tussen mannen en vrouwen in hun kansen op bepaalde arbeids(on)zekerheid. De negatieve marginale kans op een vaste

aanstelling als er een partner is met een onzekere arbeidsmarktpositie is bij vrouwen minder sterk. Ook de positieve samenhang tussen twee zelfstandigen is bij vrouwen minder sterk dan bij mannen. Een ander verschil tussen mannen en de vrouwen zijn de kansen op inactiviteit. Deze kansen liggen voor vrouwen hoger dan voor mannen en hangen significant samen met een onzekere positie van de mannelijke partner.

Concluderend: na controle voor homogamie binnen stellen en de regionale arbeidsmarktsituatie blijft een significante samenhang bestaan tussen de verschillende vormen van arbeidsonzekerheid. Deze resultaten zijn in lijn met de bevindingen uit eerder onderzoek (Grotti & Scherer, 2014; Lange de et al., 2013; Ultee et al., 1988). Daarnaast geven deze resultaten in eerste instantie weinig ondersteuning aan de economische theorie die negatieve samenhang van onzekerheid binnen huishoudens voorspelt als gevolg van compensatie of specialisatie.

In de tabellen 7.5 en 7.6 zijn de marginale effecten weergegeven met overige achtergrondkenmerken voor alle drie modellen. In het vervolg beperk ik me tot het bespreken van model 3. Een hoger opleidingsniveau van de mannen en vrouwen en een hoger opleidingsniveau van de partner verlaagt de kans op inactiviteit en verhoogt de kans op een vast contract. Anders is het beeld van de kans op een flexibel contract: hoger opgeleide mannen hebben alleen minder kans op een flexibel contract als hun partner laag- of middelbaar opgeleid is. Voor vrouwen geldt hetzelfde. Ze hebben minder kans op een flexibel contract als hun partner laag- of middelbaar opgeleid is. Leeftijd heeft een positief effect op de kansen op een vast contract en een negatief effect op het hebben van een flexibel contract. Ook is er een positief effect van leeftijd op de kans op zelfstandigheid en inactiviteit. Dit laatste geldt eigenlijk alleen voor mannen, voor vrouwen is dit niet (significant) van toepassing.

Voor mannen heeft de duur van de relatie geen impact op de kans op inactiviteit of een vast contract. De geboorte van kinderen verlaagt de kansen voor mannen om geen werk te hebben, maar vergroot de kansen op geen werk bij vrouwen. Overigens hangt het aangaan van een huwelijk of geregistreerd partnerschap bij vrouwen ook relatief sterk samen met inactiviteit, terwijl dit bij mannen een klein negatief effect heeft. Kinderen krijgen en huwen of het registreren van partnerschap vergroten dus specialisatie binnen partnerrelaties in termen van arbeidsparticipatie.

7.4.2 Marginale kansen van vrouwen op arbeidsonzekerheid naar situatie van de partner (partner met een vast contract is de referentiecategorie) voor nieuwgevormde partnerrelaties in 2006, periode 2006-2014



Verdeling van arbeidsonzekerheid naar achtergrond-kenmerken

In de vorige paragraaf zijn de individuele kansen op bepaalde arbeidszekerheid beschreven met de nadruk op de effecten van arbeidsonzekerheid van de partner. Deze individuele kansen geven een beeld van de samenhang van de arbeidsmarktonzekerheid binnen de relaties. In deze paragraaf wordt de huishoudenssituatie als uitgangspunt genomen en gekeken hoe bepaalde combinaties van arbeidsmarktonzekerheid verdeeld zijn tussen huishoudens. Om te zien welke groepen huishoudens in grotere of in mindere mate met arbeidsonzekerheid te maken krijgen, is een multinomiale regressie uitgevoerd met als afhankelijke variabele combinaties van arbeidsonzekerheid binnen partnerrelaties. Omwille van de overzichtelijkheid is hierbij alleen gekeken naar de verdeling van vaste en flexibele contracten, alle overige combinaties zijn gecategoriseerd als overig. Hierbij is onderscheid gemaakt tussen de situatie waarin beide partners een vast contract hebben (concentratie vaste contracten), de situatie waarin een van de partners een vast contract heeft (combinatie een vast contract met een flexibel contract) en de situatie dat beide partners een flexibel contract hebben. De uitkomsten (marginale effecten) zijn gepresenteerd in de tabel 7.4.3.

7.4.3 Marginale kansen op combinatie van arbeidsonzekerheid binnen de nieuwgevormde partnerrelaties in 2006, periode 2006-2014

	Kans op allebei een vast contract	Kans op combinatie hij een vast contract zij een flexibel contract	Kans op combinatie zij een vast contract hij een flexibel contract	Kans op allebei een flexibel contract	Kans op overige combinaties
Regionale werkloosheid (%)	-0,009*** (-6,51)	0,001 (1,96)	-0,001 (-0,76)	0,002*** (4,65)	0,006*** (4,29)
Jaren bij elkaar	0,004*** (5,02)	-0,005*** (-11,30)	-0,006*** (-13,08)	-0,005*** (-18,58)	0,012*** (15,58)
Kinderen aanwezig: ja (ref = nee)	0,000 (0,07)	0,001 (0,37)	-0,028*** (-13,44)	-0,015*** (-11,58)	0,042*** (12,19)
Geregistreerd samenwonen/gehuwd (ref = nee)	-0,013*** (-3,61)	-0,005** (-2,67)	-0,007** (-3,16)	-0,003* (-2,26)	0,027*** (7,52)
Herkomst					
beide Nederlandse achtergrond	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.
man Nederlandse achtergrond, vrouw migratieachtergrond	-0,048*** (-6,73)	0,023*** (5,45)	-0,006 (-1,56)	0,015*** (5,66)	0,016* (2,17)
vrouw Nederlandse achtergrond, man migratieachtergrond	-0,100*** (-16,39)	-0,021*** (-6,81)	0,038*** (9,21)	0,013*** (5,49)	0,070*** (10,59)
beide migratieachtergrond	-0,221*** (-39,52)	-0,013*** (-3,82)	-0,028*** (-8,12)	0,024*** (8,93)	0,238*** (34,20)

7.4.3 Marginale kansen op combinatie van arbeidsonzekerheid binnen de nieuwgevormde partnerrelaties in 2006, periode 2006-2014 (slot)

	Kans op allebei een vast contract	Kans op combinatie hij een vast contract zij een flexibel contract	Kans op combinatie zij een vast contract hij een flexibel contract	Kans op allebei een flexibel contract	Kans op overige combinaties
Opleidingsniveau					
beide laag- of middelbaaropgeleid	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.
hij laag- of middelbaaropgeleid; zij hoogopgeleid	0,053*** (10,07)	0,016*** (5,36)	-0,003 (-1,13)	-0,005** (-3,08)	-0,061*** (-10,95)
hij hoogopgeleid; zij laag- of middelbaaropgeleid	0,058*** (9,62)	-0,009** (-3,00)	0,017*** (4,69)	-0,008*** (-4,52)	-0,057*** (-9,38)
beide hoogopgeleid	0,071*** (14,50)	-0,002 (-0,71)	0,021*** (7,12)	0,009*** (4,85)	-0,099*** (-20,08)
Leeftijd vrouw					
jonger dan 25 jaar	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.
25-30 jaar	0,021*** (4,60)	0,014*** (5,70)	-0,025*** (-8,80)	-0,005** (-2,88)	-0,005 (-1,13)
30-35 jaar	0,020** (3,24)	0,013*** (3,80)	-0,045*** (-12,67)	-0,014*** (-6,72)	0,025*** (3,87)
35-40 jaar	0,025** (2,82)	0,013* (2,45)	-0,058*** (-12,65)	-0,017*** (-6,08)	0,038*** (4,12)
40 en ouder	0,024 (0,96)	0,026 (1,51)	-0,062*** (-5,32)	-0,023** (-3,10)	0,035 (1,43)
Leeftijd man					
jonger dan 25 jaar	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.
25-30 jaar	0,023*** (4,26)	-0,020*** (-5,58)	0,006 (1,92)	-0,009*** (-4,41)	-0,001 (-0,10)
30-35 jaar	0,000 (0,02)	-0,047*** (-12,18)	0,003 (0,77)	-0,023*** (-10,27)	0,068*** (10,23)
35-40 jaar	-0,017* (-2,06)	-0,068*** (-16,16)	0,001 (0,21)	-0,029*** (-10,79)	0,113*** (13,34)
40 en ouder	-0,040*** (-3,48)	-0,079*** (-15,39)	-0,005 (-0,72)	-0,032*** (-9,06)	0,155*** (12,68)
N	353513	353513	353513	353513	353513

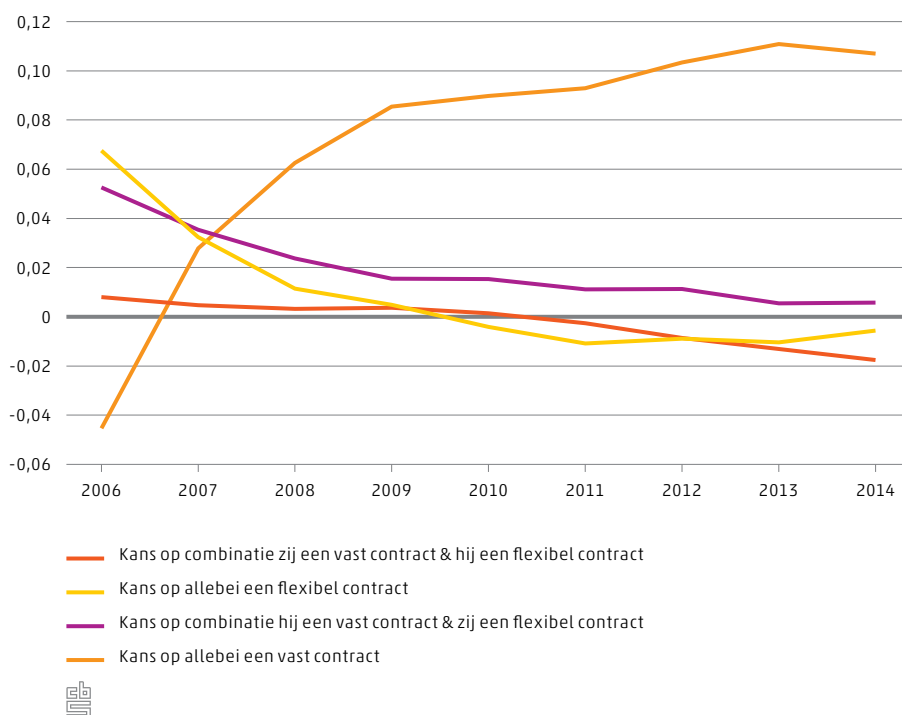
Pseudo R² 0,022; t- waarde tussen haakjes, * p<0,05, ** p<0,01, *** p<0,001.

Regionale werkloosheid lijkt bijna geen rol te spelen bij de combinatie van een vast contract en een flexibel contract. Dat is niet in lijn met de compensatiethese waarin gesteld wordt dat bij groeiende onzekerheid de compensatie toeneemt. Bij de concentratie van (on)zekerheid speelt het werkloosheidspercentage wel een rol: de kans dat beide partners een vast contract hebben is kleiner bij hogere werkloosheid. Omgekeerd geldt dat de kans voor beide partners op een flexibel contract groter is bij hogere werkloosheid. De duur van de relatie vergroot de kans op twee vaste contracten en verkleint de kans op twee flexibele contracten.

Het effect van deze variabele is echter relatief klein. Heeft een van de partners een migratieachtergrond, dan verlaagt dat de kans op twee vaste contracten en verhoogt het de kansen op twee flexibele contracten. Ook vergroot de migratieachtergrond van een van de partners de kansen op overige combinaties van arbeids(on)zekerheid. Geregistreerd samenwonen of gehuwd zijn vergroot ook de kansen op overige combinaties en verlaagt de kans op combinaties van twee werkende statussen.

Opleidingsniveau speelt een rol als het gaat om de verdeling van vaste contracten binnen de partnerrelaties. De kans om voor beide partners een vast contract te hebben is 5 procent hoger als een van de partners hoger opgeleid is en 7 procent hoger als beide partners hoogopgeleid zijn ten opzichte van partnerrelaties waarin beide partners middelbaar- of laagopgeleid zijn.

7.4.4 Marginale kansen van hoogopgeleide t.o.v. laagopgeleide huishoudens op een combinatie van arbeidsonzekerheid. Nieuwgevormde partnerrelaties in 2006



Aanvullende analyse met interactie tussen de tijd dat men bij elkaar is en het opleidingsniveau (grafiek 7.3) laat zien dat in het begin van de relatie hoger opgeleide stellen een kleinere kans hebben op twee vaste contracten ten opzichte van stellen die laag- of middelbaar opgeleid zijn. Naarmate de tijd en de relatie vorderen, slaat dit verschil om in een voordeel. Aan het einde van de periode hebben hoogopgeleide stellen 11 procent meer kans op twee vaste contracten. Dit is in lijn met bevindingen uit de beschrijvende analyse. Een vergelijkbaar beeld is te zien bij de concentratie van flexibele contracten. In eerste instantie is de kans op concentratie van flexibele contracten groter voor stellen die hoogopgeleid zijn. Maar dit verschil geldt voornamelijk in de eerste jaren van de relatie, aan het einde van de periode keert het beeld om. Het lijkt hier om een verschil te gaan in het aantal jaren werkervaring tussen lager en hoger opgeleiden. Doordat laagopgeleiden eerder zijn begonnen met werken, hebben zij dus ook meer tijd gehad om een vaste aanstelling te bemachtigen. Op den duur blijken ze toch minder goed toe in staat te zijn om een vast contract te krijgen dan hoogopgeleide stellen, met een groeiende achterstand als gevolg. Dit kan echter ook het gevolg zijn van de verslechterde economische situatie in de onderzoeksperiode, waarin laagopgeleiden veel harder zijn geraakt dan hoger opgeleiden.

7.5 Conclusie

In deze bijdrage is de samenhang van arbeidsonzekerheid binnen nieuwe partnerrelaties gedurende de eerste jaren van de relatie onderzocht. Hierbij is specifiek gekeken naar de samenhang tussen verschillende typen arbeidsrelaties: vast, flexibel, zelfstandige en niet-werkend. Het aandeel partnerrelaties waarin minstens een vast contract aanwezig is, is hoger dan 80 procent en lijkt op het eerste gezicht relatief stabiel te zijn gedurende de eerste jaren van de relatie. Uitsplitsing naar opleidingsniveau laat een meer dynamisch beeld zien. Hoogopgeleide stellen hebben na verloop van tijd vaker twee vaste contracten, laag- of middelbaar opgeleide juist minder vaak. Het aandeel huishoudens met twee flexibele contracten neemt in de onderzoeksperiode af. Deze afname doet zich het sterkst voor bij hoogopgeleide stellen.

De arbeidsonzekerheid binnen de nieuwe partnerrelaties is geclusterd. Wie een partner heeft met een flexibel contract heeft zelf ook een grotere kans op een flexibele arbeidsrelatie. Een partner met een onzekere arbeidsrelatie verlaagt de kans op een vast contract. Deze samenhang van arbeidsonzekerheid kan maar voor een klein deel verklaard worden met de homogamie binnen de stellen in termen van opleiding, leeftijd en herkomst. Ook blijkt de regionale economische situatie (werkloosheid) in de regio waar de partners wonen de samenhang niet te kunnen verklaren. De gevonden onverklaarde samenhang tussen arbeidsmarkt(on)zekerheid impliceert dat de positieve partnereffecten een rol lijken te spelen. De partners lijken elkaar in zekerheid of onzekerheid gevangen te houden. Een minder gunstige positie van een partner verlaagt de kans voor de andere partner op een betere positie (in dit geval een vast contract). De dynamische analyse impliceert dat partners vaker samen doorstromen naar een vast contract of vaker samen blijven hangen in een onzekere arbeidsrelatie. Het eerste lijkt vooral voor hoogopgeleiden het geval te zijn, het laatste is vooral op laagopgeleiden van toepassing. Hier zal toekomstig onderzoek meer licht op moeten geven.

De cumulatie van onzekerheden over een langere periode heeft grotere consequenties voor de ongelijkheid tussen huishoudens. Omdat men er op termijn niet in slaagt om voor de onzekerheid te compenseren kan dit ook zwaardere maatschappelijke consequenties hebben in termen van bijvoorbeeld armoedeval, sociale uitsluiting en afgenomen welzijn binnen relaties. Daarnaast kan de ophoping van onzekerheden als gevolg van langdurige arbeidsonzekerheid binnen de relaties op langere termijn demografische gevolgen hebben en de kansen op gezinsvorming, scheiding en het krijgen van kinderen beïnvloeden. Ook hiervoor zal toekomstig onderzoek moeten uitwijzen of, in hoeverre, en voor welke groepen dit het geval is. Een duidelijke aanwijzing dat bepaalde combinaties van arbeids(on)zekerheid demografische gevolgen kunnen hebben is de gevonden selectiviteit van de onderzochte groep partnerrelaties. Het hebben van een of twee vaste contracten komt binnen deze groep significant vaker voor dan bij stellen die niet bij elkaar zijn gebleven.

7.6 Literatuur

Bakker, B. F., van Rooijen, J., & van Toor, L. (2014). The system of social statistical datasets of Statistics Netherlands: An integral approach to the production of register-based social statistics. *Statistical Journal of the IAOS*, 30(4), 411–424.

Becker, G. S. (2009). *A Treatise on the Family*: Harvard university press.

Beer de, P. (2013). Langetermijnperspectieven voor flexwerkers. *Economisch-Statistische Berichten*, 98(4667), 512–514.

Bernasco, W., de Graaf, P. M., & W., U. (1998). Effects of spouse's resources on occupational attainment in the Netherlands. *European Sociological Review*, 14(1), 15–31.

Bierings, H., Kooiman, N., & de Vries, R. (2015). Arbeidsmarktransities in Nederland: een overzicht. In K. Chkalova, A. Goudswaard, J. Sanders & W. Smits (Eds.), *Dynamiek Op de Nederlandse Arbeidsmarkt*. Den Haag: CBS/TNO.

Blossfeld, H. P., & Drobnic, S. (Eds.). (2001). *A cross-national comparative approach to couples' careers*. Oxford: Oxford University Press.

Blossfeld, H. P., Klijzing, E., Mills, M., & Kurz, K. (Eds.). (2006). *Globalization, uncertainty and youth in society: The losers in a globalizing world*: Routledge.

Blossfeld, H. P., & Timm, A. (2003). Educational systems as marriage markets in modern societies: A conceptual framework. In *Who Marries Whom?* (pp. 1–18): Springer Netherlands.

Giesecke, J., & Groß, M. (2003). Temporary Employment: Chance or Risk? *European Sociological Review*, 19(2), 161–177+i.

Grotti, R., & Scherer, S. (2014). Accumulation of Employment Instability Among Partners – Evidence from Six EU Countries. *European Sociological Review*, 30(5), 627–639.

Hout, M. (1982). The Association between Husbands' and Wives' Occupations in Two-Earner Families. *American Journal of Sociology* 88(2)(2), 397–409.

Kalmijn, M. (1998). Inter-marriage and homogamy: Causes, patterns, trends. *Annual review of sociology*, 24, 395–421.

Kösters, L., & Smits, W. (2015). Tijdelijk Werk: Nederland in Europees Perspectief. In K. Chkalova, A. Goudswaard, J. Sanders & W. Smits (Eds.), *Dynamiek op de Nederlandse arbeidsmarkt. De focus op flexibilisering* (pp. 128–150). Den Haag: CBS/TNO.

Lange de, M., Wolbers, M. H. J., Gesthuizen, M., & Ultee, W. (2014). The Impact of Macro- and Micro-Economic Uncertainty on Family Formation in The Netherlands. *European Journal of Population*, 30(2), 161–185.

Lange de, M., Wolbers, M. H. J., & Ultee, W. (2013). United in Precarious Employment? Employment Precarity of Young Couples in the Netherlands, 1992–2007 *European Sociological Review*, 29(3), 503–516.

Liefbroer, A. C., & Billari, F. C. (2010). Bringing norms back in: A theoretical and empirical discussion of their importance for understanding demographic behaviour. *Population, space and place*, 16(4), 287–305.

Liefbroer, A. C., & Dourleijn, E. (2006). Unmarried Cohabitation and Union Stability: Testing the Role of Diffusion Using Data from 16 European Countries. *Demography* 43(2), 203–221.

Luxton, M., & Corman, J. S. (2001). Getting by in hard times: Gendered labour at home and on the job: University of Toronto Press.

McCall, L. (2001). Complex inequality: Gender, class, and race in the new economy. New York – London: Routledge.

Mertens, A., Gash, V., & McGinnity, F. (2007). The Cost of Flexibility at the Margin. Comparing the Wage Penalty for Fixed-Term Contracts in Germany and Spain Using Quantile Regression. *Labour*, 21(4–5), 637–666.

Muffels, R., & Luijkx, R. (2008). Labour Market Mobility and Employment Security of Male Employees in Europe: 'trade-off' or 'flexicurity'? *Work, Employment & Society*, 22(2), 221–242.

OECD. (2002). Taking the Measure of Temporary Employment. In *Employment Outlook 2002* (pp. 127–185): OECD.

OECD. (2011). *Employment Outlook 2011*: OECD.

Payne, J. (1987). Does Unemployment Run in Families? Some Findings from the General Household Survey. *Sociology*, 21(2), 199–214.

Portegijs, W., & Brakel van den, M. (2016). Emancipatiemonitor 2016. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

Smits, J., Ultee, W., & Lammers, J. (1998). Educational Homogamy in 65 Countries: An Explanation of Differences in Openness Using Country-Level Explanatory Variables. *American Sociological Review* 63(2), 264–285.

Statline. (2015). Arbeidsdeelname; Regionale Indeling 2015 (Publication. Retrieved November 1, 2016, from CBS <http://statline.cbs.nl/Statweb/publication/?DM=SLNL&PA=83360NED&D1=12&D2=0&D3=17-56&D4=3-11&HDR=G3%2CG1%2CG2&STB=T&VW=T>.

Ultee, W., Dessens, J., & Jansen, W. (1988). Why Does Unemployment Come in Couples? An Analysis of (Un)employment and (Non)employment Homogamy Tables for Canada, the Netherlands and the United States in the 1980s. *European Sociological Review*, 4(2), 111–122.

Verbakel, E., & Graaf de, P. M. (2008). Resources of the Partner: Support or Restriction in the Occupational Career? Developments in the Netherlands between 1940 and 2003. *European Sociological Review*, 24(1), 81–95.

Verbakel, E., Luijkx, R., & Graaf de, P. M. (2008). The Association between Husbands' and Wives' Labor Market Positions in the Netherlands. *Research in Social Stratification and Mobility*, 26(3), 257–276.

7.7 Bijlagen

7.6.1 Verdeling van de populatie nieuwgevormde partnerrelaties in 2006 naar kenmerken (partnerrelaties die in de periode 2006-2014 bij elkaar zijn gebleven)

	abs.	%
Burgerlijke status in 2006		
ongeregistreerd samenwonen	32 954	83,9
geregistreerd samenwonen/gehuwd	6 335	16,1
Opleidingshomogamie		
beide laag- of middelbaar opgeleid	21 061	53,6
man laag- of middelbaar opgeleid, vrouw hoogopgeleid	6 206	15,8
vrouw hoger opgeleid, man laag- of middelbaar opgeleid	4 357	11,1
beide hoogopgeleid	7 665	19,5
Herkomst		
beide Nederlandse achtergrond	29 187	74,3
vrouw Nederlandse achtergrond, man migratieachtergrond	2 762	7
man Nederlandse achtergrond, vrouw migratieachtergrond	3 686	9,4
beide migratieachtergrond	3 654	9,3
Leeftijd man in 2006		
20-<25 jaar	6 430	16,4
25-<30 jaar	15 549	39,6
30-<35 jaar	10 470	26,6
35-<40 jaar	5 095	13
40 en ouder	1 745	4,4
Leeftijd vrouw in 2006		
20-<25 jaar	13 860	35,3
25-<30 jaar	14 778	37,6
30-<35 jaar	7 384	18,8
35-<40 jaar	2 998	7,6
40 en ouder	269	0,7
Totaal	39 289	100

7.6.2 Verdeling van de arbeidsonzekerheid binnen nieuwgevormde partnerrelaties 2006-2014 (N=39.289)

		Vrouw				
		vast contract	flexibel contract	zelfstandig & dga	niet-werkend	totaal
Man	%					
	2006					
	vast contract	37	16	2	6	61
	flexibel contract	12	7	1	2	22
	zelfstandig & dga	7	3	1	2	12
	niet-werkend	2	1	0	2	5
	totaal	58	28	4	11	100
	2007					
	vast contract	38	17	2	5	62
	flexibel contract	12	7	1	2	22
	zelfstandig & dga	7	3	2	2	13
	niet-werkend	1	1	0	1	3
	totaal	59	27	4	10	100
	2008					
	vast contract	40	15	2	5	62
	flexibel contract	12	6	1	2	20
	zelfstandig & dga	8	3	2	2	15
	niet-werkend	1	1	0	1	3
	totaal	60	24	5	11	100
2009						
vast contract	40	14	3	6	62	
flexibel contract	10	5	1	2	18	
zelfstandig & dga	8	3	2	2	16	
niet-werkend	2	1	0	1	4	
totaal	60	22	6	12	100	
2010						
vast contract	40	12	3	7	62	
flexibel contract	10	4	1	2	17	
zelfstandig & dga	9	3	3	3	17	
niet-werkend	2	1	0	1	4	
totaal	61	20	7	13	100	

7.6.2 Verdeling van de arbeidsonzekerheid binnen nieuwgevormde partnerrelaties 2006-2014 (N=39.289) (slot)

Vrouw					
	vast contract	flexibel contract	zelfstandig & dga	niet-werkend	totaal
	%				
2011					
vast contract	40	11	3	7	62
flexibel contract	10	4	1	2	16
zelfstandig & dga	9	3	3	3	19
niet-werkend	2	1	0	1	4
totaal	60	19	8	13	100
2012					
vast contract	40	11	4	7	61
flexibel contract	9	3	1	2	16
zelfstandig & dga	9	3	4	3	20
niet-werkend	2	1	0	1	4
totaal	60	18	8	14	100
2013					
vast contract	38	10	4	8	60
flexibel contract	9	3	1	2	15
zelfstandig & dga	10	3	4	4	20
niet-werkend	2	1	0	2	5
totaal	59	17	9	16	100
2014					
vast contract	37	10	4	8	59
flexibel contract	9	3	1	3	15
zelfstandig & dga	10	3	4	4	20
niet-werkend	2	1	0	2	6
totaal	58	17	9	16	100

7.6.3 Verdeling van de arbeidsonzekerheid binnen nieuwgevormde partnerrelaties 2006-2014 waarin beide partners laag- of middelbaar opgeleid zijn (N=21.071)

	Vrouw				
	vast contract	flexibel contract	zelfstandig & dga	niet-werkend	totaal
Man	%				
2006					
vast contract	37	15	2	7	60
flexibel contract	11	6	0	3	21
zelfstandig & dga	7	3	1	2	13
niet-werkend	3	1	0	2	6
totaal	58	25	3	14	100
2007					
vast contract	36	16	2	7	59
flexibel contract	12	7	1	3	22
zelfstandig & dga	7	3	2	2	14
niet-werkend	2	1	0	2	4
totaal	56	26	4	14	100
2008					
vast contract	36	14	2	7	59
flexibel contract	11	6	1	3	21
zelfstandig & dga	8	3	2	3	16
niet-werkend	1	1	0	2	4
totaal	57	24	4	15	100
2009					
vast contract	36	14	2	8	59
flexibel contract	10	5	1	3	19
zelfstandig & dga	8	4	2	4	18
niet-werkend	2	1	0	2	5
totaal	56	23	5	16	100
2010					
vast contract	36	12	2	8	59
flexibel contract	10	5	1	3	18
zelfstandig & dga	8	3	3	4	19
niet-werkend	2	1	0	2	5
totaal	56	21	6	17	100

7.6.3 Verdeling van de arbeidsonzekerheid binnen nieuwgevormde partnerrelaties 2006-2014 waarin beide partners laag- of middelbaar opgeleid zijn (N=21.071) (slot)

Vrouw					
	vast contract	flexibel contract	zelfstandig & dga	niet-werkend	totaal
	%				
2011					
vast contract	36	11	2	9	58
flexibel contract	10	4	1	3	18
zelfstandig & dga	9	4	3	4	20
niet-werkend	2	1	0	2	5
totaal	56	20	6	18	100
2012					
vast contract	35	10	2	9	57
flexibel contract	9	4	1	3	17
zelfstandig & dga	9	4	3	5	21
niet-werkend	2	1	0	2	5
totaal	55	19	7	19	100
2013					
vast contract	34	10	3	10	56
flexibel contract	9	4	1	3	17
zelfstandig & dga	9	4	4	5	21
niet-werkend	2	1	0	3	7
totaal	54	18	7	21	100
2014					
vast contract	33	10	3	10	55
flexibel contract	9	3	1	4	17
zelfstandig & dga	9	4	4	5	21
niet-werkend	3	1	0	3	8
totaal	53	18	8	21	100

7.6.4 Verdeling van de arbeidsonzekerheid binnen nieuwgevormde partnerrelaties 2006-2014 waarin beide partners hoogopgeleid zijn (N= 7.667)

Vrouw						
		vast contract	flexibel contract	zelfstandig & dga	niet-werkend	totaal
		%				
Man						
2006						
	vast contract	37	19	2	3	61
	flexibel contract	12	12	1	2	26
	zelfstandig & dga	5	2	1	1	9
	niet-werkend	1	1	0	1	4
	totaal	56	35	4	6	100
2007						
	vast contract	42	19	2	2	66
	flexibel contract	13	9	1	1	24
	zelfstandig & dga	5	2	2	0	9
	niet-werkend	1	0	0	0	2
	totaal	61	31	5	4	100
2008						
	vast contract	46	16	3	3	67
	flexibel contract	12	7	1	1	20
	zelfstandig & dga	6	3	2	1	11
	niet-werkend	1	1	0	0	2
	totaal	65	26	6	4	100
2009						
	vast contract	47	15	4	3	68
	flexibel contract	10	5	1	1	17
	zelfstandig & dga	7	2	2	1	12
	niet-werkend	1	0	0	0	2
	totaal	66	23	7	4	100
2010						
	vast contract	47	13	4	3	68
	flexibel contract	10	4	1	1	16
	zelfstandig & dga	8	2	3	1	14
	niet-werkend	1	0	0	0	2
	totaal	66	20	8	5	100

7.6.4 Verdeling van de arbeidsonzekerheid binnen nieuwgevormde partnerrelaties 2006-2014 waarin beide partners hoogopgeleid zijn (N= 7.667) (slot)

Vrouw					
	vast contract	flexibel contract	zelfstandig & dga	niet-werkend	totaal
	%				
2011					
vast contract	47	12	5	4	68
flexibel contract	9	3	1	1	14
zelfstandig & dga	9	3	3	1	16
niet-werkend	1	0	0	0	2
totaal	66	18	10	6	100
2012					
vast contract	47	11	6	4	68
flexibel contract	9	3	1	1	13
zelfstandig & dga	9	3	4	1	17
niet-werkend	1	0	0	0	2
totaal	66	17	11	6	100
2013					
vast contract	47	10	6	5	68
flexibel contract	8	2	1	1	12
zelfstandig & dga	10	3	4	1	18
niet-werkend	1	0	0	0	2
totaal	65	16	12	7	100
2014					
vast contract	45	10	6	5	67
flexibel contract	7	3	1	1	12
zelfstandig & dga	10	3	5	2	19
niet-werkend	1	0	0	0	3
totaal	64	16	12	8	100

7.6.5 Marginale kansen op arbeidsonzekerheid van mannen binnen de nieuwgevormde partnerrelaties in 2006, periode 2006-2014

	Kans op een vast contract	Kans op een flexibel contract	Kans op zelf- standigheid	Kans op geen werk
model 1				
Partner vast contract	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.
Partner flexibel contract	-0,057*** (-16,20)	0,042*** (15,87)	0,008** (2,70)	0,007*** (6,27)
Partner zelfstandig	-0,221*** (-29,80)	-0,052*** (-12,13)	0,271*** (34,80)	0,003 (1,35)
Partner niet-werkend	-0,145*** (-28,11)	0,004 (1,24)	0,063*** (14,63)	0,078*** (25,17)
Jaren bij elkaar	-0,001 (-1,85)	-0,009*** (-21,78)	0,008*** (20,80)	0,002*** (9,86)
Kinderen aanwezig	0,000 (0,00)	-0,004 (-1,51)	0,019*** (6,34)	-0,015*** (-10,83)
Geregistreerd samenwonen/gehuwd	0,000 (0,06)	0,006* (2,48)	-0,010** (-3,13)	0,003* (2,44)
Regionale werkloosheid (%)				
Herkomst				
beide Nederlandse achtergrond				
man Nederlandse achtergrond, vrouw migratieachtergrond				
vrouw Nederlandse achtergrond, man migratieachtergrond				
beide migratieachtergrond				
Opleidingsniveau				
beide laag- of middelbaaropgeleid				
hij laag- of middelbaaropgeleid; zij hoogopgeleid				
hij hoogopgeleid; zij laag- of middelbaaropgeleid				
beide hoogopgeleid				

Kans op een vast contract	Kans op een flexibel contract	Kans op zelfstandigheid	Kans op geen werk	Kans op een vast contract	Kans op een flexibel contract	Kans op zelfstandigheid	Kans op geen werk
model 2				model 3			
Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.
-0,057***	0,042***	0,008**	0,007***	-0,052***	0,036***	0,010***	0,006***
(-16,08)	(15,74)	(2,81)	(5,98)	(-14,82)	(13,76)	(3,61)	(4,85)
-0,221***	-0,052***	0,271***	0,003	-0,219***	-0,046***	0,266***	-0,000
(-29,75)	(-12,15)	(34,80)	(1,31)	(-29,82)	(-10,33)	(34,41)	(-0,25)
-0,142***	0,003	0,065***	0,074***	-0,102***	-0,002	0,063***	0,041***
(-27,49)	(0,97)	(15,02)	(24,28)	(-19,57)	(-0,57)	(14,19)	(16,81)
0,002**	-0,012***	0,011***	-0,001***	0,000	-0,011***	0,011***	-0,000
(2,73)	(-21,53)	(16,89)	(-5,03)	(0,27)	(-19,19)	(16,10)	(-0,68)
-0,001	-0,003	0,017***	-0,013***	-0,003	-0,006*	0,019***	-0,010***
(-0,38)	(-1,00)	(5,85)	(-9,49)	(-0,91)	(-2,37)	(6,53)	(-7,42)
-0,001	0,007**	-0,011***	0,004***	0,012***	-0,000	-0,008*	-0,004**
(-0,31)	(2,91)	(-3,44)	(3,30)	(3,35)	(-0,11)	(-2,53)	(-3,07)
-0,008***	0,008***	-0,007***	0,008***	-0,005***	0,006***	-0,007***	0,005***
(-5,75)	(8,17)	(-6,41)	(17,01)	(-3,78)	(6,79)	(-5,77)	(12,34)
				Ref.	Ref.	Ref.	Ref.
				-0,048***	0,049***	-0,028***	0,027***
				(-6,43)	(8,90)	(-4,74)	(9,46)
				0,007	0,003	-0,014*	0,004*
				(1,02)	(0,57)	(-2,47)	(2,20)
				-0,129***	0,073***	-0,014*	0,069***
				(-18,42)	(14,00)	(-2,48)	(20,64)
				Ref.	Ref.	Ref.	Ref.
				0,007	-0,006	0,007	-0,007***
				(1,17)	(-1,65)	(1,35)	(-3,86)
				0,097***	-0,022***	-0,054***	-0,021***
				(16,35)	(-5,53)	(-10,85)	(-12,40)
				0,074***	-0,004	-0,048***	-0,022***

7.6.5 Marginale kansen op arbeidsonzekerheid van mannen binnen de nieuwgevormde partnerrelaties in 2006, periode 2006-2014 (slot)

	Kans op een vast contract	Kans op een flexibel contract	Kans op zelf-standigheid	Kans op geen werk
model 1				
Leeftijd vrouw				
jonger dan 25 jaar				
25-30 jaar				
30-35 jaar				
35-40 jaar				
40 en ouder				
Leeftijd man				
jonger dan 25 jaar				
25-30 jaar				
30-35 jaar				
35-40 jaar				
40 en ouder				
N	353601	353601	353601	353601

Pseudo R² model 1 0,026; Pseudo R² model 2 0,027; Pseudo R² model 3 0,044; t-waarde tussen haakjes,
 * p<0,05, ** p<0,01, *** p<0,001.

Kans op een vast contract	Kans op een flexibel contract	Kans op zelfstan- digheid	Kans op geen werk	Kans op een vast contract	Kans op een flexibel contract	Kans op zelfstan- digheid	Kans op geen werk
model 2				model 3			
				Ref.	Ref.	Ref.	Ref.
				-0,010*	0,009**	0,003	-0,002
				(-1,98)	(2,79)	(0,68)	(-1,51)
				-0,019**	0,003	0,013*	0,003
				(-2,91)	(0,72)	(2,33)	(1,28)
				-0,013	0,002	0,002	0,008**
				(-1,37)	(0,30)	(0,30)	(2,59)
				-0,014	0,007	-0,008	0,014
				(-0,56)	(0,40)	(-0,39)	(1,58)
				Ref.	Ref.	Ref.	Ref.
				0,024***	-0,036***	0,010*	0,002
				(4,32)	(-8,31)	(2,17)	(1,29)
				0,025***	-0,078***	0,039***	0,013***
				(3,82)	(-15,79)	(7,07)	(6,20)
				0,028***	-0,102***	0,051***	0,024***
				(3,36)	(-18,03)	(7,05)	(8,13)
				0,036**	-0,117***	0,050***	0,031***
				(2,97)	(-16,19)	(4,79)	(6,85)
353 513	353 513	353 513	353 513	353 513	353 513	353 513	353 513

7.6.6 Marginale kansen op arbeidsonzekerheid van vrouwen binnen de nieuwgevormde partnerrelaties in 2006, periode 2006-2014

	Kans op een vast contract	Kans op een flexibel contract	Kans op zelf- standigheid	Kans op geen werk
	model 1			
Partner vast contract	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.
Partner flexibel contract	-0,064*** (-16,85)	0,047*** (15,92)	-0,003 (-1,61)	0,020*** (7,77)
Partner zelfstandig	-0,140*** (-28,73)	-0,019*** (-5,76)	0,112*** (30,56)	0,048*** (14,20)
Partner niet-werkend	-0,203*** (-28,11)	-0,015** (-3,04)	0,005 (1,55)	0,213*** (29,48)
Jaren bij elkaar	0,003*** (6,02)	-0,009*** (-21,44)	0,007*** (27,24)	-0,001** (-2,98)
Kinderen aanwezig	0,018*** (5,02)	-0,047*** (-18,39)	-0,007*** (-3,72)	0,037*** (14,57)
Geregistreerd samenwonen/gehuwd	-0,066*** (-18,53)	-0,010*** (-3,96)	-0,006** (-3,25)	0,082*** (32,13)
Regionale werkloosheid (%)				
Herkomst				
beide Nederlandse achtergrond				
man Nederlandse achtergrond, vrouw migratieachtergrond				
vrouw Nederlandse achtergrond, man migratieachtergrond				
beide migratieachtergrond				
Opleidingsniveau				
beide laag- of middelbaaropgeleid				
hij laag- of middelbaaropgeleid; zij hoogopgeleid				
hij hoogopgeleid; zij laag- of middelbaaropgeleid				
beide hoogopgeleid				

Kans op een vast contract	Kans op een flexibel contract	Kans op zelfstan- digheid	Kans op geen werk	Kans op een vast contract	Kans op een flexibel contract	Kans op zelfstan- digheid	Kans op geen werk
model 2				model 3			
Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.
-0,063*** (-16,56)	0,047*** (15,89)	-0,003 (-1,58)	0,018*** (7,37)	-0,050*** (-13,67)	0,043*** (14,65)	0,001 (0,29)	0,007** (3,10)
-0,140*** (-28,80)	-0,019*** (-5,77)	0,112*** (30,54)	0,047*** (14,29)	-0,132*** (-27,66)	-0,014*** (-4,23)	0,110*** (30,52)	0,036*** (11,65)
-0,195*** (-26,92)	-0,014** (-2,73)	0,005 (1,74)	0,204*** (28,29)	-0,121*** (-16,81)	0,006 (1,06)	0,009** (2,82)	0,107*** (18,22)
0,010*** (13,03)	-0,010*** (-16,69)	0,008*** (17,19)	-0,008*** (-14,89)	0,005*** (6,75)	-0,010*** (-16,63)	0,007*** (16,70)	-0,003*** (-5,84)
0,014*** (4,02)	-0,048*** (-18,34)	-0,007*** (-3,84)	0,040*** (15,63)	0,009** (2,69)	-0,048*** (-18,50)	-0,005** (-2,87)	0,044*** (18,68)
-0,068*** (-19,10)	-0,010*** (-3,92)	-0,006*** (-3,32)	0,084*** (32,71)	-0,034*** (-9,68)	-0,013*** (-5,17)	-0,002 (-0,82)	0,049*** (21,10)
-0,016*** (-12,15)	0,002 (1,70)	-0,001 (-1,79)	0,016*** (17,56)	-0,009*** (-6,79)	0,002* (2,23)	-0,002* (-2,51)	0,009*** (10,14)
				Ref.	Ref.	Ref.	Ref.
				-0,027*** (-3,68)	0,007 (1,37)	0,015*** (3,31)	0,005 (1,20)
				-0,147*** (-22,48)	0,058*** (11,71)	-0,005 (-1,42)	0,094*** (19,64)
				-0,216*** (-31,18)	0,015** (3,00)	-0,007* (-2,06)	0,209*** (36,91)
				Ref.	Ref.	Ref.	Ref.
				0,094*** (18,82)	-0,011** (-2,98)	0,008** (2,80)	-0,091*** (-32,19)
				0,003 (0,54)	-0,005 (-1,07)	0,017*** (4,73)	-0,015*** (-3,72)
				0,042*** (10,82)	0,018*** (5,04)	0,027*** (7,04)	-0,087*** (-22,84)

7.6.6 Marginale kansen op arbeidsonzekerheid van vrouwen binnen de nieuwgevormde partnerrelaties in 2006, periode 2006-2014 (slot)

	Kans op een vast contract	Kans op een flexibel contract	Kans op zelf-standigheid	Kans op geen werk
model 1				
Leeftijd vrouw				
jonger dan 25 jaar				
25-30 jaar				
30-35 jaar				
35-40 jaar				
40 en ouder				
Leeftijd man				
jonger dan 25 jaar				
25-30 jaar				
30-35 jaar				
35-40 jaar				
40 en ouder				
N	353601	353601	353601	353601

Pseudo R² model 1 0,037; Pseudo R² model 2 0,038; Pseudo R² model 3 0,076; t-waarde tussen haakjes, *p< 0,05, ** p<0,01, *** p<0,001.

Kans op een vast contract	Kans op een flexibel contract	Kans op zelfstan- digheid	Kans op geen werk	Kans op een vast contract	Kans op een flexibel contract	Kans op zelfstan- digheid	Kans op geen werk
model 2				model 3			
				Ref.	Ref.	Ref.	Ref.
				0,045***	-0,037***	0,012***	-0,020***
				(9,73)	(-10,61)	(4,69)	(-6,60)
				0,054***	-0,067***	0,024***	-0,012**
				(8,70)	(-14,75)	(7,02)	(-2,89)
				0,058***	-0,091***	0,035***	-0,002
				(6,58)	(-15,32)	(6,62)	(-0,31)
				0,066**	-0,096***	0,022	0,009
				(2,77)	(-6,43)	(1,69)	(0,57)
				Ref.	Ref.	Ref.	Ref.
				0,015**	0,002	-0,000	-0,017***
				(2,70)	(0,48)	(-0,03)	(-4,94)
				-0,015*	-0,006	0,012**	0,009*
				(-2,30)	(-1,18)	(3,24)	(2,02)
				-0,044***	-0,009	0,016***	0,036***
				(-5,45)	(-1,40)	(3,54)	(6,64)
				-0,069***	-0,011	0,020**	0,060***
				(-5,99)	(-1,31)	(3,11)	(7,31)
353 513	353 513	353 513	353 513	353 513	353 513	353 513	353 513

8.

