

Dynamiek in de sociale statistiek

Verklaring van tekens

.	= gegevens ontbreken
*	= 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
2005–2006	= 2005 tot en met 2006
2005/2006	= het gemiddelde over de jaren 2005 tot en met 2006
2005/'06	= oogstjaar, boekjaar, schooljaar enz., beginnend in 2005 en eindigend in 2006
2003/'04–2005/'06	= oogstjaar, boekjaar enz., 2003/'04 tot en met 2005/'06

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
Prinses Beatrixlaan 428
2273 XZ Voorburg

eind augustus 2008:
Henri Faasdreef 312
2492 JP Den Haag

Prepress
Centraal Bureau voor de Statistiek
Facilitair Beheer

Druk
OBT bv, Den Haag

Omslag
TelDesign, Rotterdam

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

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

Internet
www.cbs.nl

Prijs: € 31,90 (excl. administratie- en verzendkosten)
ISBN: 978-90-357-2017-6

© Centraal Bureau voor de Statistiek, Voorburg/Heerlen, 2008.
Verveelvoudiging is toegestaan, mits het CBS als bron wordt vermeld.

Dynamiek in de sociale statistiek

*Nieuwe cijfers over de
sociaaleconomische levensloop*

Redactie

M. Mol
H.J. Dirven
R. van der Bie

Inhoud

Voorwoord	7
Dynamiek in de sociale statistiek – Nieuwe cijfers over de sociaal-economische levensloop	
De toegenomen aandacht voor dynamiek in de sociale wetenschappen en het tekort aan panelsurveys	
<i>M. Kalmijn</i>	11
De levensloop vanuit economisch perspectief	
<i>J. Theeuwes</i>	23
Dynamiek op de arbeidsmarkt	
Dynamiek in de statistiek: arbeidsmarktdynamiek	
<i>P. Kee</i>	35
De werkloosheidsduur in Nederland 2000–2006	
<i>P. Berkhout, J. van der Valk, R. de Vries</i>	47
Referaat: De dynamiek van banen, stromen, duren en kansen op de arbeidsmarkt	
<i>F. den Butter</i>	59
De overgang van onderwijs naar arbeidsmarkt	
De overgang van onderwijs naar arbeidsmarkt: de mogelijkheden van registerdata	
<i>W. Smits, J. van Zeijl</i>	71
De invloed van onderwijs en gezinssituatie op arbeidsmarktsucces	
<i>C. Büchner, W. Smits, R. van der Velden</i>	87
Referaat: De belofte van registerdata voor de gebruiker	
<i>T. Janssen</i>	103
Sociale uitsluiting	
Sociale uitsluiting in beeld gebracht	
<i>G. Jehoel-Gijsbers, W. Smits, J. Boelhouwer, H. Bierings</i>	109
Referaat: Sociale uitsluiting en sociale dynamiek	
<i>R. Muffels</i>	125

Arbeid en zorg

Arbeid combineren met zorg: deeltijdwerk <i>J. van der Valk</i>	139
Werkgevers en werknemers met zorgtaken <i>J. Schippers</i>	153
Referaat: Dynamiek in arbeidspatronen van vrouwen: uitdagingen voor statistiek en beleid <i>S. Keuzenkamp</i>	165

Immigranten

Studieprestaties van immigranten in het hoger onderwijs <i>J. Ooijevaar, A. Zorlu</i>	175
Wat bindt arbeidsmigranten aan Nederland? <i>R. van Gaalen, G. Bijwaard</i>	191
Referaat: Over arbeidsmigranten en allochtonen in het hoger onderwijs <i>J. Dagevos</i>	207

Dynamiek bij bedrijven

Arbeidsmarktdynamiek en ondernemingendynamiek: een verkenning van analysemogelijkheden <i>M. Luppens en F. Fortanier</i>	215
Werkzekerheid op de Nederlandse arbeidsmarkt aan de hand van de gevolgen van massaontslag <i>D. Scheele, R. van Gaalen, J. van Rooijen</i>	227
Referaat: Dynamiek op de arbeidsmarkt: massaontslag <i>B. Kriechel</i>	241

Curriculum vitae – auteurs en redactieleden	249
--	-----

Voorwoord

Dit boek is het verslag van het symposium 'Dynamiek in de statistiek: nieuwe cijfers over de sociaaleconomische levensloop', dat op 22 april 2008 in het Museum voor Communicatie in Den Haag is gehouden. In het boek staan de bijdragen die de sprekers en referenten die dag hebben gepresenteerd. Het was een interessante en stimulerende bijeenkomst.

Het symposium was een initiatief van het CBS en werd georganiseerd in het kader van het onderzoekspeerpunt Sociale dynamiek en uitbreiding Arbeidsrekeningen. Met het symposium wilde het CBS zijn onderzoekers in gesprek brengen met onderzoekers van universiteiten en andere kenniscentra en met beleidsmakers, om inhoudelijke feedback te krijgen op de eigen statistieken en om nieuwe ideeën op te doen voor de toekomst.

'Dynamiek in de sociale statistiek' gaat over de dynamiek van verschijnselen die we kunnen waarnemen bij de analyse van levenslopen. Het gaat bijvoorbeeld over de komst en het vertrek van arbeidsmigranten, de duur van werkloosheid, personen die zich in een situatie van sociale uitsluiting bevinden, de aansluiting van onderwijs op de arbeidsmarkt, de dynamiek van bedrijven en de relatie tussen arbeid en zorg. Zo weten we inmiddels veel over de afwegingen die vrouwen maken als ze besluiten om te gaan werken. De keuze voor werk blijkt samen te hangen met leeftijd, opleiding en herkomst, en veel minder met de aanwezigheid van kinderen. Als vrouwen kinderen hebben, blijven ze meestal gewoon werken. Maar moeders met jonge kinderen gaan wel vaker minder uren werken.

'Dynamiek in de sociale statistiek' gaat daarnaast over de toegenomen mogelijkheden om dynamische statistieken te maken. De beschikbaarheid van registraties en de mogelijkheden om die te koppelen, zowel onderling als aan de uitkomsten van enquêtes, levert een schat aan nieuwe informatie op. Zo blijkt bijvoorbeeld uit onderzoek dat op dergelijke gecombineerde informatie is gebaseerd, dat de arbeidsmarktkeuze van de kinderen, maar ook de hoogte van het loon, samenhangt met de sociale status van de ouders. Die samenhang is er vooral bij mannen: 'overerving' van economische positie en de rol van sociale hulpbronnen zijn bijna net zo belangrijk als het eigen opleidingsniveau.

De publicatie is tot stand gekomen door samenwerking tussen het Amsterdams Instituut voor Arbeidsstudies, het Economisch Instituut voor Bouwnijverheid, de Erasmus Universiteit Rotterdam, het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen, het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, de Organisatie voor Strategisch Arbeidsmarktonderzoek, het Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt, het Sociaal en Cultureel Planbureau, de Stichting Economisch

Onderzoek, de Universiteit van Tilburg, de Vrije Universiteit, de Wetenschappelijke Raad voor Regeringsbeleid en het CBS.

Ik dank iedereen die aan het symposium heeft bijgedragen en degenen die aan de totstandkoming van deze publicatie hebben meegewerkt.

Directeur-generaal van de Statistiek
Drs. G. van der Veen

Heerlen/Voorburg, juni 2008.

