

Beëindiging van arbeidsrelaties: sociaaldemografische en regionale verschillen

André Corpeleijn

De kans dat een arbeidsrelatie binnen een jaar beëindigd wordt is het grootst bij uitzendkrachten en andere flexwerkers, bij jongeren en bij werknemers rond de pensioneringsleeftijd. Vanaf ongeveer 40 jaar tot en met 58 jaar ligt de beëindigingskans beneden de 10 procent. Ook hebben allochtonen een grotere kans dat hun baan stopt dan autochtonen. Hoe stedelijker de gemeente, des te groter de kans op een beëindiging van de arbeidsrelatie.

1. Inleiding

In dit artikel wordt nagegaan in hoeverre beëindiging van een baan bij verschillende categorieën van werknemers voorkomt. Hierdoor wordt duidelijk bij welke werknemers zich een relatief hoog personeelsverloop voordoet en in hoeverre de flexibiliteit van de arbeidsmarkt is geconcentreerd bij specifieke categorieën werknemers.

Arbeidsrelaties kunnen op verschillende manieren worden beëindigd. Bij veel beëindigingen gaat het om de afloop van een tijdelijk contract. Contracten voor onbepaalde tijd ('vaste' contracten) kunnen eindigen door ontslag door de werkgever, op verzoek van de werknemer, door pensionering of door overlijden van de werknemer. Ontslag door de werkgever kan plaatsvinden tijdens de proeftijd, of na een ontslaaanvraag door de werkgever bij het Centrum voor Werk en Inkomen (CWI) of bij de kantonrechter.¹⁾ In de praktijk is er bij de beëindiging van een arbeidsrelatie meestal sprake van afloop van een tijdelijk contract of van ontslag op verzoek van de werknemer (van Zevenbergen en Oelen, 2000).

2. Populatie en analysemethode

Bij de analyse is gebruik gemaakt van gegevens uit het Sociaal Statistisch Bestand van het CBS. In dit bestand staat onder meer de begindatum en de einddatum van banen vermeld. Hierdoor is het mogelijk na te gaan welke banen op een bepaalde peildatum bestonden en in een volgende periode zijn beëindigd. De reden van beëindiging is echter niet bekend.

De populatie bestaat uit de werknemers die op 1 januari 2005 een baan in Nederland hadden, uitgezonderd enkele speciale groepen, zoals de werknemers die buiten Nederland wonen (onder meer grensarbeiders). Nagegaan wordt bij welke werknemers de baan van 1 januari in de loop van 2005 is beëindigd. Dit levert overigens geen totaalbeeld op van alle beëindigingen in de loop van een jaar, aangezien sommige banen die in de loop van een jaar worden beëindigd, aan het begin van het jaar nog niet bestonden.

Er worden twee hoofdcategorieën onderscheiden: 1) werknemers die het hele jaar 2005 bleven werken in het bedrijf waar zij per 1 januari werkten en 2) werknemers die in 2005 het bedrijf verlieten. Deze tweede categorie wordt hier kort-

heidshalve als uitstroom aangeduid.

Door de tweede categorie te relateren aan de totale beginpopulatie (de werknemers per 1 januari) wordt een uitstroomquotiënt berekend. Dit wordt vaak als een percentage weergegeven.

Werknemers van wie de arbeidsrelatie die aan het begin van het jaar bestond in de loop van het jaar eindigde

Uitstroomquotiënt = $\frac{\text{Werknemers van wie de arbeidsrelatie die aan het begin van het jaar bestond in de loop van het jaar eindigde}}{\text{Totaal werknemers aan het begin van het jaar}}$

Dit quotiënt is te interpreteren als een schatting van de kans dat een werknemer die op een bepaalde datum in een bedrijf werkt, binnen een jaar het bedrijf verlaat (uitstroomkans).

De indeling van werknemers gebeurt in dit artikel voornamelijk op basis van sociaaldemografische kenmerken. Ook wordt een onderscheid gemaakt tussen voltijd-, deeltijd- en flexwerknemers en worden regionale verschillen bezien.

De sociaaldemografische kenmerken waarvan de samenhang met beëindiging van arbeidsrelaties wordt onderzocht, zijn: leeftijd, geslacht, burgerlijke staat, nationaliteit en herkomstgroepering. Er zal dus onder meer worden nagegaan of mannen vaker of minder vaak dan vrouwen een baan beëindigen of kwijtraken, en of er wat dit betreft verschillen zijn tussen autochtonen en allochtonen. De gebruikte indelingen worden toegelicht in de technische toelichting achter dit artikel.

Voor de sociaaldemografische achtergrondkenmerken is daarnaast een multipale regressieanalyse toegepast. Het doel van de regressieanalyse is een beter zicht te krijgen op de eigen bijdrage van elke achtergrondvariabele. De sociaaldemografische kenmerken zijn namelijk voor een deel onderling gecorreleerd. Zo zijn bijvoorbeeld gehuwde werknemers gemiddeld veel ouder dan niet-gehuwde werknemers. Ook tussen autochtone en allochtone werknemers zijn er leeftijdsverschillen. De regressieanalyse moet dan duidelijk maken in hoeverre bijvoorbeeld burgerlijke staat of herkomstgroepering samenhangt met de afhankelijke variabele als men andere kenmerken constant houdt.