**Ongelijke kansen
op een vaste baan:
doorstroomkansen
van jongere en
oudere flexibele
werknemers**

Auteurs

Lucille Mattijssen

Wendy Smits

Oudere werklozen hebben meer moeite om weer aan het werk te komen. Als ze er in slagen om een baan te vinden, is dit relatief vaak een flexibele baan. In deze bijdrage wordt onderzocht in welke mate oudere flexwerkers doorstromen naar een vaste baan en in hoeverre hun doorstroomkansen verschillen van die van jongere flexwerkers. Eerst is onderzocht in welk soort flexbanen (tijdelijke banen, uitzendbanen, oproepbanen) ouderen instromen. Vervolgens is de kans om vanuit deze flexbanen door te stromen naar een vaste baan geanalyseerd. Daarbij is specifiek gekeken of het effect van bepaalde kenmerken uit het arbeidsverleden (eerder zonder werk te zijn geweest) en het opleidingsniveau anders is voor ouderen dan voor jongeren. Flexibele werknemers ouder dan 50 jaar hebben een kleinere kans om een vaste baan te vinden dan jongere flexibele werknemers. De lagere doorstroomkansen van oudere flexwerkers hebben deels te maken met het soort flexibele banen waarin ze werkzaam zijn. Werknemers die eerder geen werk hadden maken minder vaak de transitie naar vast werk. Een hogere opleiding gaat samen met een grotere kans op doorstroom naar een vaste baan, maar dit effect is kleiner voor ouderen dan voor jongeren.

8.1 Inleiding

Door de flexibilisering van de Nederlandse arbeidsmarkt krijgen steeds meer mensen te maken met een vorm van flexibel werk. Flexibele contracten worden over het algemeen gezien als onderschikt aan vaste contracten: de lonen zijn lager, de trainingsmogelijkheden beperkter en er is minder baan- en werkzekerheid (Kalleberg, 2000; Booth et al., 2002). Veel flexibele werknemers zijn jongeren die hun eerste stappen op de arbeidsmarkt zetten. Voor hen is een flexibel contract vaak een opstap naar een vaste baan. Echter, ook oudere werknemers krijgen in toenemende mate te maken met flexibele contracten. Ouderen hebben na baanverlies in het algemeen al meer moeite met het vinden van werk dan jongeren (Heywood & Jirjahn, 2015). De vraag rijst dan of flexibel werk ook voor ouderen een opstap kan bieden naar een vaste baan of dat ouderen blijven hangen in onzekere flexibele banen.

Doel van dit artikel is na te gaan in hoeverre de arbeidsmarkttransities van oudere flexibele werknemers (45 jaar en ouder) verschillen van die van jongere flexibele werknemers (44 jaar en jonger). Hierbij zal ook gekeken worden of oudere werknemers in staat zijn om bepaalde soorten flexibele banen te vinden die in het algemeen leiden tot vaste banen, of dat zij flexibele banen met minder vooruitzichten krijgen.

8.2 Ouderen op de flexibele arbeidsmarkt

De beroepsbevolking vergrijsst, het aandeel 45-plussers onder de beroepsbevolking neemt toe. Ouderen zonder werk hebben over het algemeen meer moeite om betaald werk te vinden dan jongeren. Van de werklozen ouder dan 45 jaar had in 2014 slechts een kwart een jaar later betaald werk gevonden. Van de werklozen tussen 25 en 45 jaar had bijna de helft een betaalde baan. Ouderen die er wel in slagen betaald werk te vinden, hebben bovendien minder vaak een vaste baan (CBS, Statline). In 2014 had 20 procent van de ouderen die weer aan het werk gingen na werkloosheid een vaste baan, tegen bijna een kwart van de baanvinders van 25 tot 45 jaar. Ook hebben oudere flexwerkers andere soorten flexibele banen dan jongere flexwerkers. Zo hebben 45-plussers in vergelijking met flexwerkers van 25 tot 45 jaar beduidend minder vaak een tijdelijke baan die uitzicht biedt op een vaste baan. Zij hebben minder vaak een contract voor langer dan een jaar en ze zijn vaker werkzaam als oproepkracht (CBS, Statline).

Uit eerder onderzoek blijkt dat werknemers die een tijdelijk contract hebben met uitzicht op een vast contract, en werknemers met een tijdelijk contract langer dan een jaar, veel vaker doorstromen naar een vast contract dan werknemers met kortlopende tijdelijke contracten, oproepkrachten en uitzendkrachten (Houwing & Kösters, 2013). Deze verschillen in doorstroomkansen hangen samen met de redenen die werkgevers hebben om flexwerkers in te zetten (Nunez & Livanos, 2014). Zo worden uitzendkrachten voornamelijk gebruikt voor seizoenswerk of om het aantal arbeidskrachten aan te passen aan economische schommelingen. Oproepkrachten worden vaak gebruikt om werknemers te vervangen of om het personeel aan te passen aan schommelingen in de bedrijfsdruk (Van Echtelt et al., 2015; Van der Aa et al., 2015). Reguliere tijdelijke contracten worden ook wel gebruikt om het aantal arbeidskrachten aan te passen aan economische schommelingen, maar worden daarnaast vaker dan oproep- of uitzendcontracten gebruikt als een proefperiode (Van Echtelt et al., 2015). Deze contracten bieden daarom meer kans op doorstroom.

Voor de vraag of flexibel werk voor ouderen een opstap naar vast werk of een val is, is het van belang om te onderzoeken welke factoren van invloed zijn op het soort flexibele banen waarin ouderen terecht komen. Ook zal nagegaan moeten worden welke factoren van invloed zijn op de kans om door te stromen naar een vast contract.

Soort flexibele baan

Hoewel het onderzoek naar ouderen op de flexibele arbeidsmarkt schaars is (Wanberg et al., 2016; Wilthagen et al., 2014) en leeftijd meestal niet meer dan een controlevariabele is in analyses, is er wel veel onderzoek gedaan naar redenen waarom ouderen in het algemeen meer moeite hebben met het vinden van een betaalde baan dan jongeren. Een van de belangrijkste redenen is dat werkgevers een negatiever beeld hebben van oudere werknemers dan van jongere werknemers (Van Dalen & Henkens, 2004; Van Dalen et al., 2007; 2010; Ng & Feldman, 2012). Zo denken veel werkgevers dat oudere werknemers minder productief zijn (Ng & Feldman, 2012) en minder 'harde' kwaliteiten hebben dan jongeren: ze hebben minder mentale en fysieke capaciteiten, zijn minder bereid en in staat om nieuwe vaardigheden te leren, hebben minder aanpassingsvermogen en zijn minder flexibel dan jongere werknemers (Van Dalen et al., 2010). Hierdoor zouden oudere werknemers minder geschikt zijn voor banen die veel fysieke kracht vereisen en voor banen in technische en snel-ontwikkellende sectoren die veel aanpassingsvermogen vereisen (Heywood & Jirjahn, 2015). Een ander veelvoorkomend beeld van ouderen is dat zij een slechtere gezondheid hebben dan jongeren en dat zij hun familie vaker voorrang zouden geven boven hun werk dan jongeren (Ng & Feldman, 2012). Van Dalen et al. (2010) vinden echter ook positieve ideeën over oudere werknemers. Zo zouden ouderen meer 'zachte' vaardigheden hebben dan jongere werknemers: ze zouden betere sociale vaardigheden hebben, meer betrokken zijn en ook betrouwbaarder zijn dan jongeren. De negatieve beelden overheersen echter (Ng & Feldman, 2012), omdat de harde kwaliteiten zwaarder meewegen voor werkgevers dan de zachte kwaliteiten (Van Dalen & Henkens, 2004).

Het negatieve beeld dat werkgevers van ouderen kunnen hebben, beïnvloedt niet alleen de kans om als oudere weer aan het werk te komen, maar ook het soort baan dat een oudere krijgt. Werkgevers zouden wegens de genoemde vooroordelen ouderen alleen maar aan kunnen nemen in flexibele banen die niet per se bedoeld zijn om omgezet te worden in een vast contract. Oudere werknemers zouden dan dus vaker een soort flexibel werk hebben dat minder goede kansen biedt op een vaste baan dan jongere werknemers, zoals korte tijdelijke banen of werk als uitzendkracht of oproepkracht.

Het negatieve beeld dat werkgevers van ouderen kunnen hebben, wordt mogelijk nog versterkt als ouderen solliciteren naar een baan vanuit werkloosheid. Het arbeidsverleden is voor veel werkgevers een signaal van de kwaliteit van de werknemer (Spence, 1973). Een arbeidsverleden dat gekenmerkt wordt

door verschillende tijdelijke contracten en periodes van werkloosheid geeft een ander en waarschijnlijk negatiever signaal af over de kwaliteit van een werknemer dan een onafgebroken carrière (Scherer, 2004). Het scarring effect van werkloosheid verschilt waarschijnlijk voor jongere en oudere werknemers. Voor jongere werknemers wordt een (korte) periode zonder werk na de studie mogelijk niet als negatief gezien omdat dit onderdeel is van de overgang tussen onderwijs en arbeidsmarkt waar veel jongeren mee te maken hebben. Van oudere werknemers daarentegen wordt verwacht dat zij een positie op de arbeidsmarkt hebben gevonden. Wanneer een oudere werknemer dus op latere leeftijd instroomt in een flexibele baan vanuit een situatie van niet-werken, kan dit voor werkgevers een signaal zijn van lagere kwaliteit. Voor oudere werknemers zou een periode zonder werk daarom een negatiever signaal kunnen afgeven dan voor jongeren. Een andere reden dat werkgevers minder bereid zijn om oudere werknemers aan te nemen in functies met een langer termijnperspectief is dat de investeringen in opleiding en training niet terug verdiend kunnen worden, omdat de oudere werknemer naar verwachting nog relatief kort aan het werk is (Heckman, 2000). Dit argument zal voornamelijk spelen bij ouderen die al dicht tegen de pensioensleeftijd aan zitten en bij complexere banen met een lange inwerkperiode. Over het algemeen komen hoger opgeleiden vaker terecht in complexere banen met een beter langer termijnperspectief, maar voor oudere werknemers is het positieve effect van opleiding waarschijnlijk minder groot.

Doorstroom van flex naar vast

De beelden die werkgevers hebben van ouderen zijn waarschijnlijk vooral van invloed op het soort flexibel werk dat aangeboden wordt en minder op de kans om vanuit een bepaalde flexbaan door te stromen naar een vaste baan. Tijdens die flexibele baan kan de werkgever immers zelf waarnemen hoe de oudere werknemer zijn werk doet. De keuze om een oudere werknemer een vaste baan aan te bieden zal daardoor eerder door de feitelijke productiviteit worden bepaald dan door eventuele (negatieve) beelden over ouderen in het algemeen.

Alleen eventuele negatieve beeldvorming over de gezondheid van ouderen zal moeilijk kunnen weerlegd tijdens de flexibele baan, aangezien veel ziekten zich onverwacht voordoen. Hoewel jongere werknemers uiteraard ook onverwacht ziek kunnen worden, is de kans dat de gezondheid verslechtert groter voor oudere werknemers (Grossman, 1972; Murray & Chen, 1992). In dat geval zullen risicomijdende werkgevers de voorkeur geven aan jongere werknemers boven oudere.

Het opleidingsniveau van de werknemer is van invloed op het soort flexibele baan maar ook op de kans om door te stromen naar een vast contract. Het opleidingsniveau is een indicator van het menselijk kapitaal van de werknemer. Hoe meer menselijk kapitaal de werknemer heeft, hoe groter de kans is dat hij een baan aan kan met enige mate van complexiteit. Hoe complexer een baan namelijk is, hoe moeilijker het voor de werkgever is om een werknemer te vervangen (Olsthoorn, 2015). Er zijn minder mensen die de baan kunnen vervullen en het inwerken en trainen van nieuwe werknemers kost tijd en geld. Als een werknemer eenmaal ingewerkt is in een complexe functie, is het voor de werkgever vervolgens het makkelijkst om die werknemer in dienst te houden. Voor minder complexe banen kan een werkgever sneller een vervanger vinden. De werknemer is dan makkelijker inwisselbaar. In dergelijke gevallen loont het voor een werkgever om tijdelijke contracten niet te verlengen. Dit is makkelijker en goedkoper dan een vaste werknemer ontslaan, een vervanger is snel gevonden en snel ingewerkt. Aangezien hoger opgeleide werknemers in het algemeen vaker complexere functies hebben dan lager opgeleiden, kan op basis van deze mechanismen geredeneerd worden dat hoger opgeleide werknemers een grotere kans maken om door te stromen naar een vaste baan dan lager opgeleide werknemers.

In hoeverre het effect van opleidingsniveau verschilt voor jongere en oudere werknemers is nog onduidelijk, gezien de geringe focus op leeftijd in eerder onderzoek. Het opleidingsniveau is echter voor jongere werknemers waarschijnlijk een betere voorspeller van arbeidsmarktkansen dan voor ouderen. Voor oudere werknemers is de genoten opleiding meestal langer geleden dan voor jongeren. In de tussentijd opgedane werkervaring en menselijk kapitaal worden hier waarschijnlijk onvoldoende in weerspiegeld. Ook kunnen ouderen te maken hebben met scholingsveroudering (Mayhew et al., 2008). Jongere werknemers hebben veel minder werkervaring dan ouderen en hun menselijk kapitaal is grotendeels verbonden aan de recent gevolgde opleiding. Het opleidingsniveau heeft dus waarschijnlijk een groter effect op de arbeidsmarktkansen van jongere werknemers dan van oudere werknemers.

8.3 Data en methode

Voor deze bijdrage is gebruik gemaakt van gegevens over banen uit het Stelsel van Sociaal Statistische Bestanden. Deze bestanden zijn gebaseerd op onder andere de Polisadministratie en bevatten gegevens over mensen vanaf het moment dat zij instromen in een flexibele baan. Een baan is flexibel als sprake is van een contract voor een bepaalde tijd, van een uitzendcontract of oproepcontract (De Vries et al., 2015). Uitzend- en oproepkrachten kunnen ook een contract voor onbepaalde tijd hebben, maar ze worden in dat geval toch tot de flexibele werknemers gerekend omdat hun baan en inkomenszekerheid lager is dan van werknemers met een vast contract. In de analyses zal wel een onderscheid worden gemaakt tussen oproepkrachten en uitzendkrachten met een contract voor bepaalde en onbepaalde tijd. Ook banen met een contract voor onbepaalde tijd die niet langer dan twee maanden hebben geduurd worden tot de flexibele banen gerekend.¹⁾ Er is in deze databron geen informatie beschikbaar over de afgesproken duur van tijdelijke contracten, ook is niet bekend of er afspraken zijn gemaakt dat het contract bij voldoende functioneren wordt omgezet in een vast contract.

De analyses hebben betrekking op personen die in Nederland wonen en die in de periode 2007–2011 zijn ingestroomd in een flexibele baan. Verder bestaat de populatie uit mensen van 18 tot 65 jaar die geen regulier onderwijs volgden. Daarnaast zijn alleen baangegevens meegenomen die 14 dagen of langer geldig waren. Kortere waarnemingen worden niet gezien als structurele veranderingen in de arbeidsmarktpositie.

Instromers in de flexibele schil worden per maand gevolgd tot 24 maanden na het moment van instromen. Er worden vijf verschillende arbeidsmarktposities onderscheiden: een vaste baan, een flexibele baan, zelfstandige, niet-werkzaam zonder uitkering en niet-werkzaam met uitkering. Niet-werkzaam kan zijn werkloos, maar ook een terugkeer naar studie, pensionering, arbeidsongeschiktheid of een andere vorm van inactiviteit.

Het arbeidsverleden van de werknemers wordt afgeleid uit de arbeidsmarktpositie van de werknemer direct vóór instroom in een flexibele baan. Hoewel deze variabele dus geen volledig beeld geeft van het gehele arbeidsverleden van de werknemer, werpt het wel een licht op de positie van waaruit een werknemer instroomt. Er worden twee eerdere arbeidsmarktposities onderscheiden: een vast contract en niet-werkzaam. Omdat voor mensen die voor instroom in een flexibele

¹⁾ In dit geval duurde de baan niet langer dan de proefperiode of was de baan ten onrechte als een vaste baan geclassificeerd.

baan zelfstandige waren de flexibele baan vaak een kort intermezzo is van hun werk als zelfstandige, is deze groep niet meegenomen in de analyses.

Het opleidingsniveau is niet voor de hele populatie beschikbaar uit de register-data. Aangezien de onderwijsregistraties nog niet zolang bestaan, bevatten deze registraties vooral gegevens van de jongere leeftijdscohorten.²⁾ Het opleidingsniveau is daarom deels aangevuld met gegevens uit de Enquête Beroepsbevolking, een steekproef onder alle Nederlanders. Het opleidingsniveau van ouderen is dus anders gemeten dan van jongeren. Om de ontbrekende gegevens op te vangen, is aan het opleidingsniveau, naast de categorieën laag-, gemiddeld en hoogopgeleid, een vierde categorie toegevoegd: opleidingsniveau onbekend.

Tot slot wordt in de analyses gecontroleerd voor verschillende factoren die verder niet besproken zullen worden, maar die wel van invloed zijn op de kans dat een werknemer de transitie naar vast werk maakt. Deze factoren zijn: etniciteit, arbeidsuren, arbeidssector, geslacht, aanwezigheid van een partner, aanwezigheid en leeftijd van kinderen in het huishouden, jaar van instroom in de flexibele schil, het ontvangen van een pensioen en het ontvangen van een werkloosheidsuitkering. In tabel 8.7.1 in de bijlage zijn de beschrijvende statistieken opgenomen.

Op de data zijn multinomiale logistische regressies uitgevoerd, voor mannen en vrouwen apart, omdat verwacht wordt dat een deel van de effecten van flexibel werk en de andere onafhankelijke variabelen verschillen naar sekse (Booth et al., 2002). Eerst zijn regressies met het soort flexibel contract als afhankelijke variabele gedraaid om na te gaan in hoeverre oudere flexibele werknemers in flexibele banen met minder goede arbeidsmarktvooruitzichten terecht komen. Vervolgens zijn regressies uitgevoerd met de arbeidsmarktpositie na 6, 12, 18 en 24 maanden als afhankelijke variabelen. In deze analyses worden interacties tussen leeftijdscohort en arbeidsverleden, leeftijdscohort en opleidingsniveau en leeftijdscohort en soort flexibel werk meegenomen om na te gaan in hoeverre de effecten van deze variabelen verschillen voor verschillende leeftijdscohorten.

Omdat de geschatte parameter coëfficiënten van een multinomiale logistische regressie vaak moeilijk te interpreteren zijn omdat de coëfficiënten de kans op een uitkomst in vergelijking met de kans op een andere uitkomst weergeven, worden de resultaten gepresenteerd met behulp van voorspelde kansen. Hierbij wordt de kans op een bepaalde uitkomst van een werknemer die gemiddeld scoort op alle controlevariabelen gepresenteerd.

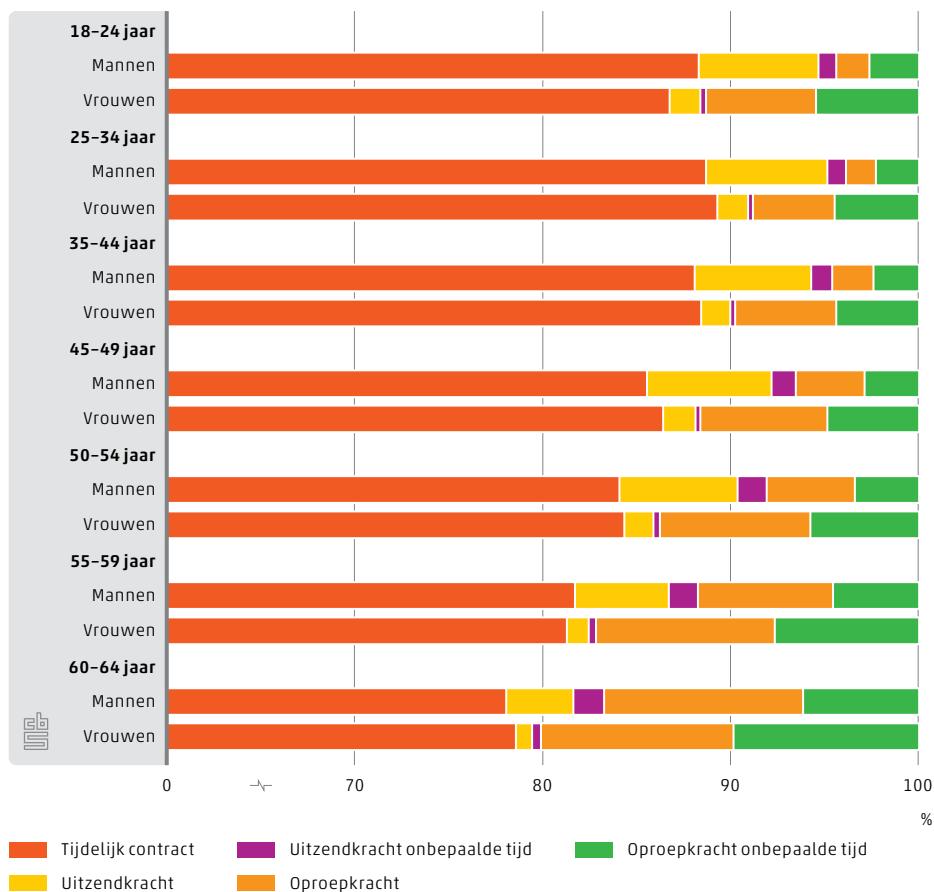
²⁾ Registraties van studenten in het hoger onderwijs zijn beschikbaar vanaf 1986, registraties van studenten in het middelbaar beroepsonderwijs vanaf 2004 en registraties van leerlingen in het voortgezet onderwijs vanaf 2002.

8.4 Resultaten

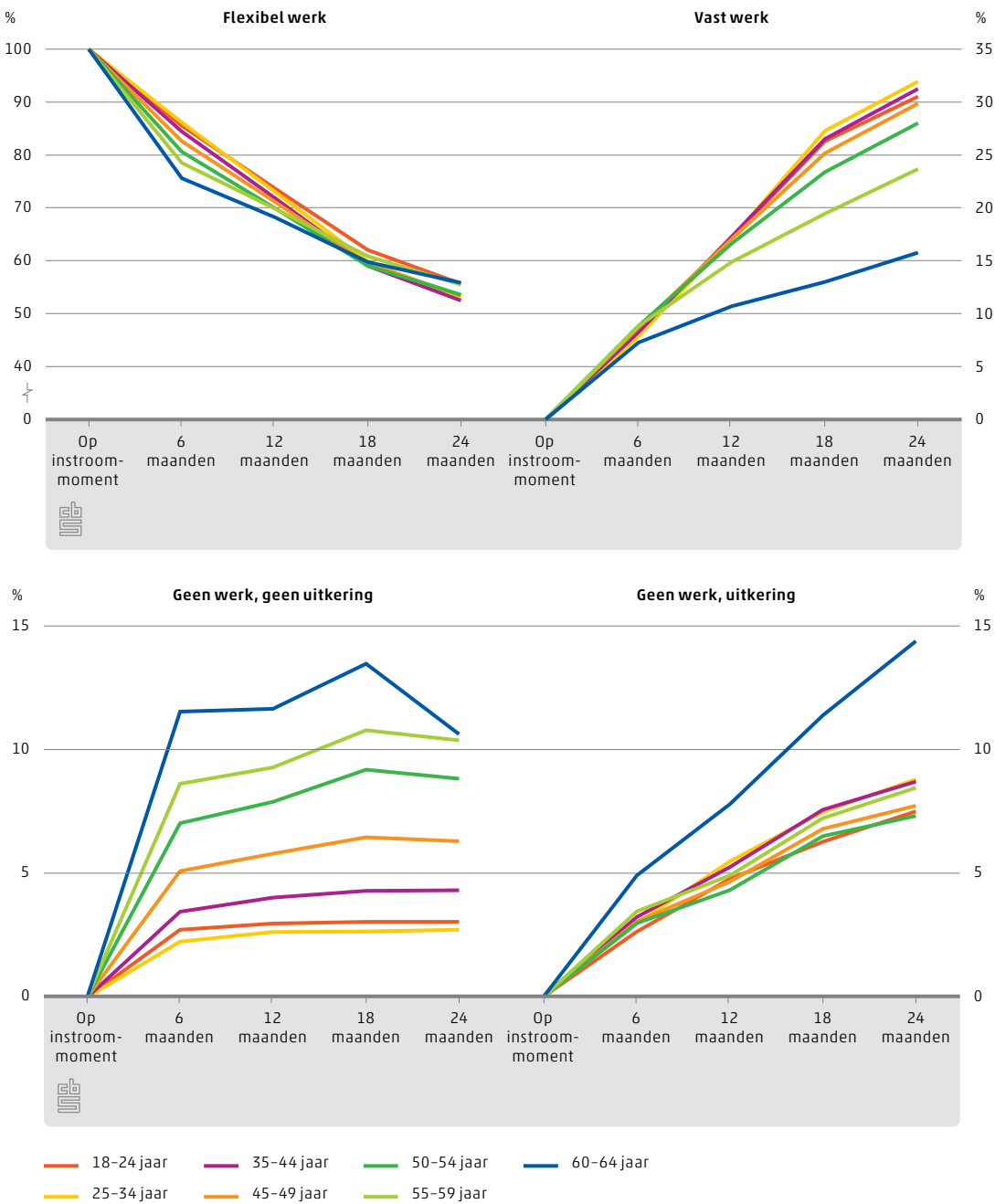
Jongere versus oudere werknemers

De meeste oudere werknemers die starten in de flexibele schil hebben een tijdelijk contract (grafiek 8.4.1). Wel hebben ze minder vaak een tijdelijk contract dan jongere werknemers die starten in de flexibele schil. Van de instromers ouder dan 60 jaar heeft 78 procent een tijdelijk contract, van de instromers tussen de 35 en 45 jaar 88 procent. Vergeleken met hun jongere collega's starten oudere instromers vaker als oproepkracht. Als oudere werknemers een baan als oproepkracht hebben, is dit wel relatief vaak met een contract voor onbepaalde tijd. Bij instroom in flexibel werk is er dus al enige mate van ongelijkheid tussen de verschillende leeftijden.

8.4.1 Soorten flexibel werk op instroommoment



8.4.2 Doorstroomkansen van mannen



De resultaten van de multivariate analyses laten zien dat de arbeidsmarkttransities van oudere flexibele werknemers verschillen van die van jongere flexibele werknemers, voor zowel mannen als vrouwen (grafieken 8.4.2 en 8.4.3). Na zes maanden is de kans op een vaste baan nog vrijwel gelijk voor alle flexibele werknemers. Alleen vrouwen die ouder zijn dan 60 jaar hebben dan al een kleinere kans op een vaste baan dan hun jongere collega's. Werknemers die ouder zijn dan 55 jaar hebben een significant grotere kans om weer in een situatie van niet-werken te komen. Dit geldt met name voor vrouwen: bijna 14 procent van de 55- tot 60-jarige en 22 procent van de 60- tot 65-jarige vrouwen is na zes maanden niet meer werkzaam. Jongere werknemers hebben daarentegen een grotere kans om in ieder geval aan het werk te blijven in de flexibele schil.

Met het verstrijken van de tijd nemen ook de verschillen tussen de leeftijden toe. Na twee jaar hebben vrouwen van 35 tot 45 jaar en mannen van 25 tot 35 jaar de grootste kans om een vaste baan te hebben gevonden (33 procent en 32 procent). Voor werknemers ouder dan 55 jaar is deze kans een stuk kleiner: ongeveer 20 procent van deze groep heeft na 24 maanden een vaste baan. De verschillen tussen de leeftijdsgroepen zijn op langere termijn groter bij vrouwen dan bij mannen. Bij mannen is de kans om na 24 maanden nog steeds een flexibele baan te hebben ongeveer gelijk voor alle leeftijdsgroepen, terwijl bij vrouwen veel duidelijker te zien is dat de oudere werknemers niet alleen een kleinere kans hebben op een vaste baan, maar ook een kleinere kans hebben om aan het werk te blijven in een flexibele baan. Zij stromen dus significant vaker uit naar een niet-werkzame situatie, meestal zonder uitkering. In het algemeen kan geconcludeerd worden dat oudere werknemers een kleinere kans hebben om door te stromen naar een vaste baan en een grotere kans hebben om niet te werken.

Soort flexibel werk

In hoeverre flexibele werknemers in staat zijn om een vaste baan te vinden hangt ook af van het type flexibel werk. De resultaten van de multinomiale logistische regressies laten zien dat op korte termijn banen als oproepkracht voor zowel mannen als vrouwen de beste vooruitzichten bieden op een vaste baan. Echter, gewone tijdelijke contracten geven de beste kansen om aan het werk te blijven, hetzij in een vaste baan, hetzij in een flexibele baan.

Op de langere termijn geldt voor zowel mannen als vrouwen dat werknemers met een tijdelijk contract niet alleen de kleinste kans hebben om hun baan te verliezen, maar ook de beste vooruitzichten hebben op een vaste baan. Uitzendkrachten met een contract voor onbepaalde tijd hebben de kleinste kans op een vaste baan.

Waar zij na één jaar nog relatief vaak de transitie naar vast werk maakten, is deze voorsprong op lange termijn veranderd in een achterstand.

8.4.3 Doorstroomkansen van vrouwen



In bijna alle leeftijdscohorten bieden tijdelijke contracten op lange termijn de beste vooruitzichten op een vast contract. Alleen bij vrouwen tussen 18 en 25 jaar en mannen ouder dan 55 jaar maken oproepkrachten met een contract voor onbepaalde tijd een grotere kans op een vaste baan na 24 maanden. Verder zijn de vooruitzichten op een vaste baan in het algemeen het slechtst voor uitzendkrachten met een contract voor onbepaalde tijd. Wat opvalt, is dat bij vrouwen van 25 tot 60 jaar tijdelijke contracten duidelijk de beste vooruitzichten bieden op een vaste baan, terwijl de kansen op een vaste baan bij de andere soorten flexibel werk redelijk gelijk zijn. Bij de vooruitzichten op een vaste baan maakt het voor vrouwen dus niet heel veel uit of zij oproepkracht of uitzendkracht zijn. Bij mannen liggen de kansen op een vaste baan bij de verschillende soorten flexibel werk verder uit elkaar, en lopen de verschillen in die kansen behoorlijk op voor bepaalde leeftijdscohorten. Voor mannen maakt het soort flexibel werk dus meer verschil dan voor vrouwen.

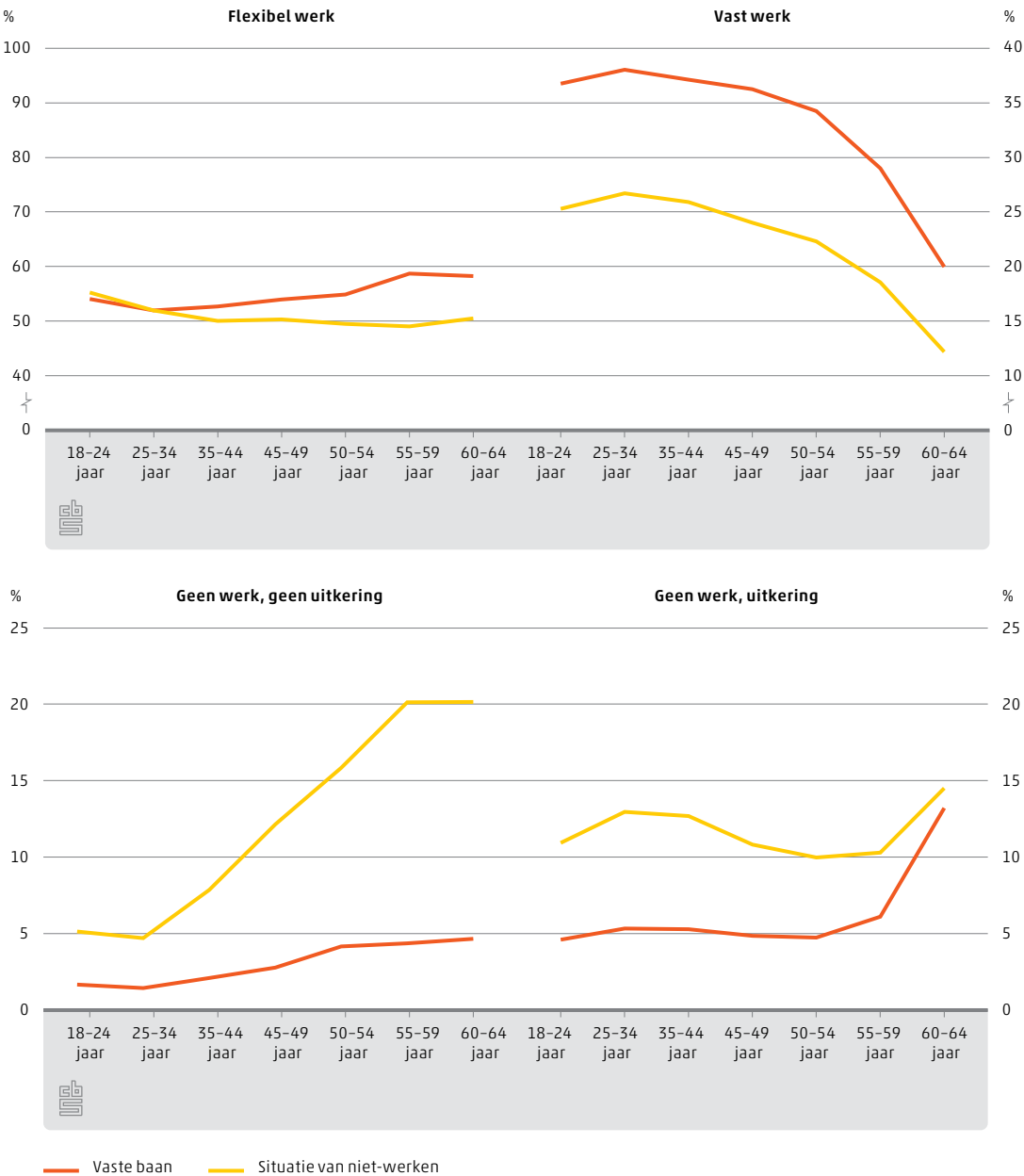
Interessant is dat vrouwen van alle leeftijden die als uitzendkracht voor onbepaalde tijd werken, een vrijwel even grote kans hebben om aan de slag te blijven in een flexibele baan. Bij alle andere soorten flexibel werk is te zien dat oudere vrouwen toch minder vaak aan het werk blijven in een flexibele baan, maar eerder uitstromen naar een situatie van niet-werken, meestal zonder uitkering. Van de mannelijke oproepkrachten blijven juist de oudere werknemers vaker in een flexibele baan zitten, terwijl hun jongere collega's vaker doorstromen naar een vaste baan. Opvallend is verder dat mannelijke oproepkrachten tussen 55 en 60 jaar een grotere kans hebben om door te stromen naar een situatie van niet-werken dan hun collega's die ouder zijn dan 60 jaar.

De invloed van arbeidsverleden

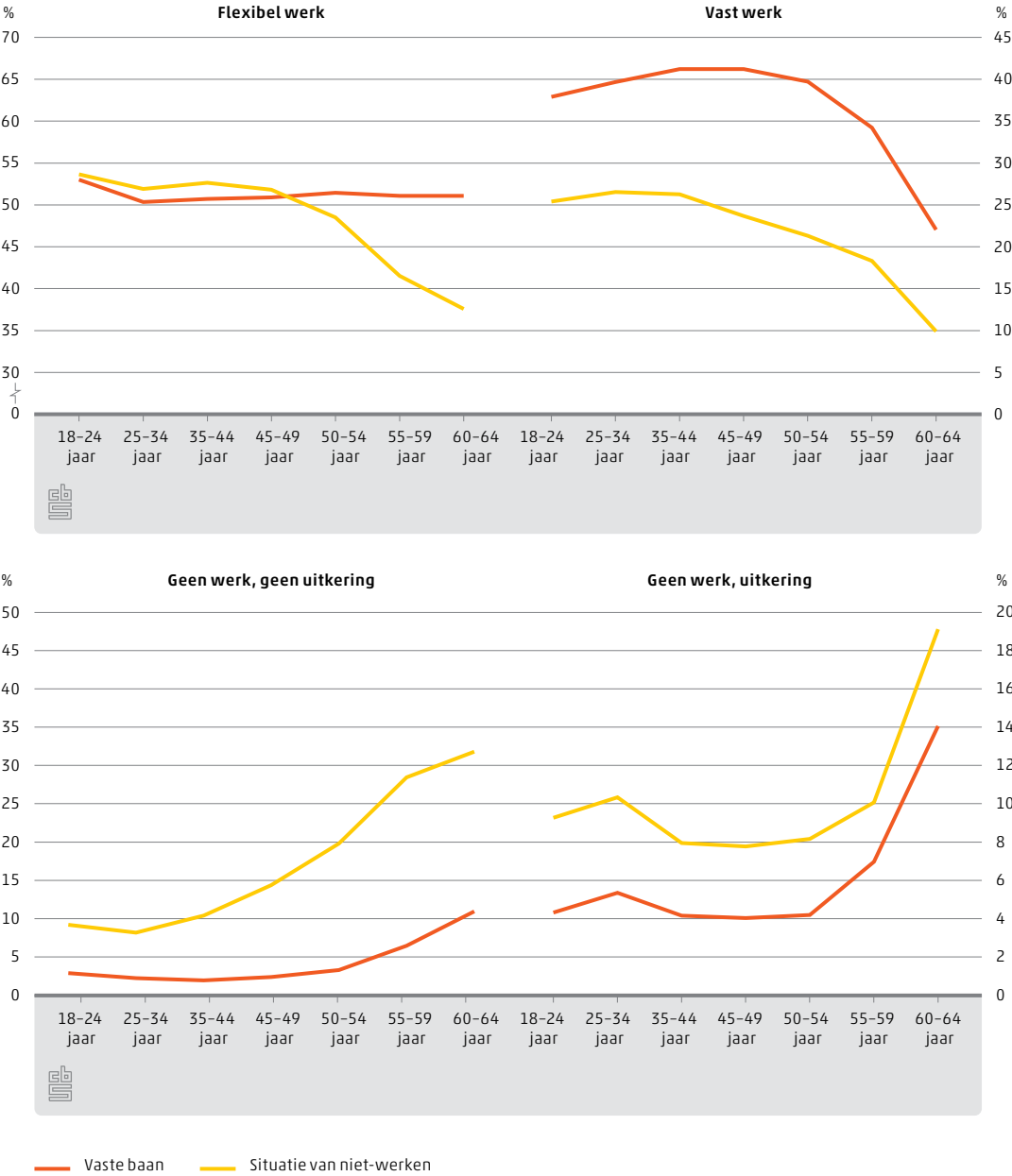
Het arbeidsverleden is van grote invloed op de arbeidsmarktkansen van flexibele werknemers. In het algemeen hebben flexibele werknemers die direct voor instroom in een flexibele baan een vast contract hadden, een veel grotere kans om weer een vaste baan te vinden dan mensen die instromen vanuit een situatie van niet-werken. Dit is voor zowel mannen als vrouwen het geval. Dit zou deels verklaard kunnen worden door een selectie-effect: mensen met een vaste baan zullen vaak alleen een vrijwillige overstap maken naar een flexibele baan wanneer ze er zeker van zijn dat deze flexibele baan goede vooruitzichten biedt. Ook op de langere termijn hebben werknemers die instromen vanuit een situatie van niet-werken een kleinere kans op een vaste baan dan flexibele werknemers die eerder een vaste baan hadden. Wat opvalt, is dat voor zowel mannen als vrouwen de kans om in een flexibele baan te blijven werken vrijwel gelijk is voor

mensen die instromen vanuit een vaste baan en mensen die instromen vanuit een situatie van niet-werken, zowel op de korte als lange termijn. Flexibele werknemers die vóór instroom niet werkten, hebben echter wel een significant grotere kans om weer niet-werkzaam te worden.

8.4.4 Doorstroomkansen van mannen na 24 maanden naar arbeidsmarktpositie voor instroom in de flexibele schil



8.4.5 Doorstroomkansen van vrouwen na 24 maanden naar arbeidsmarktposititie voor instroom in de flexibele schil



Deze trend is in vrijwel alle leeftijdsgroepen terug te zien (grafieken 8.4.4 en 8.4.5). Hoewel de arbeidsmarktkansen van oudere flexibele werknemers slechter zijn dan van jongere werknemers, hebben werknemers die voorheen een vaste baan hadden na 24 maanden de grootste kans hebben om een nieuwe vaste

baan te krijgen. Ook dit is hetzelfde voor zowel mannen als vrouwen. Opvallend is dat oudere vrouwen die niet werkten minder vaak een vaste baan vinden dan hun collega's die wel een vaste baan hadden, maar dat zij ook nog eens een kleinere kans hebben om aan het werk te blijven in een flexibele baan. Zij stromen namelijk vaker door naar een situatie van niet-werken zonder uitkering. Voor oudere mannen is het nadeel van een eerdere situatie van niet-werken niet zo groot als voor vrouwen, maar ook zij stromen vaker uit naar een situatie van niet-werken zonder uitkering dan collega's die eerder een vaste baan hadden.

Opleiding

In het algemeen zijn de effecten van opleidingsniveau zoals verwacht: hoe hoger de flexibele werknemer is opgeleid, hoe groter de kans is om door te stromen naar een vaste baan. Dit effect is voor mannen en vrouwen hetzelfde. Op korte termijn is dit verschil nog beperkt, maar op langere termijn neemt dit verschil behoorlijk toe, waarschijnlijk doordat hoger opgeleiden vaker langdurige tijdelijke contracten hebben dan lager opgeleiden (Kösters en Smits, 2013). Voor mannen neemt het verschil tussen hoger en lager opgeleiden sterker toe dan voor vrouwen. Dit geeft aan dat opleidingsniveau van groter belang is voor mannen dan voor vrouwen. Ook verliezen hoger opgeleide flexibele werknemers minder vaak hun baan dan laag- en middelbaaropgeleiden. Verder geldt dat de kans om nog steeds een flexibele baan te hebben vrijwel gelijk is voor alle opleidingsniveaus. Alleen bij mannen geldt op de lange termijn dat hoger opgeleiden iets minder vaak in een flexibele baan blijven hangen dan laag- en middelbaaropgeleiden. Flexibele werknemers van wie het opleidingsniveau onbekend is presteren ongeveer zoals middelbaaropgeleiden.

In vrijwel alle leeftijdscohorten is deze trend te zien. De verschillen tussen de laag- en hoogopgeleiden nemen echter af naarmate de leeftijd stijgt. Na 24 maanden hebben laagopgeleide mannen in het jongste cohort minstens 40 procent minder kans op een vaste baan dan hoogopgeleiden. Voor vrouwen is dit verschil 37 procent. Bij de mannen is dit verschil bij het oudste cohort afgenomen tot 11 procent. Voor vrouwen is het verschil bij de 55- tot 60-jarigen al verwaarloosbaar, en bij het oudste cohort is de kans zelfs gekeerd en hebben lager opgeleiden een iets grotere kans op een vaste baan dan hoger opgeleiden. Deze resultaten lijken te bevestigen dat met de leeftijd het opleidingsniveau steeds minder belangrijk wordt voor het vinden van een vaste baan. Voor mannen vanaf 25 jaar geldt in ieder geval dat hoger opgeleiden minder vaak in een flexibele baan blijven hangen dan laag- en middelbaaropgeleiden. Voor vrouwen geldt dit voor 25- tot 60-jarigen. Voor het jongste vrouwencohort geldt dat hoog- en

middelbaaropgeleiden juist een grotere kans hebben om nog een flexibele baan te hebben, terwijl de lager opgeleiden dan nog een behoorlijke kans hebben om niet-werkzaam te worden. Voor het oudste vrouwencohort geldt dat juist middelbaaropgeleiden minder vaak een flexibele baan houden in vergelijking met hoger en lager opgeleiden, en juist vaker doorstromen naar een situatie van niet-werken.