*Dynamiek in de sociale statistiek:
nieuwe cijfers over de
sociaaleconomische
levensloop*

De toegenomen aandacht voor dynamiek in de sociale wetenschappen en het tekort aan panelsurveys

Matthijs Kalmijn

Er is een sterk toegenomen belangstelling voor dynamiek en levensloop. Om de theorieën over de levensloop te kunnen toetsen zijn panelsurveys nodig, die in Nederland nu nog schaars zijn. Panelsurveys vergen meer aandacht en meer investeringen maar hoeven niet duurder te zijn en zijn zeer goed haalbaar. Hoewel de alternatieven voor panelsurveys veel nadelen kennen is het wel verstandig deze alternatieven – administratieve data en retrospectieve data – te integreren met panelsurveys.

There is an increasing interest in dynamic and course of life. Panelsurveys are needed to test the theories concerning the course of life, but these surveys are rather scarce in the Netherlands. Panelsurveys are time and money consuming, but are not necessarily more expensive and can very well be used. Although the alternatives of panelsurveys have some drawbacks, it is wise to integrate these alternatives, such as administrative data and retrospective data, with the panelsurvey data.

Het dynamische perspectief in opkomst

Zowel in wetenschappelijke kringen als in maatschappelijke debatten is er sprake van een sterk toegenomen belangstelling voor dynamiek en levensloop. Hiervoor zijn verschillende redenen. Ten eerste is de inrichting van de levensloop over de tijd ingrijpend veranderd. Enkele markante trends zijn de sterke toename van de levensduur, de verlenging van de onderwijsperiode en meer synchroon verlopen van de fasen van leren en (betaald) werken, de vervroeging van de leeftijd waarop men stopt met werken, het toenemend aantal vrouwen dat betaalde arbeid verricht, uitstel van de leeftijd waarop men trouwt en kinderen krijgt en een toenemend aantal mensen die scheiden en opnieuw gaan samenwonen.

Vaak worden deze trends geïnterpreteerd in termen van meer algemene begrippen als standaardisering, rationalisering, en individualisering. Enkele decennia geleden was er sprake van een standaardlevensloop waarin mensen vanuit huis trouwden, de man een leven lang werkte, de vrouw stopte met haar baan nadat ze in het huwelijksbootje was gestapt, en er vrij snel na het huwelijk kinderen kwamen. Mede door de afname van institutionele *constraints* – afnemende invloed van kerk

en traditie enerzijds en economische en technologische vooruitgang anderzijds – is deze standaardlevensloop verdwenen en zouden mensen steeds meer zelf kiezen hoe ze hun levensloop vormgeven. Hierbij zouden ze ook meer aandacht hebben voor de eigen ontwikkeling en zich minder vaak of minder snel willen committeren aan vaste duurzame relaties. Over deze interpretaties bestaat nog veel discussie, maar wel is duidelijk dat door bovengenoemde trends de levensloop een kwestie is geworden waarover nagedacht kan en moet worden.

Een andere reden waarom het begrip levensloop belangrijk is geworden, is dat de levensloop ook een manier van kijken is, een perspectief. Steeds vaker wordt beseft dat het zinvol is allerlei fenomenen vanuit een dynamisch oogpunt te bekijken. In dit perspectief wordt de bestudering van variaties tussen individuen aangevuld en verrijkt met de bestudering van variaties binnen individuen. Een levensloopperspectief geeft een wezenlijk ander beeld van de werkelijkheid dan een statisch perspectief. In de studie naar armoede, bijvoorbeeld, is dan niet meer – of niet alleen – de vraag wie arm is en wie niet, maar ook hoe lang mensen arm zijn en hoe mensen uit deze situatie kunnen ontsnappen. In de studie naar criminaliteit is het niet meer de vraag wie zich bezighoudt met crimineel gedrag en wie niet, maar ook: wanneer beginnen en wanneer stoppen mensen met een crimineel gedragspatroon? De vraag verschuift derhalve naar de dynamiek van individuele en sociale fenomenen.

Het nieuwe enthousiasme voor een dynamische kijk op de sociale werkelijkheid wordt op methodologische wijze ondersteund. In de eerste plaats zijn er veel nieuwe administratieve data gekomen die dynamische analyses mogelijk maken. Het CBS speelt hierbij een sleutelrol. In de tweede plaats zijn de statistische technieken voor dynamische analyses steeds breder toegankelijk. Met name *fixed en random effects* regressiemodellen zijn hierbij van belang, maar ook allerlei vormen van *event history* (ook wel *survival*) analyse zijn sterk opgekomen. Inmiddels zijn dit vrij standaard technieken in de sociale wetenschappen. Toch bestaat er een zekere spanning tussen enerzijds het nieuwe enthousiasme voor levenslooponderzoek op allerlei terreinen, en anderzijds de beperkte mogelijkheden die we hebben om dat perspectief empirisch vorm te kunnen geven. Het belangrijkste probleem hierbij – en dat is ook het probleem dat ik in deze bijdrage wil bespreken – is het tekort aan sociaal-wetenschappelijke *panelsurveys*. Met *panelsurveys* bedoel ik onderzoek waarbij dezelfde mensen via vragenlijsten of gestructureerde interviews meerdere keren tijdens hun leven worden ondervraagd.

Het belang van panelsurveys

In Nederland hebben we erg veel cross-sectionele surveys en relatief weinig panelsurveys. Voorbeelden van grootschalige cross-sectionele surveys die de overheid financiert zijn het onderzoek Sociale Positie en Voorzieningengebruik Allochtonen (SPVA), het Tijdsbestedingsonderzoek (TBO), het Permanent Onderzoek Leefsituat-

tie (POLS), het Onderzoek Gezinsvorming (OG), het Aanvullend Voorzieningsgebruik Onderzoek (AVO), het onderzoek Culturele Veranderingen (CV) en de (eerdere jaargangen van de) Enquête Beroepsbevolking (EBB). Het gaat hier om grote, representatieve surveys over een breed arsenaal aan onderwerpen zoals cultuur, arbeid, gezondheid, voorzieningengebruik, tijdsbesteding, gezin, en minderheden. Dit zijn allemaal centrale onderwerpen in de maatschappijwetenschappen die ook allemaal relevant zijn in het publieke debat. Veel van deze cross-secties worden bovendien om de zoveel tijd herhaald zodat ze ook nog mooie tijdreeksen opleveren. De gegevens worden veel gebruikt in onderzoeksrapporten, monografieën en in Nederlandse tijdschriften. In de internationale tijdschriften ziet men deze data minder vaak terug. Er lijkt hier enigszins sprake van onderbenutting, althans in de meer academische kringen.

Over dergelijke thema's zijn er nog maar weinig paneldata. Er zijn wel enkele panels over economische aspecten van de levensloop, maar deels zijn deze (als survey) panels stopgezet (Sociaal-Economisch Panelonderzoek, SEP). Ook zijn er wel pogingen gedaan om binnen grotere surveys een stuk panel in te bouwen maar erg succesvol lijken deze pogingen niet te zijn (bijvoorbeeld het SPVA). Verder zijn er wel panels op *specifieke* terreinen, zoals op sociaal-medisch gebied (TRacking Adolescents' Individual Life Survey (TRAILS)), op het terrein van ouderen (Leefvormen en Sociale Netwerken (LSN)), of op het terrein van familierelaties (Netherlands Kinship Panel Study (NKPS)). In vergelijking tot het buitenland bestaan er in Nederland echter maar weinig echt brede grootschalige en langlopende panelsurveys.¹⁾ Publicaties in de internationale toptijdschriften maken in toenemende mate gebruik van panelsurveys en de Nederlandse sociale wetenschappen lopen het risico hier op achterstand te komen.