3. De sociaaldemografische kenmerken afzonderlijk bekeken

Eerst worden leeftijd, geslacht en burgerlijke staat bezien in relatie tot het al dan niet beëindigen van een baan. Vervolgens komen nationaliteit en herkomstgroepering (autochtone en allochtone werknemers) aan de orde.

3.1 Leeftijd

Relatief veel arbeidsrelaties worden beëindigd als de werknemer jong is of zich rond de pensioneringsleeftijd bevindt. Bij de jongeren is er een top op de leeftijd van 18 jaar. Van

bijna de helft van de werknemers die 18 jaar waren op 1 januari 2005, eindigde de baan in de loop van 2005.

De talrijke beëindigingen bij jongeren houden onder meer verband met flexwerk en deeltijdwerk, dat bij jongeren op grote schaal voorkomt. Van de werknemers jonger dan 25 jaar werkte 23 procent als flexwerker en 49 procent als deeltijdwerknemer. In deze leeftijdsgroep zijn de voltijdwerknemers dus duidelijk in de minderheid. Boven de leeftijd van 25 jaar zijn de voltijdwerknemers in de meerderheid en werkte slechts 5 procent van de werknemers als flexwerker.

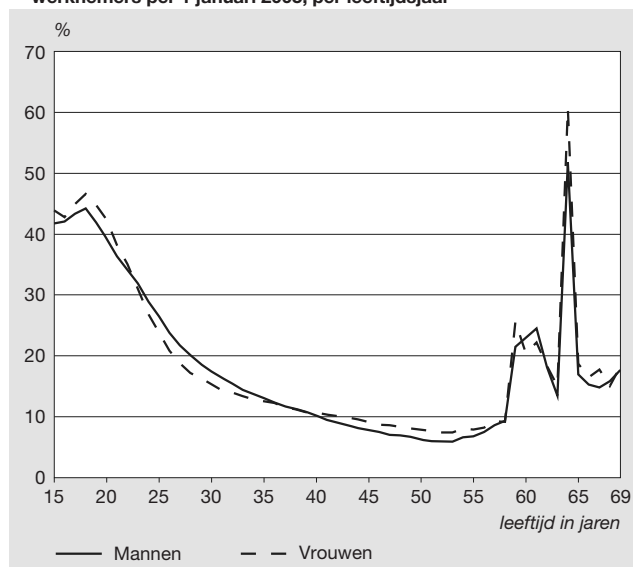
Vanaf ongeveer 40 jaar tot en met 58 jaar lag het aandeel van de werknemers van wie de baan eindigde beneden 10 procent. Daarna gaat de uitstroom met een sprong omhoog. Van bijna een kwart van de werknemers die 59 jaar waren op 1 januari 2005 eindigde de arbeidsrelatie in 2005. Bij de werknemers die op die datum 64 jaar waren, was dat zelfs meer dan de helft. De meeste werknemers stopten echter al eerder met werken, zodat de uitstroom bij 65 jaar in absolute aantallen beperkt is.

3.2 Geslacht

Beëindiging van arbeidsrelaties komt bij mannen ongeveer evenveel voor als bij vrouwen. Dit geldt voor vrijwel alle leeftijden. Een aanzienlijk verschil is er alleen op de leeftijd van 64 jaar. In 2005 was op deze leeftijd de uitstroom van vrouwen 9 procentpunten hoger dan die van mannen. Op andere leeftijden zijn de verschillen gering. In de leeftijd van 40 tot 57 jaar is de uitstroom bij vrouwen iets groter dan bij mannen. Daar staat tegenover dat in de leeftijd van 23 tot 35 jaar de uitstroom bij de mannen iets groter is dan bij de vrouwen.

De geringe verschillen op dit gebied tussen mannelijke en vrouwelijke werknemers zijn opmerkelijk, aangezien zich op veel andere punten juist grote verschillen tussen mannelijke en vrouwelijke werknemers voordoen, bijvoorbeeld wat betreft de arbeidsduur of bedrijfstak waarin men werkt.

1. Werknemers van wie de baan eindigde in 2005; in procenten van alle werknemers per 1 januari 2005, per leeftijdsjaar

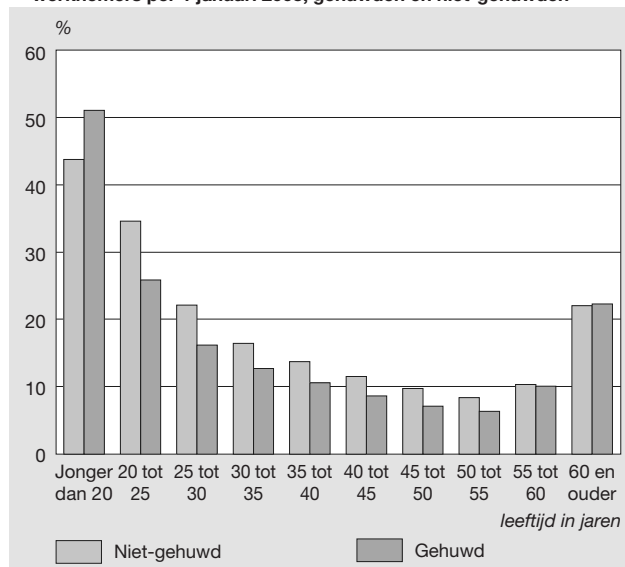


3.3 Burgerlijke staat

Veel grotere verschillen dan tussen mannelijke en vrouwelijke werknemers zijn er tussen gehuwde en niet-gehuwde werknemers. Bij 23 procent van de niet-gehuwde werknemers die op 1 januari 2005 een baan hadden eindigde deze in de loop 2005, van de gehuwde werknemers was dat slechts 10 procent. Dit grote verschil is voor een deel aan leeftijd toe te schrijven. De meeste jonge werknemers zijn niet gehuwd. Gehuwde werknemers zijn dan ook gemiddeld veel ouder dan niet-gehuwde werknemers.