8.5 Conclusie

Oudere flexibele werknemers, met name degenen die ouder zijn dan 50 jaar, hebben een kleinere kans om een vaste baan te vinden dan jongere flexibele werknemers. Een aanzienlijk deel van de 50-plussers verliest bovendien zijn baan binnen twee jaar na instroom in de flexibele schil.

De lagere doorstroomkansen van oudere flexwerkers hebben deels te maken met het soort flexibele banen waarin ze werkzaam zijn. Ouderen hebben minder vaak een tijdelijke baan, terwijl op lange termijn tijdelijke banen in vergelijking met andere flexibele banen (zoals uitzendbanen en oproepbanen) een grotere kans bieden om door te stromen naar een vaste baan. Oudere werknemers werken daarentegen vaker als oproepkracht, hoewel oudere mannen ook relatief vaak als uitzendkracht werken. Naarmate de leeftijd toeneemt, nemen de verschillen tussen de verschillende soorten flexibel werk in de kans op een vaste baan ook toe. Dit geldt met name voor mannen. Voor vrouwen bieden tijdelijke contracten weliswaar de beste vooruitzichten op een vaste baan, maar de vooruitzichten bij de andere soorten flexibel werk liggen dicht bij elkaar.

Het arbeidsverleden van de werknemer speelt ook een belangrijke rol bij de kans om een vaste baan te vinden. Werknemers die eerder een vaste baan hadden, maken sneller en vaker de transitie naar vast werk dan hun collega's die eerder niet-werkzaam waren maar dit effect kan deels een selectie-effect zijn. Waarschijnlijk zijn ouderen eerder bereid hun vaste baan in te ruilen voor een flexbaan als deze flexbaan ook goede vooruitzichten heeft. Oudere vrouwen die niet werkzaam waren, hebben niet alleen een kleinere kans op een vaste baan dan hun collega's die eerder wel een vaste baan hadden, maar ook nog een kleinere kans om hun flexibele baan te houden. Zij stromen vaker uit naar een situatie van niet-werken zonder uitkering. Voor oudere mannen geldt dit ook, maar in mindere mate dan voor vrouwen.

Tot slot maken hoger opgeleide flexibele werknemers, zoals verwacht, vaker de transitie naar vast werk dan lager opgeleide werknemers. Zij raken ook minder vaak hun baan kwijt. Het effect van opleidingsniveau wordt echter minder belangrijk naarmate de leeftijd toeneemt. Het verschil tussen hoog- en laagopgeleiden in de kans op een vaste baan is het grootst bij het jongste cohort en wordt cohort na cohort kleiner. Bij vrouwen is het effect van opleiding voor het oudste cohort zelfs omgekeerd. en hebben lager opgeleiden de beste kans op een vaste baan. Voor oudere werknemers gaan factoren naast het opleidingsniveau, zoals werkervaring, ook meer meespelen bij hun arbeidsmarkttransities, meer dan bij jongeren.

8.6 Literatuur

Aa, R. van der, Buren, D. van & Viertelhuizen, T. (2015). Motieven van werkgevers en werknemers voor flexibele contractvormen. In Chkalova, K., Goudswaard, A., Sanders, J., Smits, W. & Bie, R. van der (Eds.), *Dynamiek op de Nederlandse arbeidsmarkt: De focus op flexibilisering* (pp.115–127). Den Haag: Centraal Bureau voor de Statistiek.

Booth, A. L., Francesconi, M., & Frank, J. (2002). Temporary Jobs: Stepping Stones or Dead Ends? *Economic Journal*, 112(480), 189–213.

Dalen, H. P. van, & Henkens, K. (2004). De verborgen waarde van de oudere werknemer. *Bevolking en Gezin*, 33(1), 29–60.

Dalen, H. van, Henkens, C. J. I. M., & Schippers, J. J. (2007). *Oudere werknemers door de lens van de werkgever*. Den Haag: Nederlands Interdisciplinair Demografisch Instituut (NIDI).

Dalen, H. P. van, Henkens, K., & Schippers, J. (2010). Productivity of older workers: Perceptions of employers and employees. *Population and Development Review*, 36(2), 309–330.

Echtelt, P. van, Schellingerhout, R. & Voogd-Hamelink, M. de (2015). *Vraag naar arbeid 2015*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

Faccini, R. (2008). Reassessing labor market reforms: Temporary contracts as a screening device. *EUI Working Papers, ECO 2008/27*.

Grossman, M. (1972). On the concept of health capital and the demand for health. *Journal of Political economy*, 80(2), 223–255.

Heckman, J. (2000). Policies to Foster Human Capital, *Research in Economics*, 54.

Heywood, J. S., & Jirjahn, U. (2015). The hiring and employment of older workers in Germany: a comparative perspective. *Journal for Labour Market Research*, 1–18.

Kalleberg, A. L. (2000). Nonstandard employment relations: Part-time, temporary and contract work. *Annual review of sociology*, 26, 341–365.

Kösters, L. & Smits, W., (2013). Flexwerkers in Nederland: wie zijn het en waar werken ze? Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken, 2013, vol. (29) 2. Michiels, J. (2016). De rol van arbeidsverleden bij de doorstroom van flexibel naar vast werk. *Economische statistische berichten*, 101(4733), p. 311.

Mayhew, K., Elliot, M. & Rijkers, R. (2008). Upskilling Older Workers, *Ageing Horizons*, Oxford Institute of Ageing, 8, 13–31.

Murray, C. J., & Chen, L. C. (1992). Understanding morbidity change. *The Population and Development Review*, 18(3), 481–503.

Ng, T. W., & Feldman, D. C. (2012). Evaluating six common stereotypes about older workers with meta-analytical data. *Personnel Psychology*, 65(4), 821–858.

Nunez, I., & Livanos, I. (2015). Temps "by choice"? An Investigation of the Reasons Behind Temporary Employment Among Young Workers in Europe. *Journal of Labor Research*, 36(1), 44–66.

Olsthoorn, M. (2015). *Flexible employment, precarious employees?* PhD Dissertation, University of Amsterdam.

Scherer, S. (2004). Stepping-stones or traps? The consequences of labour market entry positions on future careers in West Germany, Great Britain and Italy. *Work, Employment & Society*, 18(2), 369–394.

Spence, M. (1973). Job market signaling. *The quarterly journal of Economics*, 87(3), 355–374.

Wanberg, C. R., Kanfer, R. Hamann, D. J., Zhang, Z. (2016). Age and reemployment success after job loss: An integrative model and meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 142(2), 400–426.

Williamson, O. E. (1981). The economics of organization: The transaction cost approach. *American journal of sociology*, 87(3), 548–577.

Wilthagen, T., Peijen, R., Dekker, R., & Bekker, S. (2014). Het perspectief van jongeren op de Nederlandse arbeidsmarkt: Arbeidsmarktintrede, dienstverbandtransities, aansluiting vanuit het onderwijs. Tilburg: Universiteit van Tilburg.

8.7 Bijlagen

8.7.1 Beschrijvende statistieken

	Mannen	Vrouwen
N	950 608	100 7294
Partner (%)		
Nee	48,77	36,12
Ja	51,23	63,88
Etniciteit (%)		
Geen migratieachtergrond	73,87	75,67
Niet-westerse migratieachtergrond	16,22	13,32
Westerse migratieachtergrond	9,91	11,01
Aantal gewerkte uren per week (%)		
<12	11,01	23,32
12–<20	7,69	18,88
20–<25	5,72	14,48
25–<30	5,58	8,66
30–<35	9,78	12,13
>35	60,22	22,53
Ontvangt pensioenuitkering (%)		
Nee	96,97	97,52
Ja	3,03	2,48

8.7.1 Beschrijvende statistieken (slot)

	Mannen	Vrouwen
Ontvangt werkloosheidsuitkering (%)		
Nee	90,29	92,55
Ja	9,71	7,45
Kinderen in huishouden (%)		
Geen kinderen	69,19	52,24
Kind <12	21,77	31,27
Kind 12-18	5,46	10,5
Kind >18	3,58	5,99
Instroomjaar (%)		
2007	30,23	29,86
2008	24,05	24,99
2009	16,8	17,81
2010	15,33	14,79
2011	13,6	12,54
Leeftijd (%)		
18-24 jaar	23,62	20,03
25-34 jaar	31,05	29,99
35-44 jaar	24,63	27,54
45-49 jaar	8,79	10,77
50-54 jaar	6,13	6,89
55-59 jaar	3,88	3,51
60-64 jaar	1,91	1,27
Soort flexibel werk (%)		
Tijdelijk contract	71,45	70,48
Uitzendkracht	21,34	16
Uitzendkracht onbepaalde tijd	1,61	0,91
Oproepkracht	2,79	6,94
Oproepkracht onbepaalde tijd	2,81	5,66
Opleidingsniveau (%)		
Laag	17,17	14,01
Middelbaar	30,34	27,17
Hoog	16,95	21,23
Onbekend	35,54	37,59
Arbeidsmarktpositie voor instroom in flexibele schil (%)		
Vast contract	45,28	44,71
Werkloos	54,72	55,29
Leeftijd (gemiddelde en standaarddeviatie)	34,4(11,33)	35,3(10,91)

9.

Een levensloop- en stratificatie- perspectief op vervroegde uittreding

Auteurs

Mark Visser

Maurice Gesthuizen

Gerbert Kraaykamp

Maarten H.J. Wolbers

In de context van de vergrijzende bevolking en de daarmee gepaard gaande druk op het pensioenstelsel heeft de Nederlandse overheid zich tot doel gesteld de arbeidsdeelname van ouderen te bevorderen. Beleidsmaatregelen om langer doorwerken te stimuleren, zijn onder meer het afschaffen van de VUT-regelingen en het verhogen van de AOW-leeftijd. Hoewel de arbeidsparticipatie van (vooral jongere generaties) ouderen al jaren in de lift zit, is het maar de vraag of kwetsbare groepen ouderen in staat zijn om op latere leeftijd actief te blijven op de arbeidsmarkt. Deze studie onderzoekt daarom de invloed van opleidingsniveau en sociale klasse op vervroegde uittreding onder mannen in Nederland. Tevens is bestudeerd wat de invloed is van deze stratificatiekenmerken vanuit een levensloopperspectief door nadrukkelijk op arbeidsmarktloopbanen van mannen in te gaan. De resultaten tonen aan dat lager opgeleide oudere mannen vaker vervroegd de arbeidsmarkt verlaten via arbeidsongeschiktheid of werkloosheid. Ook lagere sociale klassen blijken vaker vervroegd uit te treden via arbeidsongeschiktheid of werkloosheid, omdat zij tijdens hun loopbaan langer werkzaam zijn in de industriesector en vaker arbeidsongeschikt en werkloos zijn. Naar aanleiding van deze bevindingen luidt de conclusie dat de sociale ongelijkheid onder (met name jongere generaties) ouderen zal toenemen wanneer in overheidsbeleid geen rekening wordt gehouden met kwetsbare groepen oudere werknemers.

9.1 Inleiding en centrale vraagstelling

De toenemende vergrijzing en krimpende beroepsbevolking in Nederland roepen de vraag op of de collectieve oudedagsvoorzieningen toekomstbestendig zijn. Om de AOW betaalbaar te houden, richt het Nederlandse overheidsbeleid zich vandaag de dag op het langer laten werken van ouderen (OECD, 2014). Zo zijn de lucratieve mogelijkheden om vervroegd te pensioneren afgeschaft of minder aantrekkelijk gemaakt en wordt de AOW-leeftijd stapsgewijs verhoogd tot 67 jaar. De inspanningen van de overheid om de arbeidsdeelname van ouderen te vergroten lijken effect te sorteren. Sinds het midden van de jaren negentig van de vorige eeuw neemt de arbeidsparticipatie van 55- tot 64-jarigen namelijk toe (Visser, Gesthuizen, Kraaykamp & Wolbers, 2013). Ook de leeftijd waarop de gemiddelde Nederlander met pensioen gaat, neemt al jaren gestaag toe (CBS, 2016).

Hoewel de langetermijnevolgen van de beleidshervormingen lastig te voorspellen zijn, heerst de vrees dat de sociale ongelijkheid onder (vooral jongere generaties) ouderen zal groeien (Anxo, Ericson & Jolivet, 2012; Wahrendorf, Dragano & Siegrist, 2013). Beleidsmaatregelen om arbeidsdeelname van ouderen te vergroten, houden gewoonlijk geen rekening met de specifieke uitdagingen die verschillende groepen oudere werknemers dienen te overwinnen. Een belangrijk punt van zorg is dat met name laaggeschoolde oudere werknemers met zware beroepen de dupe worden. In hoeverre zijn zij in staat en hebben zij de wil om langer door te werken? Lager opgeleide ouderen met minder vaardigheden verrichten bijvoorbeeld vaker onveilig en fysiek zwaar werk. Dit kan leiden tot ernstige gezondheidsklachten, (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid en uiteindelijk zelfs onvrijwillige vervroegde uittreding (Ebbinghaus & Radl, 2015). Tegelijkertijd is het juist deze kwetsbare groep ouderen die doorgaans minder pensioen heeft opgebouwd en daardoor wordt gedwongen actief te blijven op de arbeidsmarkt.

Onderzoek heeft herhaaldelijk aangetoond dat zowel *pull*- als *push*factoren een belangrijke bijdrage leveren aan het verklaren van pensioengedrag, in het bijzonder van vervroegde uittreding (De Preter, Van Looy & Mortelmans, 2013; Ebbinghaus, 2006; Engelhardt, 2012). Pullfactoren leggen de nadruk op beschikbare recreatietijd en financiële prikkels om de arbeidsmarkt te verlaten. De populaire regelingen voor vervroegde uittreding zijn hier een goed voorbeeld van. Vervroegde pensionering kan echter ook een onvrijwillig karakter hebben (Van Solinge & Henkens, 2007). Pushfactoren concentreren zich op beperkingen, zoals een slechte gezondheid of leeftijdsdiscriminatie, die oudere werknemers mogelijk dwingen om zich terug te trekken van de arbeidsmarkt. Vooral lagere sociale lagen worden geconfronteerd met veel werkgerelateerde beperkingen. Te denken valt aan verouderde vaardigheden, lagere arbeidsproductiviteit, slechtere arbeidsomstandigheden, minder werkplezier en lagere pensioenopbouw. Lager opgeleide oudere werknemers in lagere sociale klassen gaan daarom vaker gedwongen met vervroegd pensioen dan hoger opgeleide oudere werknemers in hogere sociale klassen en zelfstandigen (Blossfeld, Buchholz & Kurz, 2011; Radl, 2013). De invloed van pull- en pushfactoren hangt dus sterk af van opleidingsniveau en sociale klasse.

In deze bijdrage bouwen we voort op de inzichten uit stratificatieonderzoek door allereerst de invloed van opleiding en sociale klasse op vervroegde uittreding in Nederland te bestuderen. We breiden dit onderzoek vervolgens uit door een levensloopperspectief te introduceren. Het doel van deze studie is om te onderzoeken in hoeverre de opleiding, sociale klasse en arbeidsmarktloopbaan

van ouderen van invloed is op vroegtijdige uittreding, en in hoeverre opleidingsniveau en sociale klasse nog een rol spelen wanneer we rekening houden met uiteenlopende beroepscarrières. Deze drie kenmerken hangen nauw samen en zijn systematisch met elkaar verbonden over de levensloop. Dit kan toenemende sociale ongelijkheid veroorzaken wanneer achterstanden of nadelige ervaringen accumuleren in de loop van de carrière (DiPrete & Eirich, 2006). De centrale onderzoeksvraag is als volgt geformuleerd: In hoeverre is vervroegde uittreding in Nederland gerelateerd aan opleiding, sociale klasse en beroepsloopbaan? We onderzoeken daarbij twee vormen van vervroegde pensionering, te weten uittreden voor de leeftijd van 65 jaar, en uittreden via arbeidsongeschiktheid of werkloosheid (voor de leeftijd van 65 jaar). Tot slot beperken we ons tot mannen. Ondanks het feit dat een groeiende groep vrouwen werkzaam is op latere leeftijd (Van Solinge & Ekamper, 2014), gaat het in deze studie voornamelijk om oudere geboortecohorten. Voor oudere generaties vrouwen was het ongebruikelijk om terug te keren op de arbeidsmarkt na de fase van gezinsvorming. Bovendien geldt voor de vrouwen in deze cohorten die wel werken op latere leeftijd dat zij nagenoeg zonder uitzondering een transitie maken naar inactiviteit als zij stoppen met werken.

9.2 Data en methode

Om onze probleemstelling te beantwoorden, maken we gebruik van vier jaargangen (1998, 2000, 2003 en 2009) van de Familie-enquête Nederlandse Bevolking (FNB). Dit is een grootschalige survey onder een representatieve steekproef van Nederlanders. Alleen mensen die gehuwd zijn of ongehuwd samenwonen met een partner zijn bewust oververtegenwoordigd. De doelpopulatie bestaat uit de Nederlandssprekende bevolking van 18 tot 70 jaar. Zowel de primaire respondent als zijn of haar partner worden onafhankelijk van elkaar geïnterviewd door een gestructureerde mondelinge vragenlijst af te nemen. Een uniek kenmerk van de FNB is dat complete levenslopen retrospectief in kaart worden gebracht op onder andere de thema's onderwijs, arbeidsmarkt en gezin. Alle jaargangen zijn vergelijkbaar qua design. Dat wil zeggen, wat betreft de dataverzameling, steekproeftrekking en vragenlijst. De respons lag in 2003 licht hoger (52,6 procent) dan in 1998 (47,3 procent), 2000 (40,6 procent) en 2009 (44,2 procent). Belangrijk om te vermelden, is dat pas sprake is van respons wanneer beide partners hebben deelgenomen. Meer informatie over de FNB is te vinden in de datadocumentatie (Kraaykamp, Wolbers & Ruiter, 2009).

Aangezien deze studie zich richt op oudere mannen, hebben we respondenten geselecteerd op leeftijd en geslacht. Dit heeft geresulteerd in een databestand dat volledige arbeidsmarktloopbanen bevat van mannen die 50 jaar en ouder waren op het moment van ondervraging. We hebben de beschikking over maandelijkse informatie over arbeidsdeelname: werkzaam (in loondienst of zelfstandig), werkloos, arbeidsongeschikt, vervroegd uitgetreden, inactief of in militaire dienst. Als de respondent werkzaam is, weten we onder andere wat het beroep is, het aantal werkuren per week, de beroepsstatus en de sociale klasse. We volgen de respondenten vanaf de leeftijd van 50 jaar en alleen als zij op dat moment werkzaam zijn. De kans op vervroegde uittreding kan immers alleen geanalyseerd worden als respondenten nog niet met pensioen zijn. Het uiteindelijke databestand bestaat uit 140 734 maanden die samen de beroepsloopbanen van 1 622 oudere mannen vormen.

Vervroegde uittreding is zelfgerapporteerd en opgesplitst in twee soorten vervroegde pensionering: uittreden voor de leeftijd van 65 jaar en uittreden via arbeidsongeschiktheid of werkloosheid voor de leeftijd van 65 jaar. Ongeveer een vierde van de mannen treedt uit via de eerste optie (438 respondenten). Bijna 10 procent van de mannen blijkt de tweede vorm van vervroegde pensionering meegemaakt te hebben (158 respondenten). Het aantal respondenten dat uittreedt via werkloosheid is te gering om separaat te analyseren. Daarom hebben we deze groep samengevoegd met de categorie uittreden via arbeidsongeschiktheid. Verder blijkt uit onze gegevens dat slechts een klein percentage mannen herintreedt (38 respondenten, dit is 2 procent). Vervroegde uittreding is voor het leeuwendeel van de mannen dus een definitieve stap.

Om vervroegde uittreding te duiden, zijn we vooral geïnteresseerd in de invloed van opleiding, sociale klasse en arbeidshistorie. Opleiding refereert naar het hoogst behaalde opleidingsniveau van de respondent. We onderscheiden basisonderwijs (bo), mavo/havo/vwo, mbo, hbo en wo. Sociale klasse is gebaseerd op het EGP-klassenschema (Erikson & Goldthorpe, 1992) en is gemeten aan de hand van zeven klassen: (I) hogere leidinggevenden, academici, (II) supervisors hoofdarbeid, hogegeschoolde hoofdarbeid, (III) geschoolde hoofdarbeid, half- en ongeschoolde hoofdarbeid, (IV) zelfstandigen, (V) supervisors handarbeid, hogegeschoolde handarbeid, (VI) geschoolde handarbeid en (VII) halfgeschoolde en ongeschoolde handarbeid, agrarische arbeid. Deze klassen zijn gemeten vanaf het 50ste levensjaar en kunnen maandelijks veranderen. Een aantal variabelen wordt gebruikt om de arbeidshistorie voor de leeftijd van 50 jaar samen te vatten. De analyse bevat het aantal jaren dat iemand werkzaam is geweest in de publieke sector en de industriële sector, evenals het aantal keren dat iemand

arbeidsongeschikt of werkloos was. Verder voegen we een typologie toe die de beroepshistorie karakteriseert in termen van de meest voorkomende vorm van werk gedurende de levensloop. Deze typologie bestaat uit de categorieën voltijdwerk, deeltijdwerk, zelfstandig-werkend en variërend werk. In de technische toelichting geven we meer informatie over deze typologie.

Tot slot voegen we een aantal controlekenmerken toe. We houden rekening met geboortecohort (geboren voor of na 1950) en met een aantal variabelen die net als sociale klasse maandelijks kunnen variëren, te weten: leeftijd, arbeidsdeelname van de partner, aantal werkuren, aantal jaren dat de respondent tot de beroepsbevolking behoort, en het werkloosheidspercentage. Tabel 9.2.1 geeft beschrijvende informatie weer voor alle kenmerken.

9.2.1 Beschrijvende statistiek (N=140 734)

	Bereik	Gem.	S.D.
Arbeidsdeelname			
werkzaam	0/1	0,996	
vervroegd uitgetreden (438 keer)	0/1	0,003	
arbeidsongeschikt/werkloos (158 keer)	0/1	0,001	
Opleidingsniveau			
bo	0/1	0,158	
mavo/havo/vwo	0/1	0,279	
mbo	0/1	0,213	
hbo	0/1	0,201	
wo	0/1	0,149	
Sociale klasse			
I	0/1	0,185	
II	0/1	0,235	
III	0/1	0,114	
IV	0/1	0,072	
V	0/1	0,089	
VI	0/1	0,111	
VII	0/1	0,193	
Typologie arbeidshistorie			
voltijdwerk	0/1	0,675	
deeltijdwerk	0/1	0,046	
zelfstandig	0/1	0,103	
variërend werk	0/1	0,177	
Jaren in de publieke sector	0-46,7	5,042	11,100
Jaren in de industriector	0-42,8	11,600	13,917
Aantal keer arbeidsongeschikt/werkloos	0-3	0,073	0,292

9.2.1 Beschrijvende statistiek (N=140 734) (slot)

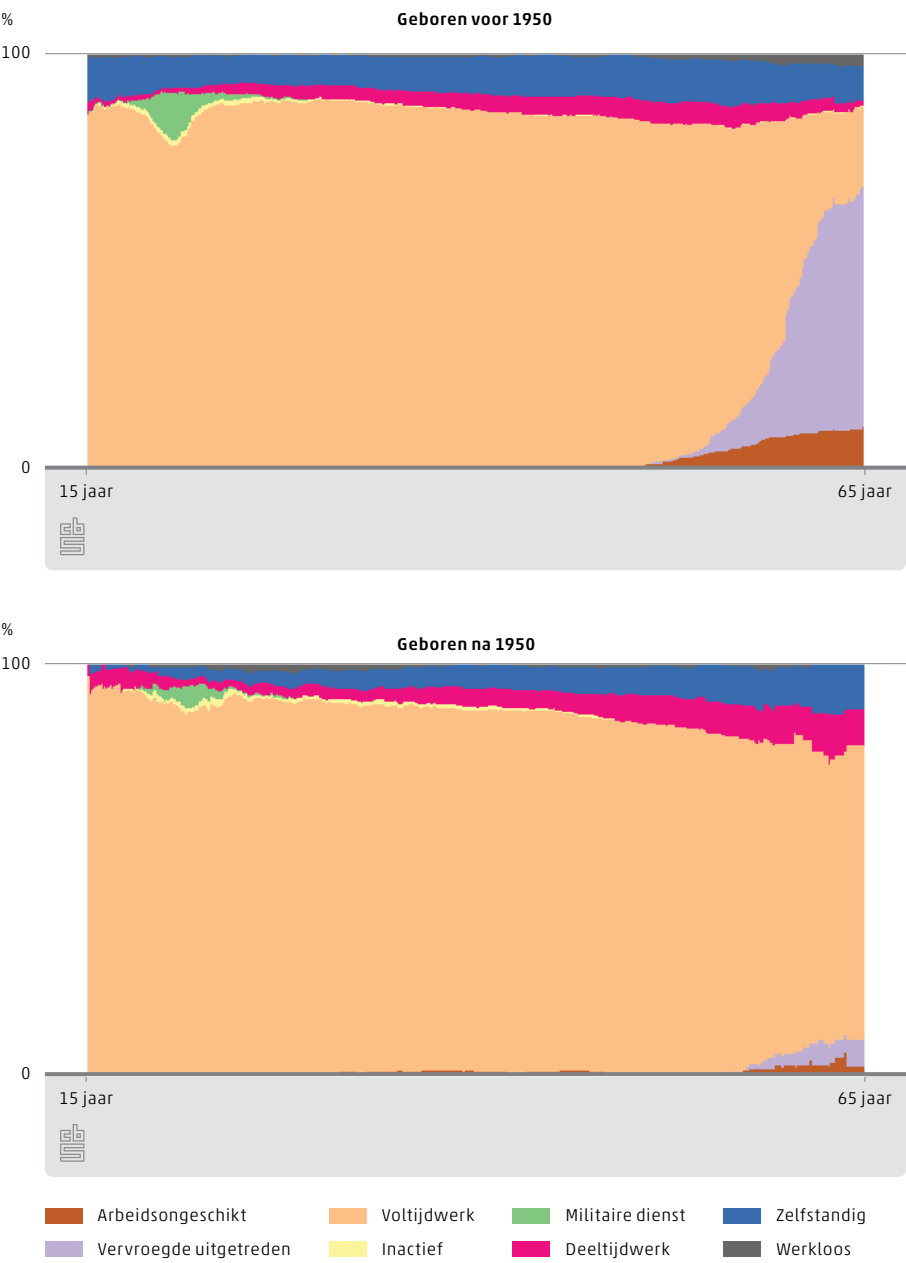
	Bereik	Gem.	S.D.
Leeftijdscategorie			
50-54 jaar	0/1	0,571	
55-59 jaar	0/1	0,333	
60-64 jaar	0/1	0,097	
Geboortecohort (geboren voor 1950)	0/1	0,838	
Arbeidsdeelname partner			
partner werkzaam	0/1	0,440	
partner niet werkzaam	0/1	0,439	
geen partner	0/1	0,121	
Aantal werkuren	1-100	42,818	11,162
Jaren in de beroepsbevolking	15,8-53,8	40,873	5,632
Werkloosheidspercentage	1,2-10,7	6,071	1,817

Bron: FNB (1998, 2000, 2003 en 2009).

9.3 Resultaten

Om wat meer inzicht te krijgen in de arbeidsmarktløopbanen van oudere mannen in ons databestand gaan we eerst kort in op het algemene verloop van deze loopbanen. Het gaat om mannen, geboren tussen 1916 en 1960, die het dagonderwijs verlieten en de arbeidsmarkt betraden vóór 1988. 95 procent van de mannen deed dit zelfs voor 1979. Deze mannen kenden veelal een gestandaardiseerde beroeps carrière. Hiermee bedoelen we dat zij na hun diploma behaald te hebben voltijds aan de slag gingen, vaak binnen hetzelfde bedrijf bleven werken, opwaarts mobiel waren en uiteindelijk vervroegd met pensioen gingen. Globalisering en de flexibilisering van de arbeidsmarkt lijken hier nauwelijks invloed op te hebben gehad (Buchholz et al., 2009). Figuur 1 geeft per geboortecohort (geboren voor of na 1950) voor iedere leeftijd (tussen 15 en 65 jaar) de verdeling mannen naar arbeidsdeelname weer. Het betreft retrospectieve gegevens die in principe niets zeggen over de arbeidsmarkttransities die individuen meemaken.

9.3.1 Verdeling oudere mannen naar arbeidsdeelname en leeftijd per geboortecohort



De figuur maakt direct duidelijk dat oudere mannen voornamelijk (voltijd) werkzaam zijn tijdens hun loopbaan. De proportie oudere mannen die vervroegd uitgetreden is, neemt behoorlijk toe vanaf 55 jaar, maar vooral onder mannen die geboren zijn voor 1950. Dit mag geen verrassing heten, omdat veel mannen vanaf die leeftijd gebruik konden maken van een VUT-regeling en dat ook massaal deden. Uit deze beschrijvende figuur blijkt dat vervroegde uittreding vooral voor oudere generaties mannen een optie was en dat jongere generaties mannen hier niet tot nauwelijks gebruik van hebben kunnen maken. Een kanttekening hierbij is wel dat we voor een deel van de mannen die na 1950 zijn geboren (nog) geen pensioentransitie hebben waargenomen. Ook het aandeel mannen dat arbeidsongeschikt is, stijgt naarmate leeftijd toeneemt. Wederom geldt dit met name voor oudere generaties mannen. Aan de ene kant kan dit verklaard worden door het feit dat de toenmalige WAO (tegenwoordig de WIA) ook vaak als optie werd gebruikt om vervroegd met pensioen te gaan. Aan de andere kant neemt het risico om daadwerkelijk arbeidsongeschikt te raken toe op oudere leeftijd. Verder zien we dat werkloosheid nauwelijks voorkomt. Deels komt dit doordat ouderen relatief sterke ontslagbescherming genieten in Nederland. Echter wanneer men op latere leeftijd toch werkloos raakt, dan is de kans op langdurige werkloosheid groot (OECD, 2014).

We gaan nu over tot de multivariate gebeurtenissenanalyse. De resultaten staan weergegeven in tabel 9.3.2. Een positieve coëfficiënt betekent een verhoogde kans op vervroegde uittreding, een negatieve coëfficiënt staat voor een verlaagde kans op vervroegde uittreding (in veel gevallen ten opzichte van de referentiecategorie). De technische toelichting geeft meer informatie over de gebruikte analysetechniek.

De bevindingen met betrekking tot opleidingsniveau in model 1 tonen aan dat er duidelijke verschillen naar opleiding bestaan. Lager opgeleide oudere mannen hebben een grotere kans om beide vormen van vervroegde uittreding mee te maken vergeleken met oudere mannen met een universiteitsdiploma. Deze verschillen blijven in stand wanneer we in model 2 controleren voor de arbeidsmarktloopbanen van oudere mannen. De verschillen zijn wel kleiner, maar blijven statistisch significant. Opleidingsverschillen in vervroegde pensionering kunnen niet worden toegeschreven aan de uiteenlopende beroeps carrières van oudere mannen met verschillende opleidingsniveaus. Eerder onderzoek heeft laten zien dat er een sterke cultuur van vervroegd uittreden heerst onder lager opgeleiden (Radl, 2012). Ook betreden lager opgeleiden de arbeidsmarkt op jongere leeftijd, waardoor verwacht kan worden dat zij ook eerder uit zullen treden (Blossfeld et al., 2011). Een laag opleidingsniveau staat daarnaast voor minder menselijk kapitaal en geeft een negatief signaal af aan werkgevers, wat de kans op werkloosheid kan vergroten.

9.3.2 Resultaten multinomiale logistische regressieanalyse, logits en gemiddelde marginale effecten

	Vervroegd uitgetreden				Arbeidsongeschikt/werkloos			
	Logit		GME		Logit		GME	
	Model 1	Model 2	Model 1	Model 2	Model 1	Model 2	Model 1	Model 2
Opleidingsniveau								
bo	1,537***	1,289***	0,005***	0,004***	3,052***	2,755***	0,003***	0,003***
mavo/havo/vwo	1,379***	1,013***	0,004***	0,003***	2,327***	2,027***	0,003***	0,003***
mbo	1,089***	0,802***	0,003***	0,002***	1,878***	1,747***	0,002***	0,002***
hbo	0,881***	0,674***	0,003***	0,002***	1,289**	1,293**	0,001**	0,001**
wo	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.
Sociale klasse								
I	0,262	0,482*	0,001	0,001*	-0,640*	-0,242	-0,001*	0,000
II	0,054	0,316	0,000	0,001	-0,505~	-0,255	-0,001~	0,000
III	0,230	0,412*	0,001	0,001*	-0,323	-0,014	0,000	0,000
IV	-0,488*	-0,039	-0,001*	0,000	-0,874*	-0,633	-0,001*	-0,001
V	0,250	0,371~	0,001	0,001~	-0,652~	-0,404	-0,001~	0,000
VI	0,313~	0,327~	0,001~	0,001~	-0,455	-0,540~	-0,001	-0,001~
VII	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.
Typologie arbeidshistorie								
voltijdwerk		ref.		ref.		ref.		ref.
deeltijdwerk		-0,635~		-0,002~		-0,109		0,000
zelfstandig		-0,994***		-0,003***		-0,124		0,000
variërend werk		-1,439***		-0,004***		-1,623***		-0,002***
Jaren in de publieke sector		-0,005		0,000		0,004		0,000
Jaren in de industriector		0,009		0,000		0,019*		0,000*
Aantal keer arbeidsongeschikt/werkloos		-0,498*		-0,002*		0,685***		0,001***
Intercept	-5,588***	-3,068***			-2,442**	-0,690		
LL	-3,648	-3,567			-3,648	-3,567		
R ²	0,131	0,150			0,131	0,150		

Bron: FNB (1998, 2000, 2003 en 2009).

Noot: Alle modellen bevatten tevens de controlekenmerken.

Significatieniveaus: ~ $p < 0,10$; * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; *** $p < 0,001$.

De resultaten met betrekking tot sociale klasse geven een compleet ander beeld. In model 1 blijken alleen zelfstandigen minder vaak met de eerste vorm van vervroegd pensioen te gaan ten opzichte van de laagste sociale klasse (half- en ongeschoolde handarbeid plus agrarische arbeid). Dit is volgens verwachting. De andere contrasten laten echter geen significante verschillen zien. Verrassenderwijs blijken er meer significante verschillen op te doemen tussen sociale klassen onder controle van arbeidshistorie in model 2. Hogere sociale klassen (I, III, V en

VI) hebben een grotere kans op vervroegde uittreding dan de laagste sociale klasse (VII). We vinden zogenoemde suppressie-effecten, hetgeen suggereert dat bepaalde kenmerken van sociale klasse in de late beroepsloopbaan van belang zijn in relatie tot vervroegde uittreding. Zo verdienen oudere mannen in hogere sociale klassen meer en dit stelt hen in staat om de arbeidsmarkt vervroegd te verlaten. Met andere woorden, lagere sociale klassen kunnen het zich niet veroorloven om uit te treden voor hun 65ste. Tegelijkertijd lopen zij een verhoogd risico op vervroegde uittreding via arbeidsongeschiktheid of werkloosheid. Model 1 toont aan dat alle sociale klassen (behalve geschoolde hoofdarbeiders en half- en ongeschoolde hoofdarbeiders) een kleinere kans hebben om arbeidsongeschikt of werkloos te raken op latere leeftijd vergeleken met de laagste sociale klasse. In model 2 worden deze verschillen volledig geïnterpreteerd door de kenmerken die de arbeidsmarktloopbanen van oudere mannen samenvatten. Een additionele analyse laat zien dat de verschillen tussen sociale klassen met name verklaard worden door het aantal jaren dat iemand werkzaam is geweest in de industriesector en het aantal malen dat iemand arbeidsongeschikt of werkloos is geweest. Oudere mannen in de laagste sociale klassen zijn oververtegenwoordigd in de industriesector en zijn gedurende hun levensloop ook vaker arbeidsongeschikt of werkloos. Dit zorgt er vervolgens voor dat zij een verhoogde kans hebben om de arbeidsmarkt definitief te verlaten via arbeidsongeschiktheid of werkloosheid. Het kan bijvoorbeeld zijn dat het zware werk dat zij jaar in en jaar uit verrichten zijn tol begint te eisen. Anderzijds kunnen eerdere ervaringen met arbeidsongeschiktheid en werkloosheid littekeneffecten nalaten (Gangl, 2006). Werkgevers kunnen dergelijke ervaringen namelijk opvatten als een vorm van incompetentie of als een indicator van lagere arbeidsproductiviteit.

Voorts bespreken we de resultaten met betrekking tot de invloed van beroepshistorie op vervroegde uittreding in model 2. We beginnen met de effecten van de typologie van arbeidshistories. Arbeidsmarktloopbanen die vooral gekarakteriseerd worden door deeltijdwerk, werk als zelfstandige en variërend werk, gaan gepaard met een verlaagde kans op de eerste vorm van vervroegde uittreding in vergelijking tot arbeidshistories die zich kenmerken door voltijdwerk. Deze bevindingen zijn in lijn met de veronderstelling dat men meer pensioen opbouwt wanneer men gedurende de levensloop langer voltijd werkt.

De typologie is minder van belang in de analyse van vervroegde uittreding via arbeidsongeschiktheid of werkloosheid. Alleen variërend werk blijkt in deze analyse een significant effect te hebben. Oudere mannen met een arbeidshistorie die gekenmerkt wordt door verschillende vormen van werk (meer transities van voltijd- naar deeltijdwerk en vice versa, of een periode met

een eigen bedrijf) hebben een kleinere kans om de arbeidsmarkt te verlaten via arbeidsongeschiktheid of werkloosheid. Deze categorie blijkt voor een groot deel te bestaan uit hoger opgeleide oudere mannen in hogere sociale klassen, die over het algemeen meer mobiliteit ervaren in hun beroepscarrière.

Het aantal jaren dat iemand werkzaam is geweest in de publieke sector kan vervroegde uittreding niet voorspellen. Sector is alleen een voorspeller van uittredegedrag wanneer we kijken naar het aantal jaren dat iemand werkzaam is geweest in de industriesector en alleen wanneer we kijken naar de uittrederoutes via arbeidsongeschiktheid of werkloosheid. Hoe meer jaren een oudere man werkzaam is geweest in de industriesector voor zijn 50ste, hoe groter de kans op vervroegde pensionering via arbeidsongeschiktheid of werkloosheid na zijn 50ste.

Tot slot vinden we interessante effecten van het aantal keren dat oudere mannen arbeidsongeschikt en werkloos waren voor hun 50ste. Hoe vaker dit het geval was, des te kleiner de kans is op de eerste vorm van vervroegde uittreding. Dit impliceert dat deze mannen langer door moeten werken, bijvoorbeeld om meer pensioen op te bouwen. We vinden echter ook dat het risico op vervroegde pensionering via arbeidsongeschiktheid of werkloosheid toeneemt als zij langer doorwerken. Onderbroken arbeidsmarktloopbanen lijken oudere mannen te dwingen om langer door te werken om vervolgens een kwetsbare groep op de arbeidsmarkt te vormen.

9.4 Conclusies

In stratificatieonderzoek is uitgebreid aandacht besteed aan opleiding en sociale klasse als oorzaken van ongelijkheid in vervroegde uittreding. Het doel van deze bijdrage was om dit stratificatieonderzoek aan te vullen met een levensloopbenadering. Deze geïntegreerde aanpak bleek zinvol. Opleidingsniveau, sociale klasse en arbeidshistorie zijn niet alleen bepalende kenmerken voor uittredegedrag onder oudere mannen in Nederland, ze zijn ook sterk met elkaar verbonden.

De beleidsmaatregelen die oudere werknemers stimuleren om hun werkende leven te verlengen, lijken effectief te zijn, maar vergroten tegelijkertijd de risico's die toch al kwetsbare groepen ouderen op de arbeidsmarkt lopen. Onze bevindingen tonen duidelijk aan dat lager opgeleide oudere mannen in lagere sociale klassen vaker vervroegd uittreden via arbeidsongeschiktheid of werkloosheid dan hoger opgeleide oudere mannen in hogere sociale klassen. Het gevaar is dat deze kloof in de toekomst groter zal worden. Oudere generaties mannen hebben kunnen

profiteren van genereuze vervroegde uittredingsregelingen, terwijl jongere generaties mannen deze optie niet meer hebben en daarmee risico lopen om op latere leeftijd arbeidsongeschikt of werkloos te raken.

De resultaten lieten ook zien dat nadelen zich lijken op te stapelen gedurende de levensloop. Mensen met een lager diploma hebben minder kans op de arbeidsmarkt en komen daardoor terecht in slechtere posities en in lagere sociale klassen. Zij zijn vaker werkzaam in zware beroepen in de industriesector en zijn meer arbeidsongeschikt en werkloos tijdens hun arbeidsmarktcarrière. Een slechte gezondheid en een waardevermindering van hun menselijk kapitaal, gekoppeld aan een lagere arbeidsproductiviteit, kan langer doorwerken behoorlijk in de weg zitten en wellicht zelfs onmogelijk maken. De kans dat deze kwetsbare groep ouderen gedwongen wordt om de arbeidsmarkt te verlaten is groot, en dit roept wederom de vraag op in hoeverre met name lager opgeleiden in lagere sociale klassen langer kunnen en willen doorwerken.

Ondanks het feit dat we partnerkenmerken hebben opgenomen in onze analyse, bleef deze studie beperkt tot mannen. Meer onderzoek is nodig om te bepalen in hoeverre de (minder gestandaardiseerde) arbeidsmarktloopbanen van vrouwen hun pensioengedrag beïnvloeden. In Nederland werken veel vrouwen in deeltijd en dit biedt een interessante situatie om te toetsen hoe dit van invloed kan zijn op uittredegedrag van oudere vrouwen. Toekomstig onderzoek kan zich daarbij ook richten op de wisselwerking tussen verschillende levensdomeinen. We hebben ons nu alleen gericht op arbeidsmarktloopbanen. Dit is een belangrijke dimensie in het bestuderen van vervroegde uittreding, maar levensloopervaringen in andere levensdomeinen, zoals gezin en gezondheid, zijn ook van groot belang om te begrijpen hoe voor- en nadelen zich kunnen ophopen of elkaar kunnen compenseren naarmate mensen ouder worden (Damman, Henkens & Kalmijn, 2011).

Concluderend, heeft deze studie aangetoond dat opleidingsniveau, sociale klasse en arbeidshistorie een belangrijke rol spelen in het verklaren van vervroegde uittreding onder oudere mannen in Nederland. Gezien de vergrijzing van de bevolking en het overheidsbeleid dat langer doorwerken bevordert, is de uitdaging om ervoor te zorgen dat benadeelde ouderen inzetbaar blijven en beschermd worden tegen onvrijwillige vervroegde uittreding. Beleidsmakers en werkgevers dienen rekening te houden met de uitdagingen waar lager opgeleide oudere werknemers in lagere sociale klassen voor staan. Doen zij dit niet, dan is het aannemelijk dat de sociale ongelijkheid onder (vooral jongere generaties) ouderen zal toenemen.

9.5 Literatuur

Anxo, D., T. Ericson, & A. Jolivet (2012), Working longer in European countries: underestimated and unexpected effects. *International Journal of Manpower*, 33 (6), 612–628.