De belangrijkste reden waarom panelsurveys zo belangrijk zijn, is dat we zonder panelsurveys theorieën over de levensloop, maar ook andere theorieën, niet goed kunnen toetsen. Ik zal dit illustreren aan de hand van drie voorbeelden over de sociaal-economische levensloop.

Het eerste voorbeeld gaat over het werken van de vrouw. Er is veel discussie over de beperkte deelname van Nederlandse vrouwen op de arbeidsmarkt. De meest gehoorde verklaring hiervoor is het gebrek aan goede en betaalbare kinderopvang. Die verklaring is ook wel getoetst, en er is ook een verband, maar er zijn ook alternatieve verklaringen die eigenlijk ongetoetst blijven.²⁾ Zo blijkt uit beschrijvend onderzoek dat het arbeidsethos van Nederlandse vrouwen (en mannen) het laagst is

¹⁾ Recent zijn er wel nieuwe initiatieven in deze richting gekomen, zoals het door economen opgezette Langlopende Internet Studies voor de Sociale wetenschappen (MESS/LISS) en het door sociologen bedachte (nog te starten) Panel Study of Social and Cultural Dynamics (NL Panel).

²⁾ Bijvoorbeeld: Stier, H. & N. Lewin-Epstein (2001). "Welfare regimes, family-supportive policies, and women's employment along the life-course." *American Journal of Sociology* 106, 1731–1760 en Uunk, W., M. Kalmijn & R. Muffels (2005). "The Impact of Young Children on Women's Labor Supply: A Reassessment of Institutional Effects in Europe." *Acta Sociologica* 48, 41–62.

in Europa en dat Nederlandse vrouwen (en mannen) het zelig vinden als kinderen meer dan drie dagen naar de crèche gaan.³⁾ Preferenties doen er dus ook toe, zo lijkt het, maar dat is nooit goed getoetst. De theorie zegt dus dat er een causaal effect is van waarden op gedrag, en dat causale effect moet worden getoetst.

Het vinden van een effect van arbeidsattituden op werk is echter niet overtuigend omdat de relatie net zo goed andersom kan zijn, of deels andersom. Immers, als vrouwen niet kunnen werken, bijvoorbeeld door gebrekkige mogelijkheden voor opvang, of om andere redenen, kunnen zij hun arbeidsethos aanpassen aan hun situatie, bijvoorbeeld, het werk wat minder belangrijk gaan vinden in je leven als je niet werkt. In de sociale psychologie noemt men dat cognitieve dissonantiereductie. Om te toetsen of het arbeidsethos het arbeidsgedrag beïnvloedt, dienen we rekening te houden met de wederzijdse causaliteit. Met cross-sectionele gegevens kan dat niet. Met dynamische gegevens is dat beter mogelijk. We meten dan het gedrag op meerdere tijdstippen en ook de waarden op meerdere tijdstippen. Hiermee kunnen we schatten wat de invloed is van gedrag op waarden, gegeven de eerdere waarden. Dat is het cognitieve dissonantie effect. Vervolgens kunnen we het effect van waarden op gedrag schatten, rekening houdend met het cognitieve-dissonantie-effect. Dit levert een echte toets op van de theorie.

Een tweede voorbeeld gaat over sociaal kapitaal. Een bekende theorie is dat het sociale kapitaal dat iemand heeft, net als zijn *human capital* en zijn cultureel kapitaal, een positieve invloed zou hebben op de carrière. Het sociale kapitaal is dan bijvoorbeeld de omvang van het netwerk en het gemiddelde beroeps- of opleidingsniveau van het netwerk. Veel studies hebben zo'n effect aangetoond, maar dat onderzoek is vrijwel allemaal gebaseerd op cross-sectionele data.⁴⁾ Het is echter zeer de vraag of er hier sprake is van een echt causaal effect. Immers, het ligt erg voor de hand dat als iemand een goede carrière doormaakt, hij andere kennissen krijgt. Collega's zijn immers een belangrijk deel van het netwerk. Ook kunnen mensen delen van hun oude netwerk verwaarlozen als ze een flinke carrièresprong maken.

Kortom, er is naast een effect van sociaal kapitaal op de loopbaan, ook een effect van de loopbaan op het sociale kapitaal. In cross-sectionele analyses wordt daar geen rekening mee gehouden. In cross-sectionele analyses wordt gedaan alsof iemands sociale kapitaal uit de lucht komt vallen. Daarmee wordt het causale effect overschat. Nog problematischer is dat het sociale kapitaal en de loopbaan door gemeenschappelijke achterliggende variabelen kunnen worden beïnvloed. Het is bijvoorbeeld aannemelijk dat mensen met meer ambities meer succes zullen hebben op de arbeidsmarkt. En dat zijn nu net ook de mensen die meer zullen investeren in hun sociale kapitaal. Kortom, het oorspronkelijke effect zou misschien ook nog een schijneffect kunnen zijn.

³⁾ Zie Halman, L., R. Luijckx & M. van Zundeet (2005). *Atlas of European Values*, Leiden, Brill. Portegijs, W., M. Cloïn, I. Ooms & E. Eggink (2006). *Hoe het werkt met Moeders over kinderopvang en arbeidsparticipatie*. Den Haag, Sociaal en Cultureel Planbureau.

⁴⁾ Voor een overzicht, zie Lin, N. (1999). "Social networks and status attainment." *Annual Review of Sociology* 25, 467-487.

Om dit goed te kunnen toetsen, hebben we dynamische gegevens nodig waarin veranderingen in het netwerk gerelateerd worden aan veranderingen in de loopbaan. Ook het ambitieniveau moet dynamisch worden gemeten omdat het ambitieniveau bijgesteld kan worden op basis van wat men meemaakt tijdens de loopbaan. Kortom, alleen met dynamische gegevens kan worden getoetst of de sociaal-kapitaal-hypothese opgaat. Eigenlijk zijn de meeste eerdere bewijzen voor de theorie nogal dubieus, ondanks de populariteit van die theorie.

Het derde voorbeeld gaat over de schoolloopbanen van kinderen. Een bekende stelling is dat een echtscheiding van de ouders een negatief effect heeft op de schoolprestaties, en daarmee op de schoolloopbaan van de kinderen. Deze stelling is in Nederland eigenlijk alleen maar met cross-sectionele data getoetst en die toets heeft gebreken.⁵⁾ Een veel gehoorde alternatieve claim is immers dat er geen causaal effect is van scheiding, maar dat het effect wordt veroorzaakt door het feit dat gescheidenen een selectieve groep vormen. Zo zou het niet de scheiding zelf kunnen zijn maar de conflicten van de ouders, die ervoor zorgen dat een kind slecht presteert op school. Veel huwelijksconflicten zullen natuurlijk uitmonden in een scheiding, maar er zijn ook ruziënde ouders die bij elkaar blijven. Gegeven een bepaald niveau van conflict, wat maakt een scheiding dan voor verschil? Pas als men rekening houdt met een dergelijk selectie-effect – het feit dat gehuwden en gescheidenen in dit opzicht, en in allerlei andere opzichten, van elkaar verschillen – kan men iets zeggen over causaliteit. Dat is natuurlijk niet alleen voor de wetenschapper interessant, het is misschien nog wel relevanter voor de ouder.