Toch is de relatie tussen burgerlijke staat en beëindiging van een baan niet volledig aan leeftijd toe te schrijven. In de leeftijd van 30 tot 55 jaar was de uitstroom van gehuwden 2 tot 4 procentpunten lager dan die van niet-gehuwden. Grotere verschillen waren er in de leeftijd van 20 tot 30 jaar. In deze leeftijd was het uitstroomquotiënt voor gehuwde werknemers veel lager dan voor niet-gehuwde werknemers. Het verschil bedroeg 9 procentpunten voor de leeftijdsgroep van 20 tot 25 jaar en 6 procentpunten voor de leeftijd van 25 tot 30 jaar. Deze verschillen wijzen er wellicht op dat gehuwde twintigers meer gesetteld zijn dan niet-gehuwde twintigers.

2. Werknemers van wie de baan eindigde in 2005; in procenten van alle werknemers per 1 januari 2005, gehuwden en niet-gehuwden

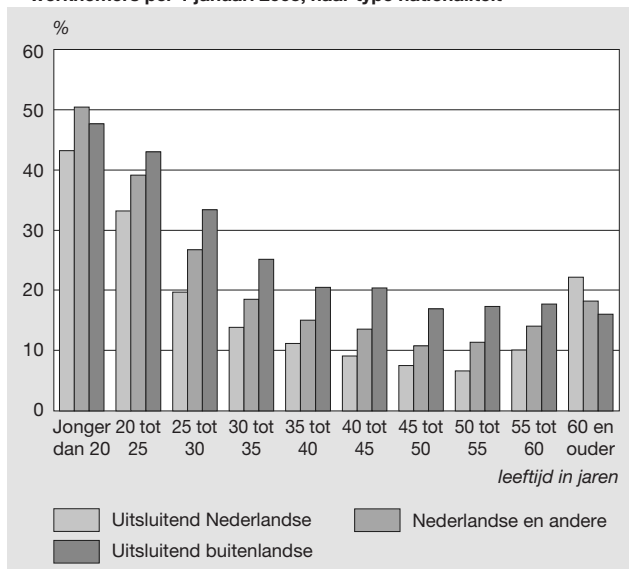


3.4 Nationaliteit

Bij werknemers met een buitenlandse nationaliteit werden arbeidsrelaties veel vaker beëindigd dan bij andere werknemers. Er zijn werknemers met uitsluitend een buitenlandse nationaliteit (0,2 miljoen) en werknemers met zowel een buitenlandse als de Nederlandse nationaliteit (0,3 miljoen). Een deel van de werknemers met uitsluitend een buitenlandse nationaliteit werkt en verblijft hier tijdelijk. Beëindiging van arbeidsrelaties in verband met emigratie komt relatief weinig voor, maar bij werknemers met een buitenlandse nationaliteit meer dan bij werknemers met uitsluitend de Nederlandse nationaliteit. Een deel van de werknemers met een buitenlandse nationaliteit is laag op-

geleid of spreekt weinig of geen Nederlands, wat van invloed kan zijn op het soort banen waarin men werkt. Bij de werknemers met uitsluitend een buitenlandse nationaliteit werd ruim een kwart van de arbeidsrelaties beëindigd. Bij de werknemers met zowel een buitenlandse als de Nederlandse nationaliteit was dat iets minder, maar aanzienlijk meer dan bij de werknemers met alleen een Nederlandse nationaliteit. Bij werknemers met zowel een buitenlandse als de Nederlandse nationaliteit gaat het voor bijna de helft om personen die naast de Nederlandse ook de Turkse of Marokkaanse nationaliteit hebben. Daarnaast zijn er onder meer werknemers met de Nederlandse en de Duitse of Britse nationaliteit. De dubbele nationaliteit kan zijn verkregen door naturalisatie of door geboorte (Nicolaas, 2007).

3. Werknemers van wie de baan eindigde in 2005; in procenten van alle werknemers per 1 januari 2005, naar type nationaliteit