Blossfeld, H.-P., S. Buchholz, & K. Kurz (2011), Aging populations, globalization and the labor market. Comparing late working life and retirement in modern societies. Cheltenham: Edward Elgar.

Buchholz, S., D. Hofäcker, M. Mills, H.-P. Blossfeld, K. Kurz, & H. Hofmeister (2009), Life courses in the globalization process: The development of social inequalities in modern societies. *European Sociological Review*, 25 (1), 53–71.

CBS (2016). *CBS Statline database*: Bereikbaar via: <http://statline.cbs.nl>.

Damman, M., K. Henkens, & M. Kalmijn (2011), The impact of midlife educational, work, health, and family experiences on men's early retirement. *The Journals of Gerontology Series B: Psychological Sciences and Social Sciences*, 66B (5), 617–627.

De Preter, H., D. van Looy, & D. Mortelmans (2013), Individual and institutional push and pull factors as predictors of retirement timing in Europe: A multilevel analysis. *Journal of Aging Studies*, 27 (4), 299–307.

DiPrete, T.A. & G.M. Eirich (2006), Cumulative advantage as a mechanism for inequality: A review of theoretical and empirical developments. *Annual Review of Sociology*, 32, 271–297.

Ebbinghaus, B. (2006), *Reforming early retirement in Europe, Japan and the USA*. Oxford: Oxford University Press.

Ebbinghaus, B. & J. Radl (2015), Pushed out prematurely? Comparing objectively forced exits and subjective assessments of involuntary retirement across Europe. *Research in Social Stratification and Mobility*, 41, 113–128.

Engelhardt, H. (2012). Late careers in Europe: Effects of individual and institutional factors. *European Sociological Review*, 28, 550–563.

Erikson, R. & J.H. Goldthorpe (1992). *The constant flux: A study of class mobility in industrial societies*. Oxford: Oxford University Press.

Gabadinho, A., G. Ritschard, M. Studer, & N.S. Müller (2009). *Mining sequence data in R with the TraMineR package: A user's guide*. University of Geneva: Department of Econometrics and Laboratory of Demography.

Gangl, M. (2006), Scar effects of unemployment: An assessment of institutional complementarities. *American Sociological Review*, 71 (6), 986–1013.

Kraaykamp, G., M.H.J. Wolbers, & S. Ruiter (2009), Family Survey Dutch Population 2009 (dataset). Radboud University Nijmegen: Department of Sociology.

OECD (2014), Ageing and employment policies: Netherlands 2014. Working better with age. Paris: OECD Publishing.

Radl, J. (2012), Too old to work, or too young to retire? The pervasiveness of age norms in Western Europe. *Work, Employment and Society*, 26 (5), 755–771.

Radl, J. (2013), Labour market exit and social stratification in Western Europe: The effects of social class and gender on the timing of retirement. *European Sociological Review*, 29 (3), 654–668.

Van Solinge, H. & P. Ekamper (2014), Arbeidsparticipatie ouderen weer op niveau door vrouwen. *DEMOS*, 30 (2), 8.

Van Solinge, H. & K. Henkens (2007). Involuntary retirement: The role of restrictive circumstances, timing, and social embeddedness. *The Journals of Gerontology, Series B: Psychological Sciences and Social Sciences*, 62 (5), S295–S303.

Visser, M., M. Gesthuizen, G. Kraaykamp & M.H.J. Wolbers (2013), Trends in arbeidsdeelname van oudere mannen in Nederland, 1992–2009. In K. Henkens, M. Kalmijn, & F. Thomése (red.), *Wegen rond pensionering: Nieuwe transitie en trajecten*. Amsterdam: Amsterdam University Press, 61–85.

Wahrendorf, M., N. Dragano & J. Siegrist (2013), Social position, work stress, and retirement intentions: A study with older employees from 11 European countries. *European Sociological Review*, 29 (4), 792–802.

9.6 Technische toelichting

Om de typologie van arbeidshistories te construeren, hebben we sequentie- en clusteranalyse toegepast met het TraMineR-pakket in R (Gabadinho, Ritschard, Studer & Müller, 2009). Het databestand bestaat uit een opeenvolging van arbeidsmarktposities (een sequentie) die samen de arbeidshistorie van de respondent vormen. Iedere sequentie bestaat uit 420 maanden, beginnend bij de leeftijd van 15 jaar en eindigend op 50-jarige leeftijd. We onderscheiden zeven elkaar uitsluitende posities: voltijdwerk, deeltijdwerk, zelfstandig, werkloos, arbeidsongeschikt, inactief en in militaire dienst. Vervolgens hebben we de Ward clustermethode toegepast om deze sequenties te groeperen naar gelijkenis. Een typologie bestaande uit vier algemene typen arbeidshistories kwam als beste oplossing uit de bus.

De multivariate modellen zijn gebaseerd op een gebeurtenissenanalyse uitgevoerd op een persoon-maandbestand. Een dergelijke analyse biedt de kans om meer te kunnen zeggen over causale relaties. Werkzame respondenten worden gevolgd vanaf 50-jarige leeftijd, totdat zij de leeftijd op het moment van ondervraging bereiken, de leeftijd van 65 jaar, of een gebeurtenis meemaken. Aangezien de afhankelijke variabele uit drie categorieën bestaat en beide vormen van vervroegde uittreding (de gebeurtenissen in deze analyse) zogenoemde concurrerende gebeurtenissen zijn, hebben we een multinomiale logistische regressieanalyse geschat. Model 1 bevat opleidingsniveau, sociale klasse en alle controlekenmerken. We voegen vervolgens alle kenmerken van de arbeidsmarktloopbaan toe in model 2 om te bepalen of deze kenmerken het effect van opleiding en sociale klasse mediëren of interpreteren.

10.

'Good & bad jobs'

in Nederland

Auteurs

Peter Smulders

Seth van den Bossche

Zowel in de Verenigde Staten als in het Verenigd Koninkrijk zijn publicaties verschenen over de ongunstige ontwikkeling van de *job quality*. Op basis van data van de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) over de periode 2007–2015 is vast te stellen dat ook in Nederland een afname gaande is in mentaal uitdagend werk, autonomie en promotiemogelijkheden, maar ook een afname van werkuren, overwerk en werkdruk, en een toename van flexcontracten, tweede banen en baanonzekerheid.

Over de hele periode komen vrouwen, jongeren en lager opgeleiden er gemiddeld slechter van af dan hun tegenpolen. Qua arbeidscontract (duur en vastheid) raakten met name jongeren en lager opgeleiden er in de periode 2007–2013 steeds beroerder aan toe. In de jaren 2014–2015 is op een aantal punten een zeker herstel waarneembaar. Beroepsgroepen die het dichtst bij het stempel *bad job* komen, zijn koks en kelners, postpersoneel, winkelpersoneel, schoonmakers en bejaarden- en kinderverzorgers, in totaal 15 procent van de werknemers in Nederland. Het werk van deze groeperingen is vaak fysiek zwaar, weinig uitdagend, weinig autonoom, flexibel, in deeltijd en met een relatief grote mate van baanonzekerheid.

10.1 Inleiding

De laatste jaren is in de Verenigde Staten en het Verenigd Koninkrijk een aantal verontrustende publicaties verschenen over de neergaande trend in de kwaliteit van het werk. Kalleberg en collega's (2000, 2011, 2012) toonden uitvoerig aan dat de arbeidsvoorwaarden en de werkomstandigheden in de VS sinds de jaren zeventig tot in het eerste decennium van de 21^e eeuw op allerlei dimensies verslechterd waren. *Good jobs* namen af en *bad jobs* namen toe. Bij een *good job* gaat het om:

1. een goede beloning,
2. een goeie pensioenregeling en sociale verzekering,
3. een redelijke mate van autonomie bij het uitvoeren van de eigen werkzaamheden,
4. een zekere mate van controle over eigen arbeidstijden.

Er ontstond steeds meer onzeker werk (*precarious work*).

Krachten achter deze trends zouden volgens Kalleberg zijn: steeds grotere globaliserende concurrentie, technologische innovatie, toename van laagbetaald werk in de dienstensectoren, afname van de invloed van vakbonden en 'financialisatie' van het werk. Met dit laatste wordt bedoeld een toenemend accent op financiële verantwoording van alle bezigheden binnen bedrijven,

ook in de publieke sectoren. En wat op de werkvloer plaatsvond, werd mogelijk gemaakt door de eenzijdige aandacht van het Amerikaanse overheidsbeleid voor prijsstabiliteit en inflatie en niet voor werkloosheid en de creatie van (goede) banen. Dit alles leidde, volgens Kalleberg en vele commentatoren met hem, tot grotere ongelijkheid in de Amerikaanse samenleving op het punt van inkomens en arbeidsvoorwaarden.

Ook in het VK werden dergelijke conclusies getrokken voor de periode 2006–2012 (Gallie, 2013; Gallie et al., 2014). Er was daar sprake van een intensivering van het werk (sneller en harder werken) met een stijgend aantal mensen in stressvolle functies, toename van angst voor *unfaire* behandeling en een toename van arbeidsonzekerheid. Scholingsmogelijkheden en autonomie in het werk namen niet meer toe.

De ILO en de OECD hebben zich eveneens over de kwaliteit van het werk uitgesproken. Het ILO-concept *decent work* (ILO, 2008) is een typisch VN-begrip want het houdt mede rekening met werk en de werkomstandigheden in ontwikkelingslanden. Daarin spelen bijvoorbeeld een rol: het hebben van werk op zich, aanwezigheid van nationale wetten inzake werkloosheid, ziekte en ouderdom, het voorkómen van kinderarbeid, gedwongen arbeid en discriminatie, een gebrek aan medezeggenschap van werknemers. De OECD (2016) vindt dat met name drie dimensies van *job quality* belangrijk zijn:

1. de beloning,
2. de werkzekerheid,
3. de kwaliteit van de werkomgeving (beperkte tijdsdruk en fysieke belasting, voldoende autonomie en steun van leiding en/of collega's).

Deze publicaties roepen de vraag op hoe de kwaliteit van het werk in Nederland zich de laatste tijd heeft ontwikkeld. Is ook in Nederland sprake van neergang van de kwaliteit van de arbeid? Of heeft ons land – dat in de Angelsaksische landen en Scandinavische landen vaak als voorbeeld wordt gesteld voor Europees flexicuritybeleid – tijdens de crisis van het afgelopen decennium de ontwikkelingen weten te weerstaan? En waar zijn de 'good jobs' en waar de 'bad jobs' gelokaliseerd?

10.2 Methode

Om het antwoord op deze twee vragen (de trend en de risicogroepen) te vinden, analyseren we onderzoeksdata die zijn verzameld met de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA). De NEA omvat thema's als beroep en bedrijf, arbeidsvoorwaarden, werktijden, arbeidsomstandigheden, opleiding en ontwikkeling, etc. Voor details over opzet van de NEA, zie Hooftman et al. (2015). De NEA omvat een netto steekproef van ruim 22 duizend werknemers (geen zelfstandigen) per jaar. Vanaf het jaar 2014 bedraagt dit aantal ca. 40 duizend werknemers per jaar. De steekproef werd door het CBS eerst getrokken uit het Banenbestand en sinds 2008 uit de Polisadministratie (een gegevensregister van alle inkomensverhoudingen in Nederland). De data van de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden zijn gewogen naar geslacht, leeftijd, herkomst, opleidingsniveau, bedrijfstak, regio en stedelijkheid. De NEA levert een representatief en betrouwbaar beeld op van de arbeidssituatie van werknemers in Nederland.

De analyses van Kalleberg (2011) met betrekking tot *good jobs* en *bad jobs* gaan in essentie om werkinhoud, autonomie, arbeidsvoorwaarden, werktijden, contracttype en arbeidszekerheid. Ook Gallie, et al. (2014) zitten grotendeels op dit spoor, hoewel in de trendanalyses van deze auteurs werkdruk, stress en onzekerheid prominenter aanwezig zijn. Om dit type aspecten van *good jobs* en *bad jobs* te operationaliseren, zijn tien centrale werkkenmerken uit de NEA gedestilleerd. Dit zijn:

1. Mentaal uitdagend werk (het gemiddelde van drie vragen over de benodigde mate van concentratie, aandacht en nadenken. Antwoordmogelijkheden: nooit-altijd, 1-3; de betrouwbaarheidscoëfficiënt Cronbach's alfa van dit kenmerk is 0,81).
2. Werkdruk (het gemiddelde van drie vragen over snel, veel en extra hard werken; nooit-altijd, 1-4; Cronbach's alfa is 0,86).
3. Fysiek zwaar werk (het gemiddelde van zes vragen over gevaarlijk werk moeten doen, veel kracht moeten zetten, in een ongemakkelijke houding moeten werken, herhalende bewegingen moeten maken, in lawaai moeten werken, te maken hebben met trillingen in het werk; niet-regelmatig, 1-3; Cronbach's alfa is 0,78).
4. Autonomie in het werk (het gemiddelde van vijf vragen over zelf kunnen beslissen over hoe het werk uit te voeren, zelf kunnen beslissen over de werkvolgorde, het tempo, verlof op kunnen nemen, zelf oplossingen moeten bedenken indien nodig; nee-regelmatig, 1-3; Cronbach's alfa is 0,77).
5. Promotie gemaakt (één vraag; promotie gemaakt in bedrijf, laatste twee jaar; nee-ja, 0-1).

6. Arbeidsduur (één vraag, het gemiddeld aantal uren per week volgens contract).
7. Aantal overwerkuren (één vraag, het gemiddeld aantal overwerkuren per week, zowel betaald als onbetaald; reistijd niet meegerekend, overwerkuren thuis wel meegerekend).
8. Flexibel contract (één vraag; vaste dienst versus een tijdelijk-/uitzend-/oproep-/invalcontract, 0-1).
9. Aantal betaalde banen momenteel (één vraag, één versus twee of meer betaalde banen, 0-1).
10. Baanonzekerheid (gemiddelde van twee vragen; risico om baan te verliezen, respectievelijk zorgen maken over behoud baan; nee-ja, 0-1; de onderlinge correlatie van beide variabelen is 0,56).

Alle vragen zijn in alle jaren aan alle werknemers in de steekproef voorgelegd. Voor de analyses beschikken we over de gegevens van ruim 230 duizend Nederlandse werknemers uit de negen jaren 2007-2015.

Over de tien geselecteerde werkkenmerken kan beschouwendderwijs nog opgemerkt worden dat het ene kenmerk duidelijker te verbinden valt met de dichotomie *good job* – *bad job* dan het andere. Over het algemeen zal redelijke overeenstemming bestaan over kenmerken als fysiek zwaar werk, flexibel werken, baanonzekerheid, gebrek aan autonomie, mentaal uitdagend werk en promotiemogelijkheden. Ook het uitvoeren van twee of meer betaalde banen kan als zodanig worden opgevat, hoewel er werkenden schijnen te zijn die vrijwillig twee of meer banen hebben. Ze zouden dit dan doen voor meer afwisseling, zekerheid en leermogelijkheden. Als dat zo is, valt echter niet te ontkennen dat de eerste baan dit soort zaken blijkbaar niet biedt. Het hebben van meerdere banen is eerder noodzaak dan uitdaging, concluderen Huiskamp et al. (2011). Ook werkdruk wordt over het algemeen gezien als een minder gunstig kenmerk. Echter, een totaal gebrek aan werkdruk lijkt op saai werk te duiden. Het aantal overwerkuren is toegevoegd omdat dit aspect veelal samenhangt met de mate van werkdruk, zoals aangetoond is door Van den Bossche & Smulders (2006). Verder worden deeltijdbanen in de VS als *bad jobs* bestempeld. In Nederland bestaat echter de opvatting dat deeltijdwerken ook als positief gezien kan worden, omdat het bezigheden buiten de werkring mogelijk kan maken. Ten slotte zij opgemerkt dat informatie over een belangrijk kenmerk als salaris of beloning helaas niet in de NEA opgenomen is.

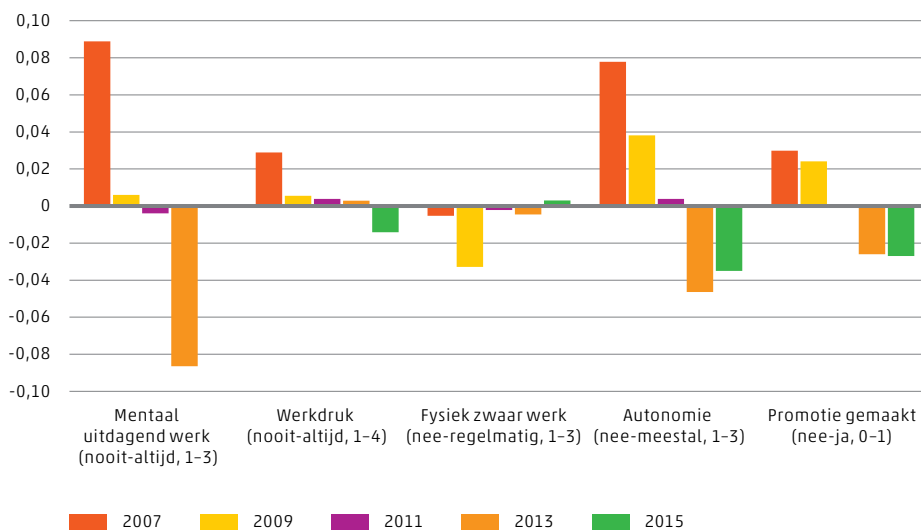
10.3 Resultaten

De trend in de tijd

Om de vraag over de trend in de kwaliteit van het werk in Nederland te beantwoorden, zijn de scores van de werknemers op de tien werkkenmerken gestandaardiseerd (in z-scores). Het voordeel daarvan is dat bij elk werkkenmerk het gemiddelde over de negen jaren 0 is en dat eenvoudig in beeld te brengen is of in de tijd een stijging of daling waar te nemen is en van welke omvang die is. De resultaten zijn in de figuren 10.3.1 en 10.3.2 (vervolg) weergegeven. De verschillen tussen de negen jaren 2007–2015 zijn statistisch getoetst door middel van lineaire regressieanalyses. Ze zijn significant van elkaar verschillend, behalve bij het kenmerk fysiek zwaar werk, dat over de jaren relatief stabiel is gebleven.

Over de loop der jaren is te zien dat met name de mate van het mentaal uitdagende werk significant afnam. Hetzelfde geldt voor de werkdruk, de autonomie in het werk en de promotiemogelijkheden.

10.3.1 Trends in kwaliteit van de arbeid 2007–2015 (z-scores)

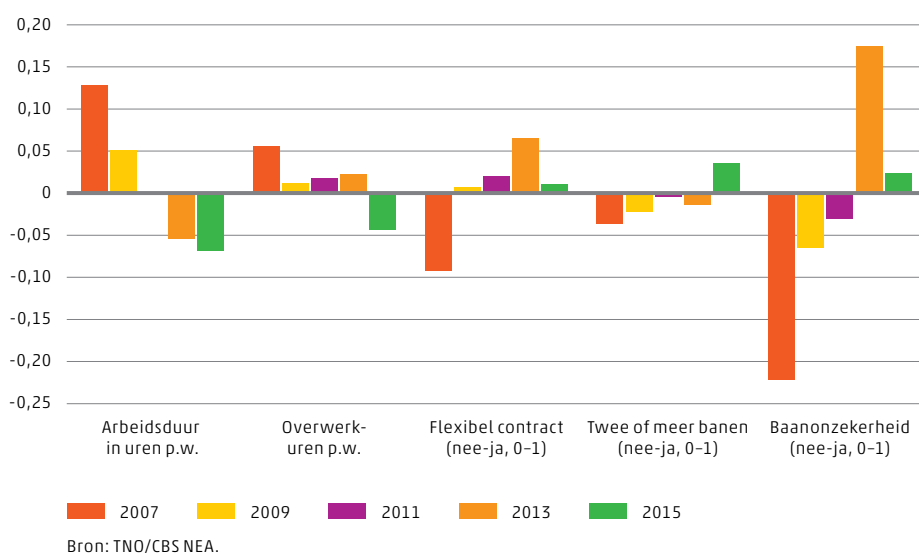


Bron: TNO/CBS NEA.

Daarnaast nam het aantal arbeidsuren en het aantal overwerkuren significant af en nam het percentage werknemers met een flexibel contract significant toe. Meer in concreto, het aantal uren dat de gemiddelde werknemer in Nederland werkte, liep tussen 2007 en 2015 terug van 31,4 uur naar 29,4 uur per week, een teruggang van gemiddeld twee uur per week. Uit andere NEA-data is bekend dat de gemiddelde Nederlandse werknemer in 2011 ongeveer het aantal uren werkte dat hij/zij wenste. Na 2011 is het aantal gewenste uren groter dan het werkelijk aantal gewerkte uren.

Verder nam het percentage werknemers met een flexibel contract toe van 16 naar 22. Ook het percentage werknemers met twee of meer betaalde banen en de baanonzekerheid namen significant toe. Het aandeel werknemers met twee of meer banen nam over de periode 2007–2015 toe van 5 procent naar 7 procent.

10.3.2 Trends in kwaliteit van de arbeid 2007–2015-vervolg (z-scores)



Vastgesteld kan worden dat in de periode 2007–2015 meer werknemers terecht zijn gekomen in banen met weinig uitdagend en weinig autonoom werk, in deeltijdwerk met flexibele contracten en met meer arbeidsonzekerheid. Deze trends laten we nog eens op een gecompriëerde wijze zien in figuur 10.3.4. Daartoe zijn de tien werkkenmerken door middel van factoranalyse tot twee hoofddimensies gereduceerd. In tabel 10.3.3 is het resultaat daarvan te zien.

De eerste factor wordt vooral gevormd door voltijdwerk, overuren, mentaal uitdagend werk en werkdruk. In de tweede factor spelen flexwerk, deeltijdwerk, weinig autonomie, onzeker werk en fysiek zwaar werk de hoofdrol.

10.3.3 Resultaat van een principale componentenanalyse op de tien werkkenmerken na varimaxrotatie (N = 218.693)

	1. Voltijds, mentaal uitdagend werk met werkdruk	2. Flexibel, weinig autonoom, onzeker & zwaar werk
Mentaal uitdagend werk (nooit-altijd, 1-3)	0,66	
Werkdruk (nooit-altijd, 1-4)	0,73	
Fysiek zwaar werk (nee-regelmatig, 1-3)	0,24	0,49
Autonomie (nee-meestal, 1-3)		-0,69
Promotie gemaakt (nee-ja, 0-1)		-0,27
Arbeidsduur in uren p.w. huidige baan	0,50	-0,45
Aantal overwerkuren p.w., betaald én onbetaald	0,53	
Flexibel contract (nee-ja, 0-1)	-0,23	0,57
Twee of meer betaalde banen (nee-ja, 0-1)		0,24
Baanonzekerheid (nee-ja, 0-1)		0,39

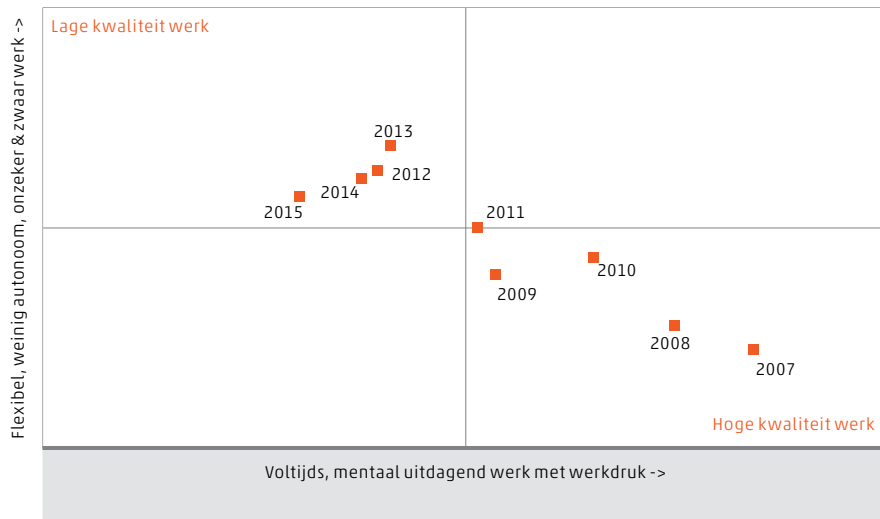
Bron: NEA 2007-2015.

NB. Alleen factorloadingen >0,20 weergegeven.

Elke werknemer in het databestand is deze twee factorscores toegekend. Het gemiddelde van een factorscore is 0. De horizontale dimensie van figuur 10.3.4 is die van voltijds, mentaal uitdagend werk met werkdruk en in vaste dienst. Op het eerste gezicht lijkt het enigszins verrassend om werkdruk terug te vinden op één dimensie samen met mentaal uitdagend werk en voltijdwerk. Interessant, uitdagend werk wordt blijkbaar vooral gevonden onder de fulltime banen. Interessant werk is dus vooral werk met lange werkuren, en die gaan weer samen met werkdruk. De andere zijde van deze dimensie is dus saai werk met weinig werkuren en weinig werkdruk.

De verticale dimensie is de 'onzekerheidsdimensie' waartoe flexibel, weinig autonoom, onzeker en zwaar werk behoren. Als nagegaan wordt hoe deze twee hoofdimensies zich in de loop van de negen jaren (2007-2015) ontwikkelen, dan is in de periode 2007-2013 een trend te zien van kwalitatief goed werk naar kwalitatief minder goed werk. In 2014 en 2015 is een zekere stabilisering zichtbaar.

10.3.4 Tijdstrend 2007-2015 van de twee hoofddimensies van de kwaliteit van het werk (n= 218.693)



Bron: TNO/CBS NEA 2007-2015.

De risicogroepen

Vervolgens richten we ons op de risicogroepen. Daarbij is eerst de vraag welke persoons- of demografische kenmerken samenhangen met een hoge of lage score op de werkkenmerken. Tabel 10.3.5 laat zien hoe sekse, leeftijd, opleiding, herkomst en bedrijfsgrootte samenhangen met de tien werkkenmerken.

De onderzoeksjaren zijn toegevoegd als correctiefactor.

Vooraf letten op de hogere bèta-coëfficiënten valt uit de tabel te concluderen dat mannen – in vergelijking met vrouwen – meer het mentaal uitdagende werk doen ($\beta = 0,06$), met autonomie ($\beta = 0,12$) en meer promotiemogelijkheden ($\beta = 0,07$). Maar mannen doen ook meer zwaar werk ($\beta = 0,14$). Bovendien hebben mannen een veel langere werkweek dan vrouwen ($\beta = 0,41$) en meer overwerkuren ($\beta = 0,14$). In concreto werkten mannen in 2015 gemiddeld ruim 33 uur per week en vrouwen bijna 25 uur per week.

Ouderen doen – in vergelijking met jongeren – meer het mentaal uitdagende ($\beta = 0,16$) en het autonome werk ($\beta = 0,13$), in voltijd ($\beta = 0,17$) en in vaste dienst ($\beta = -0,37$). Jongeren werken meer in deeltijd, met flexibele contracten en met tweede banen. Bij het ouder worden komen ouderen dus meer in functies en banen terecht met aantrekkelijker aspecten. Wel maken ouderen minder promotie dan jongeren ($\beta = -0,17$), maar dat lijkt logisch, gezien de carrière die ouderen al achter de rug zullen hebben.

10.3.5 De samenhang tussen demografische kenmerken en werkkenmerken: resultaten van lineaire regressieanalyses, uitgedrukt in bètacoëfficiënten (N = 234.646)

	Mentaal uitdagend werk	Werkdruk	Fysiek zwaar werk	Autonomie in het werk	Promotie gemaakt	Contractuele arbeidsduur in uren	Overwerk-uren	Flexibel contract	Twee of meerdere banen	Baanonzekerheid
Sekse (vrouw-man, 1-2)	0,06	(-0,01)	0,14	0,12	0,07	0,41	0,14	(-0,02)	-0,04	-0,02
Leeftijd (10 klassen, 1-10)	0,16	0,03	-0,08	0,13	-0,17	0,17	(0,01)	-0,37	-0,08	0,06
Opleiding (laag-midden-hoog, 1-3)	0,23	0,12	-0,31	0,20	0,08	0,16	0,09	-0,07	(0,01)	(-0,01)
Herkomst (autochtoon/westers allochtoon vs. niet-westers allochtoon, 0-1)	-0,05	(0,00)	(0,01)	-0,07	(0,00)	(0,01)	(0,00)	0,04	(0,00)	0,05
Bedrijfsgrootte (4 klassen, 1-4)	0,06	0,05	-0,02	-0,02	0,06	0,06	(-0,01)	-0,04	-0,04	0,04
Jaar (2007-2015)	-0,04	-0,02	(0,01)	-0,05	-0,04	-0,07	-0,04	0,03	0,02	0,11

Bron: TNO/CBS NEA 2007-2015.

Noot: Niet-significante bèta's tussen haakjes; de andere coëfficiënten zijn significant ($p < ,001$)

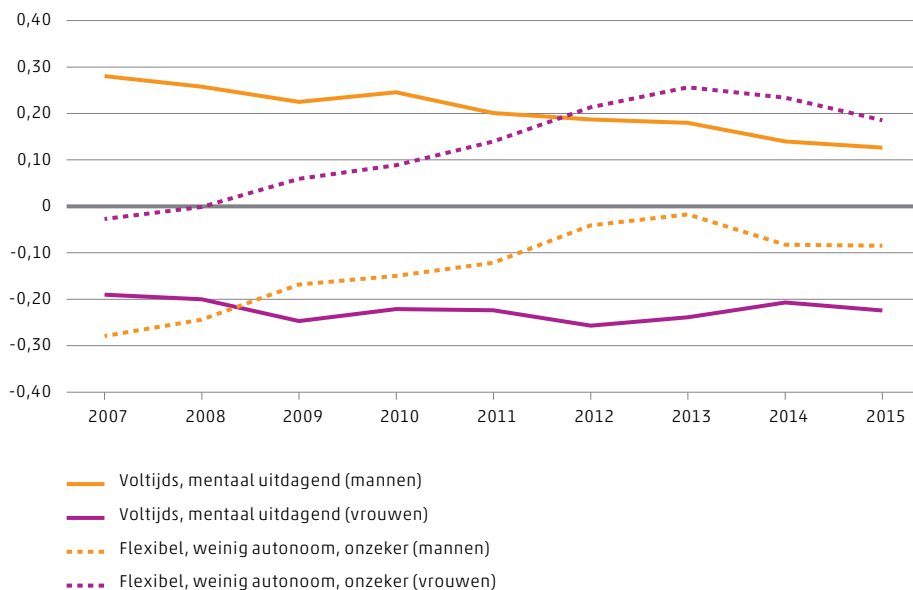
Verder valt uit tabel 10.3.5 op te maken dat hogeropgeleiden, in vergelijking met lager opgeleiden, veel meer het mentaal uitdagende ($\beta = 0,23$) en het autonome werk ($\beta = 0,20$) doen, met een voltijdcontract en in vaste dienst. Daartegenover staat dat hoger opgeleiden meer met werkdruk en overwerk te maken hebben. Maar dat lijkt samen te hangen met het autonome en uitdagende werk dat ze doen. Een goede opleiding lijkt dus een garantie voor een *good job*. Het fysiek zware werk wordt in het algemeen door de lager opgeleiden gedaan. Ook valt in de tabel te zien dat niet-westerse allochtonen op belangrijke werkkenmerken ongunstiger scoren dan autochtonen of westers allochtonen. Niet-westerse allochtonen doen in Nederland – in vergelijking met autochtonen – minder mentaal uitdagend ($\beta = -0,05$) en minder autonoom werk ($\beta = -0,07$). Ook werken ze meer in flexbanen met minder baanzekerheid. De verschillen zijn niet groot, maar toch steeds significant. En daarnaast blijkt onder meer dat hoe groter een bedrijf is, hoe meer werknemers interessant werk doen, in voltijd en met promotiemogelijkheden.

Veranderingen in de loop van de tijd bij de risicogroepen

Vervolgens is bij alle tien werkkenmerken nagegaan of er interacties aanwezig zijn tussen de variabele jaar enerzijds en sekse, leeftijd en opleiding anderzijds. In eenvoudige termen: zijn de ontwikkelingen in de tijd bij mannen en vrouwen,

bij de verschillende leeftijds- en opleidingsgroepen op elkaar lijkend of verschillen ze van elkaar? Deze vraag is van belang om meer zicht te krijgen op zaken als ongelijkheid in ontwikkeling en op eventuele polarisatie op de arbeidsmarkt. Van polarisatie is sprake indien de middelste inkomens- of opleidingscategorie in omvang kleiner wordt en de laagste en hoogste categorieën in omvang groeien.

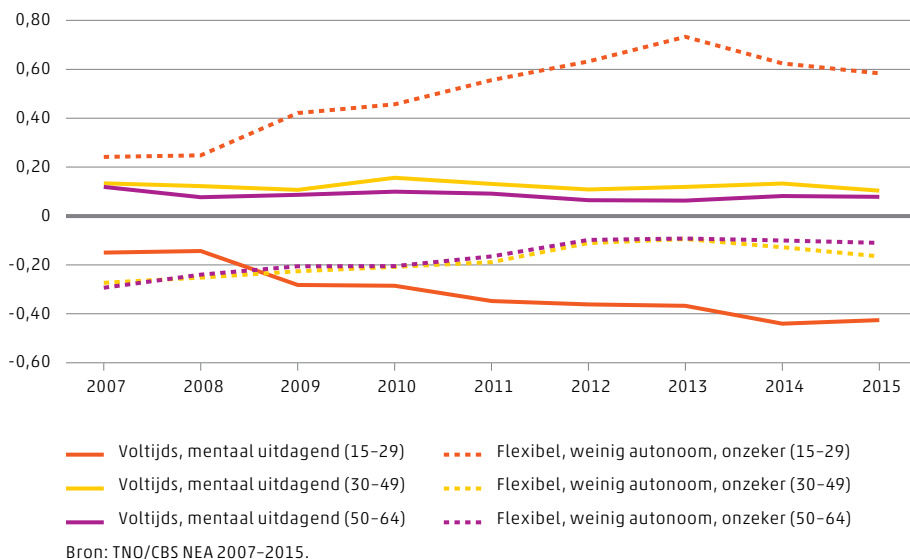
10.3.6 Tijdstrend 2007-2015 van de twee hoofddimensies van de kwaliteit van het werk bij mannen resp. vrouwen (n= 218.693)



Bron: TNO/CBS NEA 2007-2015.

De interacties zijn niet groot. De figuren 10.3.6 t/m 10.3.8 brengen de ontwikkelingen in beeld. Bij de twee seksegroepen is te zien (figuur 10.3.6) dat de ontwikkeling in de tijd van het flexibel, weinig autonome, onzekere en zware werk bij mannen en vrouwen ongeveer gelijk loopt. Echter, bij de andere dimensie, het voltijdse, mentaal uitdagende werk met werkdruk, is te zien dat die bij de mannen in de loop van de jaren stevig afneemt en bij de vrouwen ongeveer gelijk blijft. Mannen en vrouwen lijken op deze dimensie dus iets naar elkaar toe te groeien.

10.3.7 Tijdstrend 2007-2015 van de twee hoofddimensies van de kwaliteit van het werk bij drie leeftijdsklassen (n= 218.693)

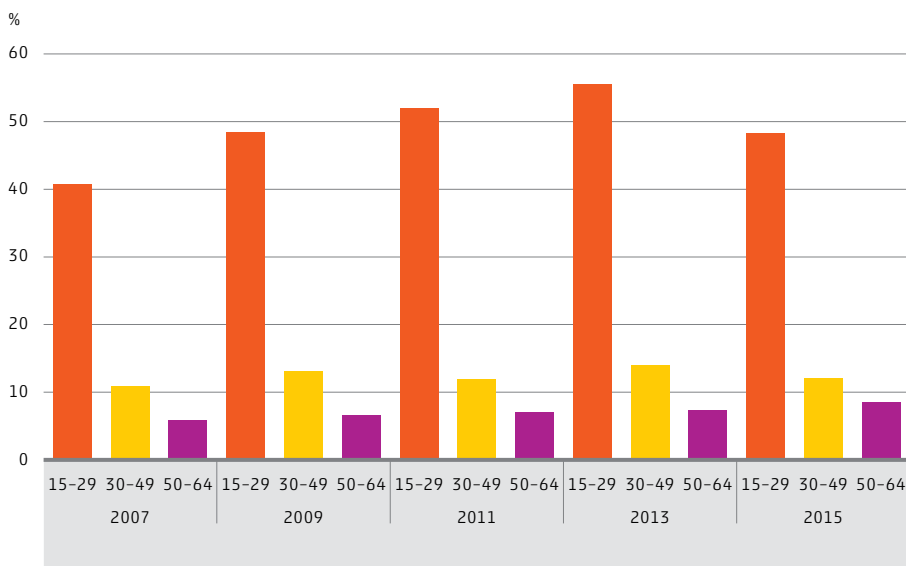


Hoe zijn de ontwikkelingen in de tijd bij de leeftijdsgroepen? Hier doen zich opvallende ontwikkelingen voor (figuur 10.3.7). In de loop van de negen jaren (2007-2015) blijven de ontwikkelingen bij de middelste en oudste leeftijdsgroep (30 tot 50 jaar en 50 tot 65 jaar) min of meer gelijk, maar bij de jongste leeftijdsgroep (15 tot 30 jaar) zijn duidelijk negatieve trends waar te nemen. Het voltijdse, mentaal uitdagende werk met werkdruk neemt namelijk af onder deze leeftijdsgroep en het flexibel, weinig autonome, onzekere en zware werk neemt stevig toe.

Kijken we nog wat concreter naar de trend in het flexwerk. Jongeren blijken in de loop van de crisisperiode 2007-2013 steeds meer flexwerk te zijn gaan doen (figuur 10.3.8). Bij 30- tot 50-jarigen en bij 50- tot 65-jarigen is het flexwerk in deze periode heel licht opgelopen, van 6 procent naar 7 tot 9 procent bij de 50-plussers, en van 11 procent naar 12 tot 15 procent bij de 30- tot 50-jarigen. Bij jongeren liep het flexwerk echter steeds verder op, van 41 procent van alle jongeren in 2007 tot 56 procent van alle jongeren in 2013. Daarna nam het flexibel werk bij de jongeren weer wat af, naar 48 procent. Een van de effecten van de crisis – de groei van het flexwerk – is dus vooral bij de jongeren terecht gekomen. Hiermee samenhangend, is te zien dat jongeren in 2007 nog gemiddeld 30 uur

per week werkten. In 2013 was dat teruggelopen naar 23 uur per week. Over de periode 2007–2013 raakten jongeren er qua arbeidscontract dus langzamerhand steeds beroerder aan toe, terwijl dat bij werknemers van 30 tot 49 jaar en bij ouderen (50 tot 65 jaar) weinig of niet het geval was. In de jaren 2014–2015 vond enig herstel plaats.

10.3.8 Trend in het flexwerk naar leeftijdsgroep

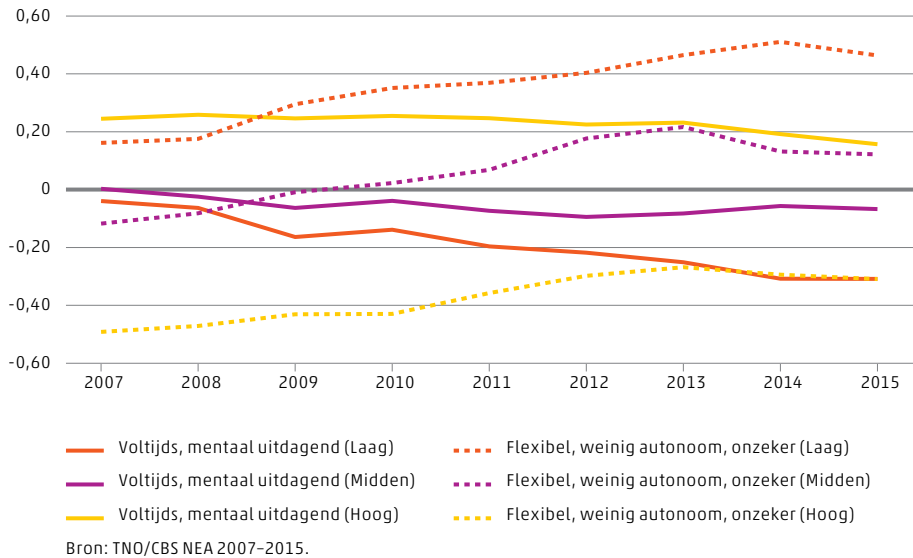


Bron: TNO/CBS NEA 2007–2015.

Als laatste bekijken we de trends bij de drie opleidingsgroepen (lagere, middelbare en hogere opleiding).

Bij het voltijdse, mentaal uitdagende werk met werkdruk loopt de tijdslijn bij de middelbare en hogere opleidingsgroep licht naar beneden. Maar vooral bij de lagere opleidingsgroep loopt de lijn duidelijk naar beneden. Dus vooral die lagere opleidingscategorie is er verhoudingsgewijs steeds bekaaid van afgekomen. Bij de tweede kerndimensie (het flexibel, weinig autonome, onzekere en zware werk) komen alle drie opleidingsgroepen er in de loop der tijd slechter af. Vanuit het gezichtspunt van ongelijkheid zou geconcludeerd kunnen worden dat in de periode 2007–2015 de rekening bij de lagere opleidingscategorie terecht is gekomen. Van polarisatie van opleidingsgroepen, niet op de arbeidsmarkt maar ten aanzien van de kwaliteit van het werk, is geen sprake.

10.3.9 Tijdstrend 2007-2015 van de twee hoofddimensies van de kwaliteit van het werk bij drie opleidingsklassen (n= 217.457)



Beroep als risicofactor

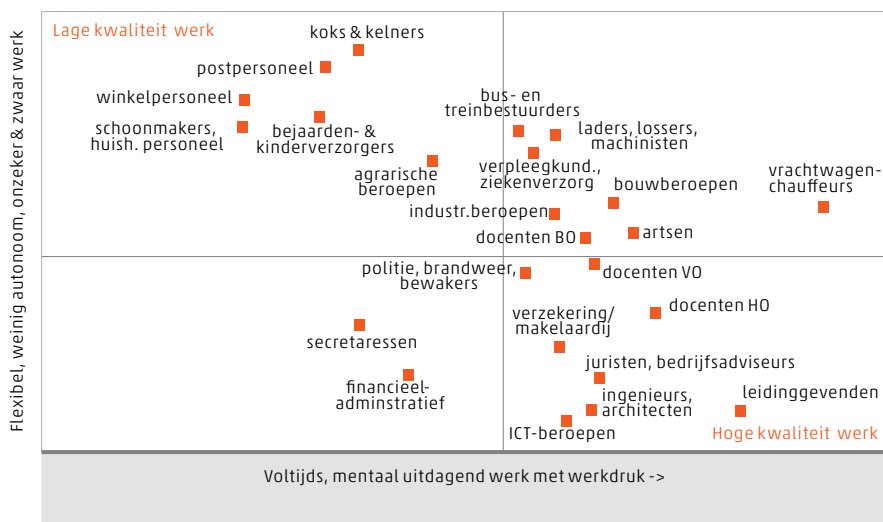
Ten slotte richten we ons op de situatie bij de beroepsgroepen. Om dichterbij de kern van de problematiek te komen zijn de tien werkkenmerken door middel van factoranalyse (tabel 10.3.3) teruggebracht tot de twee reeds beschreven kerndimensies. *Good jobs* worden door ons dus enerzijds gedefinieerd als banen met een voltijdse, mentaal uitdagende werk met werkdruk. Dit is de horizontale dimensie in figuur 10.3.10. Anderzijds zijn *good jobs* banen met een lage score op flexibel, weinig autonome, onzekere en zware werk. Dit is de verticale dimensie in deze figuur.