Om het echte effect van scheiding te kunnen toetsen, zijn dynamische data nodig waarin ouderlijke conflicten, schoolprestaties, en de huwelijkse staat van ouders over de levensloop worden gevolgd. Retrospectieve studies in Nederland en Amerikaanse prospectieve studies hebben een dergelijk *design* toegepast en komen tot minder negatieve effecten van scheiding in dynamische analyses dan in cross-sectionele analyses.⁶⁾

De voorbeelden die ik heb genoemd hebben allemaal betrekking op de sociaal-economische levensloop, maar het punt is breder. Onderstaande lijst geeft voorbeelden van relaties die allemaal gekenmerkt worden door problemen van wederzijdse causaliteit- en selectie-effecten:

- de relatie tussen verenigingsparticipatie en politiek vertrouwen;
- de relatie tussen huwelijk- en gezinsvorming en mentale gezondheid;

⁵⁾ Bijvoorbeeld Dronkers, J. (1992). "Zullen wij voor de kinderen bij elkaar blijven? De veranderende effecten van eenoudergezinnen op de schoolloopbanen van de kinderen." *Mens en Maatschappij* 67, 23–44.

⁶⁾ Een retrospectieve studies is bijvoorbeeld Fischer, T. & P. M. De Graaf (2001). "Ouderlijke echtscheiding en de levensloop van kinderen: Negatieve gevolgen of schijnverbanden?" *Sociale Wetenschappen* 44, 138–163. Een prospectieve studie is bijvoorbeeld Cherlin, A.J., F.F. Furstenberg, P.L. Chase-Lansdale jr., K.E. Kiernan, P.K. Robins, D.R. Morrison & J.O. Teitler (1991). "Longitudinal studies of effects of divorce on children in Great Britain and the United States." *Science* 252, 1386–1389.

- de relatie tussen religieuze participatie en normen en waarden;
- de relatie tussen human capital opbouw en de arbeidsloopbaan;
- de relatie tussen tweede taalbeheersing en de beroepsloopbaan van allochtonen;
- de relatie tussen woonsegregatie en sociaal-culturele integratie; en
- de relatie tussen delinquentie en schoolprestaties.

Zonder dynamische data kunnen we deze relaties niet goed bestuderen. Causaliteit kan natuurlijk nooit worden bewezen, maar we kunnen wel veel dichterbij komen met paneldata. Dat is het unieke van dynamische gegevens: met paneldata is men veel beter in staat dan met cross-sectionele surveys om theorieën goed te toetsen.

Zonder panelsurveys is er natuurlijk wel veel interessante kennis te produceren, maar het risico is dat de maatschappijwetenschappen daarmee een puur beschrijvende wetenschap worden. De zojuist genoemde cross-sectionele surveys leveren vooral mooie beschrijvingen op. Het Sociaal Cultureel Planbureau publiceert met deze data mooie rapporten over wat er speelt in de Nederlandse samenleving. Het zijn rijke en relevante (maar wel erg dikke) rapporten die veel worden gelezen, zowel door wetenschappers als door beleidsmakers. Ook zijn er op basis van de cross-sectionele data veel rapporten geschreven die laten zien hoe de Nederlandse samenleving is veranderd. Op een geaggregeerd niveau zit het dus qua dynamiek wel goed met de data in Nederland.

Sommige mensen zullen zeggen dat dit ook de voornaamste taak is van de maatschappijwetenschappen en dat het dus helemaal niet zo erg is dat we al die theorie niet precies kunnen toetsen, dat het helemaal niet zo belangrijk is om die causaliteit goed uit te pluizen. De maatschappijwetenschappen dienen echter meer te zijn dan een puur beschrijvende wetenschap. Het is ook haar taak te verklaren waarom de dingen zijn zoals ze zijn, en om te kunnen verklaren is er theorie nodig. Dat moet bovendien niet zomaar theorie zijn, het moet theorie zijn die op zijn empirische houdbaarheid is beproefd. Ook vanuit het beleid is de vraag naar theorie relevant. Om een bepaald gedragspatroon in de samenleving te kunnen veranderen of te voorkomen zijn immers geldige theorieën nodig over de oorzaken van dat gedrag. Als men dan alleen met verbanden aankomt en niks kan zeggen over causaliteit, staat men niet sterk. Voor het debat over kinderopvang zou het bijvoorbeeld van belang zijn te weten of het arbeidsethos van vrouwen daadwerkelijk een negatieve invloed heeft op het arbeidsaanbod. Zijn het echt de preferenties die invloed hebben of zijn deze preferenties aangepast aan de beperkte mogelijkheden?

Omdat veel theorie niet goed getoetst kan worden, is nu een soort tweedeling ontstaan. Aan de ene kant bestaat er een rijke traditie van wat men zou kunnen noemen 'beschrijvend en licht toetsend' empirisch onderzoek. Aan de andere kant bestaan er zware theoretische tradities die eigenlijk steeds verder weg staan van de maatschappelijke werkelijkheid. Voorbeelden daarvan zijn de rationele-keuze-sociologie en

de speltheorie in de economie, die hun steeds ingewikkeldere modellen alleen nog maar in zwaar bewaakte experimenten kunnen toetsen. De maatschappij lijkt daar ver weg. Een ander voorbeeld is de postmoderne theorie in de sociale wetenschappen. Door het hoge abstractieniveau onttrekt deze benadering zich evenwel aan empirische toetsing. Een dergelijke tweedeling tussen empirie en theorie zal de sociale wetenschappen niet vooruit helpen. Theorie en onderzoek moeten samen gaan. De theorie moet wat naar beneden afdalen, maar het onderzoek moet ook wat omhoog, om het zo te zeggen. Met paneldata zou dat kunnen.

Alternatieven voor panelsurveys

Er zijn natuurlijk wel alternatieven voor panelsurveys. In de eerste plaats is er het retrospectieve alternatief. In Nederland bestaat een lange en succesvolle traditie van retrospectief survey-onderzoek, met name geïnitieerd door sociologen uit Utrecht en Nijmegen in de jaren negentig. In dergelijk onderzoek wordt aan mensen in een vaak langdurig interview gevraagd hun levensloop of levensgeschiedenis te reconstrueren. Dikwijls gaat het hierbij om de wat hardere kenmerken van mensen, zoals hun schoolloopbaan, hun arbeidsgeschiedenis, hun relatie- en gezinsgeschiedenis, of hun woon- en migratiecarrière. Ook het ouderlijk milieu wordt met retrospectieve vragen uitgebreid in kaart gebracht.

Hoewel op basis van deze gegevens succesvol onderzoek te doen is, heeft de methode ook nadelen. Belangrijkste nadeel van de retrospectieve methode is dat zij niet geschikt is om de meer zachte kenmerken te meten. Terugvragen naar de beroepen die mensen hebben gehad of de huizen waarin ze hebben gewoond, lijkt goed te doen maar terugvragen naar hun waarden, hun sociale contacten, hun kennis en vaardigheden, hun mentale gezondheid in het verleden, is met een retrospectieve vragenlijst niet erg goed te meten. De percepties die mensen van hun gedrag en hun waarden in het verleden hebben, kunnen zijn vertekend door ervaringen die zij later in het leven meemaken. Belangrijker nog is dat mensen veel gedrag uit het verleden eenvoudigweg niet meer weten. Ook het inkomen van mensen, een niet onbelangrijke variabele, ontbreekt om die reden in retrospectief onderzoek. Er is één studie die retrospectief inkomen heeft gemeten, maar er is geen consensus over de kwaliteit daarvan. De kwaliteit van retrospectieve metingen voor harde kenmerken wordt overigens ook wel bekritiseerd, maar meestal niet op basis van empirische evidentie.