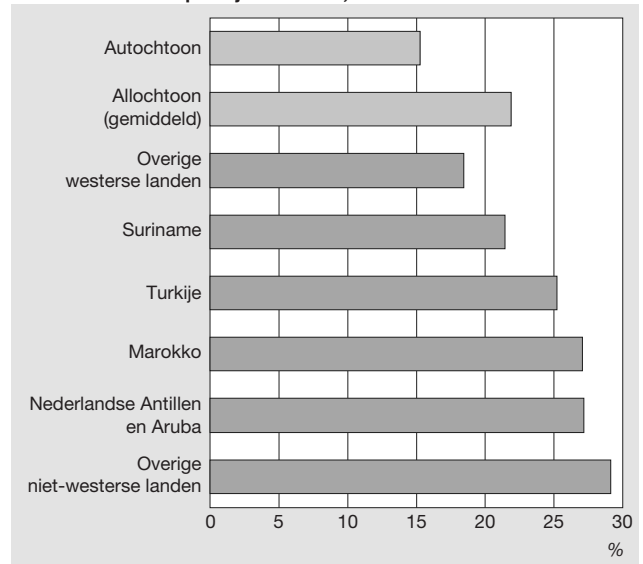


3.5 Herkomstgroepering

Beëindiging van arbeidsrelaties komt bij allochtone werknemers meer voor dan bij autochtone werknemers. Voor een belangrijk deel spelen hier dezelfde factoren als bij de werknemers met een buitenlandse nationaliteit aangezien beide categorieën voor een deel samenvallen.²⁾ De herkomstgroepering is echter niet gebaseerd op de nationaliteit, maar op het geboorteland van de ouders. Op basis van herkomstgroepering komen aanzienlijke verschillen naar voren wat betreft beëindiging van arbeidsrelaties. Bij 15 procent van de autochtone werknemers en 22 procent van de allochtone werknemers die op 1 januari 2005 werkten, eindigde de arbeidsrelatie in de loop van 2005. De meeste arbeidsrelaties (29 procent) werden beëindigd bij de 'overige' niet-westerse allochtonen, d.w.z. de niet-westerse allochtonen afgezien van Arubanen, Antillianen, Surinamers, Marokkanen en Turken. Hierna volgden de Antillianen en Marokkanen met elk 27 procent. Deze verschillen tussen de herkomstgroeperingen zijn voor een deel te verklaren uit leeftijdsverschillen. De Marokkaanse en Turkse werknemers bijvoorbeeld zijn gemiddeld 31 jaar oud. Dat is aanzienlijk jonger dan de autochtone werknemers (38,5 jaar).

Andere factoren die hier een rol spelen werden al genoemd. Bovendien werken relatief veel niet-westerse allochtone werknemers als uitzendkracht, in de detailhandel en bij schoonmaakbedrijven (WODC, CBS, 2006). Deze verdeling over bedrijfstakken is zeker van invloed op de mate waarin beëindiging van arbeidsrelaties voorkomt.

4. Werknemers van wie de baan eindigde in 2005; in procenten van alle werknemers per 1 januari 2005, naar herkomst



4. Regressieanalyse van de sociaaldemografische kenmerken

Zoals al vermeld, staan de genoemde sociaaldemografische kenmerken niet los van elkaar. Er zijn bijvoorbeeld verschillen in leeftijd tussen gehuwden en niet-gehuwden, en tussen herkomstgroeperingen. Het verband tussen burgerlijke staat of herkomstgroepering en het al dan niet beëindigen van een baan kan dus geheel of gedeeltelijk toe te schrijven zijn aan leeftijd of andere kenmerken.

Om meer zicht te krijgen op de relatie tussen sociaaldemografische kenmerken en het al dan niet beëindigen van een baan komt dus een vorm van multivariate analyse in aanmerking. Er is hier gebruik gemaakt van (meervoudige) regressieanalyse, met als afhankelijke variabele het al dan niet beëindigd zijn van de baan (1 = beëindigd, 0 = niet beëindigd).

Bij regressieanalyse met een dichotome afhankelijke variabele, zoals in dit geval, doen zich diverse mogelijkheden voor (zie bijv. Aldrich en Nelson, 1990). Het eenvoudigste model is een lineair kansmodel van de vorm $y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2 + \dots + b_n x_n$. Een veel toegepast alternatief is een logistisch regressiemodel. Bij logistische regressie is de afhankelijke variabele de logaritme van de kansverhouding $p/(1-p)$. Er vindt dus een transformatie plaats die bepaalde voordelen biedt, vooral als kansen zeer groot of zeer klein zijn.³⁾ Het nadeel van de transformatie is dat het model complexer wordt en dat er enig rekenwerk nodig is om uit de resultaten de uitstroombansen af te leiden. In deze paragraaf worden beide modellen gebruikt.

Voor beide modellen zijn twee vergelijkingen geschat. In beide vergelijkingen zijn leeftijd, geslacht, burgerlijke staat, en herkomstgroepering in de vorm van een aantal dummy's opgenomen. In de tweede vergelijking is bovendien het kenmerk dienstverband toegevoegd. Hier zijn twee extra dummy's opgenomen, namelijk een voor deeltijdwerkers en een voor flexwerkers. Het doel hiervan is na te gaan in hoeverre de relatie tussen de sociaaldemografische variabelen en de onafhankelijke variabelen verandert als men controleert voor het dienstverband. Omwille van de overzichtelijkheid is het aantal dummy's beperkt gehouden en zijn geen interactietermen in de vergelijkingen opgenomen. Hierdoor zijn alleen grote lijnen zichtbaar. Dus voor bijvoorbeeld leeftijd is gewerkt met een indeling in zeven klassen, waardoor bepaalde nuances die in paragraaf 3.1 naar voren kwamen, hier onzichtbaar zijn. De referentiecategorie is bij de eerste vergelijking: niet-gehuwde, autochtone mannen van 40 tot en met 58 jaar. Bij de tweede vergelijking is de referentiecategorie: niet-gehuwde, autochtone mannen van 40 tot en met 58 jaar met een voltijd baan. De berekeningen zijn uitgevoerd op basis van een steekproef van ruim 137 duizend werknemers (2%-steekproef).