Vervolgens is berekend hoe 24 grote beroepsgroepen in het NEA-databestand scoren op deze twee dimensies. De figuur toont waar deze 24 beroepsgroepen zich bevinden op de twee dimensies. Het gaat om de gemiddelde scores over de negen jaren 2007-2015. Elke dimensie heeft een gemiddelde van 0.

Alles bij elkaar kunnen met name de banen van leidinggevend en vakspecialisten (als ingenieurs, architecten, juristen, bedrijfsadviseurs, en ook ICT-beroepen) aangemerkt worden als *good jobs*, zie rechtsonder in figuur 10.3.10. De banen van koks en kelners, postpersoneel, winkelpersoneel, schoonmakers, huishoudelijk personeel en bejaarden- en kinderverzorgers komen het meest in aanmerking om als *bad job* getypeerd te worden. Bij deze banen is zowel sprake

van een lage mate van interessant werk, als een hoge mate van flexibel en parttime werk met baanonzekerheid.
De andere banen nemen een tussenpositie in. Opvallend is de gemiddelde positie van artsen in dit beroepsoverzicht.

10.3.10 Beroepsgroepen op de twee hoofddimensies van de kwaliteit van het werk (n= 217.241)



Bron: TNO/CBS NEA 2007-2015.

10.4 Conclusie en discussie

Algemene trends

Niet alleen in de Verenigde Staten en het Verenigd Koninkrijk, maar ook in Nederland is, althans in de crisisperiode 2007-2015, sprake van een verslechtering van de kwaliteit van de arbeid en de arbeidsvoorwaarden. Met behulp van grote databestanden konden we vaststellen dat de periode 2007-2015 meer werknemers terecht zijn gekomen in banen met een weinig uitdagend karakter en weinig autonomie, in deeltijdbanen, met flexibele contracten en met meer baanonzekerheid. Een deel van deze problematiek – de dalende autonomie van werkenden in Nederland – werd reeds eerder vastgelegd door Van den Bossche, Muller, Smulders & De Vroome (2015). Dat het mentaal uitdagende werk

afgenomen is, wijst waarschijnlijk op een toename van het geprotocolleerde en simpele werk. Deze afname lijkt te stroken met de afname van de autonomie van werknemers.

Ongelijkheid

Het laatste decennium is veelvuldig sprake van ongelijke ontwikkeling van inkomen en arbeidsmogelijkheden bij opleidings- en inkomensgroepen op de arbeidsmarkt. Uit het door de WRR gepubliceerde rapport over inkomens- en vermogensongelijkheid in Nederland (WRR, 2014) blijkt dat Nederland op het punt van inkomensongelijkheid gemiddeld scoort onder de OESO-landen. De vermogensongelijkheid is in Nederland echter veel groter dan de inkomensongelijkheid.

In dit hoofdstuk gaat het niet om inkomens- of vermogensongelijkheid, maar om eventuele ongelijkheid in arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden, die trouwens wel met inkomensongelijkheid zal samenhangen. In grote lijnen hebben we kunnen constateren dat vrouwen, jongeren en lagere opgeleiden degenen zijn die – in vergelijking met hun tegenpolen – het flexibele, weinig uitdagende, weinig autonome en onzekere werk doen in Nederland. In de kwaliteit van de arbeid is er dus een duidelijke ongelijkheid te constateren tussen vrouwen en mannen, tussen jongeren en ouderen en tussen lager en hoger opgeleide Nederlanders.

Polarisatie

Als het gaat om veranderingen gedurende de periode 2007–2015, hebben we kunnen vaststellen dat een van de effecten van de crisis – de groei van het flexwerk – in relatief sterke mate bij de jongeren (15 tot 30 jaar) terechtgekomen is. Bij hen liep het flexwerk op van 41 procent in 2007 tot 56 procent van alle jongeren in 2013. Hiermee samenhangend is te zien dat jongeren in 2007 nog gemiddeld 30 uur per week werkten, terwijl hun gemiddelde werkweek in 2013 teruggelopen was naar 23 uur. In de periode 2007–2013 raakten jongeren er qua arbeidscontract dus langzamerhand steeds beroerder aan toe, terwijl dat bij 30- tot 50-jarigen en bij 50-plussers niet het geval was.

Van de werkende jongeren is het merendeel tegelijkertijd scholier of student (CBS, 2015). Die vullen waarschijnlijk dus een relatief groot deel van de *bad jobs* in. Daarbij kan natuurlijk aangetekend worden dat deze scholieren en studenten dit soort werk slechts voor een beperkte periode van hun leven zullen doen. Als ze afgestudeerd zijn, is de kans reëel dat ze terechtkomen in de betere banen.

Tevens hebben we bij het voltijds en mentaal uitdagende werk kunnen vaststellen dat vooral de lagere opleidingscategorie er in de periode 2007–2015 steeds bekaaid van af is gekomen. Met name in de VS wordt veel gesproken over polarisatie op de arbeidsmarkt (Acemoglu & Autor, 2011). In Europa wordt dit verschijnsel lang niet altijd geconstateerd (Fernandez-Macias, 2015). Teken van polarisatie – niet qua omvang maar qua verslechtering van de kwaliteit van het werk van de middengroep – hebben we in onze analyses niet vast kunnen stellen.

Good jobs en bad jobs

De OECD (2016) heeft recent berekend, op basis van een Europees-breed databestand, dat Nederland onder de OECD-landen gemiddeld scoort op de aspecten werkzekerheid en tijdsdruk/fysieke werkbelasting. Bovendien is de positie van Nederland, volgens de OECD (2016), in de periode 2005–2015 verslechterd op de dimensie kwaliteit van het werk.

Onze resultaten onderlijnen de conclusie van de OECD. Net als in de Angelsaksische landen is ook in Nederland – althans in de crisisperiode 2007–2013 – sprake van een toename van *bad jobs* en een afname van *good jobs*. Bij de *bad jobs* moet gedacht worden aan bijvoorbeeld postpersoneel, winkelpersoneel, koks en kelners, schoonmakers en huishoudelijk personeel, en bejaarden- en kinderverzorgers. In totaal maken deze beroepsgroepen circa 15 procent van alle werknemers in Nederland uit.

Achtergronden en beleid

In de VS zijn toenemende concurrentie en technologische innovatie, constante groei van de dienstensectoren, afname van de invloed van vakbonden en een grotere nadruk op de financiële verantwoording van alle werkzaamheden als de *drivers* achter deze trends aangemerkt (Kalleberg (2011, 2012). Gallie en collega's (2014) veronderstellen dat Britse werkgevers door de recente economische crisis de controle over hun bedrijf hebben proberen te vergroten. Kortom, economische dreiging in de vorm van dalende opbrengsten en mogelijk zelfs dreigende faillissementen, lijkt te leiden tot het aanhalen van de teugels door bedrijfsleiders. Veel van de genoemde *drivers* van verandering (globalisering, technologisering, groei van de dienstensectoren) zijn niet of moeilijk met beleid van de overheid en/of de sociale partners te beïnvloeden. De vraag is of het aantrekken van de economie in de nabije toekomst het tij weer kan keren, of dat er sprake is van een meer structurele verschuiving in het Nederlands arbeidsbestel in de richting van flex en onzekerheid. Een gespreksthema onder beleidsmakers zou het in ieder geval wel kunnen zijn.

10.5 Literatuur

Acemoglu, D. & Autor, D.H. (2011). Skills, tasks and technology; implications for employment and earnings. Amsterdam: Elsevier, Handbook of Labor Economics, 4-B, Chapter 12, p. 1043–1171.

Bossche, S.N.J. van den & Smulders, P.G.W. (2006). Werkdruk in Nederland en Vlaanderen vergeleken en verklaard. Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken, 22, 344–361.

Bossche, S. van den, Muller, J., Smulders, P., Vroome, E. de (2015). Dalende autonomie werknemers risico innovatiekracht. Economisch Statistische Berichten, 100 (4711, 4 juni), 348–350.

CBS (2015). Verkopen, vakkenvullen en serveren populair onder scholieren en studenten. Centraal Bureau voor de Statistiek, nieuwsbericht, 12 augustus.

Fernandez-Macias, E. (2015). Job polarization in Europe? Changes in the employment structure and job quality, 1995–2007. Work & Occupations, 39, 157–182.

Gallie, D. (2013). Economic crisis, quality of work & social integration; the European experience. Oxford, UK: Oxford University Press.

Gallie, D., Felstead, A., Green, F. & Inanc, H. (2014). The quality of work in Britain over the economic crisis. International Review of Sociology- Revue Internationale de Sociologie, 24, 207–224.

Hooftman, W.E., Mars, G.M.J., Janssen, B. Vroome, E.M.M. de & Bossche, S.N.J. van den (2015). Nationale enquête arbeidsomstandigheden 2014; methodologie en globale resultaten. Leiden, Heerlen: TNO/CBS.

Huiskamp, R., Sanders, J. & Bossche, S. van den (2011). Meerdere banen: noodzaak of uitdaging? Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken, 27, 156–174.

ILO (International Labour Organization) (2008). Framework Decent Work Indicators. Geneva: ILO.

Kalleberg, A. (2011). *Good jobs, bad jobs: the rise of polarized and precarious employment systems in the United States, 1970s to 2000s*. New York, NY: Russell Sage.

Kalleberg, A. (2012). Job quality and precarious work: clarifications, controversies, and challenges. *Work and Occupations*, 39, 427–448.

Kalleberg, A.L., Reskin, B.F., Hudson, K. (2000). Bad jobs in America: standard and nonstandard employment relations and job quality in the United States. *American Sociological Review*, 65, 256–278.

OECD (Organization for Economic Cooperation and Development) (2016). *How good is your job? Measuring and assessing job quality*. Paris: OECD.

WRR Wetenschappelijk Raad voor het Regeringsbeleid (2014). *Hoe ongelijk is Nederland? Een verkenning van de ontwikkeling en gevolgen van economische ongelijkheid*. Den Haag: WRR.

11.

Arbeids- omstandigheden van werknemers met een migratieachtergrond

Auteurs

Wendela Hooftman

Irene Houtman

Mensen met een niet-westerse achtergrond bevinden zich relatief vaak in een sociaaleconomisch ongunstige positie. Zij hebben vaker een lagere opleiding, minder inkomen of een lager beroepsniveau dan werknemers met een westerse of Nederlandse achtergrond. Hierdoor dreigt een tweedeling in de maatschappij, waarbij niet-westerse migrantengroepen zich in een ongunstigere positie bevinden dan westerse migranten en mensen met een Nederlandse achtergrond. In dit hoofdstuk kijken we of er binnen de groep werkenden een tweedeling te zien is als het gaat om de arbeidsomstandigheden van werknemers met en zonder een migratieachtergrond. De resultaten laten zien dat er nog duidelijke verschillen zijn in deze omstandigheden waarbij vooral eerste generatie werknemers met een niet-westerse achtergrond zich in een ongunstige positie bevinden. Het beeld voor de toekomst lijkt hoopgevend. Niet alleen zijn de omstandigheden van de tweede generatie gunstiger dan van de eerste generatie, maar ook gaan de arbeidsomstandigheden van werknemers met en zonder migratieachtergrond steeds meer op elkaar lijken.

11.1 Inleiding

De instroom van mensen uit het buitenland en hun positie in de Nederlandse maatschappij is een thema dat al decennia lang speelt. Enerzijds is er migratie vanuit Europa. Recent gaat het dan om werknemers uit het voormalige Oostblok, met name Polen, Roemenië en Bulgarije, die naar Nederland komen en hier gaan werken in de bouw, het transport en de agrarische sector. Anderzijds is er al decennia sprake van migratie van buiten Europa. Het gaat dan voornamelijk om mensen van Turkse, Marokkaanse, Surinaamse of Antilliaanse herkomst en recent ook om vluchtelingen vanuit de oorlogsgebieden in het Midden Oosten. Vraagstukken die zich rond migranten afspelen gaan vaak over de integratie van deze groepen in de samenleving, en over de ongunstige positie van migrantengroepen vergeleken met mensen zonder migratieachtergrond.

Eerder onderzoek laat zien dat met name mensen met een niet-westerse migratieachtergrond, uit Afrika, Latijns-Amerika of Azië, zich vaker in een sociaal-economisch ongunstige positie bevinden. Zij hebben vaker een lagere opleiding, minder inkomen of een lager beroepsniveau dan werknemers met een westerse

migratieachtergrond of zonder migratieachtergrond.¹⁾ Recent heeft het SCP een uitgebreid rapport gepubliceerd over de integratie van mensen met een migratieachtergrond als het gaat om onderwijs, beheersing van de Nederlandse taal, de arbeidsmarktpositie en inkomen, het wonen, de woonomgeving en de criminaliteit (Huijnk, Andriessen, 2016). De centrale vraag die daarin werd gesteld, was of de verschillen tussen deze groepen en Nederlanders zonder migratieachtergrond toe- of juist afnemen. Dit SCP-rapport levert een spanningsvol beeld op. Aan de ene kant wordt de tweedeling kleiner: het opleidingsniveau van mensen met een (niet-westerse) migratieachtergrond stijgt, hun onderwijsprestaties verbeteren en hun beheersing van de Nederlandse taal neemt toe. Anderzijds is hun achterstand op de arbeidsmarkt nog steeds groot, neemt hun ontevredenheid over hun leven en mogelijkheden op de arbeidsmarkt toe en is hun aandeel in de criminaliteit nog steeds groot. Ten aanzien van het thema werk adresseert het SCP-rapport alleen het beroepsniveau. Dit niveau stijgt, waardoor een middenklasse gestaag vorm krijgt. Onduidelijk is of er ook onder mensen die werken een tweedeling is waarbij werknemers met een migratieachtergrond te maken hebben met ongunstigere omstandigheden en negatieve gevolgen van het werk, en of deze tweedeling afneemt, gelijk blijft of toeneemt.

In dit hoofdstuk kijken we daarom verder naar het thema werk en hoe het zit met de omstandigheden en de tevredenheid van werknemers met en zonder migratieachtergrond. Op basis van hun gemiddeld lagere sociaaleconomische status is de verwachting dat werknemers met een migratieachtergrond wellicht in andere beroepen en dus onder andere omstandigheden werken. Daarnaast kunnen cultuurverschillen, problemen met de taal en discriminatie ertoe leiden dat werknemers met een migratieachtergrond anders bejegend worden, of omstandigheden op een andere manier ervaren. Uit onderzoek naar mensen met een migratieachtergrond blijkt dat er duidelijke verschillen zijn tussen werknemers met verschillende migratieachtergronden (westers-niet-westers) en werknemers die in het buitenland geboren zijn (eerste generatie) en werknemers die in Nederland geboren zijn maar met minimaal één ouder die in het buitenland geboren is (tweede generatie). Omdat de genoemde factoren 'achtergrond' en 'generatie' relevant zijn voor de vergelijking van de arbeidsomstandigheden van werknemers met en zonder migratieachtergrond, maken we in dit hoofdstuk ook onderscheid tussen groepen die verschillen naar 'achtergrond' en 'generatie'.

¹⁾ <https://www.eurofound.europa.eu/nl/observatories/eurwork/comparative-information/national-contributions/netherlands/employment-and-working-conditions-of-migrant-workers-netherlands>.

11.2 Centrale vraagstelling

In dit hoofdstuk richten wij ons op de arbeidsomstandigheden van werknemers met en zonder een migratieachtergrond. Goede arbeidsomstandigheden dragen immers bij aan de tevredenheid van werknemers en aan een gezonde (arbeids) participatie van mensen met (en zonder) migratieachtergrond. Het effect van de arbeidsomstandigheden wordt echter beïnvloed door de maatregelen die worden getroffen om ongunstige gevolgen hiervan tegen te gaan en de mate waarin een werknemer kan voldoen aan de eisen van het werk (inzetbaarheid). Kader 1 laat zien hoe de verschillende factoren met elkaar in verband staan.

Centrale vragen die in dit hoofdstuk worden beantwoord, zijn:

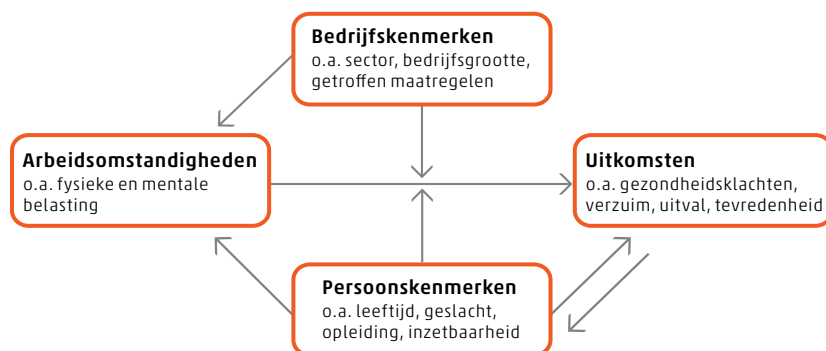
1. Hoe is het gesteld met de arbeidsomstandigheden, de getroffen maatregelen en de inzetbaarheid van werknemers met een migratieachtergrond ten opzichte van werknemers zonder migratieachtergrond?
2. Wat zijn de trends?
3. Kunnen verschillen in de arbeidsomstandigheden, maatregelen en inzetbaarheid verschillen in werktevredenheid en gezondheidsklachten, en specifiek burn-outklachten, verklaren?

Voor de beantwoording van de vragen kijken we niet alleen naar de totale groep werknemers met een migratieachtergrond. Binnen deze groep maken we onderscheid tussen werknemers met een westerse achtergrond (Europa, Noord-Amerika, Australië en Nieuw Zeeland, Japan en Indonesië) en mensen met een niet-westerse achtergrond (Zuid-Amerika, Afrika, Azië exclusief Japan en Indonesië en Turkije). Ook maken we onderscheid tussen werknemers die in het buitenland zijn geboren (eerste generatie) en werknemers die in Nederland zijn geboren, maar waarvan minimaal 1 ouder in het buitenland is geboren (tweede generatie).

Kader 1: Onderzoeksmodel

Onderstaande figuur (naar van Dijk et al, 1990) laat de relatie zien tussen arbeidsomstandigheden en de ongunstige uitkomsten hiervan. De omstandigheden waaronder werknemers werken, kunnen leiden tot verschillende uitkomsten, op korte termijn (vermoeidheid), maar ook op de lange termijn (verzuim, uitval). Er is echter geen één-op-één relatie tussen omstandigheden en gevolgen. Het proces wordt zowel door bedrijfskenmerken als persoonskenmerken beïnvloed. Zo kunnen de maatregelen die een bedrijf treft zorgen voor een reductie van de blootstelling (primaire preventie), maar ook voor een reductie van het effect van

de blootstelling (secundaire preventie). Ook persoonskenmerken zijn van invloed. Zo zal een goede match tussen wat iemand kan en de eisen van het werk een ander gevolg hebben dan een slechte match bij dezelfde (objectieve) blootstelling. Omgekeerd kunnen de arbeidsomstandigheden de persoonskenmerken weer beïnvloeden, bijvoorbeeld doordat iemand klachten krijgt van het werk, waardoor de match tussen wat iemand kan en de eisen van het werk verder verslechtert.



11.3 Methode

Gebruikte databestand

We beantwoorden de vragen met data van de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA). De NEA is het grootste periodieke onderzoek naar de werksituatie van werknemers in Nederland vanuit de ogen van werknemers. TNO en CBS nemen de NEA sinds 2005 jaarlijks af onder een steekproef van ruim 23 duizend werknemers, en sinds 2014 onder circa 40 duizend werknemers (Hooftman et al, 2016). Het CBS weegt de gegevens, waardoor deze representatief zijn voor de Nederlandse werknemerspopulatie. Het CBS voegt achteraf op basis van registerdata informatie toe over waar de NEA-respondent vandaan komt. Ook levert het CBS gegevens over de achtergrond van respondenten. Daarbij wordt onderscheid gemaakt tussen mensen met een westerse migratieachtergrond en mensen met een niet-westerse migratieachtergrond. De eerste groep bestaat uit werknemers met een achtergrond in landen in Europa (exclusief Turkije), Noord-Amerika, Australië en Nieuw-Zeeland, Indonesië of Japan. De tweede groep betreft

werknemers met een achtergrond in landen uit Afrika, Latijns-Amerika en Azië (exclusief Indonesië en Japan) of Turkije. Naast het onderscheid westers- niet-westers wordt ook onderscheid gemaakt tussen mensen die in het buitenland zijn geboren (de eerste generatie) en mensen die in Nederland zijn geboren maar minimaal één in het buitenland geboren ouder hebben (de tweede generatie). De herkomst van de moeder is daarbij leidend. Indien deze Nederlands of onbekend is wordt de herkomst van de vader gebruikt.²⁾

Determinanten

De NEA meet zowel de arbeidsomstandigheden als de maatregelen, de inzetbaarheid van werknemers en de gevolgen van arbeidsomstandigheden en beschrijft deze elk met verschillende variabelen. In deze rapportage wordt net als in eerdere rapportages (Van den Eerenbeemt, Hooftman, Van den Bossche, 2016) gebruik gemaakt van een aantal kernindicatoren. Deze dichotome (wel-niet) variabelen zijn maten die indicatief zijn voor de arbeidsomstandigheden, maatregelen, inzetbaarheid en gevolgen. Daarbij is, waar mogelijk, een samengestelde maat gebruikt. Voor de vragen over de wenselijkheid van arbo-maatregelen zijn twee samengestelde indicatoren gemaakt: één voor fysieke maatregelen en één voor psychosociale maatregelen. Bijlage A geeft een overzicht van hoe de kernindicatoren precies zijn samengesteld.

De opgenomen kernindicatoren zijn:

1. Arbeidsomstandigheden
 - a. atypische werktijden;
 - b. hoge blootstelling aan belastende psychosociale arbeidsomstandigheden (PSA);
 - c. hoge blootstelling aan fysiek belastende arbeidsomstandigheden;
2. Maatregelen
 - a. maatregelen psychosociale arbeidsomstandigheden wenselijk;
 - b. maatregelen fysieke arbeidsomstandigheden wenselijk;
3. Inzetbaarheid
 - a. mismatch in kwalificatie;
 - b. onvoldoende inzetbaar;
4. Uitkomsten
 - a. ontevreden over werk;
 - b. burn-outklachten.

²⁾ Zie: <https://www.cbs.nl/nl-nl/onze-diensten/methoden/begrippen?tab=h#id=herkomstgroepering>.

Analyses

De analyses bestaan uit twee delen. Allereerst zijn de analyses gericht op de vraag of er verschillen zijn in de arbeidsomstandigheden, de maatregelen, de inzetbaarheid en de gevolgen tussen werknemers met en zonder een migratieachtergrond (huidige stand van zaken). Vervolgens gaan de analyses over de trends en verwachtingen voor de lange termijn (trendanalyses). Ten slotte wordt gekeken in hoeverre verschillen in gevolgen tussen werknemers met en zonder migratieachtergrond verklaard kunnen worden door verschillen in omstandigheden, maatregelen en inzetbaarheid. In de analyses wordt naast onderscheid tussen werknemers met een westerse en een niet westerse migratieachtergrond ook onderscheid gemaakt tussen de eerste en de tweede generatie. Een misverstand dat hierbij zou kunnen optreden is dat de term 'generatie' aan leeftijd gekoppeld wordt. Dit is echter niet noodzakelijk het geval. De term 'generatie' refereert in dit geval aan werknemers die in het buitenland zijn geboren of kind zijn van iemand die in het buitenland is geboren. De tweede generatie werknemers met een migratie achtergrond is gemiddeld wel jonger dan de eerste generatie maar in beide groepen zitten werknemers van alle leeftijden.

Huidige stand van zaken

Voor de analyses rond de huidige stand van zaken zijn univariate en multivariate analyses uitgevoerd, waarbij steeds is gekeken naar de gemiddelde (in de NEA gemeten) scores in de periode 2005–2015. Aangezien niet alle variabelen in elk NEA-jaar gemeten zijn, kan de exacte periode per variabele verschillen. De gemiddelde score van werknemers met een migratieachtergrond is steeds vergeleken met de gemiddelde score van werknemers met een Nederlandse achtergrond. Omdat werknemers met en zonder migratieachtergrond verschillen in leeftijd, geslacht en opleiding en deze factoren duidelijk samenhangen met zowel de arbeidsomstandigheden als de gevolgen, is hier in de multivariate analyses voor gecorrigeerd. Daarmee beantwoorden we de vraag of de gevonden verschillen ook zouden bestaan als de groepen werknemers met en zonder een migratieachtergrond qua leeftijd, geslacht en opleiding niet van elkaar zouden verschillen.

Voor twee belangrijke gevolgen, werktevredenheid en burn-outklachten, zijn daarnaast analyses uitgevoerd, waarbij is gecorrigeerd voor alle kernindicatoren. Deze analyses geven antwoord op de vraag of werknemers met en zonder een migratieachtergrond bij gelijke omstandigheden even tevreden met het werk zouden zijn en evenveel last van burn-out klachten zouden hebben.

Trendanalyses

De tweede set analyses gaat over de trends. Met regressieanalyses is per herkomstgroep gekeken of er significante veranderingen over de jaren optreden. Omdat de combinatie van herkomstgroep en generatie soms kleine aantallen oplevert, hebben wij daarbij steeds drie NEA-jaren samengevoegd.

11.4 Resultaten

Verschillen tussen werknemers met en zonder een migratieachtergrond

Met name werknemers met niet-westerse achtergrond hebben slechtere arbeidsomstandigheden

De arbeidsomstandigheden van werknemers met een migratieachtergrond is over het algemeen minder gunstig dan van werknemers zonder migratieachtergrond. Tabel 11.4.1 toont de arbeidsomstandigheden, gewenste maatregelen en inzetbaarheid van werknemers met en zonder migratieachtergrond. Zichtbaar is dat werknemers met een niet-westerse migratieachtergrond vaker op atypische werktijden werken, zoals 's avonds, 's nachts of in het weekend, vaker een hoge fysieke belasting ondervinden en met name vaker hoge psychosociaal belastende arbeidsomstandigheden (PSA) ervaren. Bij werknemers met een westerse migratieachtergrond is de fysieke belasting juist lager. Dit heeft ten dele te maken met de samenstelling van de werknemerspopulatie in deze groepen (figuren 11.4.2 en 11.4.3). Na correctie voor leeftijd, geslacht en opleiding zijn de verschillen in de blootstelling aan fysieke arbeidsrisico's verwaarloosbaar klein. Dit geldt ook voor het werken op atypische werktijden door werknemers met een niet-westerse achtergrond. Met andere woorden, het feit dat werknemers met een migratieachtergrond vaker werken op onregelmatige werktijden of in fysiek zwaar werk hangt samen met het gegeven dat zij vaker dan werknemers zonder migratieachtergrond laagopgeleide, jongere mannen zijn en dat deze arbeidsomstandigheden vaker bij mensen met die kenmerken voorkomen.

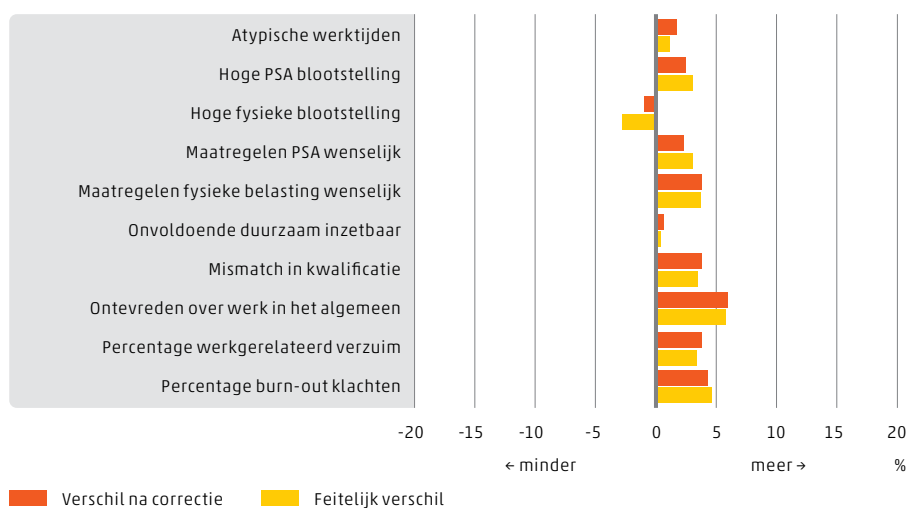
11.4.1 Arbeidsomstandigheden, maatregelen, inzetbaarheid en gevolgen naar achtergrond

	Nederlandse achtergrond	Westerse achtergrond	Niet-Westerse achtergrond
	%		
Arbeidsomstandigheden			
Atypische werktijden	62,9*	64,0	66,9*
Hoge PSA blootstelling	20,9*	23,9*	24,0*
Hoge fysieke blootstelling	24,5	21,8*	27,0*
Gewenste maatregelen			
Maatregelen PSA wenselijk	49,1*	52,1*	56,4*
Maatregelen fysieke belasting wenselijk	37,4*	41,1*	48,0*
Inzetbaarheid			
Mismatch in kwalificatie	38,2*	41,6*	45,7*
Onvoldoende duurzaam inzetbaar	30,3*	30,7	33,3*
Gevolgen			
Ontevreden over werk in het algemeen	20,9*	26,7*	32,5*
Percentage burn-outklachten	11,6*	16,2*	21,9*

Bron: NEA 2007–2015.

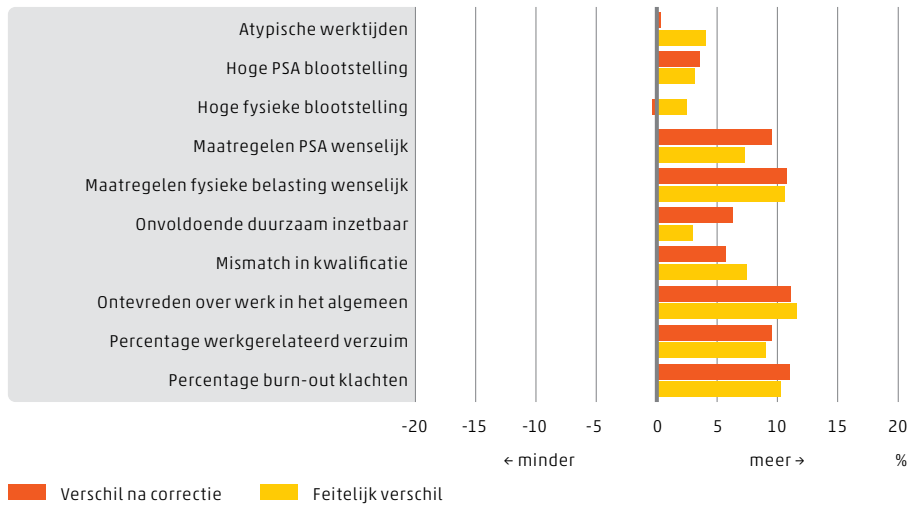
Percentages zijn getoetst met de Pearson χ^2 (horizontale vergelijkingen). Het contrast is subgroep vs. 'rest' (gewogen deviatiecontrast). *: $p < 0,05$.

11.4.2 Profiel van werknemers met een westerse achtergrond ten opzichte van werknemers met een Nederlandse achtergrond



Bron: NEA 2007–2015.

11.4.3 Profiel van werknemers met een niet-westerse achtergrond ten opzichte van werknemers met een Nederlandse achtergrond



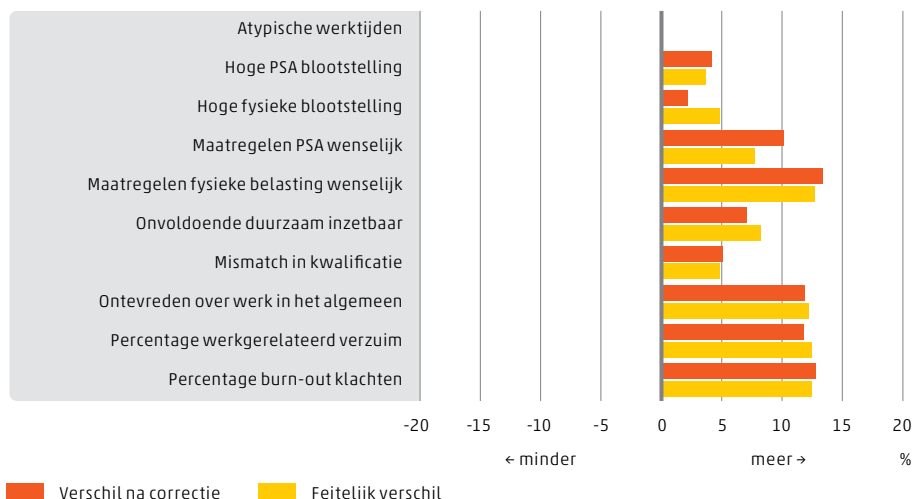
Bron: NEA 2007-2015.

Verschillen in de arbeidsomstandigheden tussen werknemers met en zonder migratieachtergrond zijn het grootst voor de psychosociale arbeidsomstandigheden. Dit komt niet door verschillen in leeftijd, geslacht of opleiding. Als we kijken naar de achtergrond van de verschillen blijkt dat werknemers met een migratieachtergrond minder zelfstandigheid, minder variatie in het werk en meer problemen in de sociale omgang op het werk (sociale steun, conflicten) ervaren. Werknemers met een migratieachtergrond ervaren ook duidelijk vaker ongewenst gedrag van hun collega's of leidinggevenden. Vooral op dit laatste punt zijn de verschillen groot. Dit geldt zowel voor het aandeel werknemers dat ermee te maken heeft, als voor de verschillen met werknemers met een Nederlandse achtergrond. De meeste werknemers hebben last van pesten door collega's of leidinggevenden. Bijna 20 procent van de werknemers met een niet-westerse achtergrond geeft aan hier last van te hebben. Van de werknemers met een Nederlandse achtergrond heeft 16 procent last van pesten. Fysiek geweld komt vrij weinig voor, maar bij mensen met een niet-westerse achtergrond wel bijna drie keer zo vaak (1,4 procent) als bij mensen met een Nederlandse achtergrond (0,5 procent).

Een gunstig teken is dat de arbeidsomstandigheden van de tweede generatie werknemers met een migratieachtergrond gunstiger zijn dan van hun ouders. Dit geldt vooral voor de tweede generatie werknemers met een niet-westerse achtergrond (figuren 11.4.4 en 11.4.5). De blootstelling aan fysiek zwaar werk is voor deze groep zelfs lager dan voor werknemers zonder migratieachtergrond. Dit

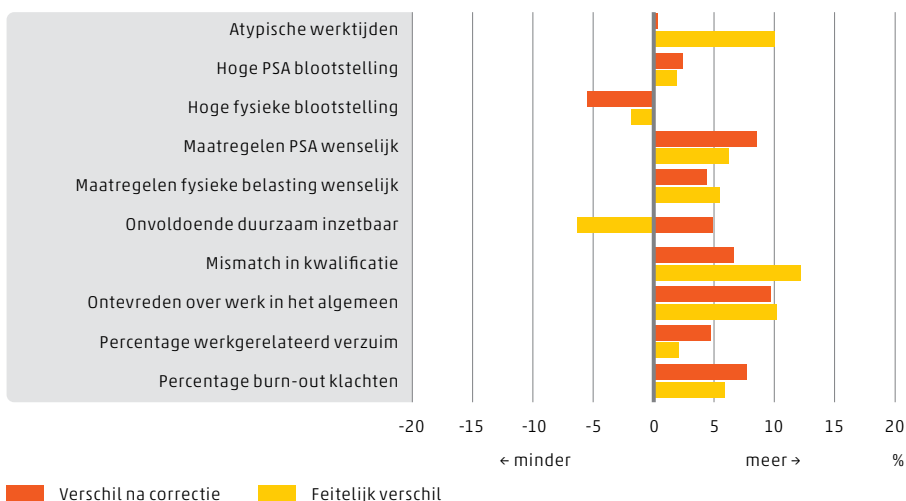
geldt zowel voor de feitelijk gerapporteerde blootstelling als voor de blootstelling na correctie voor leeftijd, geslacht en opleiding.

11.4.4 Profiel van eerste generatie werknemers met een niet-westerse achtergrond ten opzichte van werknemers met een Nederlandse achtergrond



Bron: NEA 2007-2015.

11.4.5 Profiel van tweede generatie werknemers met een niet-westerse achtergrond ten opzichte van werknemers met een Nederlandse achtergrond



Bron: NEA 2007-2015.

Werknemers met een migratieachtergrond willen vaker maatregelen

De hogere blootstelling aan risico's is ook terug te zien in de mate waarin werknemers maatregelen wensen die zijn gericht op verbetering van arbeidsomstandigheden. Werknemers met een migratieachtergrond zijn minder tevreden en willen meer maatregelen dan werknemers met een Nederlandse achtergrond. De behoefte is het grootst aan maatregelen gericht op verbetering van PSA. Dit geldt voor werknemers met en zonder migratieachtergrond. Zo'n 49 procent van de werknemers met een Nederlandse achtergrond, 56 procent van de werknemers met een niet-westerse achtergrond en 52 procent van de werknemers met een westerse achtergrond vindt het nodig dat er maatregelen worden getroffen. Het verschil tussen werknemers met en zonder migratieachtergrond is juist het grootste voor maatregelen tegen fysieke belasting. Hiervoor vindt 37 procent van de werknemers met een Nederlandse achtergrond één of meerdere maatregelen nodig, ten opzichte van 41 procent van de mensen met een westerse en 48 procent van de werknemers met een niet-westerse achtergrond (tabel 11.4.1). Deze uiteenlopende percentages zijn niet terug te voeren op verschillen in leeftijd, geslacht of opleiding van de werknemers.

Lagere inzetbaarheid van werknemers met migratieachtergrond

De relatief hoge behoefte aan maatregelen van werknemers met een migratieachtergrond, hangt mogelijk ook samen met hun inzetbaarheid. Werknemers met een migratieachtergrond geven vaker dan werknemers met een Nederlandse achtergrond aan dat zij te veel of juist te weinig kennis en vaardigheden hebben, en dus niet optimaal inzetbaar zijn voor hun werk. Dit geldt voor 38 procent van de werknemers met een Nederlandse achtergrond, voor 42 procent van de werknemers met een westerse migratieachtergrond en voor 46 procent van de werknemers met een niet-westerse migratieachtergrond. Daarnaast geven werknemers met een migratieachtergrond ook vaker aan dat hun inzetbaarheid niet zo goed is omdat zij niet kunnen voldoen aan de fysieke of psychische eisen van het werk en/of niet makkelijk een andere baan kunnen krijgen. Van de werknemers met een Nederlandse achtergrond geldt dit voor 30 procent van de werknemers. Met name bij werknemers met een niet-westerse achtergrond ligt dit percentage hoger: 33 procent is onvoldoende duurzaam inzetbaar. Bij werknemers met een westerse migratieachtergrond geldt dit voor 31 procent van de werknemers.

Als meer in detail naar deze cijfers wordt gekeken blijkt de inzetbaarheid met name beperkt te worden door de mate waarin werknemers met een migratieachtergrond denken te kunnen voldoen aan de eisen van het werk. Van de werknemers met een Nederlandse achtergrond geeft 10 procent aan niet te

kunnen voldoen aan de fysieke eisen van het werk, 9 procent kan niet voldoen aan de mentale eisen. Bij werknemers met een niet-westerse migratieachtergrond liggen deze percentages op 15 procent en 14 procent. Opvallend is dat werknemers met een migratieachtergrond hun kansen op een nieuwe baan bij dezelfde werkgever beter inschatten dan werknemers met een Nederlandse achtergrond. Dit geldt in mindere mate ook voor het vinden van een baan bij een andere werkgever, al zien we daarbij wel een duidelijk verschil tussen de eerste en de tweede generatie werknemers met een niet-westerse migratieachtergrond. Van de eerste generatie werknemers met een migratieachtergrond geeft 50 procent aan niet makkelijk een baan bij een andere werkgever te kunnen vinden (ten opzichte van 45 procent van de werknemers met een Nederlandse achtergrond), terwijl van de tweede generatie 'slechts' 32 procent aangeeft niet makkelijk een baan bij een andere werkgever te kunnen vinden. Dit hangt maar in geringe samen met de, gemiddeld, lagere leeftijd van de tweede generatie. Als de analyses beperkt blijven tot de groep 25- tot 45-jarigen en beide generaties worden vergeleken, dan laten de analyses vergelijkbare resultaten zien.

Met name werknemers met een niet-westerse achtergrond ervaren ongunstige gevolgen

In de voorgaande paragrafen hebben we geconstateerd dat werknemers met een migratieachtergrond over het algemeen te maken hebben met slechtere arbeidsomstandigheden en een slechtere match tussen de eisen van het werk en hun kennis en vaardigheid. Dit is ook terug te zien in de gevolgen van het werk: werknemers met een migratieachtergrond zijn minder tevreden met het werk en lopen een groter risico op langdurige uitval omdat ze vaker burn-outklachten rapporteren.

De ontevredenheid met het werk is met name hoog bij werknemers met een niet-westerse achtergrond. Bijna een derde (32,5 procent) van deze groep is niet tevreden met het werk. De eerste generatie is iets vaker ontevreden over het werk dan de tweede generatie (respectievelijk 33,1 procent en 31,1 procent; tabel 11.4.1). Dit verschil wordt deels verbloemd door verschillen in leeftijd, geslacht en opleiding. De verschillen in werktevredenheid komen deels door verschillen in arbeidsomstandigheden. Bij gelijke arbeidsomstandigheden zijn werknemers met een migratieachtergrond ontevredener dan werknemers met een Nederlandse achtergrond. In deze situatie nadert de tevredenheid van de tweede generatie werknemers met een westerse migratieachtergrond die van de werknemers met een Nederlandse achtergrond heel dicht. Maar bij de tweede generatie werknemers met een niet-westerse migratieachtergrond neemt de ontevredenheid met het werk juist verder toe bij gelijke arbeidsomstandigheden (tabel 11.4.6).

11.4.6 Percentage ontevredenheid met het werk naar achtergrond en generatie

	Ongecorrigeerd	Correctie voor leeftijd, geslacht en opleiding	Volledige correctie
	%		
Nederlands	20,9	n.v.t.	n.v.t.
Westers 1 ^e generatie	29,9*	30,1*	29,0*
Westers 2 ^e generatie	24,2*	24,5*	22,8
Niet-westers 1 ^e generatie	33,1*	32,8*	26,5*
Niet-westers 2 ^e generatie	31,1*	30,6*	36,3*

Bron: NEA 2007–2015.

Gecorrigeerd is voor: Geslacht, Leeftijd, Opleiding, en alle kernindicatoren; * = $p < 0,05$ t.o.v. Nederlandse achtergrond.

De verschillen in de ervaren burn-outklachten tussen werknemers met en zonder migratieachtergrond zijn opvallend groot. Van de werknemers met een Nederlandse achtergrond geeft 11,6 procent aan dat zij zodanig moe en uitgeput zijn van het werk dat geconcludeerd kan worden dat zij burn-outklachten hebben. Bij de werknemers met een migratieachtergrond ligt dit percentage aanzienlijk hoger (tabel 11.4.1). Van 16,2 procent van de werknemers met een westerse achtergrond en van 21,9 procent van de werknemers met een niet-westerse achtergrond kan worden gesteld dat zij burn-outklachten hebben. Burn-outklachten komen het meest voor bij de eerste generatie (tabel 11.4.7). Bijna een kwart (24,1 procent) van de eerste generatie werknemers met een niet-westerse achtergrond rapporteert burn-outklachten, tegen 19,5 procent van de eerste generatie werknemers met een westerse achtergrond. Bij de tweede generatie ligt dit percentage lager: 17,5 procent bij werknemers met een niet-westerse migratieachtergrond en 13,9 procent bij werknemers met een westerse migratieachtergrond geeft burn-outklachten aan. Ook als uitsluitend naar de 25- tot 45-jarigen wordt gekeken en beide generaties worden vergeleken, is het percentage werknemers met burn-outklachten bij de tweede generatie nog steeds lager dan bij de eerste generatie.