Een tweede alternatief komt van het CBS. Gegevens uit de administraties worden soms genoemd als het Ei van Columbus – dit zijn immers ook langer lopende panels. Bovendien zouden de gegevens meer betrouwbaar zijn dan wat mensen zelf zeggen in een interview. Ook zijn ze beschikbaar zonder bevragsingslast voor de bevolking, wat gezien kan worden als voordeel. Een voorbeeld hiervan is het Inkomenspanel-

onderzoek (IPO) van het CBS, waarin van jaar tot jaar zeer gedetailleerde gegevens over inkomen en demografie zijn opgenomen van een zeer groot aantal respondenten.

Deze administratieve gegevens hebben, zoals bekend, ook beperkingen. Net als bij retrospectieve surveys zijn ook hier de data beperkt tot een aantal harde gedragingen van mensen. Allerlei zachte kenmerken van mensen ontbreken. Er is geen informatie over de attitudes van mensen, over hun sociale contacten, hun wensen, hun ambities, hun geloof, hun welbevinden, hun familielevens, kortom, men weet eigenlijk erg weinig van mensen in deze data. Er is ook nog een ander nadeel aan administratieve gegevens, een nadeel dat retrospectieve surveys niet hebben. In administratieve data ontbreken er namelijk ook nog een aantal harde achtergrondkenmerken van mensen. Het opleidingsniveau is bijvoorbeeld niet in administratieve data te vinden, terwijl het ook bekend is dat het opleidingsniveau een sterke invloed heeft op tal van levensdomeinen, niet in de laatste plaats op het sociaal-economisch domein. Ook weten we niks over het ouderlijk milieu van mensen, terwijl ook dat tegenwoordig nog steeds een belangrijke invloed heeft, in ieder geval op het begin van de levensloop.

Tot slot beperkt de historie van mensen zich in deze data vaak tot de panelperiode zelf. Er kunnen immers geen aanvullende retrospectieve vragen worden gesteld. Zo weten we in het IPO wel of mensen kinderen hebben maar we weten niet of ze ooit kinderen hebben gehad. Aan dit probleem wordt overigens wel hard gewerkt, maar op het moment zijn de mogelijkheden nog beperkt.

Het moge duidelijk zijn dat dit soort data niet het ultieme alternatief zijn, en het is goed om nog eens te benadrukken dat administratieve panels aanvullend zijn. Met name waar het gaat om het verbinden van bijvoorbeeld de sociaal-economische levensloop met sociale en culturele variabelen lijkt het zinvol administratieve data te koppelen aan dynamische survey data. Door de twee methoden te integreren krijgt men *the best of both worlds*.

Een laatste alternatief dat aan het opkomen is komt van commerciële onderzoeksbureaus, de zogeheten *accesspanels*. Het gaat hier om grote groepen mensen – soms meer dan 100 duizend – die frequent (bijvoorbeeld maandelijks) over tal van onderwerpen worden ondervraagd. Ook dit zijn natuurlijk dynamische gegevens maar ze hebben hun nadelen. Ten eerste is de initiële selectie van de respondenten niet duidelijk. In ieder geval gaat het meestal niet om gewone aselechte steekproeven van mensen. Vaak is het een collectie van mensen die in allerlei eerder onderzoek bereid werd gevonden in een panel mee te draaien. Eén panel is dus opgebouwd uit meerdere en veelsoortige steekproeven. Een ander nadeel is dat de bevraginglast zeer hoog is – bijvoorbeeld maandelijks. Mensen worden hier wel redelijk voor betaald en dat is ook duidelijk een motiverende factor. De hoge bevraginglast zorgt niettemin voor flink wat verloop in het panel.

De bureaus die deze panels opzetten weten overigens goed contact te houden met hun panel – daar hebben ze prachtige systemen voor ontwikkeld – maar ze zijn niet gericht op het behoud van het panel. Bij de bureaus is het de afweging tussen de extra kosten van een nieuwe respondent en de extra kosten van het behouden van een bestaande respondent. Dynamische analyses worden zelden gedaan en het idee dat uitval zelf slecht is voor een panel is niet een factor in hun overwegingen. Eigenlijk zou men kunnen zeggen dat een accesspanel meer een *pool* is dan een *panel*. Niettemin is het wel van belang deze ontwikkeling te noemen omdat bureaus veel ervaring hebben op dit gebied. Bovendien laat het zien dat dynamische data ook efficiënt zijn in termen van kosten.

De haalbaarheid van panelsurveys

Hoewel het nut en de noodzaak van panels duidelijk zijn, kan men zich afvragen hoe haalbaar dergelijke ondernemingen zijn. Ervaringen in het buitenland leren ons dat het zeer goed mogelijk is om brede en langlopende panels op te bouwen. Toch is het goed een aantal aarzelingen en bezwaren op een rijtje te zetten.

In de eerste plaats wordt wel een gedacht dat panels duurder zijn dan cross-secties. Dit hoort men wel als bezwaar tegen panels, maar het is slechts gedeeltelijk waar. Veel van de grote, eerdergenoemde cross-sectionele surveys die door of in samenwerking met overheidsinstanties worden gehouden, worden periodiek herhaald. Dit wordt gedaan om veranderingen op aggregaatniveau vast te stellen. Als men nu deze surveys bij dezelfde mensen had herhaald, in plaats van bij steeds andere mensen, had men nu meerdere panels gehad. Qua veldwerk was dat niet zoveel duurder geweest. Met andere woorden, als men toch al een longitudinaal perspectief heeft kan men net zo goed een panel doen. Er zijn natuurlijk wel extra kosten voor het panelonderhoud en dat maakt panels duurder. Niettemin zit het leeuwendeel van de kosten in het interviewen, en dat is niet duurder.

Een tweede aarzeling is het idee dat veel respondenten niet bereid zijn (lang) mee te doen aan een panel. Hoge non-response bij cross-secties is een groot probleem in Nederland. Bij een panel zal men ook initiële non-response hebben maar daarnaast ook uitval. Uitval uit het panel lijkt veel op gewone non-response. Analyses laten zien dat de determinanten van initiële non-response – voor zover men deze kan achterhalen – veel overlap hebben met de determinanten van uitval. Natuurlijk is het wel zo dat de uitval bij panels cumulatief is, dus bovenop initiële non-response. Hoeveel erger dat is, weten we niet precies, maar het is gelukkig zo dat uitval tijdens een panel vrij goed gemodelleerd kan worden. Uit de eerdere waves (peilingen) weten we immers al heel veel kenmerken van mensen en die kunnen worden gebruikt om te begrijpen wie uitvalt en wie niet. De meeste analyses van paneluitval zijn vrij succesvol. Men kijkt bijvoorbeeld naar allerlei evaluaties die de respondent had in het eerste interview – of zij het gesprek waardeerden, of men wantrouwig

stond tegenover het onderzoek – en die kenmerken voorspellen vrij goed, naast de meer harde kenmerken, of mensen nog een keer meedoen.

Iets soortgelijks is niet mogelijk bij de initiële non-response. Daar weet men immers nog weinig van mensen. Met andere woorden, we kunnen empirisch nagaan of uitval selectief is en als dat zo is, dan kunnen we deze determinanten van uitval in de bekende Heckmans modellen van *sample selection bias* gebruiken om correcties toe te passen in allerlei inhoudelijke analyses. Dat lost een groot deel van het probleem van uitval op. Het probleem van initiële non-response is daarmee nog niet opgelost, maar dat bestaat met cross-secties ook.