4.1 Lineaire kansmodel

De resultaten voor het lineaire kansmodel staan in staat 1. Volgens de eerste vergelijking verschillen de uitstroomkansen sterk naar leeftijd. Vooral beneden 25 jaar zijn de uitstroomkansen veel hoger dan van de referentiecategorie (40-58 jaar). Ook de leeftijdsklassen 25 tot 30 jaar en ouder verschillen sterk van de referentiecategorie. In deze vergelijking heeft de dummy voor vrouw heel weinig effect. De dummy voor gehuwd maakt meer verschil en is negatief: de banen van gehuwden eindigen minder vaak dan die van niet-gehuwden, ook als men controleert voor leeftijd.

De zes dummy's voor herkomstgroepering zijn alle positief: bij elk van de zes onderscheiden allochtone groepen is de

uitstroom groter dan bij de referentiecategorie (autochtonen). De verschillen van de Marokkaanse en Turkse werknemers met de autochtone werknemers zijn hier echter, met controle voor andere kenmerken, kleiner dan bij de afzonderlijke analyse van het kenmerk herkomstgroepering. Vooral bij de werknemers uit de 'overige' niet-westerse landen en uit de Nederlandse Antillen en Aruba is het verschil met de autochtonen groot, ook met controle voor andere kenmerken.

De toevoeging van de variabele dienstverband aan de vergelijking heeft een aanzienlijk effect op de resultaten. De constante wordt kleiner, doordat deze nu alleen op voltijdwerknemers betrekking heeft. De regressiecoëfficiënten van de jongste twee leeftijdsklassen nemen met ongeveer een kwart af. Ook zijn de regressiecoëfficiënten van de dummy's voor herkomstgroepering in de tweede vergelijking kleiner dan in de eerste. Deze veranderingen treden op doordat veel jongeren en allochtonen als flexwerker of in deeltijd werken.

Opmerkelijk is dat de regressiecoëfficiënt van de dummy voor vrouw in de tweede vergelijking negatief is, terwijl dit in de eerste vergelijking niet het geval is. Ook hier is deeltijdwerk en flexwerk de verklaring. Zonder onderscheid naar dienstverband verschillen de uitstroomkansen van vrouwen niet veel van die van mannen. Wel is de uitstroom van mannelijke deeltijdwerkers en flexwerkers groter dan die van vrouwelijke deeltijdwerkers en flexwerkers (zie ook tabel 1). Doordat in de tweede vergelijking deeltijdwerkers en flexwerkers als aparte categorieën worden onderscheiden, krijgt de dummy van vrouw een negatieve coëfficiënt.

4.2 Logistisch regressiemodel

Bij de analyse met het logistische regressiemodel zijn dezelfde variabelen en referentiecategorieën gebruikt. De resultaten staan in staat 2.

Deze analyse leidt tot dezelfde conclusies als het lineaire model. In het logistische model verschillen de kansverhou-

Staat 1
Samenhang tussen de sociaaldemografische kenmerken en beëindiging van baan, lineaire regressies

	Vergelijking 1		Vergelijking 2	
	Regressie-coëfficiënt	Standaardfout	Regressie-coëfficiënt	Standaardfout
Constante	0,094	0,002	0,075	0,002
Jonger dan 20 jaar	0,336	0,004	0,252	0,004
20 tot 25 jaar	0,231	0,004	0,185	0,004
25 tot 30 jaar	0,112	0,003	0,105	0,003
30 tot 35 jaar	0,054	0,003	0,055	0,003
35 tot 40 jaar	0,032	0,003	0,032	0,003
59 jaar en ouder	0,148	0,005	0,129	0,005
Vrouw	0,004	0,002	-0,038	0,002
Gehuwd	-0,030	0,002	-0,032	0,002
Marokko	0,066	0,009	0,045	0,009
Turkije	0,048	0,008	0,021	0,008
Suriname	0,054	0,007	0,043	0,007
Nederlandse Antillen en Aruba	0,089	0,012	0,070	0,011
Overige niet-westerse landen	0,109	0,007	0,085	0,006
Westerse landen (excl. Nederland)	0,044	0,003	0,038	0,003
Deeltijdwerker			0,069	0,002
Flexwerker			0,307	0,004
R 2	0,091		0,131	

Staat 2**Samenhang tussen de sociaaldemografische kenmerken en beëindiging van baan, logistische regressies¹⁾**