Ook na correctie voor arbeidsomstandigheden, maatregelen en inzetbaarheid rapporteren werknemers met een migratieachtergrond vaker burn-outklachten dan werknemers zonder migratieachtergrond. Uitzondering daarop zijn de eerste generatie werknemers met een westerse achtergrond. Het percentage burn-outklachten in deze groep wordt juist gunstig vertekend door de omstandigheden waarin zij werken (tabel 11.4.7).

11.4.7 Percentage burn-outklachten naar achtergrond en generatie

	Ongecorrigeerd	Correctie voor leeftijd, geslacht en opleiding	Volledige correctie
	%		
Nederlands	11,6	n.v.t.	n.v.t.
Westers 1 ^e generatie	19,5*	18,9*	15,2
Westers 2 ^e generatie	13,9*	13,7*	13,9
Niet-westers 1 ^e generatie	24,1*	24,4*	25,8*
Niet-westers 2 ^e generatie	17,5*	19,2*	18,9*

Bron: NEA 2007–2015.

Gecorrigeerd is voor: Geslacht, Leeftijd, Opleiding, en alle kernindicatoren; * = $p < 0,05$ t.o.v. Nederlandse achtergrond.

Trends

Bovenstaande paragrafen laten zien dat de arbeidsomstandigheden van werknemers met een migratieachtergrond over het algemeen minder goed zijn dan van werknemers zonder migratieachtergrond. Daarnaast blijkt dat de arbeidsomstandigheden van de tweede generatie werknemers met een migratieachtergrond over het algemeen gunstiger zijn dan van hun ouders. Dit verschil lijkt maar zeer beperkt samen te hangen met hun gemiddeld lagere leeftijd. Deze paragraaf beschrijft de trends in de arbeidsomstandigheden, gewenste maatregelen, inzetbaarheid en gevolgen hiervan van werknemers met een migratieachtergrond. Daarbij beschrijven we zowel de absolute verandering als de verandering ten opzichte van werknemers met een Nederlandse achtergrond.

Situatie van werknemers met een niet-westerse achtergrond is verbeterd

De situatie van werknemers met een niet-westerse migratieachtergrond is de afgelopen jaren duidelijk verbeterd (tabel 11.4.8). Op vrijwel alle indicatoren is de blootstelling tussen 2007 en 2015 in gunstige zin veranderd. Zo daalde de blootstelling aan fysieke arbeidsomstandigheden van 28,7 procent in de periode 2007–2009 naar 25,5 procent in de jaren 2013–2015. In diezelfde periode daalde het aandeel werknemers met een niet-westerse migratieachtergrond dat maatregelen tegen fysiek werk wenste van 52 procent naar 46 procent. Ook ten aanzien van de gevolgen van het werk is een positieve trend zichtbaar. De ontevredenheid van het werk daalde van 34 procent (2007–2009) naar 31 procent (2013–2015), het percentage werknemers met een niet-westerse migratieachtergrond dat burn-outklachten heeft daalde van 23 procent naar 21 procent.

Enige uitzonderingen op de gunstige trends hebben betrekking op de duurzame inzetbaarheid en het werken op atypische werktijden. In de periode 2007–2009 gaf 65,9 procent van de werknemers met een niet-westerse achtergrond aan op atypische werktijden te werken. In de periode 2013–2015 was dat opgelopen tot 69,0 procent. In 2010–2012 gaf 32,1 procent van de werknemers met een niet-westerse achtergrond aan niet goed te kunnen voldoen aan de fysieke of psychische eisen van het werk. Drie jaar later gold dat voor 34,1 procent van deze werknemers.

Bij werknemers met een westerse achtergrond vinden we geen gunstige veranderingen in de omstandigheden. Voor het werken op atypische werktijden, de duurzame inzetbaarheid, de tevredenheid met het werk en met name burn-outklachten is de situatie in de periode 2007–2015 voor hen juist ongunstiger geworden. Zo steeg het aandeel werknemers met een westerse achtergrond dat burn-outklachten rapporteert van 14,6 procent in 2005–2007 naar 17,1 procent in 2013–2015.

11.4.8 Trends in arbeidsomstandigheden, maatregelen, inzetbaarheid en gevolgen naar achtergrond

	Nederlandse achtergrond			Westerse achtergrond			Niet-Westerse achtergrond		
	2007–2009	2010–2012	2013–2015	2007–2009	2010–2012	2013–2015	2007–2009	2010–2012	2013–2015
	%								
Arbeidsomstandigheden									
Atypische werktijden	61,6	63,7	64,3	63,9	63,7	67,6*	65,9	67,6	69,0*
Hoge PSA blootstelling	21,2	20,4	21,3	24,2	23,1	25,5	24,0	24,3	23,0
Hoge fysieke blootstelling	24,3	25,4	24,0	21,4	22,3	21,6	28,7	28,4	25,2*
Gewenste maatregelen									
Maatregelen PSA wenselijk	47,2	47,2	51,4*	53,8	49,7	53,1	59,3	56,4	55,0*
Maatregelen fysieke belasting wenselijk	37,8	36,3	38,2	40,5	40,6	41,6	52,4	49,0	46,1*
Inzetbaarheid									
Mismatch in kwalificatie	-	38,6	37,9*	-	41,6	41,6	-	47,4	44,5*
Onvoldoende duurzaam inzetbaar	-	28,1	31,8*	-	28,8	32,0*	-	32,1	34,1*
Gevolgen									
Ontevreden over werk in het algemeen	20,3	20,0	21,9*	25,7	26,1	27,6*	33,8	33,1	31,3*
Percentage burn-outklachten	10,8	11,5	12,3*	14,6	16,4	17,1*	22,6	22,9	20,7*

Bron: NEA 2007–2015.

Percentages zijn getoetst met de Pearson χ^2 (horizontale vergelijkingen). Het contrast is subgroep vs. 'rest' (gewogen deviatiecontrast). *: $p < 0,05$.

Situatie voor werknemers met Nederlandse achtergrond is niet verbeterd

Terwijl de situatie van werknemers met een niet westerse migratieachtergrond verbeterde gold dit niet voor werknemers met een Nederlandse achtergrond (tabel 11.4.4). Voor deze groep is de situatie in de periode 2007–2015 stabiel gebleven of iets verslechterd. Hierdoor is de situatie van werknemers met een niet-westerse achtergrond op alle indicatoren meer gaan lijken op die van werknemers met een Nederlandse achtergrond (met uitzondering van het werken op atypische werktijden). Dit geldt met name voor de blootstelling aan fysieke en psychosociale arbeidsomstandigheden, de wens om maatregelen te nemen tegen belastende arbeidsomstandigheden en voor de uitkomstmaten werktevredenheid en burn-outklachten. Zo daalde het aandeel werknemers met een niet-westerse achtergrond dat maatregelen tegen PSA wil van 59,3 procent in de periode 2007–2009 naar 55,0 procent in de periode 2013–2015. Bij werknemers met een Nederlandse achtergrond was juist sprake van een toenemende vraag naar maatregelen: van 47,2 procent in 2007–2009 naar 51,4 procent in 2013–2015. De trends bij werknemers met een westerse migratieachtergrond en werknemers met een Nederlandse achtergrond zijn vergelijkbaar. Hierdoor zijn de verschillen tussen deze twee groepen werknemers in de afgelopen jaren niet heel veel groter of kleiner geworden. Uitzondering is de wens om maatregelen tegen PSA. Werknemers met een Nederlandse achtergrond hebben die wens vaker geuit (van 47,2 procent naar 51,4 procent), werknemers met een westerse migratieachtergrond juist minder vaak (van 53,8 procent naar 53,1 procent).

11.5 Conclusie

In dit hoofdstuk hebben we laten zien dat de arbeidsomstandigheden van werknemers met een migratieachtergrond (en dan met name met een niet-westerse achtergrond) globaal gezien ongunstiger zijn dan van werknemers met een Nederlandse achtergrond. Ook hebben zij meer behoefte aan maatregelen, zijn zij minder goed inzetbaar en ervaren zij meer ongunstige gevolgen van het werk. Werknemers met een migratieachtergrond zijn vaker ontevreden met het werk en hebben een grotere kans op burn-outklachten, ook als er wordt gecorrigeerd voor leeftijd, geslacht en opleiding. Deze bevindingen zijn goed vergelijkbaar met eerder onderzoek waarin de arbeidsomstandigheden van werknemers met en zonder migratieachtergrond in verschillende Europese landen zijn bekeken (Lamberts, Pauwels, 2011).

Ook hebben we laten zien dat het beeld voor de toekomst rooskleuriger lijkt te worden. Ten eerste lijkt de situatie van de tweede generatie werknemers met een migratieachtergrond al meer op die van werknemers zonder migratieachtergrond, dan het geval is bij de eerste generatie. Ten tweede zijn de verschillen tussen werknemers met en zonder migratieachtergrond de laatste jaren verminderd. Bij een gelijkblijvende trend zullen de verschillen tussen met name werknemers met een niet-westerse migratieachtergrond en werknemers met een Nederlandse achtergrond in de komende jaren mogelijk helemaal verdwijnen. Het is echter de vraag in hoeverre deze trend op termijn wordt beïnvloed door de toename van het aantal vluchtelingen. Dit heeft immers gevolgen voor de samenstelling van de populatie werknemers met een migratieachtergrond. Zowel ten aanzien van hun exacte herkomst, als ten aanzien van het aandeel werknemers met een eerste of tweede generatie achtergrond.

De resultaten laten ook zien dat de tevredenheid met het werk ongunstig wordt vertekend door verschillen in arbeidsomstandigheden. Bij gelijke omstandigheden zijn werknemers met een migratieachtergrond weliswaar vaker tevreden dan als daar niet voor wordt gecorrigeerd, maar zij zijn dan nog steeds minder vaak tevreden dan werknemers met een Nederlandse achtergrond. Burn-outklachten geven een dubbel beeld: zo geven NEA-respondenten met een migratieachtergrond niet alleen vaker aan last te hebben van burn-outklachten, maar beoordelen zij hun algehele gezondheid ook vaker als slecht, vergeleken met werknemers zonder migratieachtergrond. Bij gelijke omstandigheden is het aandeel werknemers met burn-outklachten onder werknemers met een westerse achtergrond kleiner dan vóór correctie, terwijl dit verschil na correctie voor werknemers met een niet-westerse achtergrond juist groter wordt. Het is onduidelijk waardoor dit komt. Oorzaken worden gezocht in (cultuurgebonden) verwachtingen, de beleving van het werk en van de gezondheid. Uit onderzoek is bijvoorbeeld bekend dat er cultuurverschillen zijn in zowel de beleving van de gezondheid, het zorggebruik en de effectiviteit van zorg (Van Berkum, Smulders, 2010) en dat de drempel voor het rapporteren van gezondheidsklachten verschilt tussen culturen (Madan et al, 2008). Een andere mogelijkheid is dat voor werknemers met een migratieachtergrond relevante aspecten van de arbeidsomstandigheden, de maatregelen, of de inzetbaarheid niet in de analyses zijn meegenomen. Gedacht kan bijvoorbeeld worden aan zaken rond discriminatie en taalbeheersing. Discriminatie is in de NEA in de periode 2007-2015 slechts twee keer gemeten, zodat het niet mogelijk was om dit aspect in de analyses mee te nemen. Een korte univariate analyse van de data laat zien dat werknemers met een migratieachtergrond (alle groepen gezamenlijk) vaker aangeven last

te hebben van discriminatie. Discriminatie betreft hier niet alleen factoren die met herkomst samenhangen zoals huidskleur of geloof, maar ook leeftijd- of seksediscriminatie. Deze bevinding heeft mogelijk zowel direct als indirect een effect op het vóórkomen van burn-outklachten. Onderzoek laat bijvoorbeeld zien dat blootstelling aan ongewenste omgangsvormen – waaronder discriminatie – niet alleen samenhangt met burn-outklachten, maar dat ongewenste omgangsvormen ook de relatie tussen werkdruk en burn-outklachten versterken (Rijksoverheid, 2016).

Een aantal kanttekeningen is op zijn plaats. Ten eerste was er in de onderzoeksperiode sprake van een economische recessie. Bekend is dat tijdens een economische recessie een *healthy worker* selectie optreedt, waarbij werknemers die in de ogen van werkgevers minder goed functioneren, thuis komen te zitten en niet meer aan het werk komen (Houtman, Koppes, Dekker, 2014; Van der Burg et al, 2014). Gedurende de economische recessie in de periode 2007–2013 daalde de netto arbeidsparticipatie van niet-westerse allochtonen sterker dan van werknemers zonder migratieachtergrond. Terwijl de arbeidsparticipatie van werknemers zonder een migratieachtergrond inmiddels weer is gestegen tot boven het niveau van 2007, neemt de arbeidsparticipatie van werknemers met een migratieachtergrond, en dan vooral van degenen met een niet-westerse achtergrond, maar langzaam toe. Dit kan erop duiden dat deze groep meer te maken heeft gehad met de negatieve gevolgen van de recessie en dat de *healthy worker* selectie voor deze groep wellicht sterker is geweest is.

Een tweede kanttekening is dat in dit hoofdstuk werknemers met een migratieachtergrond zijn ingedeeld in twee groepen: werknemers met een westerse achtergrond en werknemers met een niet-westerse achtergrond. Hoewel dit een veelgebruikte indeling is, heeft het samenvoegen van groepen ook nadelen. De groepen bestaan immers uit vele nationaliteiten en uit werknemers met verschillende culturele achtergronden. Zij gaan soms anders om met kansen en belemmeringen op het werk. Door deze groepen op één hoop te gooien bestaat het risico dat nuances verloren gaan. Onderzoek laat bijvoorbeeld zien dat er binnen de groep werknemers met een niet-westerse achtergrond duidelijk verschil is tussen werknemers uit Turkije en Marokko enerzijds en werknemers uit Suriname en de Antillen anderzijds (Van den Eerenbeemt, Hooftman, Van den Bossche, 2016). De Marokkaanse en Turkse werknemers doen het over de hele linie het slechtst, terwijl de omstandigheden van Surinaamse en Antilliaanse werknemers meer vergelijkbaar zijn met die van werknemers met een Nederlandse achtergrond. Op een aantal punten steken Surinaamse en Antilliaanse werknemers zelfs gunstig af.

Bij de interpretatie van de resultaten moet dus in het achterhoofd worden gehouden dat het gaat om resultaten op geaggregeerd niveau en dat het beeld voor individuele subgroepen anders kan zijn. Dit is extra relevant omdat Nederland de laatste jaren te maken heeft gehad met een relatief grote instroom van migranten. In de eerste helft van 2016 vestigden zich 35 duizend mensen meer in Nederland dan er vertrokken. Het gaat daarbij niet alleen om mensen uit de traditionele migratielanden, maar ook steeds vaker om mensen uit landen als Syrië, Polen, Eritrea en Ethiopië (CBS, 2016). Hoewel deze mensen niet allemaal direct als werknemer aan de slag zullen gaan, stijgt ook het aantal in het buitenland geboren werknemers al sinds 2008. Dit betekent dat in de toekomst de samenstelling van de groepen werknemers met een migratieachtergrond zal veranderen en er wellicht meer en andere groepen migranten, met andere problematieken, aan het werk zullen gaan.

Concluderend, kunnen we zeggen dat er momenteel nog duidelijke verschillen zijn in arbeidsomstandigheden waarbij vooral eerste generatie werknemers met een niet-westerse achtergrond zich in een ongunstige positie bevinden. Het beeld voor de toekomst lijkt positiever doordat de omstandigheden van de tweede generatie gunstiger zijn dan van de eerste generatie, en doordat de arbeidsomstandigheden van werknemers met en zonder migratieachtergrond steeds meer op elkaar gaan lijken. De relatief goede positie van de tweede generatie hangt mogelijk samen met hun betere integratie in de Nederlandse maatschappij. Uit het SCP-rapport (Huijnk & Andriessen, 2016) blijkt bijvoorbeeld dat zij het goed doen in het onderwijs en, meer dan hun ouders, contacten hebben met mensen met een Nederlandse achtergrond. Aan de andere kant laat het rapport ook zien dat deze groep het niet goed doet als het gaat om de toetreding tot de arbeidsmarkt. Het is dus ook mogelijk dat we in dit hoofdstuk met een selectieve groep te maken hebben. Zij hebben tenslotte vooral te aanzien van de groep werknemers met een migratieachtergrond de groep te pakken die de drempel om betaald werk te vinden hebben geslecht.

Al met al blijft er een onverklaard hoge kans op werkonzekerheid en burn-outklachten onder werknemers met een migratieachtergrond, wat kan leiden tot uitval uit het werk, en dus verminderde participatie. Het is en blijft dus zaak om goed te kijken naar de wensen, mogelijkheden en behoeften van werknemers met een migratieachtergrond.

11.6 Referenties

CBS (2016), Hogere bevolkingsgroep door migratie. <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2016/31/hogere-bevolkingsgroei-door-migratie>.

Hooftman, W.E., Mars, G.M.J., Janssen, B., de Vroome, E.M.M., Michiels, J., van den Bossche, S.N.J. (2016). Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2015. Methodologie en globale resultaten. Leiden | Heerlen: TNO | CBS.

Houtman, I., Koppes, L., Dekker, F. (2014). Verklaring van de stijging in WIA-instroom: een werknemers en werkgeversperspectief. Leiden: TNO.

Huijnk, W., Andriessen, I.(eds) (2016). Integratie in zicht? De integratie van migranten in Nederland op acht terreinen nader bekeken. Den Haag: SCP.

Lamberts, M., Pauwels, F. (2011). Working conditions of nationals with a foreign background. Opgeroepen op 11 21, 2016, van <http://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/comparative-information/working-conditions-ofnationals-with-a-foreign-background>.

Madan, I., Reading, I., Palmer, K. T., Coggon, D. (2008). Cultural differences in musculoskeletal symptoms and disability. International Journal of Epidemiology, 37(5), 1181-1189.

Rijksoverheid. (2016). 1 op de 6 werknemers heeft te maken met pesten discriminatie of intimidatie. <https://www.rijksoverheid.nl/actueel/nieuws/2016/06/06/1-op-de-6-werknemers-heeft-te-maken-met-pesten-discriminatie-of-intimidatie>.

Van Berkum, M., E. Smulders (2010), Migranten, preventie en gezondheidszorg. Utrecht: Pharos.

Van der Burg, C., B. Cuelenaere, R. Friperon, M. Gielen, P. de Jong, P. Molenaar-Cox et al. (2014), Veranderingen in de weg naar de WIA. Langdurig zieken van 2012 en 2007 vergeleken. LeidenDen Haag: AStri Beleidsonderzoek en -advies, Aarts De Jong Wilms Goudriaan Public Economics bv (APE).

Van den Eerenbeemt, J., Hooftman, W.E., van den Bossche, S.N.J. (2016). Arbeidsomstandigheden van Migranten in Nederland. Leiden: TNO.

Van Dijk, F.J.H., van Dormolen, M., Kompier, M.A.J., Meijman, T.F. (1990), Herwaardering model belasting-belastbaarheid. Tijdschrift voor sociale gezondheidszorg, 1, 68, 3-10

11.7 Bijlage A: Samenstelling van de kernindicatoren

Zie ook: Van den Eerenbeemt, Hooftman & Van den Bossche (2016).

Kernindicator	Onderliggende variabelen [antwoordmogelijkheden]	Somscore en uitkomstmaat
1. atypische werktijden: werkt men alleen maar op regulieren tijden of ook op irreguliere tijden	a) Werkt u in ploegendienst of wisseldienst b) Heeft u het afgelopen jaar 's avonds of 's nachts gewerkt c) Heeft u het afgelopen jaar in het weekend gewerkt [1=ja, regelmatig tot 3=nee]	atypische werktijden = variabele a+b+c. Waarbij een score atypische werktijden wordt gescoord wanneer iemand op minimaal 1 van de variabelen 1 of 2 scoort.
2. hoge psychosociale blootstelling: somscore van de verschillende vormen van psychosociale arbeidsomstandigheden waaraan een werknemer bloot kan worden gesteld;	1. Taakeisen (gem. score >2,5 = hoge taakeisen) a) Moet u erg snel werken? b) Moet u heel veel werk doen? c) Moet u extra hard werken? [1=nooit tot 4=altijd] 2. Tijdsdruk (regelmatig = hoge tijdsdruk) a) Moet u onder hoge tijdsdruk werken? [1=Ja, regelmatig tot 3=nee] 3. Emotionele belasting (gem. score <2,5 = hoge belasting) a) Is uw werk emotioneel zwaar? b) Wordt u in uw werk met dingen geconfronteerd die u persoonlijk raken? c) Wordt er door anderen een persoonlijk beroep op u gedaan in uw werk? d) Voelt u zich persoonlijk aangevallen of bedreigd in uw werk? e) Heeft u in uw werk contacten met lastige klanten of patiënten? f) Moet u voor uw werk mensen kunnen overtuigen of overreden? g) Komt u door uw werk in aangrijpende situaties terecht? [1=altijd tot 4=nooit] 4. Autonomie (gem. score <2,5 = lage autonomie) a) Kunt u zelf beslissen hoe u uw werk uitvoert? b) Bepaalt u zelf de volgorde van uw werkzaamheden? c) Kunt u zelf uw werktempo regelen? d) Moet u in uw werk zelf oplossingen bedenken om bepaalde dingen te doen? e) Kunt u verlof opnemen wanneer u dat wilt? [1=ja, regelmatig tot 3=nee]	Taakeisen, tijdsdruk, emotionele belasting, autonomie, extern en intern ongewenst gedrag zijn allemaal zo gehercodeerd dat een score van 0 = positief & 1 = negatief. Hoge PSA blootstelling = hoge Taakeisen + hoge tijdsdruk + hoge emotionele belasting + lage autonomie + veel extern + intern ongewenst gedrag. Waarbij een score van 3 of hoger staat voor hoge blootstelling aan PSA.

Kernindicator	Onderliggende variabelen [antwoordmogelijkheden]	Somscore en uitkomstmaat
	Extern en Intern ongewenst gedrag (incl. pesten) (score hoger dan nooit op 1 van de variabele = enkele keer t/m zeer vaak) a) Ongewenste seksuele aandacht van klanten (of patiënten, leerlingen of passagiers, e.d.)? b) Ongewenste seksuele aandacht van leidinggevendenden of collega's c) Intimidatie door klanten (of patiënten, leerlingen of passagiers, e.d.)? d) Intimidatie door leidinggevendenden of collega's? e) Lichamelijk geweld door klanten (of patiënten, leerlingen of passagiers, e.d.)? f) Lichamelijk geweld door leidinggevendenden of collega's? g) Pesten door klanten (of patiënten, leerlingen of passagiers, e.d.)? Pesten door leidinggevendenden of collega's? [1=nooit tot 4=zeer vaak]	
3. hoge fysieke blootstelling: somscore van de verschillende vormen van fysieke belasting waaraan een werknemer bloot kan worden gesteld	a) Doet u werk waarbij u herhalende bewegingen moet maken? b) Doet u werk waarbij u veel kracht moet zetten c) Doet u werk in een ongemakkelijke werkhouding [1=ja, regelmatig tot 3=nee]	Variabele a, b & c zijn zo gehercodeerd dat 0=nee en 1=soms of regelmatig hoge fysieke blootstelling = variabele a+b+c. Waarbij een score van 3 staat voor een hoge fysieke blootstelling
4. maatregelen PSA wenselijk: vindt de werknemer het wenselijk dat er minstens één aanpassing plaatsvindt op het gebied van PSA;	Vindt u het nodig dat uw bedrijf of instelling (aanvullende) maatregelen neemt ten aanzien van de volgende zaken: a) Werkdruk, werkstress b) Emotioneel zwaar werk c) Intimidatie, agressie of geweld door klanten (of patiënten, leerlingen of passagiers e.d.) d) Intimidatie, agressie of geweld door leidinggevende(n) of collega's [1=niet nodig, want speelt hier niet, 2=niet nodig, er zijn al voldoende maatregelen, 3=wel nodig, genomen maatregelen zijn onvoldoende, 4=wel nodig, er zijn nog geen maatregelen getroffen]	Variabele a, b, c, d zijn zo gehercodeerd dat een score van 1 of 2 = 0 en een score van 3 of 4 = 1. maatregelen PSA wenselijk = variabele a+b+c+d. Waarbij een score van 1 of hoger staat voor maatregelen PSA wenselijk
5. maatregelen fysiek wenselijk: vindt de werknemer het wenselijk dat er minstens één aanpassing plaatsvindt op het gebied van fysieke belasting;	Vindt u het nodig dat uw bedrijf of instelling (aanvullende) maatregelen neemt ten aanzien van de volgende zaken: a) Langdurig beeldschermwerk b) Lichamelijk zwaar werk c) Geluid d) Gevaarlijke stoffen e) Veiligheid, bedrijfsongevallen f) Virussen, bacteriën, schimmels [1=niet nodig, want speelt hier niet, 2=niet nodig, er zijn al voldoende maatregelen, 3=wel nodig, genomen maatregelen zijn onvoldoende, 4=wel nodig, er zijn nog geen maatregelen getroffen]	Variabele a, b, c, d, e, f zijn zo gehercodeerd dat een score van 1 of 2 = 0 en een score van 3 of 4 = 1. maatregelen fysiek wenselijk = variabele a+b+c+d+e+f. Waarbij een score van 1 of hoger staat voor maatregelen PSA wenselijk

Kernindicator	Onderliggende variabelen [antwoordmogelijkheden]	Somscore en uitkomstmaat
6. mismatch in kwalificatie: sluiten de kennis en vaardigheden van de werknemer goed aan bij het werk of is er sprake van over- of onderkwalificatie;	a) Hoe sluiten uw kennis en vaardigheden aan bij uw huidige werk? [1=ik heb minder kennis en vaardigheden dan ik nodig heb voor mijn werk, 2=het sluit goed aan, 3=ik heb meer kennis en vaardigheden dan ik nodig heb voor mijn werk]	mismatch in kwalificatie = een score van 1 of 3 op variabele a
7. onvoldoende duurzaam inzetbaar: somscore van de mate waarin de werknemer kan voldoen aan de fysieke en psychische eisen van het werk;	a) Ik kan gemakkelijk voldoen aan de fysieke eisen die mijn werk aan mij b) Ik kan gemakkelijk voldoen aan de psychische eisen die mijn werk aan mij c) Ik zou gemakkelijk een nieuwe baan/functie kunnen krijgen bij mijn huidige werkgever d) Ik zou gemakkelijk een nieuwe baan/functie kunnen krijgen bij een andere werkgever [1=helemaal niet eens tot 4=helemaal eens]	onvoldoende duurzaam inzetbaar = gem. score van variabele a+b+c+d. Waarbij een score van <2,5 staat voor onvoldoende employability
8. ontevreden over werk: is de werknemer (zeer) tevreden over zijn werk in het algemeen of niet;	a) In hoeverre bent u, alles bij elkaar genomen, tevreden met uw werk? [1=zeer ontevreden tot 5=zeer tevreden]	ontevreden over werk = score op variabele a van <4 staat voor ontevreden over werk
9. burn-outklachten: is er wel of niet sprake van burn-outklachten bij de werknemer?	a) Ik voel me emotioneel uitgeput door mijn werk b) Aan het einde van een werkdag voel ik me leeg c) Ik voel me moe als ik 's morgens opsta en geconfronteerd word met mijn d) Het vergt heel veel van mij om de hele dag met mensen te werken e) Ik voel me compleet uitgeput door mijn werk [1=nooit tot 7=elke dag]	burn-outklachten = Gem. score van variabele a+b+c+d+e. Waarbij een score >3.20 staat voor burn-outklachten.

12.

Ongelijke kansen in leven lang leren

Auteurs

Sylvie Boermans

Karolus Kraan

Jos Sanders

Laagopgeleiden nemen minder deel aan leven lang leren dan middelbaar- en hoogopgeleiden, en het verschil in deelname lijkt de afgelopen jaren alleen maar groter te worden. Onderzoek naar dit fenomeen beperkt zich vooralsnog tot de constatering dat laagopgeleiden inderdaad achterblijven.

Met data van ruim 36 duizend werknemers uit de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden laten we zien dat vooral opleidingsniveau, leeftijd, migratieachtergrond en type arbeidscontract samenhangen met ongelijkheden in de toegang tot een leven lang leren. Ook voelen laagopgeleiden zich minder door hun leidinggevende gestimuleerd om zich te ontwikkelen. Maar ook als deze stimulans er wel sterk is, gaat dat minder vaak gepaard met daadwerkelijke scholingsdeelname dan bij middelbaar- en hoogopgeleiden.

Hoewel de invloed van de leidinggevende op deelname van laagopgeleiden aan een leven lang leren beperkter blijkt dan onder hoger opgeleiden, kunnen we concluderen dat het voor leidinggevendenden belangrijk blijft om in deze doelgroep te investeren.

12.1 Inleiding

De toenemende snelheid van technologische veranderingen in combinatie met concurrentie van lageloonlanden, maken het actueel houden van kennis en vaardigheden door een leven lang te leren een belangrijke uitdaging voor alle werknemers (De Beer, 2006, Onderwijsraad, 2014; WRR, 2013). Wanneer de werkomgeving immers verandert, of baanverlies dreigt, en er sprake is van een ruime arbeidsmarkt, is het belangrijk om de eigen kwalificaties op peil te hebben. Zo niet, dan loopt de werknemer het risico om uitgesloten te raken van het arbeidsproces. Er zijn uiteraard ook sectoren die relatief stabiel zijn en een prangende vraag naar personeel hebben, zoals het onderwijs. Bovendien heeft niet elke medewerker hetzelfde ambitieniveau en heeft de één specialistische vakvaardigheden in huis, terwijl de ander meer generieke competenties bezit.

Als leven lang leren echter zo belangrijk is voor het behoud van waarde voor de arbeidsmarkt, dan zou deelname aan leven lang leren voor iedereen de normaalste zaak van de wereld moeten zijn en zou iedereen ook in gelijke mate toegang moeten hebben tot een leven lang leren. In deze bijdrage onderzoeken we in hoeverre sprake is van gelijke kansen als het gaat om deelname aan leven lang leren voor verschillende groepen laagopgeleiden.

Laagopgeleiden en toegang tot leven lang leren

In navolging van de Europese Unie definiëren we een leven lang leren als alle vormen van leren die in alle levensfasen aan de orde kunnen komen. Leven lang leren voor het werk kan dan door formeel leren, in de vorm van bij-, om- of nascholing, maar ook door informeel leren: leren door het werk zelf en leren van collega's, klanten en/of opdrachtgevers. Het Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP) (Van Echtelt et al., 2016) heeft recent weer bevestigd dat de deelname aan leven lang leren achterblijft bij juist die groepen die die deelname het hardst nodig hebben. Het SCP noemt daarbij specifiek de laagopgeleiden. In Nederland heeft in 2015 ongeveer 22 procent van de werkzame beroepsbevolking een opleidingsniveau lager dan mbo-2 (Statline, 2016). Eveneens ongeveer een op de vijf laagopgeleiden neemt deel aan scholing, tegen bijna de helft van de hoogopgeleiden (Van Echtelt et al., 2016). Dat is een fors verschil dat in de afgelopen jaren alleen maar is toegenomen.

Het op peil houden van kennis en vaardigheden kan echter ook op andere manieren dan door scholing. Bijvoorbeeld door informeel te leren op de werkvloer. Het SCP-onderzoek toont aan dat werknemers die in de afgelopen twee jaar vaardigheden hebben bijgeleerd tijdens hun taakuitoefening, nu inderdaad beter in staat zijn om hun werk te verrichten dan werknemers die niets hebben bijgeleerd. Dat betekent niet dat informeel leren op de werkvloer automatisch de achterblijvende scholingsdeelname aanvult, of vice versa. Werknemers die formele scholing volgen, zijn namelijk vaak ook degenen die meer leren door hun werk te doen (Borghans et al., 2014; Van Echtelt et al., 2016). Daar zit een mogelijk risico, want bij de deelname aan informeel leren blijven laagopgeleiden achter (Van Echtelt et al., 2016; Pleijers & Hartgers, 2016). Risico's lijken zich voor laagopgeleiden daarmee op te stapelen. Doordat laagopgeleiden zowel aan formeel als aan informeel leren minder deelnemen, verslechtert hun toch al kwetsbare arbeidsmarktpositie mogelijk steeds verder.

Verschillende onderzoeken hebben inmiddels de leerkansen tijdens de loopbaan van groepen werknemers in kaart gebracht en met elkaar vergeleken. Die onderzoeken laten zien dat naast laagopgeleiden, de deelname aan leven lang leren ook achterblijft onder ouderen, onder flexwerkers en onder mensen met een slechte gezondheid (Van Echtelt et al., 2016; Pleijers & Hartgers, 2016). Ook is aangetoond dat vrouwen in de afgelopen jaren wat vaker scholing volgen dan mannen (Borghans, Fouarge, De Grip & Thor, 2014). Verschillen naar migratieachtergrond worden niet gevonden (Pleijers & Hartgers, 2016). Ondanks dat deze kenmerken tegelijkertijd kunnen voorkomen, worden deze meestal afzonderlijk onderzocht. Daarnaast is ons geen onderzoek bekend

waarin de verschillen binnen de groep laagopgeleiden zijn geanalyseerd. Dat is wel belangrijk, gelet op de diversiteit van de groep. Inzichten hierin bieden aanknopingspunten voor het gericht stimuleren van leven lang leren bij deze doelgroep. Hebben oudere laagopgeleiden bijvoorbeeld minder toegang tot leven lang leren dan jongere laagopgeleiden? Of is ook hier sprake van een stapeling van risico's: is bijvoorbeeld de kans op deelname aan formeel of informeel leren kleiner wanneer men naast laagopgeleid, ook nog een migratieachtergrond heeft, oudere werknemer, vrouw of flexwerker is? Het eerste doel van deze bijdrage is het geven van een antwoord op de vraag: 'zijn er binnen de groep laagopgeleiden gelijke kansen als het gaat om de toegang tot leven lang leren?'.

Wie bepaalt de toegang?

In de literatuur wordt de oorzaak voor de achterblijvende deelname van laagopgeleiden aan leven lang leren gezocht, en gevonden, bij laagopgeleiden zelf. Zo zijn laagopgeleiden minder gemotiveerd om scholing te volgen dan hoger opgeleiden (Tharenou, 2001; Illeris, 2006; Renkema, 2006; Sanders, 2016) en nemen zij minder vaak het initiatief om een opleiding of cursus te volgen dan hoger opgeleiden (Borghans, Fouarge, De Grip & Thor, 2014). De scholingsintentie onder laagopgeleiden lijkt minder gebaseerd te zijn op een rationele inschatting van de eigen opleidings- en ontwikkelingsbehoefte dan op subjectieve factoren zoals negatieve scholingservaringen, onzekerheid over het rendement van deelname aan scholing, examenvrees en een gebrek aan vertrouwen (Tharenou, 2001; Illeris, 2006; Renkema, 2006; Borghans, Fouarge & De Grip, 2011; Sanders, 2016). Fouarge en collega's (2013) voegen daaraan toe dat laagopgeleiden meer geneigd zijn om succes of falen te verklaren door externe factoren, minder op de toekomst georiënteerd zijn, en een grotere voorkeur voor vrije tijd hebben.

Oorzaken voor de achterblijvende deelname aan leven lang leren worden ook gezocht bij werkgevers. Met betrekking tot het formele leren zouden werkgevers bijvoorbeeld minder opleidingsbudgetten beschikbaar stellen aan laaggeschoolden omdat zij van die investeringen minder rendement verwachten. Onderzoek wijst echter op het tegendeel. Werkgevers blijken in hun human resources-beleid geen verschil te maken tussen laag- en hoogopgeleiden als het gaat om het aanbieden van training (Maximiano & Oosterbeek, 2007; Fleischmann et al., 2015). Zij laten zich in hun keuzes voor het aanbieden van training vooral motiveren door financiële of bedrijfseconomische belangen en door verwachte rendementen van trainingsinvesteringen. Als ze betere werkprestaties verwachten door een training, dan investeren ze daarin, ongeacht of die training voor laag- of hooggeschoolden is (Panteia, 2016).

Ook op de mogelijkheden voor werknemers om op een informele manier te leren, hebben werkgevers invloed. De manier waarop banen en taken zijn ontworpen en georganiseerd, bepaalt immers voor een belangrijk deel het leerpotentieel in het werk. Zo heeft een werknemer met een gevarieerd en samenhangend takenpakket, autonomie en een goede afwisseling tussen makkelijke en moeilijke taken, meer leerkansen dan een werknemer met routinematig en versnipperd werk (Hackman & Oldham, 1975; Karasek & Theorell, 1990). Verschillende studies tonen aan dat het werk van laagopgeleide werknemers minder leerpotentieel heeft dan dat van hoogopgeleiden (Borghans, Fouarge & De Grip, 2011; Van Damme et al., 2005; Verhofstadt, De Witte & Omeij, 2007). Vanuit dit gegeven is de studie van Verhofstadt en collega's (2007) noemenswaardig. Zij vonden dat wanneer laagopgeleiden hun werk als even leerrijk ervaren als hoger opgeleiden, zij meer tevreden zijn met hun werk dan hoger opgeleiden. Die tevredenheid is vervolgens weer positief gerelateerd aan betere werkprestaties (Judge, Thoresen, Bono & Patton, 2001).

Naast de structurele werkkenmerken speelt de sociale werkomgeving een grote rol in leer- en ontwikkelingsprocessen. Samenwerken en interactie zijn bijvoorbeeld de meest genoemde kenmerken van een leerrijke werkomgeving (Collin, 2004; Eraut, Alderton, Cole & Schenker, 2000) waarbij collega's belangrijke leveranciers zijn van informatie, collegiaal advies, feedback en steun. Ook leidinggevers kunnen de individuele ontwikkeling steunen of stimuleren en dat is dan ook een voorname taak van leidinggevers (Ellinger & Cseh, 2007; Eraut, 2011). Bezuijen et al. (2009, 2010) onderzochten hoe leidinggevers de professionele ontwikkeling van medewerkers stimuleren. Het onderzoek toont allereerst aan dat de verwachtingen van leidinggevers van het ontwikkelingspotentieel van hun medewerkers ertoe doet waar het gaat om leven lang leren. Als de leidinggevers positieve verwachtingen hebben, is de kans groter dat de medewerker deelneemt aan leeractiviteiten, dan wanneer de leidinggevende lage of negatieve verwachtingen heeft.¹⁾ Door deze positieve verwachting investeren leidinggevers sterker in het opbouwen van een goede en persoonlijke relatie met de medewerker, geven zij meer uitdagende doelen (moeilijke, maar haalbare doelen), leerkansen en feedback op de voortgang, in vergelijking met leidinggevers die lage verwachtingen hebben. Leerkansen verwijst daarbij naar het beschikbaar stellen van tijd en geld voor persoonlijke ontwikkeling. Dat kan in de vorm van een formele scholingsactiviteit, of informeel door uitdagende taken, deelname aan speciale taakgroepen, of door het starten van nieuwe projecten.

¹⁾ Dit wordt ook wel het pygmalion-effect, of self-fulfilling prophecy genoemd. Het idee is dat het beeld wat een leidinggevende heeft van een medewerker, effect heeft op het gedrag van die medewerker (Rosenthal & Jacobson, 1968).

Of en hoe de leidinggevende een rol speelt bij leven lang leren onder laag-opgeleiden is echter nog nauwelijks onderzocht. Uitzonderingen zijn studies van Hazelzet en collega's (2011) en Sanders (2016), die laten zien dat steun van management en collega's positief samenhangt met opleidingsintentie en opleidingsdeelname onder laagopgeleiden. Vergeleken met werknemers die zich weinig gesteund voelen door hun leidinggevende, staan werknemers die deze steun wel voelen, positiever tegenover opleiding en hebben zij meer vertrouwen dat zij een opleiding succesvol kunnen afronden. Deze studies beperken zich echter tot formele scholing in drie organisaties en kijken alleen naar laagopgeleiden. In hoeverre de effecten van een stimulerende leidinggevende verschillen tussen opleidingsniveaus, is echter niet onderzocht. Het is bijvoorbeeld goed denkbaar dat laagopgeleiden meer dan hoger opgeleiden baat hebben bij een leidinggevende die hen steunt en stimuleert om zich te ontwikkelen. Hoger opgeleiden hechten hier immers uit zichzelf al meer waarde aan, tonen meer initiatief in het volgen van een opleiding of cursus en hebben leerrijker werk. Het tweede doel van deze bijdrage is dan ook om te onderzoeken of laagopgeleiden meer, evenveel of juist minder steun ervaren van hun leidinggevende bij hun ontwikkeling, en wat daarvan de invloed is op hun deelname aan een leven lang leren. Daarbij kijken we ook wie, binnen de groep laagopgeleiden, het meest ontvankelijk zijn voor stimulansen op hun ontwikkeling.

Centrale vragen

In dit hoofdstuk gaan we in op de volgende vragen:

1. Zijn er gelijke kansen voor groepen laag-, middelbaar- en hoogopgeleiden als het gaat om toegang tot leven lang leren?
2. Is de kans op deelname aan leven lang leren groter als er sprake is van een stimulerende leidinggevende?
3. Is het effect van een stimulerende leidinggevende op deelname aan leven lang leren bij laagopgeleide werknemers groter dan bij hoger opgeleide werknemers?
4. Is het effect van een stimulerende leidinggevende op deelname aan leven lang leren door laagopgeleide werknemers afhankelijk van leeftijd, geslacht, migratieachtergrond of type arbeidscontract?

12.2 Data en methode

Voor de analyses in deze bijdrage gebruiken we de gegevens van de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) uit 2014. De NEA heeft als doel de arbeidsomstandigheden van werknemers in kaart te brengen en deze te monitoren. De NEA is een zeer grootschalige, landelijke, representatieve survey die TNO en het CBS jaarlijks uitvoeren (Hoofman et al., 2015). In 2014 namen 37 857 werknemers deel aan dit onderzoek. In de multipiele analyses beschikken we over 36 004 respondenten met geldige waarden op alle studievariabelen – waaronder 8 125 respondenten met een laag opleidingsniveau.

Variabelen

Afhankelijke variabelen: leven lang leren

Of werknemers deelnemen aan een leven lang leren, inventariseren de volgende vragen en items over formele scholing, respectievelijk informeel leren. Formeel leren is gemeten met het item 'Heeft u in de afgelopen 2 jaar een opleiding of cursus gevolgd voor uw werk?' ('nee'; 'ja'). Voor informeel leren bestaan in de literatuur verschillende conceptualisaties en daarmee operationalisering. Deze zijn nog niet eenduidig. Eraut (2004) onderscheidt drie vormen van informeel leren: 1. impliciet, niet-intentioneel, ongestructureerd leren, 2. reactief leren, en 3. intentioneel leren. Dit hoofdstuk richt zich op de eerste vorm: impliciet leren, dat wil zeggen leren als een toevallige bijkomstigheid door het werk te doen. We meten de informele leermogelijkheden met een drie-itemschaal die ontleend is aan de JCQ-schaal voor vaardigheidsmogelijkheden (Karasek, Pieper & Schwartz, 1985; zie ook Kraan, Dhondt, Houtman, Batenburg, Kompier & Taris, 2014). Deze drie items zijn: 'Vereist uw baan dat u nieuwe dingen leert?'; 'Is uw werk gevarieerd?', en 'Vereist uw baan creativiteit?'. Respondenten kunnen 'nooit', 'soms', 'vaak' of 'altijd' antwoorden. De schaal heeft een Cronbachs alpha van 0,77.

Onafhankelijke variabelen: socio-demografische kenmerken en stimulerende leidinggevende

Om vast te stellen of er (on)gelijke kansen zijn voor groepen werknemers in de toegang tot leven lang leren, kijken we naar de effecten op de toegang tot leven lang leren van opleidingsniveau, geslacht, leeftijd (10-jaarscategorieën), type arbeidscontract en migratieachtergrond. Bij opleidingsniveau onderscheiden we drie niveaus: laag (maximaal mbo-1), middelbaar (mbo/havo/vwo) en hoog (hbo/wo). Voor het type arbeidscontract onderscheiden we werknemers met een vast dienstverband, een tijdelijk dienstverband, en uitzend-, oproep- en invalkrachten.