Paneluitval hoeft trouwens niet per se hoog te zijn. Als mensen na afloop van het eerste interview wordt gevraagd of ze nog eens gevraagd mogen worden om mee te doen, zegt vrijwel iedereen ja. In het Netherlands Kinship Panel Study zei 80 procent aan het eind van het eerste interview dat ze nog eens wilden meedoen, 15 procent zei dat we nog eens mochten langs komen, en slechts 5 procent zei dat we niet meer mochten langskomen. Het ging hier bovendien om een erg lang interview met nog extra schriftelijke vragenlijsten. De bereidheid om mee te werken is wel degelijk aanwezig, zeker bij mensen die een eerste keer hebben meegedaan. Daarnaast scheelt het veel als de onderzoeker veel investeert in het veldwerk, in de beloningen, in de frequentie waarmee wordt langsgesegaan, en in het up-to-date houden van gegevens over het adres, de telefoonnummers en de email adressen. Dat grote investeringen resultaat opleveren is te zien in een Amerikaans voorbeeld zoals het *National Longitudinal Survey of Youth*.⁷⁾ Dit was een landelijk onderzoek waarin 10 duizend personen van 14–22 jaar oud jaarlijks werden ondervraagd gedurende een periode van vijftien jaar. In dit onderzoek lukte het om na afloop van het panel, dus na vijftien jaar, 90 procent van de oorspronkelijke mensen weer te interviewen. Daarnaast deed 75 procent mee aan alle ronden. Dat is natuurlijk een prachtig resultaat, zeker gezien het feit dat het hier om relatief jonge mensen gaat, een behoorlijk mobiele groep dus.

Een derde bezwaar tegen panels dat men hoort is dat panels alleen waardevol zijn als men ze heel lang volhoudt. Het is inderdaad waar dat de mooiste panels ook de langste zijn. Een voorbeeld zijn de Britse cohortstudies waarin mensen geboren in 1958 en 1970 tijdens hun leven werden gevolgd.⁸⁾ De frequentie van ondervraging in deze studies was niet zo hoog, ongeveer om de 5 tot 10 jaar, dat wisselde een beetje, maar men hield het heel lang vol. Het cohort geboren in 1958 werd geïnterviewd op leeftijden 11, 16, 23, 33, 42, en als laatste, 52 (in 2008). Hier krijgt men dus bijna een hele levensloop van een individu in beeld. Toch is het niet per se nodig om zo extreem lang een panel in de lucht te houden. Het is bijzonder kostbaar en heel moeilijk om zoiets te beginnen en nog moeilijker om het ook echt vol te houden. De mensen die zoiets starten zullen hun eigen panel vaak niet overleven.

⁷⁾ Zie <http://www.bls.gov/nls/>

⁸⁾ Zie <http://www.cls.ioe.ac.uk/>

Men kan mensen echter ook een veel kortere periode volgen. Als men bijvoorbeeld verschillende geboortecohorten elke vijf jaar ondervraagt gedurende een periode van vijftien jaar krijgt men voor elk geboortecohort een stukje van de levensloop in beeld. Deze stukjes levensloop overlappen bovendien: een 15-jarige zien we op leeftijden 15–20–25, een 20-jarige zien we op leeftijden 20–25–30. Het stukje 20–25 ziet men dus twee keer, voor twee verschillende cohorten. Doordat men van alle cohorten stukjes levensloop heeft, krijgt men indirect toch de gehele levensloop in beeld, terwijl er voor de invloed van geboortecohort kan worden gecontroleerd.

Als de panelperiode kort is zal het aantal *events* dat men observeert in de levensloop natuurlijk wel kleiner worden. In die zin kan het dus moeilijker zijn theorie over de levensloop te toetsen. Echter, dat bezwaar kan worden opgevangen door het aantal respondenten weer wat groter te maken. Men ziet dan in relatieve zin niet meer events, maar in absolute zin wel genoeg om dynamische modellen te kunnen schatten. Met andere woorden, de dynamische kracht moet uit de lengte of uit de breedte komen. Langlopende panels hoeven niet zo groot te zijn, korte panels moeten groot zijn.

Tot slot kan men zich afvragen of de beschrijvende functie van de maatschappijwetenschappen niet in gevaar komt als men meer zou investeren in panels. Zijn panels bijvoorbeeld ook geschikt om veranderingen te beschrijven in de Nederlandse samenleving? Door uitval tijdens een panel zijn latere waves niet meer even goed als de initiële cross-sectie. De representativiteit is dus in het geding en het beschrijven van trends lijkt moeilijker. Dit kan echter gecorrigeerd worden door de mate van selectiviteit te berekenen en hiervoor wegingen toe te passen. Daarnaast kan de uitval worden bijgesampled. Nieuwe geboortecohorten moeten worden toegevoegd en groepen die meer dan disproportioneel uitvallen kunnen eveneens worden bijgesampled. Het is desondanks wel lastiger om ervoor te zorgen dat elke wave weer een goede afspiegeling is van de Nederlandse bevolking. Het elke keer opnieuw benaderen van alle oorspronkelijke personen, ongeacht of ze de laatste keer nog meededen, helpt hier overigens wel bij.

In panels dient men zoveel mogelijk vragen te herhalen omdat anders de zin van een panel vervalt. Voor beschrijvende doeleinden kan dat bezwaarlijk zijn, bijvoorbeeld als men nieuwe actuele thema's wil aansnijden. In panels is het echter ook goed mogelijk, en ook gebruikelijk, om naast de reguliere modules een wisselmodule op te nemen die ruimte biedt voor nieuwe thema's. Respondenten zullen dit bovendien positief waarderen. Daarnaast biedt een panel nog een andere beschrijvende mogelijkheid die cross-secties niet hebben. In herhaalde cross-secties kunnen we bijhouden hoe op aggregaat niveau allerlei zaken veranderen, bijvoorbeeld attitudes, sociale integratie, of welbevinden. Met panels kunnen we tevens kijken welke individuen veranderen. Hiermee krijgen we indirect een beter beeld van historische veranderingen. Met echte panelgegevens kunnen we zo nagaan of historische veranderingen plaatsvinden door cohortvervanging enerzijds, of doordat individuen anders zijn gaan denken. Dit heeft ook in beschrijvende zin meerwaarde.

Tot slot

Samenvattend, kunnen we zeggen dat panelsurveys een onmisbaar element zijn bij goed empirisch-theoretisch onderzoek naar de levensloop. Zonder paneldata kunnen veel theorieën over sociale werkelijkheid niet worden getoetst. In vergelijking tot het buitenland bestaan er in Nederland te weinig brede en langlopende panelsurveys en dit kan op de lange termijn de op dit moment goede internationale positie van de Nederlandse sociale wetenschappen verslechteren.

Panelsurveys vergen meer aandacht en meer investeringen maar hoeven niet duurder te zijn en zijn zeer goed haalbaar, zoals het buitenland ons leert. Hoewel de alternatieven voor panelsurveys veel nadelen kennen is het wel verstandig deze alternatieven – administratieve data en retrospectieve data – te integreren met panelsurveys.

De levensloop vanuit economisch perspectief

Jules Theeuwes

Door het beschikbaar komen van gegevens in de tijd op persoonsniveau wordt het mogelijk om de veranderingen in opleiding, werk, inkomen, zorg en sociale relaties, zoals individuen die ervaren tijdens hun leven, in kaart te brengen. Gegevens op bedrijfsniveau in de tijd leiden tot vergelijkbare ontwikkelingen. Dynamische analyses op huishoudens- en bedrijfsniveau komen daarmee tot hoge bloei en leiden tot meer en beter inzicht in de veranderingsprocessen in de economie. De logische vraag die daarbij hoort is of deze dynamische processen optimaal verlopen? Is het mogelijk om te zeggen of er te veel of te weinig verandering is in de economie? Op basis van een overzicht van de economische literatuur wordt naar een antwoord op deze vraag gezocht.