	Vergelijking 1			Vergelijking 2		
	B	S.E.	Exp(B)	B	S.E.	Exp(B)
(Constant)	-2,305	0,021	0,100	-2,517	0,023	0,081
Jonger dan 20 jaar	1,987	0,029	7,296	1,530	0,031	4,616
20 tot 25 jaar	1,539	0,027	4,662	1,290	0,028	3,632
25 tot 30 jaar	0,949	0,027	2,583	0,919	0,027	2,507
30 tot 35 jaar	0,564	0,027	1,757	0,584	0,027	1,794
35 tot 40 jaar	0,377	0,027	1,458	0,378	0,028	1,459
59 jaar en ouder	1,227	0,036	3,410	1,113	0,037	3,044
Vrouw	0,033	0,015	1,034	-0,233	0,018	0,792
Gehuwd	-0,282	0,019	0,755	-0,298	0,020	0,742
Marokko	0,432	0,059	1,541	0,309	0,061	1,362
Turkije	0,353	0,056	1,424	0,169	0,058	1,185
Suriname	0,389	0,049	1,475	0,313	0,051	1,367
Nederlandse Antillen en Aruba	0,583	0,078	1,791	0,469	0,081	1,598
Overige niet-westerse landen	0,692	0,044	1,998	0,555	0,045	1,742
Westerse landen (excl. Nederland)	0,338	0,027	1,402	0,303	0,027	1,354
Deeltijdwerker				0,566	0,019	1,761
Flexwerker				1,698	0,026	5,460
Nagelkerke R ²	0,133			0,181		

¹⁾ B= regressiecoëfficiënt, S.E.= standaardfout.

dingen (odds), en dus ook de uitstroomkansen, sterk naar leeftijd. In de eerste vergelijking is leeftijd duidelijk de belangrijkste factor. Opvallend is weer dat geslacht niet veel effect heeft in de eerste vergelijking, maar wel in de tweede. Toevoeging van de variabele dienstverband aan de vergelijking maakt ook hier een groot verschil. Ook op de andere punten, zoals de verschillen tussen autochtonen en allochtonen, leidt het logistische model tot dezelfde conclusies als het lineaire model.

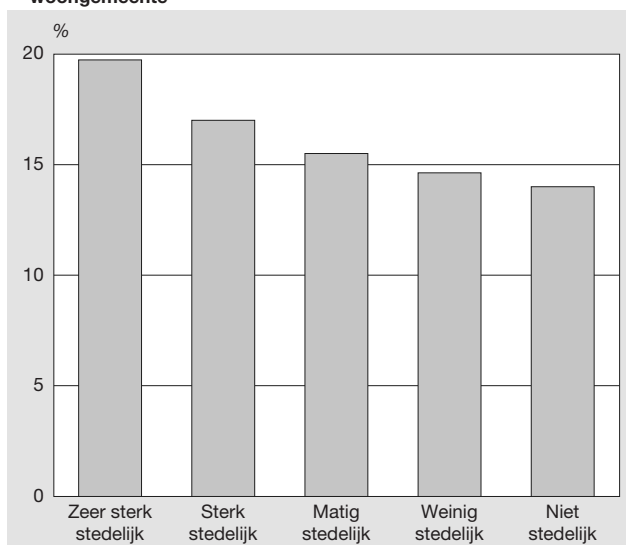
5. Regionale verschillen

Beëindiging van banen kwam meer voor bij werknemers die in zeer sterk stedelijke gemeenten woonden dan bij werknemers in minder stedelijke gemeenten. De percen-

tages liepen uiteen van 20 procent voor de zeer sterk stedelijke gemeenten tot 14 procent voor de niet-stedelijke gemeenten.

Deze samenhang tussen stedelijkheid en beëindiging van de baan houdt voor een deel verband met de samenstelling van de werknemerspopulaties. In de zeer sterk stedelijke gemeenten wonen namelijk relatief veel meer allochtone en niet-gehuwde werknemers dan buiten de grote steden. Dus de groepen waarvan eerder bleek dat de uitstroom bovengemiddeld was, zijn in de grote steden ruimer vertegenwoordigd dan elders. Na controle voor deze kenmerken blijft er een verschil van een paar procentpunten tussen de werknemers in de zeer sterk stedelijke gemeenten en de werknemers in de niet of weinig stedelijke gemeenten.

5. Werknemers van wie de baan eindigde in 2005; in procenten van alle werknemers per 1 januari 2005, naar stedelijkheid van de woongemeente



De verschillen tussen provincies wat betreft beëindiging van banen zijn niet groot. In Zeeland, Drenthe en Gelderland werden de minste banen beëindigd (15 procent). Relatief de meeste banen werden beëindigd in Groningen, Noord-Holland en Flevoland (17 procent) en in Utrecht (18 procent). In de overige vijf provincies werd 16 procent van de banen beëindigd.

Op het niveau van de COROP-gebieden loopt het aandeel van de beëindigde banen iets meer uiteen dan op het niveau van provincies. Het COROP-gebied met de meeste beëindigingen was Groot-Amsterdam (19 procent), gevolgd door het COROP-gebied 'Overig Groningen' met 18 procent. De minste beëindigingen waren er in Zeeuws-Vlaanderen (14 procent). De genoemde verschillen tussen COROP-gebieden en tussen provincies hangen samen met de stedelijkheid van de gebieden. In de COROP-gebieden waarin grote steden liggen worden relatief wat meer arbeidsrelaties beëindigd dan elders.

De verschillen tussen de regio's wat betreft beëindiging van banen lijken weinig of geen verband te houden met de werkloosheid. Er is op COROP-niveau geen significante correlatie tussen de uitstroom en het werkloosheidspercentage.

6. Conclusie

In dit artikel is nagegaan in hoeverre sociaaldemografische kenmerken van werknemers verband houden met beëindiging van arbeidsrelaties. De sociaaldemografische kenmerken zijn: leeftijd, geslacht, burgerlijke staat, nationaliteit en herkomstgroepering. Ook is een onderscheid gemaakt naar dienstverband (voltijdwerknemers, deeltijdwerknemers, flexwerkers) en zijn regionale verschillen bezien.