Migratieachtergrond is bepaald door het geboorteland van de respondent of ouders: Nederland; westers; niet-westers. Of de leidinggevende de werknemer stimuleert zich te ontwikkelen, indiceert het antwoord op de vraag 'Stimuleert uw leidinggevende de ontwikkeling van uw kennis en vaardigheden?' (1=nee, 2=ja, in beperkte mate, 3=ja, in grote mate) (zie ook tabel 12.3.1).

Controlevariabelen

Om de robuustheid van de resultaten te vergroten, controleren we in deze analyses voor twee variabelen waarvan uit onderzoek een samenhang is gebleken met zowel de onafhankelijke als de afhankelijke variabelen. Allereerst controleren we voor de omvang van het contract, dat geoperationaliseerd is als het aantal werkuren per week.²⁾ Eerder onderzoek heeft aangetoond dat laagopgeleiden minder georiënteerd zijn op leermogelijkheden dan hoger opgeleiden, en dat heeft mogelijk een effect op de mate waarin medewerkers zich gestimuleerd voelen door hun leidinggevende om zich te ontwikkelen. Om te voorkomen dat de resultaten moeten worden toegeschreven aan deze verschillen, controleren we voor de waarde die werknemers hechten aan leer- en ontwikkelingsmogelijkheden in het werk. Dit is uitgevraagd met het item 'Hoe belangrijk vindt u de volgende aspecten van uw baan:' 'mogelijkheid om te leren'? (1=niet versus 2=(heel) belangrijk).

Analyses

Voor de beantwoording van de onderzoeksvragen gebruiken we naast kruistabellen en t-toetsen ook multipele logistische binomiale regressieanalyses en multipele lineaire regressieanalyses. De logistische regressieanalyses stellen de effecten vast van de socio-demografische kenmerken en een stimulerende leidinggevende op formele scholingsdeelname. Scholingsdeelname betreft een dichotome variabele, waar deze analysetechniek het meest geschikt voor is. De lineaire regressieanalyses stellen de effecten vast van de socio-demografische kenmerken en een stimulerende leidinggevende op de informele leerkansen. De schaal voor informele leerkansen betreft immers een intervalvariabele, waar deze analysetechniek geschikt voor is. Alle analyses worden cross-sectioneel uitgevoerd.

²⁾ Bij de definitieve interactieanalyses hebben we ons beperkt tot het type contract in plaats van de interactie met de omvang ervan, omdat in eerdere analyses geen verschil naar voren kwam naar opleidingsniveau voor de groepen met een contract vanaf 17 uur (i.e. geen interactie-effect), gegeven verschillen die er al zijn naar opleidingsniveau. Dit is overigens met uitzondering van de relatief kleine groep laagopgeleiden met een contract tot 16 uur die naar verhouding weinig opleiding of cursussen volgt.

Om de onderzoeksvragen te beantwoorden, onderzoeken we allereerst de samenhang tussen socio-demografische kenmerken en de deelname aan leven lang leren. Vervolgens zetten we de kansen die er zijn op leven lang leren voor laagopgeleiden af tegen de kans op deelname voor middelbaar- en hoogopgeleiden en analyseren we de verschillen naar socio-demografische kenmerken.

Voor het antwoord op de overige onderzoeksvragen analyseren we allereerst de verschillen in de mate waarin groepen werknemers zich door hun leidinggevende gestimuleerd voelen in hun ontwikkeling, en gaan we na welke relatie die stimulans heeft met de toegang tot leven lang leren. Om te kunnen bepalen of de gevonden relaties verschillen voor laag-, middelbaar- en hoogopgeleiden, nemen we in een tweede modelstap interactietermen op van opleidingsniveau met socio-demografische kenmerken en de mate waarin de leidinggevende ontwikkeling stimuleert³⁾ (tabel 12.6.1 in de bijlage). Ten slotte analyseren we binnen de groep laagopgeleiden de invloed van socio-demografische kenmerken en een al dan niet stimulerende leidinggevende op de mate waarin laagopgeleiden toegang hebben tot leven lang leren, eveneens met de interactieanalyse in model 2 (tabel 12.6.2 in de bijlage).

12.3 Resultaten

Verschillen de kansen op leven lang leren?

Tabel 12.3.1 laat voor verschillende groepen werknemers de percentages en gemiddelden zien op de indicatoren voor leven lang leren. De tabel bevestigt allereerst dat onder laagopgeleiden de mate van leven lang leren lager is dan onder middelbaar- en hoogopgeleiden. Dat geldt voor zowel de formele als informele leermogelijkheden, ook na correctie voor de andere socio-demografische kenmerken en controlevariabelen (tabel 12.6.1 in de bijlage).

³⁾ Om deze interacties te kunnen analyseren, hebben we gecentreerde interactietermen berekend overeenkomstig de richtlijnen van Aiken en West (1991).

12.3.1 Formele en informele leermogelijkheden naar socio-demografische kenmerken en stimulans door de leidinggevende - totaal en uitgesplitst naar opleidingsniveau (univariate analyses)

	Formele leermogelijkheden				Informele leermogelijkheden			
	totaal	laag- opgelei- den	middel- baar- opgelei- den	hoog- opgelei- den	totaal	laag- opgelei- den	middel- baar- opgelei- den	hoog- opgelei- den
	% ja				gemiddelde (1=nooit - 4=altijd)			
Opleidingsniveau								
Laagopgeleiden	35,5 ¹⁾				2,39 ¹⁾			
Middelbaaropgeleiden	52,8				2,67 ²⁾			
Hoogopgeleiden	63,1 ¹⁾				2,93 ¹⁾			
Leeftijd								
Tot en met 24 jaar	34,4 ¹⁾	28,0 ¹⁾	38,4 ¹⁾	41,8 ¹⁾	2,32 ¹⁾	2,18 ¹⁾	2,39 ¹⁾	2,62 ¹⁾
25-34 jaar	60,1 ¹⁾	41,4 ²⁾	58,1 ²⁾	67,0 ²⁾	2,78 ²⁾	2,49 ²⁾	2,72 ²⁾	2,90 ²⁾
35-44 jaar	58,1 ²⁾	41,6 ²⁾	57,1 ²⁾	65,9 ²⁾	2,77 ²⁾	2,47 ²⁾	2,71 ²⁾	2,95
45-54 jaar	55,5 ²⁾	39,8 ²⁾	57,2 ²⁾	64,3	2,75 ²⁾	2,46 ²⁾	2,73 ²⁾	2,97 ²⁾
55-64 jaar	48,6 ²⁾	34,7	50,3 ²⁾	58,7 ²⁾	2,75 ²⁾	2,46 ²⁾	2,75 ²⁾	3,00 ²⁾
65+ jaar	24,2 ¹⁾	21,1 ¹⁾	24,1 ¹⁾	30,1 ¹⁾	2,58 ²⁾	2,46	2,56 ²⁾	2,85
Geslacht								
Man	53,0 ²⁾	38,9 ²⁾	53,9 ²⁾	62,1 ²⁾	2,72 ²⁾	2,45 ²⁾	2,71 ²⁾	2,93
Vrouw	51,5 ²⁾	31,5 ²⁾	51,7 ²⁾	64,2 ²⁾	2,66 ²⁾	2,31 ²⁾	2,63 ²⁾	2,93
(Migratie)achtergrond								
Nederlands	53,0 ²⁾	36,9 ²⁾	53,6 ²⁾	63,3	2,72 ¹⁾	2,43 ¹⁾	2,70 ¹⁾	2,95 ²⁾
Westerse migratieachtergrond	50,5 ²⁾	32,7 ²⁾	48,3 ²⁾	63,1	2,67 ²⁾	2,35	2,59 ²⁾	2,92
Niet-westerse migratieachtergrond	46,6 ²⁾	29,1 ²⁾	49,3 ²⁾	62,1	2,43 ¹⁾	2,13 ¹⁾	2,44 ¹⁾	2,76 ¹⁾
Type contract								
Vast	56,0 ¹⁾	38,3 ¹⁾	56,6 ¹⁾	65,7 ¹⁾	2,75 ¹⁾	2,45 ¹⁾	2,72 ¹⁾	2,96 ¹⁾
Tijdelijk	40,5 ¹⁾	29,7 ²⁾	38,9 ¹⁾	53,4 ¹⁾	2,53 ¹⁾	2,23 ¹⁾	2,50 ¹⁾	2,88 ²⁾
Uitzend-/oproep-/invalkracht	33,5 ¹⁾	27,5 ²⁾	35,4 ¹⁾	40,2 ¹⁾	2,34 ¹⁾	2,21 ¹⁾	2,37 ¹⁾	2,52 ¹⁾
Stimuleren ontwikkeling kennis en vaardigheden door leidinggevende								
Nee	29,4 ¹⁾	20,4 ¹⁾	30,6 ¹⁾	37,8 ¹⁾	2,32 ¹⁾	2,07 ¹⁾	2,33 ¹⁾	2,61 ¹⁾
Ja, in beperkte mate	55,9 ²⁾	40,3 ²⁾	57,3 ²⁾	64,2 ²⁾	2,73 ²⁾	2,47 ¹⁾	2,71 ²⁾	2,91 ²⁾
Ja, in grote mate	71,2 ¹⁾	51,5 ¹⁾	71,1 ¹⁾	80,0 ¹⁾	3,04 ¹⁾	2,77 ¹⁾	3,00 ¹⁾	3,20 ¹⁾
Totaal	52,0	35,5	52,8	63,1	2,69	2,39	2,67	2,93

Bron: NEA 2014 (TNO/CBS).

Noot: Percentages zijn rijpercentages, en zijn getoetst met de Pearson Chi-kwadraat (verticale vergelijkingen).

Gemiddelden zijn getoetst met de t-test. Het contrast is subgroep vs. 'rest' (gewogen deviatiecontrast).

¹⁾ p<0,05: significant hoge (lage) percentages en/of gemiddelden (2-zijdig getoetst), én Cohens d is ten minste 0,20.

²⁾ p<0,05: eveneens significant, maar Cohens d is kleiner dan 0,20 (Cohen, 1988).

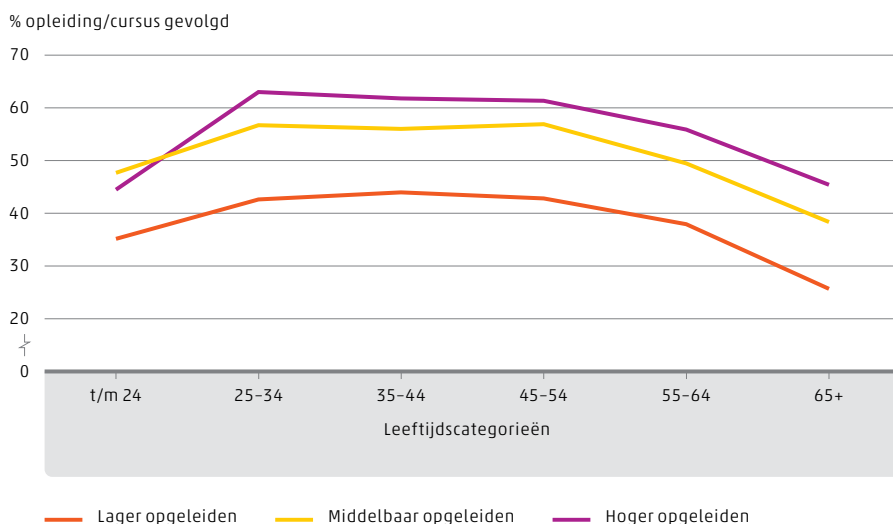
De tabel toont verder dat de kansen op leren uit formele activiteiten het grootst zijn voor de groep 25- tot 35-jarigen en dat die kansen met de leeftijd gestaag afnemen, dat mannen meer kansen hebben dan vrouwen en dat werknemers met een vast dienstverband meer kansen hebben dan tijdelijke en uitzend-/inval- of oproepkrachten. Werknemers met een Nederlandse achtergrond nemen ten slotte meer deel aan formele scholing dan werknemers met een migratieachtergrond. De mate waarin sprake is van leerrijk werk (informele leerkansen) neemt daarentegen juist toe met de leeftijd en is wederom het hoogst onder werknemers met een Nederlandse achtergrond en werknemers met een vast contract.

De figuren 12.3.2a tot en met 12.3.5b presenteren de verschillen in toegang tot leven lang leren voor laag-, middelbaar- en hoogopgeleiden, verbijzonderd naar leeftijd, geslacht, migratieachtergrond en type contract.

Figuur 12.3.2a toont dat de toename van de deelname aan formele scholing onder laag- (en middelbaar-) opgeleiden tot het 35ste levensjaar wat achterblijft bij de toename van deelname onder hoogopgeleiden. De deelname aan formele scholing neemt vanaf ongeveer het 45ste levensjaar sterk af en deze afname is voor alle opleidingsniveaus ongeveer even sterk. Voor de informele leerkansen zien we wederom een sterke toename tot ongeveer het 35ste levensjaar en dat geldt voor alle opleidingsniveaus (figuur 12.3.2b). Daarna blijft het informele leren tot het 65ste levensjaar min of meer stabiel voor laag- en middelbaaropgeleiden. Bij hoogopgeleiden daarentegen neemt het informele leren gestaag toe tot het 65ste levensjaar. Opvallend is dat de oudste leeftijdsgroep het meest leerrijke werk ervaart, gegeven hun opleidingsniveau.

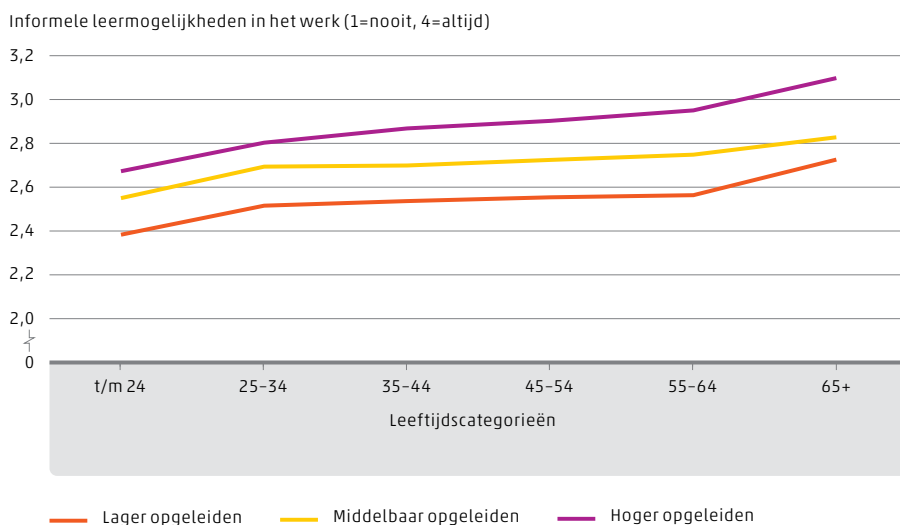
Figuur 12.3.3a laat zien dat laagopgeleide vrouwen een lagere scholingsdeelname hebben, met name in vergelijking met hoogopgeleide vrouwen. Opmerkelijk daarbij is dat binnen de groep laaggeleiden, vrouwen minder scholing volgen dan mannen, terwijl dit bij hoogopgeleiden juist andersom is. In deze groep nemen vrouwen juist meer deel aan formele leeractiviteiten dan mannen. Hetzelfde patroon is er voor de mate waarin er informele leermogelijkheden zijn in het werk (figuur 12.3.3b).

12.3.2a Formele leermogelijkheden naar leeftijd en opleidingsniveaus (multivariaat gecorrigeerde percentages)



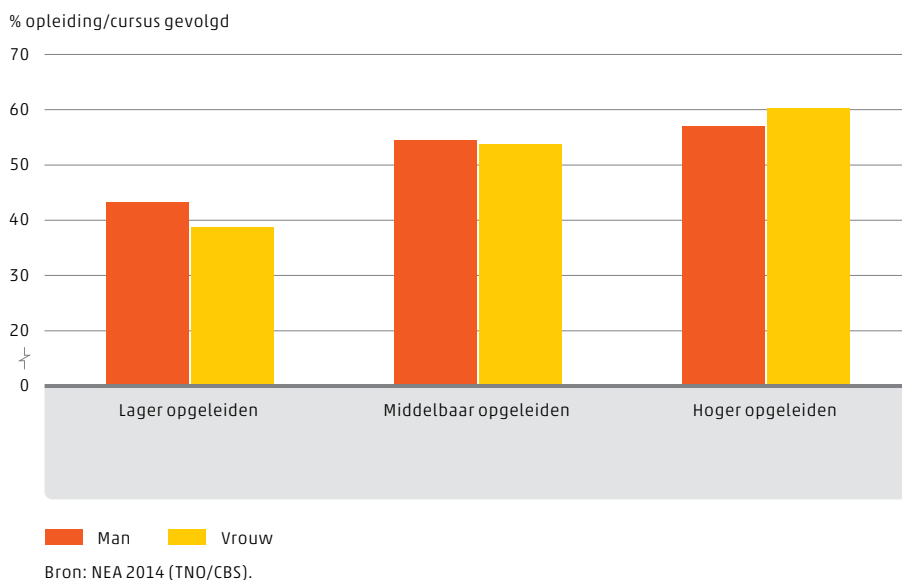
Bron: NEA 2014 (TNO/CBS).

12.3.2b Informele leermogelijkheden naar leeftijd en opleidingsniveaus (multivariaat gecorrigeerde gemiddelden)

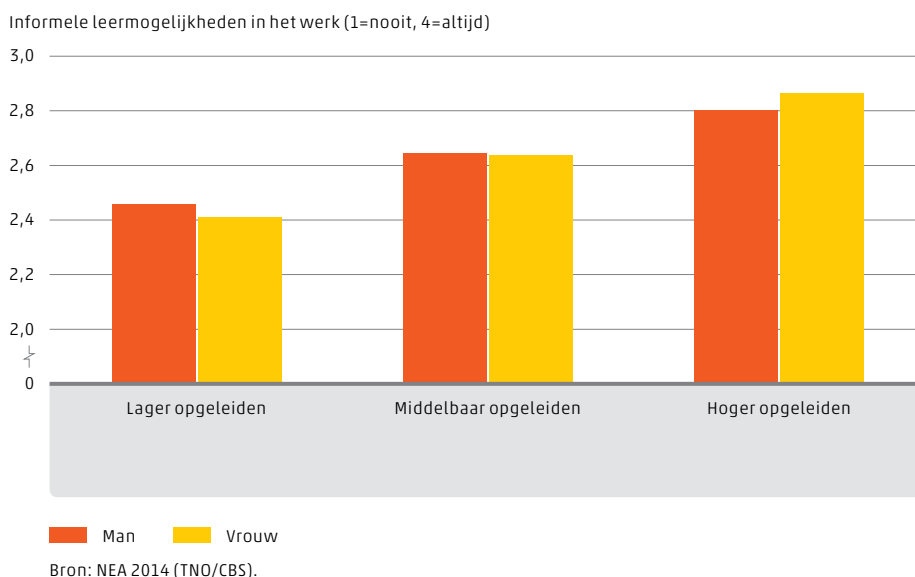


Bron: NEA 2014 (TNO/CBS).

12.3.3a Formele leermogelijkheden naar geslacht en opleidingsniveau (multivariaat gecorrigeerde percentages)

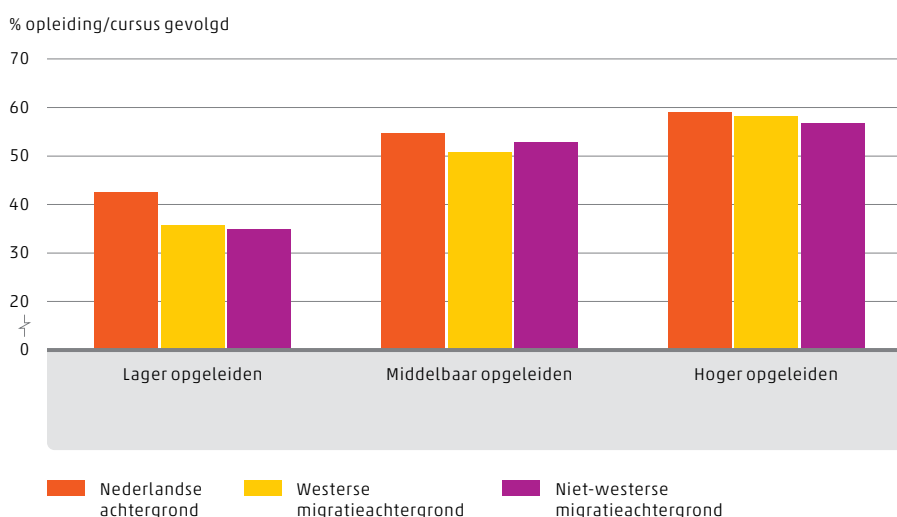


12.3.3b Informele leermogelijkheden naar geslacht en opleidingsniveau (multivariaat gecorrigeerde gemiddelden)



De deelname aan formele scholing blijft onder laagopgeleide werknemers met een westerse of niet-westerse migratieachtergrond achter bij die van laagopgeleide werknemers met een Nederlandse achtergrond (figuur 12.3.4.a). Deze verschillen zijn bij hoger opgeleiden nagenoeg afwezig. Voor de informele leerkansen komt naar voren dat, ongeacht opleidingsniveau, werknemers met een westerse, maar met name werknemers met een niet-westerse migratieachtergrond minder leermogelijkheden in het werk ervaren dan werknemers met een Nederlandse achtergrond. Bij de laagopgeleiden zijn deze verschillen, evenals voor de formele leermogelijkheden, nog wat gepronounceder (figuur 12.3.4b).

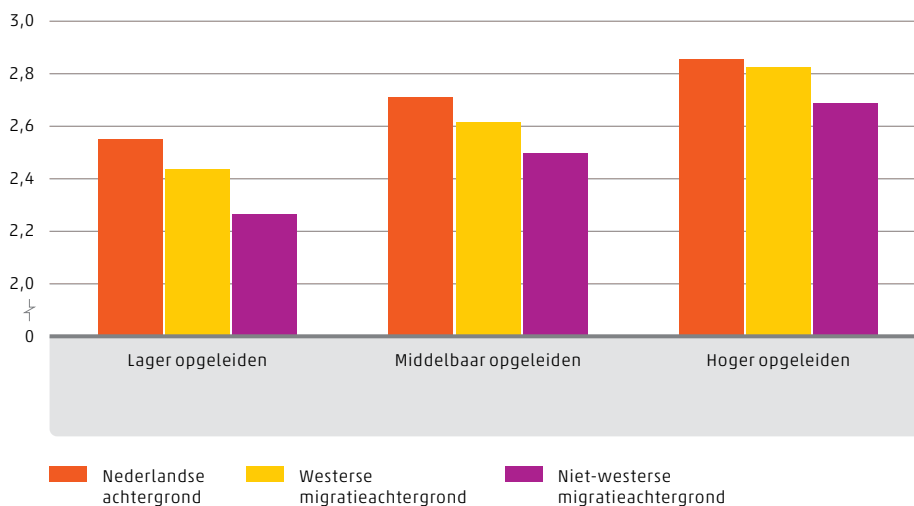
12.3.4a Formele leermogelijkheden naar migratieachtergrond en opleidingsniveau (multivariaat gecorrigeerde percentages)



Bron: NEA 2014 (TNO/CBS).

12.3.4b Informele leermogelijkheden naar migratieachtergrond en opleidingsniveau (multivariaat gecorrigeerde gemiddelden)

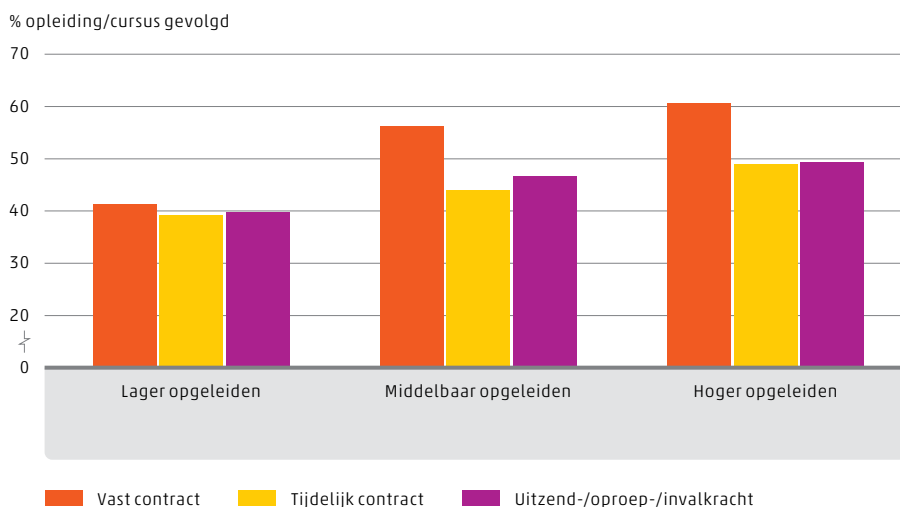
Informele leermogelijkheden in het werk (1=nooit, 4=altijd)



Bron: NEA 2014 (TNO/CBS).

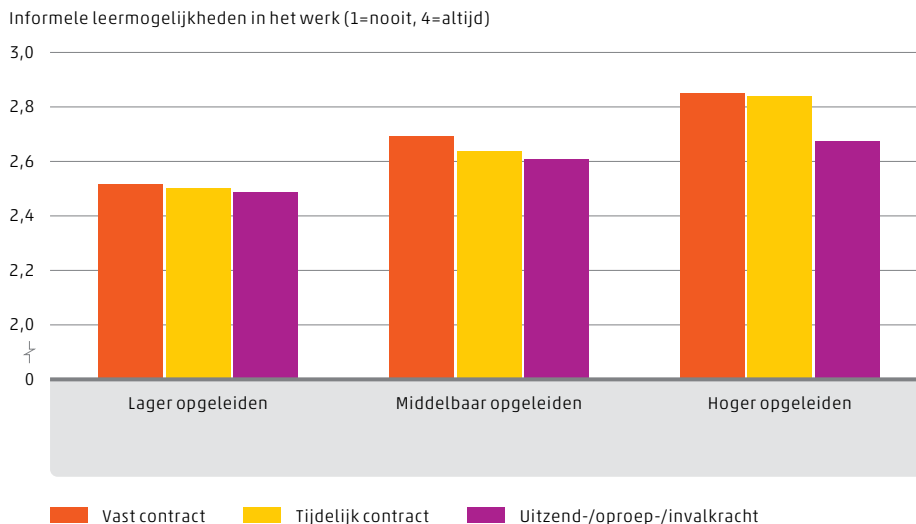
De figuren 12.3.5a en 12.3.5b laten ten slotte zien dat werknemers met een vast contract vaker deelnemen aan formele scholing en meer informele leerkansen ervaren. Dit geldt echter niet voor laagopgeleiden. Voor deelname aan leven lang leren maakt het bij laagopgeleiden niet uit wat voor contract zij hebben. Middelbaar- en hoogopgeleiden hebben daarentegen duidelijk profijt van een vast contract, vooral wanneer het gaat om formele leerkansen.

12.3.5a Formele leermogelijkheden naar type contract en opleidingsniveau (multivariaat gecorrigeerde percentages)



Bron: NEA 2014 (TNO/CBS).

12.3.5b Informele leermogelijkheden naar type contract en opleidingsniveau (multivariaat gecorrigeerde gemiddelden)



Bron: NEA 2014 (TNO/CBS).

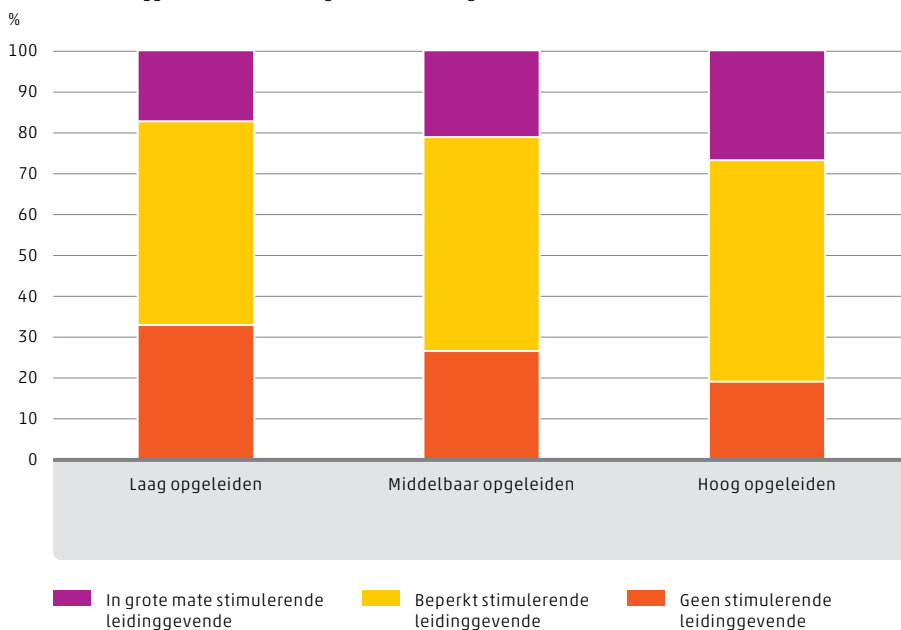
Worden laagopgeleiden in hun ontwikkeling gestimuleerd en heeft dat effect?

Laagopgeleiden nemen dus minder deel aan leven lang leren. In deze paragraaf gaan we na in hoeverre de leidinggevende laagopgeleiden stimuleert om kennis en vaardigheden te ontwikkelen, en onderzoeken we de invloed van de leidinggevende op leven lang leren (onderzoeksvragen 2 en 3).

Figuur 12.3.6 laat zien dat laagopgeleiden vaker dan middelbaar- en hoogopgeleiden aangeven dat hun leidinggevende hen níét in hun ontwikkeling stimuleert. Van de laagopgeleiden ervaart 33 procent geen ontwikkelingsstimulans van hun leidinggevende, van de middelbaarpgeleiden is dat 27 procent en van de hoogopgeleiden 19 procent. Hoog- en middelbaarpgeleiden geven bovendien vaker dan laagopgeleiden aan dat hun leidinggevende hen in grote mate stimuleert om zich te ontwikkelen.

12.3.6 De mate waarin de leidinggevende de ontwikkeling stimuleert naar opleidingsniveau werknemer

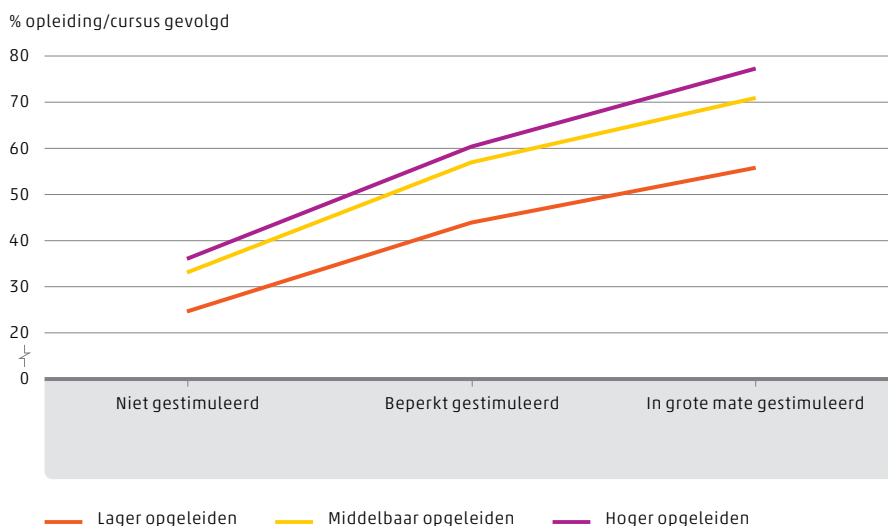
Stimuleert leidinggevende ontwikkeling kennis en vaardigheden?



Bron: NEA 2014 (TNO/CBS).

Van de laagopgeleiden die geen stimulans van hun leidinggevende ervaren, neemt een kleine 25 procent toch deel aan formele scholing (figuur 12.3.7a). Dat percentage ligt hoger onder middelbaaropgeleiden (33 procent) en hoogopgeleiden (36 procent), zoals we ook hebben gezien in de ongecorrigeerde analyses in tabel 12.3.1. Figuur 12.3.7a toont vervolgens dat de mate waarin werknemers zich in hun ontwikkeling gestimuleerd voelen, andere effecten heeft op laagopgeleiden dan op hoger opgeleiden. Het komt naar voren dat de mate waarin een leidinggevende stimuleert, minder uitmaakt voor laagopgeleide werknemers. Bij een grotere mate van stimulering door de leidinggevende volgen ze wel vaker een training of cursus, maar dit effect is minder sterk dan bij hoogopgeleide werknemers. Voor informele leerkansen geldt dat wanneer leidinggevend de ontwikkeling van hun medewerkers stimuleren, deze medewerkers meer leermogelijkheden ervaren in hun werk dan wanneer zij niet gestimuleerd worden (zie ook tabel 12.3.1). Figuur 12.3.7b laat zien dat dat ongeacht het opleidingsniveau is. Met andere woorden, er is geen significant interactie-effect.

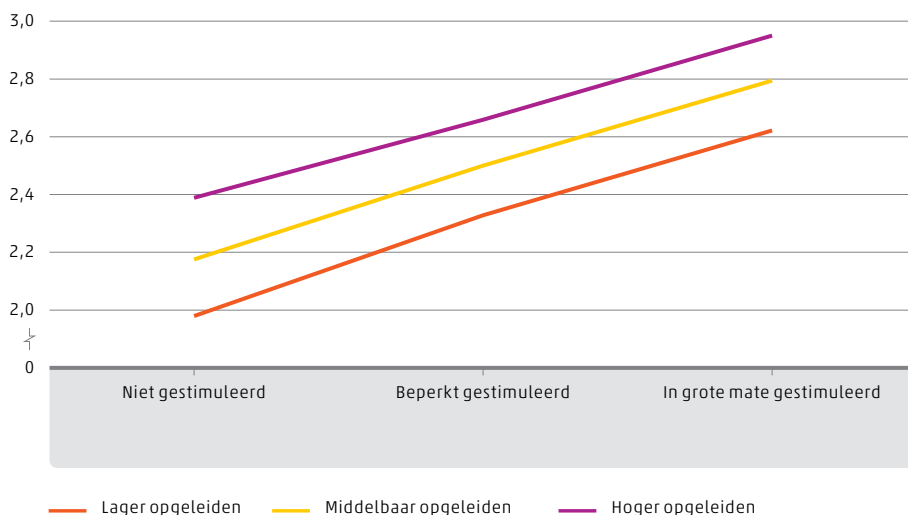
12.3.7a Formele leermogelijkheden naar stimulerende leidinggevende en opleidingsniveau (multivariaat gecorrigeerde percentages)



Bron: NEA 2014 (TNO/CBS).

12.3.7b Informele leermogelijkheden naar stimulerende leidinggevende en opleidingsniveau (multivariaat gecorrigeerde percentages)

Informele leermogelijkheden in het werk (1=nooit, 4=altijd)



Bron: NEA 2014 (TNO/CBS).

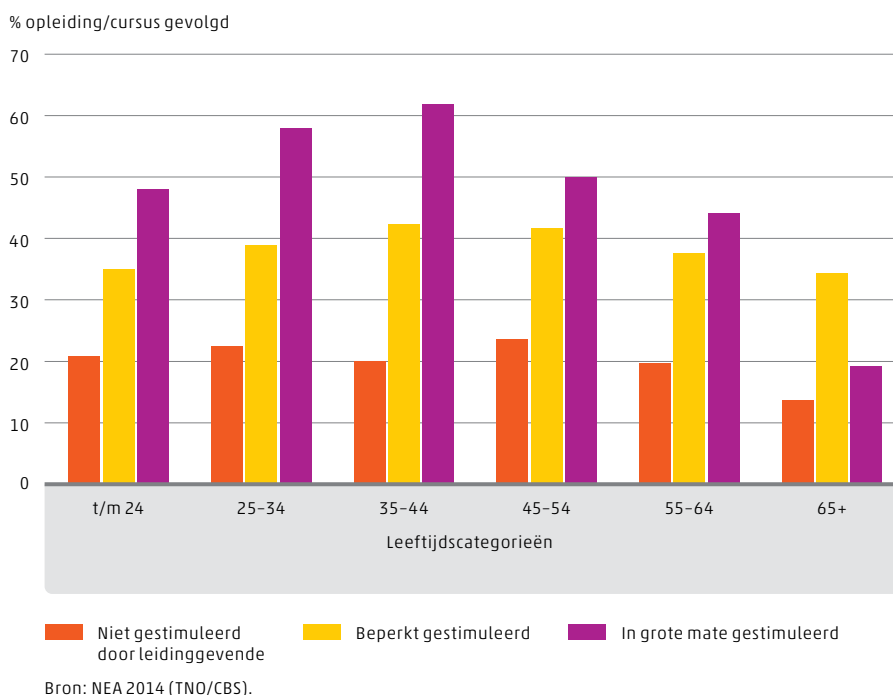
Verschildt bij groepen laagopgeleiden het effect van een stimulerende leidinggevende op leven lang leren?

Zoals getoond in de vorige paragraaf, voelen laagopgeleiden zich minder door hun leidinggevende gestimuleerd om hun kennis en vaardigheden te ontwikkelen. Ook blijkt dat een stimulerende leidinggevende de werknemer weliswaar motiveert tot leven lang leren, maar dat de samenhang met formeel leren minder sterk is onder laagopgeleiden. In deze paragraaf wordt onderzocht of dat voor alle laagopgeleiden geldt, of vooral voor bepaalde groepen laagopgeleiden. We gaan na of de relatie tussen een stimulerende leidinggevende en deelname aan leven lang leren verschilt naar leeftijd, geslacht, migratieachtergrond en type contract van laagopgeleiden (onderzoeksvraag 4).

Figuur 12.3.8a laat zien dat de mate waarin een leidinggevende laagopgeleiden stimuleert vooral verschil maakt bij werknemers tussen 25 en 44 jaar. Wanneer leidinggevend en laagopgeleiden in deze leeftijdsgroepen in grote mate stimuleren, neemt ongeveer 60 procent deel aan formele scholing. Wanneer leidinggevend en dat in beperkte mate doen, neemt maar ongeveer 40 procent

deel, en als helemaal geen stimulering plaatsvindt, niet meer dan 20 procent.⁴⁾ Voor de informele leerkansen maakt het naar leeftijd niet zoveel uit in welke mate de leidinggevende de werknemer stimuleert (figuur 12.3.8b). De afwezigheid van een stimulerende leidinggevende gaat voor alle laagopgeleide werknemers, ongeacht leeftijd, samen met een geringe scholingsdeelname. Wel geldt dat de afwezigheid van een stimulerende leidinggevende vooral een negatief effect heeft op de jongste leeftijdsgroep. Wanneer hun leidinggevende hen niet in hun ontwikkeling stimuleert, zien zij vrijwel geen mogelijkheden om van het werk te leren. Wél stimuleren van de jongste groep laagopgeleiden gaat er daarentegen verhoudingsgewijs sterker mee samen dat zij het werk als leerrijker ervaren dan andere leeftijdsgroepen.⁵⁾

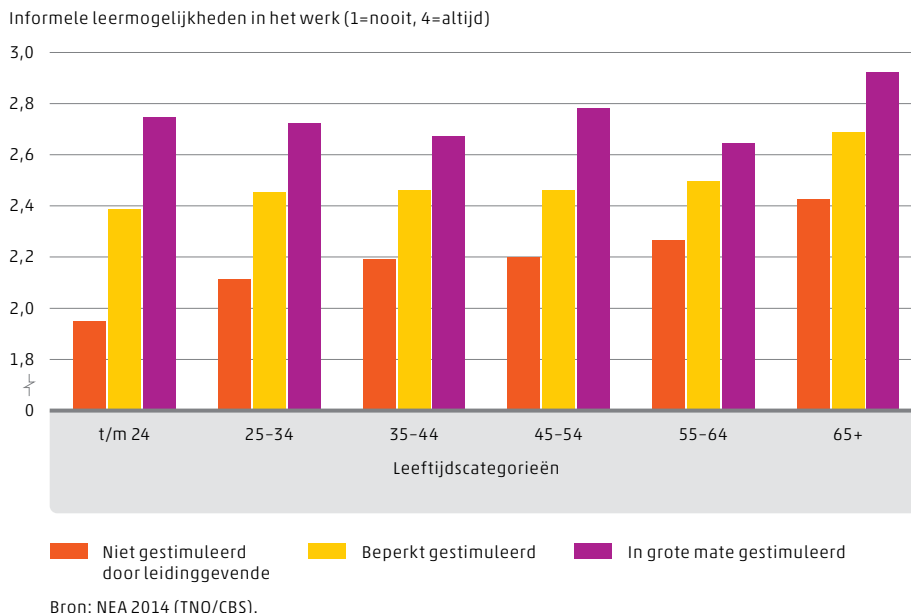
12.3.8a Laagopgeleiden: formele leermogelijkheden naar stimulerende leidinggevende en leeftijd (multivariaat gecorrigeerde percentages)



⁴⁾ Daarentegen zijn dit de percentages bij de andere leeftijdsgroepen (figuur 12.3.7a), waar de verschillen kleiner zijn: bij de jongste groep werknemers, tot en met 24 jaar, gaat het om 48 procent scholingsdeelname bij sterke stimulering, 35 procent bij beperkte stimulering en 21 procent bij afwezigheid van stimulering; bij de 45- tot 55-jarigen om respectievelijk 50 procent, 42 procent en 24 procent, bij de 55- tot 65-jarigen om 44 procent, 38 procent en 20 procent, en bij de werknemers van 65 jaar of ouder om 19 procent, 34 procent en 14 procent

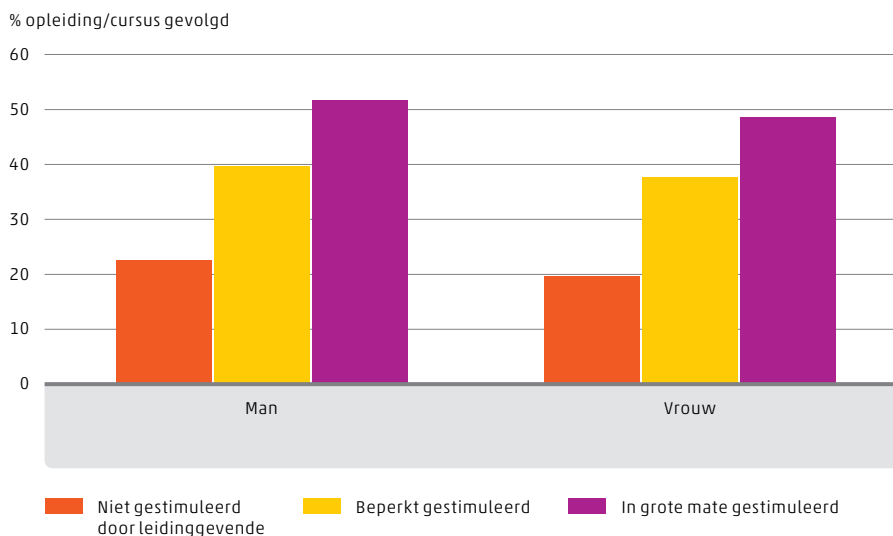
⁵⁾ Zo bedraagt bij de jongste werknemers het verschil tussen geen stimulering en sterke stimulering 0,80 schaalpunt op leerrijk werk, terwijl bij de andere leeftijdsgroepen dat verschil maar 0,38 (55-64-jarigen) is tot maximaal 0,61 (25-34-jarigen).