Due to the availability of longitudinal data of individuals, changes in educational attainment, job, income, care and social contacts can be measured. This is also possible with longitudinal data of companies. Dynamic analyses will therefore flourish and will lead to better and more insight in the change processes of the economy. The question is whether these dynamic processes are optimal? Is it possible to say that the economy changes too much or too little? These questions will be answered, with help from an overview of the economic literature.

Inleiding

Jaarlijks wisselen honderdduizenden werknemers van baan, grote aantallen schoolverlaters stromen op de arbeidsmarkt en vele oudere werknemers gaan met pensioen. Er worden jaarlijks massaal nieuwe banen gecreëerd en vernietigd. Deze dynamiek op de arbeidsmarkt wordt mede teweeg gebracht door veranderingen in de levensloop van burgers. Deze veranderingen hebben welvaartsgevolgen. De relatie tussen loopbaan, flexibiliteit en welvaart wordt gelegd in paragraaf 1. Dan volgt (in paragraaf 2) een analyse van vrijwillige en onvrijwillige veranderingen en de gevolgen daarvan voor de individuele welvaart en de prestaties van de economie. In de laatste paragraaf wordt bij wijze van conclusie ingegaan op de vraag of er te veel of te weinig flexibiliteit is op de arbeidsmarkt (paragraaf 3).

Loopbaan en welvaart

Het vertrekpunt van een dynamische analyse van de arbeidsmarkt ligt bij de veranderingen in de loopbanen van mensen. Een levensloop is een aaneenschakeling

van overgangen van de ene positie (status) naar de andere. Die overgangen kunnen vrijwillig of onvrijwillig zijn.

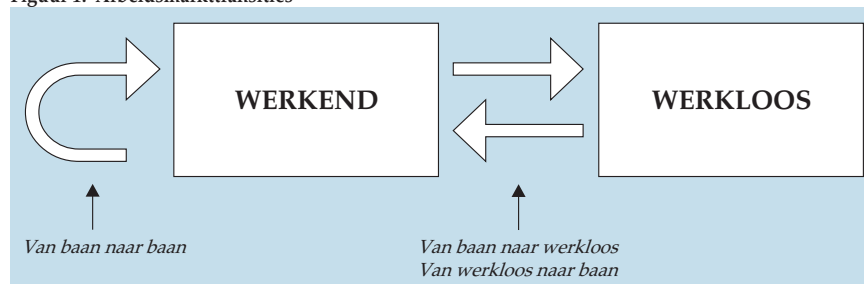
Mensen maken tijdens hun leven voortdurend transitie zoals van school of vanuit het huishouden naar een baan, van een baan naar werkloosheid en van werkloosheid naar een baan en van de ene baan naar de andere. Die individuele transitie zijn niet alleen van belang voor de mensen zelf en voor hun welbevinden, maar ook voor de werking van de arbeidsmarkt. De individuele transitie die in een bepaalde periode plaats vinden, tellen op tot stromen op de arbeidsmarkt. De omvang van die stromen bepaalt de arbeidsflexibiliteit van de Nederlandse arbeidsmarkt.

Op soortgelijke manier leiden de individuele veranderingen in positie en welvaart ook tot welvaartsveranderingen voor de samenleving. Bijvoorbeeld door middel van vrijwillige individuele baanwisselingen kan worden bereikt dat de juiste man/vrouw op de juiste plek terecht is gekomen. Dat is de plek waarop hij of zij meer tevreden is met het werk en beter inzetbaar en productiever. Dat is een van de kanalen waarlangs flexibiliteit niet alleen een invloed heeft op de welvaartspositie van individuen maar ook op de welvaartpositie van bedrijven en op de welvaart van de samenleving.

Met arbeidsflexibiliteit bedoelen we een wisseling van status of positie op de arbeidsmarkt. De arbeidsmarktstromen kunnen op een aantal manieren worden gemodelleerd. Een stromenmodel dat recentelijk veel aandacht heeft gekregen, is dat van de transitionele arbeidsmarkt (Schmidt 1998). Daarbij worden meestal vijf toestanden of statussen onderscheiden waarin mensen zich op enig moment kunnen bevinden: huishouden (zorg), scholing, werkloosheid (inactiviteit), pensioenering en (betaalde) arbeid.

Voor al deze overgangen is het mogelijk om te praten in termen van welvaartsverhoging en -verlaging. In deze bijdrage beperken we ons tot twee soorten overgangen: van baan naar baan en tussen baan en werkloos (figuur 1). Deze overgangen lopen enigszins parallel aan vrijwillige en onvrijwillige veranderingen en hebben totaal verschillende welvaartsimplicaties.

Figuur 1. Arbeidsmarkttransities



Om de overgangen goed in kaart te brengen, zijn gedetailleerde gegevens nodig over de loopbanen en de arbeidsmarktvervingen van individuele personen in de

tijd. In eerste instantie moet de onderzoeker beschikken over longitudinale gegevens die aangeven gedurende welke perioden individuele personen bij een bepaalde werkgever werkten, wanneer en hoelang ze eventueel werkloos waren of van de arbeidsmarkt waren verdwenen, bijvoorbeeld om onderwijs te volgen of zorg te verlenen, en wanneer ze een nieuwe baan vonden. De analyse en interpretatie van de overgangen wordt verrijkt indien ook gegevens beschikbaar zijn over de kenmerken van de banen en over de inkomensveranderingen verbonden aan functie- of baanwisselingen en aan bewegingen in en uit de werkloosheid. Op die manier kan dan iets worden gezegd over de welvaartverbeteringen (bijvoorbeeld in de vorm van betere arbeidsomstandigheden, hogere beloning) die mogelijk gepaard gaat met arbeidsmarktdynamiek.

Idealiter zijn ook gegevens van de werkgevers beschikbaar, waardoor het mogelijk wordt om te meten of baanwisselaars van laag- naar hoogproductieve bedrijven stromen. In Nederland is het Sociaal Statistisch Bestand (SSB) een voorbeeld van een bestand dat in grote mate aan deze vereisten voldoet. Naarmate er in de toekomst meer jaargangen beschikbaar komen en deze worden aangevuld met meer detailgegevens over bijvoorbeeld de opleiding, zal het belang van het SSB voor de economische studie en interpretatie van de individuele levensloop alleen maar groter worden.

Baanovergangen en welvaartsveranderingen

We gebruiken de term ‘welvaartsverbetering’ als samenvattende term voor allerlei mogelijke verbeteringen en verslechtingen die met een transitie kunnen samenhangen (zoals hoger of lager loon, betere toekomstperspectieven of het weggeven van enig perspectief, leukere collega’s of minder leuke arbeidsomstandigheden, klem komen te zitten in het spitsuur van het leven of juist ruimte krijgen). Vrijwillige veranderingen leiden meestal tot een welvaartsverbetering en onvrijwillige, gedwongen veranderingen tot een verslechting. Maar niet altijd. Iemand die vrijwillig van baan wisselt kan slechter uitkomen en iemand die ontslag krijgt kan uiteindelijk na een werkloosheidsperiode alsnog in een betere baan terecht komen.