De genoemde sociaaldemografische kenmerken bleken duidelijk samen te hangen met beëindiging van arbeidsrelaties. De sterkste samenhang is er met leeftijd. Vooral in de leeftijdsgroep jonger dan 25 jaar worden veel arbeidsrelaties beëindigd. Voor een deel komt dit door flexwerk en deeltijdwerk. Van de werknemers jonger dan 25 jaar beëindigde 38 procent de arbeidsrelatie in 2005. In de leeftijd van 25 jaar en ouder was dat 12 procent.

De kans dat een baan wordt beëindigd is dus lager naarmate de werknemer ouder is, maar boven de leeftijd van 59 jaar worden juist weer veel arbeidsrelaties beëindigd als gevolg van pensionering.

Er kwamen weinig verschillen tussen mannelijke en vrouwelijke werknemers naar voren wat betreft beëindiging van banen. Alleen op de leeftijd van 64 jaar werd een markant verschil geconstateerd. Verder bleek beëindiging van arbeidsrelaties bij mannelijke deeltijdwerkers en flexwerkers meer voor te komen dan bij vrouwelijke deeltijdwerkers en flexwerkers.

Naast leeftijd hangen vooral nationaliteit en herkomstgroepering, en in mindere mate burgerlijke staat, samen met beëindiging van arbeidsrelaties. Ook als men controleert voor leeftijd blijkt beëindiging van arbeidsrelaties meer dan gemiddeld voor te komen onder werknemers met een buitenlandse nationaliteit, onder allochtone werknemers en onder niet-gehuwde werknemers.

Deze verschillen hangen voor een deel samen met kenmerken van de betrokken banen. Allochtonen verrichten vaker uitzendwerk en ander tijdelijk werk dan autochtone werknemers. Ook zijn allochtone werknemers anders over bedrijfstakken verdeeld dan autochtone werknemers.

De kans dat een arbeidsrelatie wordt beëindigd blijkt dus sterk uiteen te lopen naargelang de sociaaldemografische kenmerken. Vooral bij jongeren en bij enkele groepen allochtonen is de kans bovengemiddeld.

De verschillen tussen de sociaaldemografische groepen die naar voren zijn gekomen, maken duidelijk dat de stromen op de arbeidsmarkt groot kunnen zijn, terwijl een groot deel van de werknemers jarenlang in hetzelfde bedrijf blijft werken. Voor een juiste interpretatie van de verschillen zal gedetailleerder dan hier is gebeurd naar de banen moeten worden gekeken. Het is de bedoeling dit in een vervolgartikel te doen. Beëindiging van arbeidsrelaties is namelijk niet alleen afhankelijk van sociaaldemografische kenmerken van de werknemer, maar ook van baan- en bedrijfskenmerken, zoals de aard van het arbeidscontract en de economische activiteit van het bedrijf.

De regionale verschillen wat betreft beëindiging van banen zijn beperkt van omvang en voor een deel te verklaren uit verschillen in samenstelling van de werknemerspopulaties. Er is hier een relatie met de stedelijkheid van de gemeente. In sterk stedelijke gebieden worden relatief meer banen beëindigd dan buiten de grote steden.

Technische toelichting

Bron

De gegevens zijn ontleend aan het Sociaal Statistisch Bestand 2005 van het CBS. Informatie hierover is onder meer te vinden in StatLine (zie www.cbs.nl).

In de bestanden staan onder meer persoonsgegevens ontleend aan de GBA en gegevens over banen, waaronder de begindatum en de einddatum van banen.

Werknemerspopulatie

Werknemers met een baan per 1 januari 2005. Grensarbeiders en andere personen die niet ingeschreven stonden in de GBA zijn uitgesloten. Bij personen met meerdere banen op 1 januari is alleen de hoofdbaan in aanmerking genomen. De hoofdbaan is gedefinieerd als de baan met het hoogste dagloon (brutoloon sociale verzekeringen).

Voltijdwerknemers

Werknemers met een volledige dag- en weektaak, uitgezonderd uitzendkrachten, oproepkrachten, afroepkrachten en invalkrachten.

Deeltijdwerknemers

Werknemers die geen volledige dag- of weektaak hebben, maar wel een vaste arbeidsduur per week, uitgezonderd uitzendkrachten, oproepkrachten, afroepkrachten en invalkrachten.

Flexwerkers

Uitzendkrachten, oproep- en invalkrachten zonder vaste arbeidsduur.

Leeftijd en burgerlijke staat

De peildatum is 1 januari 2005.

Herkomstgroepering

Autochtonen: personen van wie beide ouders in Nederland geboren zijn.

Allochtonen: personen van wie minstens één ouder in het buitenland geboren is (de persoon zelf kan dus in Nederland geboren zijn).

Niet-westerse landen: Turkije, landen in Afrika, Latijns-Amerika en Azië met uitzondering van Indonesië en Japan. Van een in het buitenland geboren allochtoon wordt zijn of haar geboorteland beschouwd als het land van herkomst. Van een in Nederland geboren allochtoon wordt het geboorteland van de moeder beschouwd als het land van herkomst, indien de moeder niet in Nederland is geboren. Indien zowel de betrokkene als diens moeder in Nederland is geboren, geldt het geboorteland van de vader als het land van herkomst.