12.3.8b Laagopgeleiden: informele leermogelijkheden naar stimulerende leidinggevende en leeftijd (multivariaat gecorrigeerde percentages)



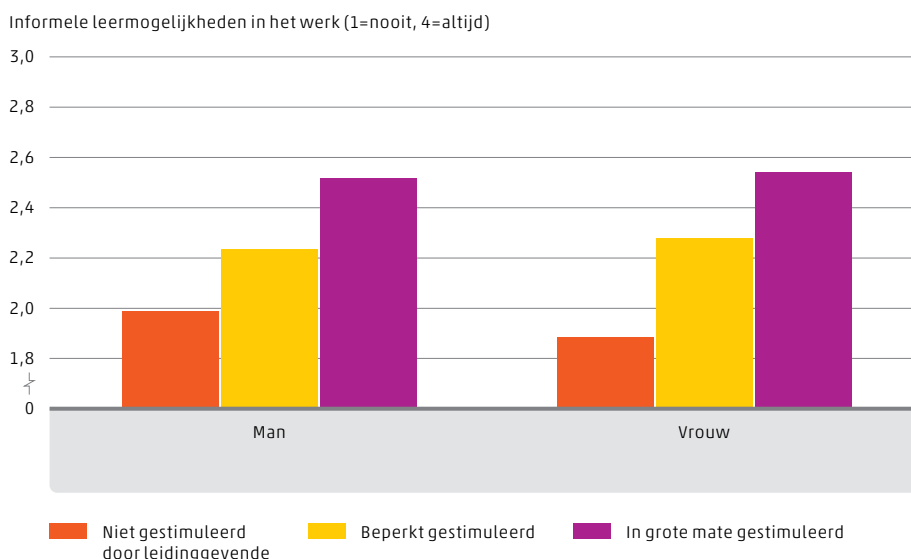
Uit Figuur 12.3.9a komt naar voren dat de samenhang tussen de mate van stimulering door de leidinggevende en deelname aan formele scholing hetzelfde is voor laagopgeleide mannen en vrouwen. Verschillen zijn er wel bij de informele leerkansen: laagopgeleide vrouwen zonder leidinggevende die hen stimuleert om zich te ontwikkelen, ervaren minder leerrijk werk dan laagopgeleide mannen zonder zo'n leidinggevende, terwijl het werk van laagopgeleide vrouwen die wel in hun ontwikkeling gestimuleerd worden, even leerrijk is als dat van mannen.

12.3.9a Laagopgeleiden: formele leermogelijkheden naar stimulerende leidinggevende en geslacht (multivariaat gecorrigeerde percentages)



Bron: NEA 2014 (TNO/CBS).

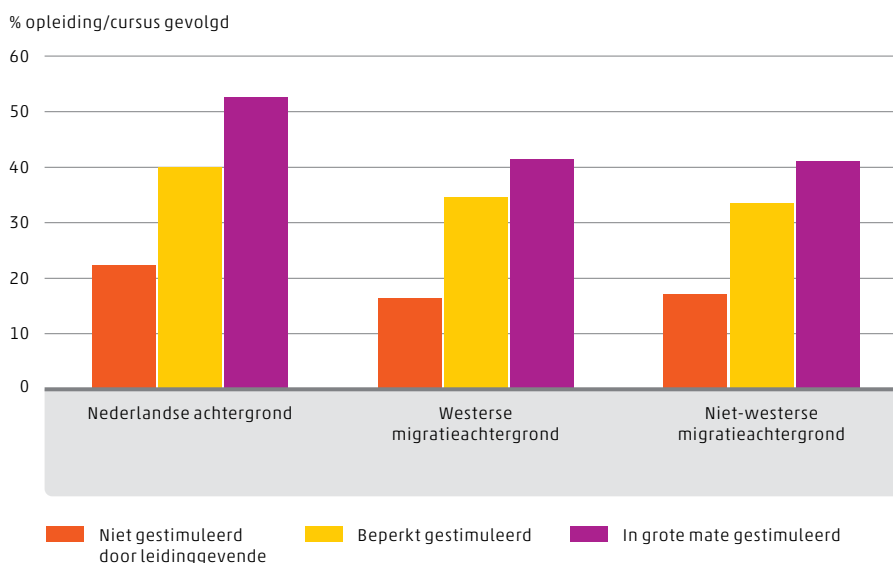
12.3.9b Laagopgeleiden: informele leermogelijkheden naar stimulerende leidinggevende en geslacht (multivariaat gecorrigeerde gemiddelden)



Bron: NEA 2014 (TNO/CBS).

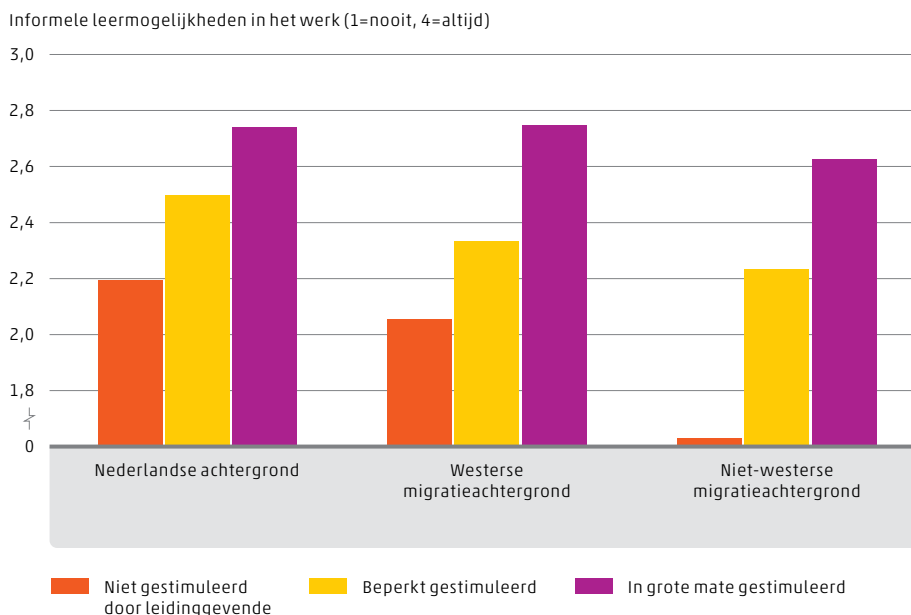
Naar migratieachtergrond zien we dat het hebben van een stimulerende leidinggevende vaker samengaat met deelname aan formele scholing onder laagopgeleiden met een Nederlandse achtergrond dan onder laagopgeleiden met een westerse of niet-westerse migratieachtergrond (figuur 12.3.10a). De mate waarin een leidinggevende de ontwikkeling stimuleert, maakt vooral uit voor laagopgeleide werknemers met een Nederlandse achtergrond. Wanneer zij in grote mate in hun ontwikkeling gestimuleerd worden, neemt de kans op deelname aan formele scholing sterker toe dan onder laagopgeleiden met een westerse of niet-westerse migratieachtergrond. Voor deelname aan informeel leren is er een ander patroon (figuur 12.3.10b). Het hebben van een stimulerende leidinggevende hangt hier juist sterker samen met informele leerkansen onder laagopgeleiden met een westerse of niet-westerse migratieachtergrond dan onder de groep met een Nederlandse achtergrond. Dat geldt in het bijzonder voor werknemers met een niet-westerse migratieachtergrond. Bij afwezigheid van stimulansen door hun leidinggevende ervaren zij beperkte informele leermogelijkheden in hun werk. Bij een grote mate van stimulering door de leidinggevende zijn er geen verschillen.

12.3.10a Laagopgeleiden: formele leermogelijkheden naar stimulerende leidinggevende en migratieachtergrond (multivariaat gecorrigeerde percentages)



Bron: NEA 2014 (TNO/CBS).

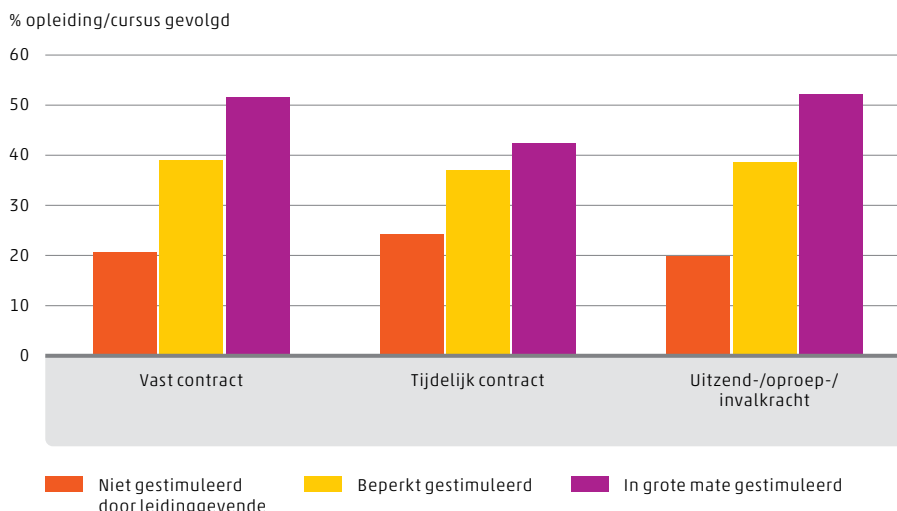
12.3.10b Laagopgeleiden: informele leermogelijkheden naar stimulerende leidinggevende en migratieachtergrond (multivariaat gecorrigeerde gemiddelden)



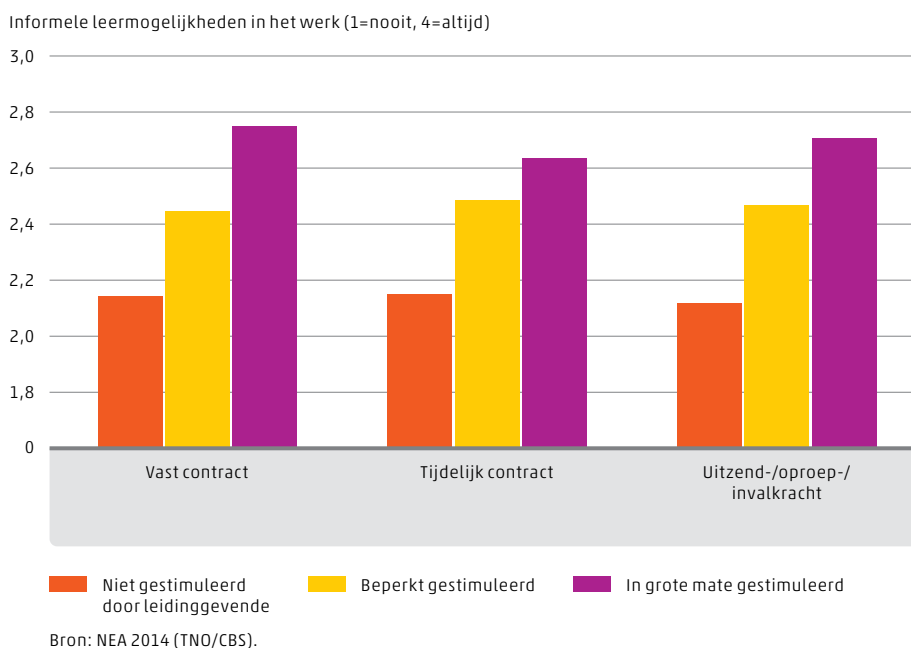
Bron: NEA 2014 (TNO/CBS).

De figuren 12.3.11a en 12.3.11b tonen ten slotte dat het voor leven lang leren bij laagopgeleide werknemers met een tijdelijk contract minder uitmaakt of hun leidinggevend hen een beetje of juist in grote mate stimuleert om zich te ontwikkelen, terwijl het voor laagopgeleiden met een vast contract en ook voor werknemers met een uitzend-/inval- of oproepcontract wel degelijk uitmaakt of zij in beperkte of in grote mate gestimuleerd worden. Worden laagopgeleiden met een vast contract of een uitzend-/oproep- of invalcontract in grote mate gestimuleerd, dan is de kans op deelname aan formele scholing aanmerkelijk groter dan als dat in beperkte mate gebeurt. Datzelfde patroon is weliswaar zichtbaar in figuur 12.3.11b, waar het gaat over informeel leren, maar hier zijn de verschillen niet significant.

12.3.11a Laagopgeleiden: formele leermogelijkheden naar stimulerende leidinggevende en type contract (multivariaat gecorrigeerde percentages)



12.3.11b Laagopgeleiden: informele leermogelijkheden naar stimulerende leidinggevende en type contract (multivariaat gecorrigeerde gemiddelden)



12.4 Conclusies

In dit hoofdstuk onderzoeken we de (on)gelijkheid in kansen voor leven lang leren in Nederland. Daarbij analyseren we vooral de achterblijvende deelname aan leven lang leren onder subgroepen laagopgeleiden. Om meer grip te krijgen op die achterblijvende deelname hebben we allereerst ingezoomd op verschillen tussen opleidingsniveaus en is onderzocht in welke mate verschillen beperkter zijn als een leidinggevende de werknemer actief stimuleert in de ontwikkeling van kennis en vaardigheden.

De analyses bevestigen het beeld dat leven lang leren onder laagopgeleiden niet goed van de grond komt. Laagopgeleiden nemen minder deel aan scholing en rapporteren minder informele leermogelijkheden in het werk. We laten vervolgens zien dat ten opzichte van hoger opgeleiden, de scholingsdeelname onder laagopgeleiden achterblijft bij werknemers tussen het 25ste en 35ste levensjaar, vrouwen, werknemers met een vast contract en werknemers met een (niet-) westerse migratieachtergrond. Dit geldt ook voor de informele leerkansen, met uitzondering van leeftijd: de kansen van laagopgeleiden tussen het 25ste en 65ste levensjaar blijven wat achter bij die van hoogopgeleiden.

Opvallend is dat de oudste leeftijdsgroep het meest leerrijke werk ervaart, gegeven hun opleidingsniveau. Het betreft hier een relatief kleine subgroep 65-plussers die waarschijnlijk bestaat uit werknemers die voornamelijk vrijwillig, en dus om intrinsieke redenen, doorwerken tot na de AOW-gerechtigde leeftijd. Fouarge en collega's (2013) tonen ook aan dat 45-plussers met een hoge intrinsieke motivatie tijdens hun werk het meest informeel leren. Een verklaring is dat het hier om een selectie-effect gaat, namelijk een selecte groep werknemers die een werkgever graag behoudt vanwege unieke of specialistische vaardigheden en die daarom nog op de arbeidsmarkt actief kan blijven.

Daarnaast laten de analyses zien dat deelname aan leven lang leren groter is als werknemers een stimulerende leidinggevende hebben. Laagopgeleiden voelen zich echter minder in hun ontwikkeling gestimuleerd dan hoger opgeleiden. Dat is een belangrijke bevinding, aangezien scholingsdeelname het geringst is wanneer een leidinggevende een laagopgeleide werknemer niet stimuleert. Andersom geldt dat wanneer de leidinggevende hen wél stimuleert, dit minder vaak samengaat met scholingsdeelname dan onder hoger opgeleiden. Dit duidt erop dat de aanwezigheid van een stimulerende leidinggevende een belangrijke randvoorwaarde is voor deze leven-lang-lerenactiviteiten onder laagopgeleiden, maar dat zo'n situatie niet per se leidt tot meer scholing. Onduidelijk blijft wat

een leidinggevende precies stimuleert en hoe deze dat doet. Het is bijvoorbeeld goed denkbaar dat leidinggevendenden van hoger opgeleiden actiever zijn in het aanbieden van opleidingen en/of hen juist vooral meer moeilijke, maar haalbare taken geven dan leidinggevendenden van laagopgeleiden.

Voor informeel leren geldt dat hoogopgeleiden met de toenemende leeftijd steeds meer leermogelijkheden in hun werk rapporteren, maar dat de leermogelijkheden onder laag- (en middelbaar-)opgeleiden niet meegroeien met de leeftijd. Een mogelijke verklaring is dat hoogopgeleiden gedurende hun loopbaan vaker van functie veranderen en/of er steeds nieuwe taken bij krijgen. Van Echtelt en collega's (2016) hebben bijvoorbeeld laten zien dat hoogopgeleiden vaker te maken hebben met een sterk veranderende werkomgeving, wat zowel een continu leerproces op de werkvloer in gang zet als de deelname aan formele trainingen vergroot. Deze bevindingen zijn echter in strijd met die van Pleijers en Hartgers (2016) en Borghans en collega's (2014). Uit deze onderzoeken blijkt dat informeel leren juist afneemt met de leeftijd. Hetzelfde geldt voor het effect van migratieachtergrond. Uit de resultaten blijkt dat de deelname aan zowel formeel als informeel leren onder werknemers met een (niet-)westerse migratieachtergrond achterblijft. Van Echtelt en collega's (2015) vonden echter geen verschil. De uitleg voor deze tegenstrijdige bevindingen is te vinden in een verschil in de operationalisering van informeel leren. Pleijers en Hartgers (2016) meten informeel leren met een aantal kenmerken van het werk, het leren van collega's en de leidinggevende, als ook met de eigen bereidheid om te ontwikkelen. Borghans en collega's (2014) kijken dan weer naar de vraag hoeveel van de werktijd werknemers besteden aan taken waarvan zij kunnen leren. Deze verschillen maken duidelijk dat het tot dit moment lastig is om informeel leren goed en eenduidig in kaart te brengen. Het informele leren is immers per definitie niet doelbewust en vaak impliciet. De verschillen in operationalisering maken vergelijking van bevindingen moeilijk en benadrukken de noodzaak voor een eenduidige manier om informeel leren in kaart te brengen.

Als laatste hebben we gekeken naar de vraag wie binnen de groep laagopgeleiden het meest en wie het minst ontvankelijk zijn voor een stimulerende leidinggevende op leven lang leren. Daarbij blijkt dat een stimulerende leidinggevende wel degelijk kan bufferen tegen een achterblijvende deelname aan leven lang leren. Zo blijken werknemers tussen het 25ste en 45ste levensjaar vaker scholing te volgen wanneer hun leidinggevende hen sterk stimuleert om zich te ontwikkelen. De jongste laagopgeleide werknemers blijken het meest afhankelijk van hun leidinggevende om de informele leerkansen te benutten. Wanneer zij zich niet gestimuleerd voelen, ervaren zij beperkte mogelijkheden om van hun werk te leren tenzij hun leidinggevendenden hen sterk in hun ontwikkeling stimuleren.

Naarmate de leeftijd vordert, maakt de aan- of afwezigheid van een stimulerende leidinggevende minder uit. De resultaten wijzen erop dat wanneer jonge medewerkers nog in de transitiefase van school naar werk zitten, begeleiding van de directe leidinggevende cruciaal is om de werkcontext beter te kunnen begrijpen en leerkansen te zien (Boermans, Deprez, Stouten & Euwema, 2014). Wanneer dat ontbreekt, weten zij mogelijk niet hoe zij het geleerde naar de werkvloer kunnen vertalen.

De aanwezigheid van een stimulerende leidinggevende compenseert niet voor de verschillen tussen mannen en vrouwen in formele scholingsdeelname, maar wel voor de informele leerkansen. De afwezigheid van een stimulerende leidinggevende is daarbij vooral een risicofactor voor laagopgeleide vrouwen. Wanneer leidinggevend en hen wel in grote mate stimuleren, is er geen verschil tussen mannen en vrouwen, maar zonder zo'n stimulans ervaren zij hun werk als minder leerrijk dan hun mannelijke collega's.

Ook blijkt de aanwezigheid van een stimulerende leidinggevende te kunnen compenseren voor de achterblijvende deelname aan leven lang leren onder werknemers met een westerse en werknemers met een niet-westerse migratieachtergrond. Vooral voor de informele leerkansen geldt dat zonder de stimulans van een leidinggevende zij vrijwel geen leermogelijkheden in hun werk zien. Net als bij de jongste groep werknemers, wordt dit echter volledig opgevangen als wel in grote mate stimulering vanuit de leidinggevende plaatsvindt. Dit wijst erop dat de leidinggevende voor deze werknemers een belangrijke rol heeft bij het betekenis geven aan de werkomgeving.

Het afwezige voordeel voor laagopgeleiden van een vast contract is op zijn minst interessant omdat een flexibel contract eerder al is gerelateerd aan een verminderde toegang tot leven lang leren (Van Echtelt et al., 2016). Door de flexibilisering van arbeidsrelaties (cf. Bolhaar, Brouwers & Scheer, 2016) is er veel discussie over de vraag hoe werkgevers zijn aan te zetten tot investeren in leven lang leren. Op basis van de resultaten kunnen we concluderen dat een flexibel contract niet tot een stapeling van risico's leidt en dat het voor laagopgeleiden niet uitmaakt wat voor type contract zij hebben. De rol van de leidinggevende is hier relatief beperkt. Alleen voor laagopgeleide werknemers met een tijdelijk contract maakt het voor het volgen van een opleiding of cursus minder uit of hun leidinggevend en hen een beetje of juist sterk stimuleren, terwijl dit wel uitmaakt voor werknemers met een vast contract en voor uitzend-/inval- of oproepkrachten.

Tot slot concluderen we dat, hoewel de invloed van de leidinggevende op deelname van laagopgeleiden aan een leven lang leren beperkter is dan

onder hoger opgeleiden, het voor leidinggevendens belangrijk blijft om in deze doelgroep te investeren. Immers, wanneer de leidinggevende niet stimuleert, zal een laagopgeleide medewerker nog minder geneigd zijn om zich blijvend te ontwikkelen. Dat hoeft op zich geen probleem te zijn. Wanneer de werkomgeving sterk verandert of baanverlies dreigt, is het voor deze toch al kwetsbare doelgroep belangrijk om de eigen kwalificaties op peil te hebben. Daarnaast is duidelijk geworden dat het de moeite waard is om rekening te houden met de diversiteit binnen de groep laagopgeleiden. Zo blijken voor deelname aan leven lang leren sommige groepen meer ontvankelijk voor de mate waarin hun leidinggevende hen stimuleert en andere groepen juist minder ontvankelijk. Leidinggevendens kunnen deze inzichten gebruiken om hun invloed gericht in te zetten.

12.5 Literatuur

Aiken, L.S., & West, S.G. (1991). *Multiple Regression: Testing and Interpreting Interactions*. Newbury Park: Sage.

Beer, P. de (2006). Perspectieven voor de laagopgeleiden. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 22(3), 218-233.

Bezuijzen, X.M., Dam, K., Berg, P. T., & Thierry, H. (2010). How leaders stimulate employee learning: a leader-member exchange approach. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(3), 673-693.

Bezuijzen, X.M., Berg, P.T. van den, Dam, K. van, & Thierry, H. (2009). Pygmalion and employee learning: The role of leader behaviors. *Journal of Management*, 35(5), 1248-1267.

Boermans, S. Deprez, J., Stouten, J., & Euwema, M.C. (2014). Hoe manage ik mijn young professionals? Zaltbommel: Thema.

Bolhaar, J., Brouwers, A., & Scheer, B. (2016). De Flexibele Schil van de Nederlandse Arbeidsmarkt: een analyse op basis van microdata. CPB Achtergronddocument | 17 november 2016. Den Haag: Centraal Planbureau.

Borghans, A.H., Fouarge, D.J., & Grip, A. de (2011). *Een leven lang leren in Nederland*. Maastricht: Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA).

Borghans, A.H., Fouarge, D.J., Grip, A. de, & Thor, J.A. (2014). Werken en leren in Nederland. Maastricht: Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA).

Cohen, J. (1988). Statistical power analysis for the behavioral sciences (2nd ed.). Hillsdale NJ: Erlbaum.

Collin, K. (2004). The role of experience in work and learning among design engineers. *International Journal of Training and Development*, 8(2), 111-127.

Damme, M.V., Haan, J.D., Kraan, K.O., Kwakkelstein, T., Leede, J.D., Steijn, B., & Tijdens, K. (2005). Verzonken technologie: ICT en de arbeidsmarkt. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

Echtelt, P. van, Croezen, S., Vlasblom, J.D., & Voogd-Hamelink, M. de, m.m.v. Mattijssen, L. (2016). Aanbod van Arbeid 2016. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

Ellinger, A.D., & Cseh, M. (2007). Contextual factors influencing the facilitation of others' learning through everyday work experiences. *Journal of Workplace Learning*, 19(7), 435-452.

Eraut, M. (2004). Informal learning in the workplace. *Studies in continuing education*, 26(2), 247-273.

Eraut, M. (2011). Informal learning in the workplace: evidence on the real value of work-based learning (WBL). *Development and Learning in Organizations: An International Journal*, 25(5), 8-12.

Eraut, M., Alderton, J., Cole, G., & Senker, P. (2000). Development of knowledge and skills at work. *Differing visions of a learning society*, 1, 231-262.

Fleischmann, M.S., Broek, T. van den, & Koster, F. (2015). Bereidheid van werkgevers te investeren in opleidingen voor oudere werknemers; Een vignetstudie. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 31(3), 272-291.

Fouarge, D., Schils, T., & Grip, A. de (2013). Why do low-educated workers invest less in further training? *Applied Economics*, 45(18), 2587-2601.

Hackman, J.R., & Oldham, G.R. (1975). Development of the job diagnostic survey. *Journal of Applied Psychology*, 60(2), 159.

Hazelzet, A., Sanders, J., Langelaan, S., Giesen, F., & Keijzer, L. (2011). Stimuleren van training bij lager opgeleide werknemers. Hoofddorp: TNO.

Hoofman, W.E., Mars, G.M.J., Janssen, B., Vroome, E.M.M. de, & Bossche, S.N.J. van den (2015). Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2014. Methodologie en Globale Resultaten. Leiden/Heerlen: TNO/CBS.

Illeris, K. (2006). Lifelong learning and the low-skilled. *International Journal of Lifelong Education*, 25(1), 15-28.

Judge, T.A., Thoresen, C.J., Bono, J.E., & Patton, G.K. (2001). The job satisfaction-job performance relationship: A qualitative and quantitative review. *Psychological bulletin*, 127(3), 376-407.

Karasek, R.A., Pieper, C.F., & Schwartz, J.E. (1985). Job Content Questionnaire and User's Guide. Revision 1.1. Los Angeles: UCLA.

Karasek, R.A., & Theorell, T. (1990). Healthy Work. Stress, Productivity and the Reconstruction of Working Life. New York: Basic Books.

Kraan, K.O., Dhondt, S., Houtman, I.L.D., Batenburg, R.S., Kompier, M.A.J., & Taris, T.W. (2014). Computers and types of control in relation to work stress and learning. *Behaviour and Information Technology*, 10(33), 1013-1026.

Maximiano, S., & Oosterbeek, H. (2007). On the determinants of workers' and firms' willingness to train. Conference paper, European Association of Labour Economists (EALE), Oslo.

Onderwijsraad (2014). Een eigentijds curriculum. Den Haag: Onderwijsraad.

Panteia (2016). Investeren in duurzame inzetbaarheid. Rol van werkgevers en werknemers met een lage sociaal economische status. Zoetermeer: Panteia.

Pleijers, A., & Hartgers, M. (2016). Een leven lang leren in Nederland: Een overzicht. Den Haag: Centraal Bureau voor de Statistiek.

Renkema, A. (2006). Individual learning accounts: a strategy for lifelong learning? *Journal of Workplace Learning*, 18(6), 384-394.

Rosenthal, R., & Jacobson, L. (1968). Pygmalion in the classroom. *The Urban Review*, 3(1), 16-20.

Sanders, J., Oomens, S., Blonk, R., & Hazelzet, A. (2011). Explaining lower educated workers training intentions. *Journal of Workplace Learning*, 23(6), 402-416.

Sanders, J. (2016). Sustaining the employability of the low skilled worker: development, mobility and work redesign. Maastricht: Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA).

Statline CBS (2016). Verkregen op 26 november 2016, van <http://statline.cbs.nl/Statweb/publication/?DM=SLNL&PA=82922NED&D1=1&D2=0&D3=0,9-12&D4=64&HDR=T,G2,G1&STB=G3&VW=T>.

Tharenou, P. (2001). The relationship of training motivation to participation in training and development. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 74(5), 599-621.

Verhofstadt, E., Witte, H. de, & Omeij, E. (2007). Higher educated workers: better jobs but less satisfied? *International Journal of Manpower*, 28(2), 135-151.

WRR (2013). Naar een lerende economie. Den Haag: Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid.

12.6 Bijlage: Resultaten regressie-analyses

12.6.1 Resultaten multiële binomiale logistische regressieanalyses op formele leermogelijkheden (% 'ja' op opleiding/cursus gevolgd), en multiële lineaire regressieanalyses op informele leermogelijkheden (schaal 1=nooit - 4=altijd)

	Formele leermogelijkheden		Informele leermogelijkheden	
	Model 1	Model 2	Model 1	Model 2
	Odds ratio		Beta	
Opleidingsniveau (laagopgeleiden=referentie)				
Middelbaar opgeleiden	1,65 ¹⁾	1,69 ¹⁾	0,12 ¹⁾	0,12 ¹⁾
Hoogopgeleiden	2,05 ¹⁾	2,03 ¹⁾	0,22 ¹⁾	0,22 ¹⁾
Leeftijd (tot en met 24 jaar=ref.)				
25-34 jaar	1,51 ¹⁾	1,63 ¹⁾	0,07 ¹⁾	0,08 ¹⁾
35-44 jaar	1,46 ¹⁾	1,60 ¹⁾	0,09 ¹⁾	0,10 ¹⁾
45-54 jaar	1,45 ¹⁾	1,59 ¹⁾	0,11 ¹⁾	0,12 ¹⁾
55-64 jaar	1,12 ²⁾	1,24 ¹⁾	0,11 ¹⁾	0,11 ¹⁾
65+ jaar	0,70 ²⁾	0,78 ³⁾	0,05 ¹⁾	0,06 ¹⁾
Geslacht vrouw (man=ref.)	0,99	0,99	0,00	0,00
Migratieachtergrond (Nederlands=ref.)				
Westerse migratieachtergrond	0,87 ¹⁾	0,86 ¹⁾	-0,03 ¹⁾	-0,03 ¹⁾
Niet-westerse migratieachtergrond	0,86 ¹⁾	0,87 ²⁾	-0,09 ¹⁾	-0,09 ¹⁾
Type contract (vast=ref.)				
Tijdelijk contract	0,68 ¹⁾	0,67 ¹⁾	-0,02 ²⁾	-0,01 ²⁾
Uitzend-/oproep-/invalkracht	0,73 ¹⁾	0,71 ¹⁾	-0,03 ¹⁾	-0,04 ¹⁾
Ontwikkeling gestimuleerd door leidinggevende (niet=ref.)				
In beperkte mate	2,62 ¹⁾	2,62 ¹⁾	0,21 ¹⁾	0,21 ¹⁾
In grote mate	5,00 ¹⁾	5,00 ¹⁾	0,34 ¹⁾	0,34 ¹⁾
Omvang contract (>33 uur/week=ref.)				
tot 16 uur	0,59 ¹⁾	0,59 ¹⁾	-0,16 ¹⁾	-0,16 ¹⁾
17-24 uur	0,88 ²⁾	0,89 ²⁾	-0,05 ¹⁾	-0,05 ¹⁾
25-32 uur	1,01	1,01	-0,02 ¹⁾	-0,02 ¹⁾
Mogelijkheden leren (heel) belangrijk vinden (niet belangrijk=ref.)	1,84 ¹⁾	1,84 ¹⁾	0,12 ¹⁾	0,11 ¹⁾

12.6.1 Resultaten multiële binomiale logistische regressieanalyses op formele leermogelijkheden (% 'ja' op opleiding/cursus gevolgd), en multiële lineaire regressieanalyses op informele leermogelijkheden (schaal 1=nooit - 4=altijd) (slot)

	Formele leermogelijkheden		Informele leermogelijkheden	
	Model 1	Model 2	Model 1	Model 2
	Odds ratio		Beta	
Interactietermen				
Middelbare opleiding * 25-34 jaar		1,05		0,00
Middelbare opleiding * 35-44 jaar		0,97		0,00
Middelbare opleiding * 45-54 jaar		1,05		0,00
Middelbare opleiding * 55-64 jaar		0,95		0,00
Middelbare opleiding * 65-74 jaar		1,07		-0,01
Hoge opleiding * 25-34 jaar		1,55 ¹⁾		0,00
Hoge opleiding * 35-44 jaar		1,40 ³⁾		0,01
Hoge opleiding * 45-55 jaar		1,43 ²⁾		0,02
Hoge opleiding * 55-64 jaar		1,40 ³⁾		0,02 ³⁾
Hoge opleiding * 35-74 jaar		1,63		0,01
Middelbare opleiding * Vrouw		1,17 ²⁾		0,01 ³⁾
Hoge opleiding * Vrouw		1,38 ¹⁾		0,03 ¹⁾
Middelbare opleiding * Westerse migratieachtergrond		1,13		0,00
Middelbare opleiding * Niet-westerse migratieachtergrond		1,28 ³⁾		0,01 ²⁾
Hoge opleiding * Westerse migratieachtergrond		1,30 ³⁾		0,02 ²⁾
Hoge opleiding * Niet-westerse migratieachtergrond		1,26 ³⁾		0,02 ¹⁾
Middelbare opleiding * Tijdelijk contract		0,66 ¹⁾		-0,01
Middelbare opleiding * Uitzend-/oproep-/invalkracht		0,73 ²⁾		-0,01 ⁴⁾
Hoge opleiding * Tijdelijk contract		0,68 ¹⁾		0,00
Hoge opleiding * Uitzend-/oproep-/invalkracht		0,68 ²⁾		-0,02 ¹⁾
Middelbare opleiding * Ontwikkeling beperkt gestimuleerd		1,12		-0,01
Middelbare opleiding * Ontwikkeling in grote mate gestimuleerd		1,28 ²⁾		-0,01
Hoge opleiding * Ontwikkeling beperkt gestimuleerd		1,13		-0,02 ¹⁾
Hoge opleiding* Ontwikkeling in grote mate gestimuleerd		1,56 ¹⁾		-0,02 ²⁾
R-kwadraat	19,4%	19,7%	25,1%	25,3%

Bron: NEA 2014 (TNO/CBS).

¹⁾ p<0,001.

²⁾ p<0,01.

³⁾ p<0,005.

⁴⁾ p<0,10 (alleen aangegeven voor interactie-effecten).

12.6.2 Subgroep laagopgeleiden: resultaten multiële binomiale logistische regressieanalyses formele leermogelijkheden (% 'ja' op opleiding/ cursus gevolgd), en multiële lineaire regressieanalyses informele leermogelijkheden (1=nooit - 4=altijd)

	Formele leermogelijkheden		Informele leermogelijkheden	
	Model 1	Model 2	Model 1	Model 2
	Odds ratio		Beta	
Leeftijd (tot en met 24 jaar=referentie)				
25-34 jaar	1,23 ³⁾	1,20	0,04 ²⁾	0,04 ²⁾
35-44 jaar	1,30 ²⁾	1,26 ³⁾	0,05 ¹⁾	0,05 ¹⁾
45-54 jaar	1,25 ²⁾	1,23 ³⁾	0,07 ¹⁾	0,07 ¹⁾
55-64 jaar	1,03	1,01	0,08 ¹⁾	0,08 ¹⁾
65+ jaar	0,63 ³⁾	0,66 ³⁾	0,07 ¹⁾	0,07 ¹⁾
Geslacht vrouw (man=ref.)	0,89	0,88 ³⁾	-0,01	-0,01
Migratieachtergrond (Nederlands=ref.)				
Westerse migratieachtergrond	0,74 ¹⁾	0,73 ¹⁾	-0,05 ¹⁾	-0,05 ¹⁾
Niet-westerse migratieachtergrond	0,73 ¹⁾	0,72 ¹⁾	-0,12 ¹⁾	-0,12 ¹⁾
Type contract (vast=ref.)				
Tijdelijk contract	0,94	0,97	0,00	0,00
Uitzend-/oproep-/invalkracht	0,98	0,98	-0,01	0,00
Ontwikkeling gestimuleerd door leidinggevende (niet=ref.)				
In beperkte mate	2,36 ¹⁾	2,35 ¹⁾	0,22 ¹⁾	0,22 ¹⁾
In grote mate	3,80 ¹⁾	3,76 ¹⁾	0,31 ¹⁾	0,30 ¹⁾
Omvang contract (>33 uur/week=ref.)				
Tot 16 uur	0,47 ¹⁾	0,46 ¹⁾	-0,25 ¹⁾	-0,25 ¹⁾
17-24 uur	0,84 ³⁾	0,83 ³⁾	-0,07 ¹⁾	-0,07 ¹⁾
25-32 uur	0,94	0,93	-0,03 ²⁾	-0,03 ²⁾
Mogelijkheden leren (heel) belangrijk vinden (niet belangrijk=ref.)	1,90 ¹⁾	1,91 ¹⁾	0,15 ¹⁾	0,15 ¹⁾

12.6.2 Subgroep laagopgeleiden: resultaten multiële binomiale logistische regressieanalyses formele leermogelijkheden (% 'ja' op opleiding/cursus gevolgd), en multiële lineaire regressieanalyses informele leermogelijkheden (1=nooit - 4=altijd) (slot)

	Formele leermogelijkheden		Informele leermogelijkheden	
	Model 1	Model 2	Model 1	Model 2
	Odds ratio		Beta	
Interactietermen				
25-34 jaar * Ontwikkeling beperkt gestimuleerd		1,08		-0,02 ⁴⁾
25-34 jaar * Ontwikkeling in grote mate gestimuleerd		1,37		-0,03 ³⁾
35-44 jaar * beperkt gestimuleerd		1,45 ⁴⁾		-0,04 ²⁾
35-44 jaar * in grote mate gestimuleerd		1,87 ³⁾		-0,06 ³⁾
45-54 jaar * beperkt gestimuleerd		1,13		-0,05 ¹⁾
45-54 jaar * in grote mate gestimuleerd		0,92		-0,05 ¹⁾
55-64 jaar * beperkt gestimuleerd		1,21		-0,06 ¹⁾
55-64 jaar * in grote mate gestimuleerd		0,92		-0,08 ¹⁾
65+ jaar * beperkt gestimuleerd		1,63		-0,02 ⁴⁾
65+ jaar * in grote mate gestimuleerd		0,43		-0,03 ³⁾
Vrouw * beperkt gestimuleerd		1,10		0,05 ¹⁾
Vrouw * in grote mate gestimuleerd		1,05		0,03 ²⁾
Tijdelijk contract * beperkt gestimuleerd		0,75		0,01
Tijdelijk contract * in grote mate gestimuleerd		0,56 ²⁾		-0,02 ⁴⁾
Uitzend-/oproep-/invalkracht * Ontwikkeling beperkt gestimuleerd		1,03		0,01
Uitzend-/oproep-/invalkracht * in grote mate gestimuleerd		1,08		0,00
Westerse migratieachtergrond * beperkt gestimuleerd		1,17		-0,01
Westerse migratieachtergrond * in grote mate gestimuleerd		0,94		0,02 ⁴⁾
Niet-westerse migratieachtergrond * beperkt gestimuleerd		1,06		0,02 ³⁾
Niet-westerse migratieachtergrond * in grote mate gestimuleerd		0,88		0,04 ¹⁾
R-kwadraat	14,40%	14,90%	22,70%	23,70%

Bron: NEA 2014 (TNO/CBS).

¹⁾ p<0,001.

²⁾ p<0,01.

³⁾ p<0,005.

⁴⁾ p<0,10 (alleen aangegeven voor interactie-effecten).

Auteursinfo

Been, Jim

Dr. Jim Been is universitair docent aan de Universiteit Leiden.

Beer, Paul de

Prof. Dr. Paul de Beer is Henri Polak hoogleraar voor arbeidsverhoudingen aan de Universiteit van Amsterdam en verbonden aan De Burcht (Centrum voor Arbeidsverhoudingen) en het Amsterdams Instituut voor ArbeidsStudies (AIAS).

Bie, Ronald van der

Dr. Ronald van der Bie is redacteur bij het Centraal Bureau voor de Statistiek.

Boermans, Sylvie

Dr. Sylvie Boermans is onderzoeker bij TNO in de afdeling Sustainable Productivity and Employability.

Bol, Thijs

Dr. Thijs Bol is universitair docent bij de afdeling sociologie aan de Universiteit van Amsterdam.

Bossche, Seth van den

Drs. Seth van den Bossche is senior onderzoeker bij TNO in de afdeling Work Health Technology.

Caminada, Koen

Prof. Dr. Koen Caminada is hoogleraar Empirische analyse van fiscale en sociale regelgeving aan de Universiteit Leiden.

Chkalova, Katja

Drs. Katja Chkalova werkt als onderzoeker bij het Centraal Bureau voor de Statistiek en is verbonden aan de afdeling sociologie van de Universiteit van Amsterdam.

Fernandez-Beiro, Linda

Linda Fernandez-Beiro werkt als statistisch onderzoeker bij het Centraal Bureau voor de Statistiek.

Fouarge, Didier

Prof. Dr. Didier Fouarge is hoofd van het onderzoeksprogramma Arbeidsmarkt Dynamiek van het Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA), Universiteit Maastricht en hoogleraar 'Dynamics of skills allocation' aan de School of Business and Economics van de Universiteit Maastricht.

Gesthuizen, Maurice

Dr. Maurice Gesthuizen is als universitair docent verbonden aan de Sectie Sociologie van de Radboud Universiteit Nijmegen.

Goudswaard, Kees

Prof. Dr. Kees Goudswaard is hoogleraar Toegepaste economie en bijzonder hoogleraar Sociale zekerheid aan de Universiteit Leiden.

Gringhuis, Jesper

Jesper Gringhuis MSc heeft Ruimtelijke Ordening en Planologie en Sociologie gestudeerd en is momenteel werkzaam bij Inbo. Voor zijn scriptie heeft hij bij het Centraal Bureau voor de Statistiek onderzoek gedaan naar de loopbanen van schoolverlaters en recent afgestudeerden in de flexibele schil.

Hooftman, Wendela

Dr. Wendela Hooftman is onderzoeker bij TNO in de afdeling Work Health Technology.

Houtman, Irene

Dr. Irene Houtman is senior onderzoeker bij TNO in de afdeling Work Health Technology.

Kraan, Karolus

Drs. Karolus Kraan is onderzoeker bij TNO in de afdeling Work Health Technology.

Kraaykamp, Gerbert

Prof. Dr. Gerbert Kraaykamp is als hoogleraar Empirische sociologie verbonden aan de Sectie Sociologie van de Radboud Universiteit Nijmegen.

Mattijssen, Lucille

Lucille Mattijssen is promovendus aan het departement Sociologie van de Vrije Universiteit Amsterdam.

Pavlopoulos, Dimitris

Dr. Dimitris Pavlopoulos is universitair docent aan het departement Sociologie van de Vrije Universiteit Amsterdam.

Sanders, Jos

Drs. Jos Sanders is senior onderzoeker/adviseur bij TNO in de afdeling Sustainable Productivity en Employability.

Smits, Wendy

Prof. Dr. Wendy Smits werkt als senior statistisch onderzoeker bij het Centraal Bureau voor de Statistiek en als bijzonder hoogleraar Arbeidsmarktflexibilisering aan de Universiteit Maastricht.

Smulders, Peter

Dr. Peter Smulders is research fellow bij TNO.

Visser, Mark

Dr. Mark Visser is als universitair docent verbonden aan de Sectie Sociologie van de Radboud Universiteit Nijmegen.

de Vries, Jannes

Dr. Jannes de Vries werkt als statistisch onderzoeker bij het Centraal Bureau voor de Statistiek.

de Vries, Robert

Drs. Robert de Vries werkt als statistisch onderzoeker bij het Centraal Bureau voor de Statistiek.

Wolbers, Maarten

Prof. Dr. Maarten H.J. Wolbers is als hoogleraar Onderzoek van onderwijs verbonden aan de Sectie Sociologie van de Radboud Universiteit Nijmegen.