COROP-gebieden

De COROP-indeling is omstreeks 1970 ontworpen door de Coördinatie Commissie Regionaal Onderzoeksprogramma, waaraan de indeling haar naam dankt. Onderscheiden werden 40 gebieden, waaraan later 3 subgebieden zijn toegevoegd. De COROP-indeling vormt een regionaal niveau tussen gemeenten en provincies.

Literatuurverwijzingen

Aldrich, J. H., and F. D. Nelson (1990), *Linear Probability, Logit and Probit Models*. Thousand Oaks, Calif.: Sage Publications, Inc..

Corpeleijn, A.W.F. (2003), Tijdelijke en langdurige banen, 2000. In: CBS, Sociaal-economische maandstatistiek, september 2003.

Kee, P en R. Milot (2005), Arbeidsmarktdynamiek en banen. In: CBS, De Nederlandse conjunctuur – 2005, aflevering 4.

Han Nicolaas (2007), Groei dubbele nationaliteiten neemt af. In: CBS, Webmagazine 25 juni 2007.

SZW (2007), Ontslagstatistiek, Jaarrapportage 2006, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, juli 2007. OECD, Employment Outlook 2006.

WODC, CBS, Integratiekaart 2006. Bijlage bij de jaarnota Integratiebeleid 2006. WODC- cahier 2006-8.

WRR (2007), Investeren in werkzekerheid, Amsterdam University Press, Amsterdam 2007

Zevenbergen, R.G. van en U.H. Oelen (2000). *Het duaal ontslagrecht. Beëindiging van arbeidsrelaties in de praktijk* (Research voor beleid), Den Haag: Elsevier.

Noten in de tekst

- ¹⁾ In 2006 hebben werkgevers voor 103 duizend werknemers ontslag aangevraagd bij het CWI of de kantonrechter (SZW, 2007). Dit aantal is conjunctuurgevoelig. In de periode 1999-2006 fluctueerde het aantal tussen 78 duizend en 164 duizend. Ontslagaanvragen leiden meestal, maar niet altijd tot daadwerkelijk ontslag; van de ontslagaanvragen bij het CWI wordt ongeveer 15 procent geweigerd of ingetrokken. Ontslag door de werkgever via de genoemde procedures betreft dus slechts een klein deel van alle beëindigingen van arbeidsrelaties. Zie ook het artikel 'Aantal ontslagaanvragen sterk gedaald' elders in dit nummer.
- ²⁾ De werknemers met als herkomstgroepering Suriname of Nederlandse Antillen en Aruba hebben echter meestal alleen de Nederlandse nationaliteit.
- ³⁾ Als de kansen tussen 0,25 en 0,75 liggen, is lineaire regressie haast evengoed als logistische regressie. In dit geval zijn de kansen voor het grootste deel van de werknemerspopulatie kleiner dan 0,25, zodat logistische regressie tot iets betere schattingen kan leiden.

Tabel 1
Werknemers, 1 januari 2005

	Totaal	w.o. werknemers waarvan de baan van 1 januari 2005 eindigde in 2005	
		absoluut	aandeel in het totaal
	x 1 000		%
Mannen	3 801	602	16
Jonger dan 20 jaar	236	101	43
20 tot 25 jaar	341	116	34
25 tot 30 jaar	384	85	22
30 tot 35 jaar	465	71	15
35 tot 40 jaar	510	60	12
40 tot 45 jaar	502	46	9
45 tot 50 jaar	457	33	7
50 tot 55 jaar	411	25	6
55 tot 60 jaar	355	35	10
60 jaar en ouder	138	31	22
Vrouwen	3 062	518	17
Jonger dan 20 jaar	226	101	45
20 tot 25 jaar	332	114	34
25 tot 30 jaar	363	70	19
30 tot 35 jaar	407	57	14
35 tot 40 jaar	414	48	12
40 tot 45 jaar	407	41	10
45 tot 50 jaar	367	31	9
50 tot 55 jaar	291	22	8
55 tot 60 jaar	199	21	11
60 jaar en ouder	57	13	22
Burgerlijke staat			
Niet-gehuwd	3 380	769	23
Gehuwd	3482	351	10
Herkomstgroepering			
Autochtoon	5 738	874	15
Marokko	83	22	27
Turkije	99	25	25
Suriname	138	30	21
Nederlandse Antillen en Aruba	48	13	27
Overige niet-westerse landen	151	44	29
Overige westerse landen	571	105	18
Onbekend	36	7	19
Nationaliteit			
Uitsluitend Nederlandse	6 314	982	16
Nederlandse en andere	303	74	25
Uitsluitend buitenlandse	196	52	27
N.v.t./onbekend	50	12	23
Dienstverband			
Mannen			
voltijd	2 804	281	10
deeltijd	764	192	25
flexwerkers	233	129	55
Vrouwen			
voltijd	715	90	13
deeltijd	2055	301	15
flexwerkers	293	127	43
Stedelijkheid van de woongemeente			
Zeer sterk stedelijk	1 187	234	20
Sterk stedelijk	1 873	318	17
Matig stedelijk	1 484	230	16
Weinig stedelijk	1 435	210	15
Niet stedelijk	834	117	14
Onbekend	49	11	23
Algemeen totaal	6 863	1 120	16