Meestal wordt de overgang van baan naar baan door de werknemer zelf geïnitieerd en hij of zij verwacht dan ook om van de overgang naar een andere baan beter te worden.¹⁾ Verwacht wordt een baan die beter bij hem of haar past of waar de

¹⁾ De SCP-studie Mobiliteit in goede banen. Oorzaken van baan- en functiewisselingen en gevolgen voor de kenmerken van het werk (Den Haag, juni 2005) laat zien, op basis van gegevens uit het OSA Arbeidsaanbodpanel, dat 71 procent van de mensen die hun baan verlaten dat vrijwillig doen en 29 procent gedwongen. Het gaat hierbij om alle werknemers die hun baan verlaten of kwijt raken, niet alleen baanwisselaars maar ook werknemers die ontslagen worden.

arbeidsvoorwaarden beter zijn dan in de oude baan. Als baanwisselingen op vrijwillige basis worden ondernomen, dan mag worden verwacht dat mensen beter worden van een baanwisseling.

Baanwisselingen komen in principe de efficiënte allocatie van arbeid ten goede. Re-allocatie van arbeid draagt bij aan de welvaart van de samenleving indien de baanwisseling gaat van een minder productieve baan naar een meer productieve baan. Daarbij moet 'productief' ruim worden geïnterpreteerd. Het betekent niet alleen dat de baanwisselaar per uur meer produceert op de nieuwe baan dan op de oude. Het kan ook betekenen dat hij op de nieuwe baan werkt aan producten waaraan de samenleving een grotere behoefte heeft. Op die manier draagt baanwisseling bij aan de toename van de welvaart. Van een betere re-allocatie profiteren zowel de werknemer (die krijgt een baan die beter bij hem of haar past), de werkgever (die krijgt een werknemer die beter bij het bedrijf past) en de samenleving (die krijgt een productievere allocatie van de factor arbeid).

Empirisch onderzoek naar productiviteitsontwikkelingen op het niveau van individuele bedrijven ondersteunt dat de re-allocatie van middelen (waaronder arbeid) van minder productieve naar meer productieve bedrijfsactiviteiten een significante en kwantitatief belangrijke bijdrage levert aan de groei van de arbeidsproductiviteit in een land (Bartelman & Doms 2000, Foster, Haltiwanger & Krizan 2001).

Werkgevers ervaren veranderingen in hun vraag naar arbeid wegens conjunctuur, bezuinigingen, fusies en overnames en uitbreidingen en veranderingen in productieprocessen en productassortiment. Om al deze redenen zullen werkgevers voortdurend banen scheppen en vernietigen. Het belangrijkste voordeel van arbeidsflexibiliteit voor een werkgever, is dat hij het personeelsbestand kan aanpassen. Als een recessie de vraag en de productie gedurende langere tijd doet dalen, dan zal een te groot personeelsbestand tot hoge personeelskosten en mogelijk tot verlies leiden. Wanneer er weinig of geen belemmeringen zijn voor externe mobiliteit, kan de werkgever het personeelsbestand aanpassen aan de vraag en de hoge kosten vermijden.

Onder ideale omstandigheden is het totale niveau van baanwisseling in de economie altijd welvaartverhogend.²⁾ Er is dan geen sprake van 'te veel' of 'te weinig' baanwisselingen op de arbeidsmarkt. Als alle baanwisselingen een verbetering van de allocatie zouden realiseren dan zouden we ons geen zorgen hoeven te maken over het niveau.

Er zijn echter vier redenen waarom er wel sprake kan zijn van te veel of te weinig baanwisselingen: 1. informatieproblemen, 2. een monopsoniesituatie, 3. coördinatieproblemen en 4. het tekortschieten van investeringen in menselijk kapitaal.

²⁾ Zie voor een behandeling van efficiënte baanwisselingen Kenneth McLaughlin, 'A Theory of Quits and Layoffs with Efficient Turnover', *Journal of Political Economy*, 1991.

1. Informatieproblemen³⁾

Het is voor de baanwisselaar van tevoren moeilijk te zeggen of een baan zal bevallen. De baanwisselaar beschikt bij het aanvaarden van een nieuwe baan over relatief weinig informatie over de baan en de werkomgeving. Ook de werkgever die een nieuwe medewerker in dienst neemt, gaat ervan uit dat het selectieproces goed is verlopen en dat de nieuwe werknemer zal bevallen. Maar of de baan echt bevalt en of de nieuwe werknemer inderdaad een succes blijkt, kan alleen uit ervaring blijken. Een aantal baanwisselingen blijkt achteraf geen succes. Na verloop van tijd kunnen werkgever en werknemer besluiten om weer uit elkaar te gaan. Het zoekproces begint dan opnieuw.

Een deel van de mobiliteit die we waarnemen op de arbeidsmarkt wordt gedreven door het gebrek aan informatie bij werkgevers en werknemers, door foute beslissingen en herstel daarvan. Aan het zoeken naar een geschikte baan zijn kosten en tijd verbonden. Aan het werven van een nieuwe werknemer zijn eveneens kosten en tijd verbonden. Een aantal baanwisselingen op de arbeidsmarkt is verspilde moeite en gaat dus niet de richting uit van hogere productiviteit en meer welvaart. Voor een deel zijn deze informatieproblemen niet op te lossen (een baan blijft een ervaringsgoed, volledige informatie komt pas na de baan te hebben ervaren) voor een deel kunnen de zoekprocessen worden verbeterd door het gebruik van zoekkanalen⁴⁾ en door een hogere professionaliteit in werving en selectie.

Informatieproblemen kunnen zowel tot teveel als te weinig mobiliteit leiden. Teveel mobiliteit omdat een aantal baanwisselingen dat heeft plaatsgevonden achteraf toch niet goed blijkt te zijn. De juiste man/vrouw is niet op de juiste plaats terechtgekomen. Verkeerde mobiliteit draagt niet bij aan de verhoging van de welvaart en is in die zin overbodig.

Informatieproblemen betekenen dat er kosten en moeite moeten worden gedaan door werknemers om een betere baan te vinden en door werkgevers om een betere werknemer te vinden. Die kosten en moeite kunnen een belemmering zijn om van baan te wisselen. De kosten en moeite kunnen productiviteits- en welvaartsverhogende transitie afremmen. Door mobiliteitskosten kunnen werknemers in een monopsoniesituatie terecht komen. Dit bespreken we zo dadelijk.

Maar ook voor werkgevers gelden kosten. Wanneer een werknemer weggaat en een andere daarvoor wordt aangetrokken dan gaat dat gepaard met kosten. Er zijn kosten die te maken hebben met het vertrek van de werknemer zoals het verlies aan

³⁾ Literatuur over zoekmodellen op de arbeidsmarkt zijn te vinden in Dale Mortenson en Christopher Pissarides, 'New Developments in Models of Search in the Labor Market' en in Henry Faber 'Mobility and Stability: the Dynamics of Job Change', hoofdstuk 39, en 37 in *The Handbook of Labor Economics*, volume 3B, Orley Ashenfelter en David Card (red.), Elsevier, North Holland: Amsterdam, 1999.

⁴⁾ Over de mogelijkheden van internet in dit verband, zie David Autor. *Wiring the Labor Market*, NBER Working Paper no. 7959, oktober 2000.

productie zolang de vacature blijft openstaan. Het verlies van een ervaren en eventueel onmisbaar iemand kan ook betekenen dat de productiviteit van blijvende werknemers minder wordt. Er zijn ook kosten verbonden aan het openstellen van een vacature (advertentiekosten) en het werven van een andere werknemer (sollicitatiegesprekken). Het kost tijd en geld om een nieuwe, capabele werknemer aan te trekken. Vervolgens moet de nieuwe werknemer gedurende een bepaalde periode ingewerkt worden. In deze periode is de productiviteit laag.

2. *Monopsonieproblemen*⁵⁾

De tegenpool van een flexibele werknemer is een werknemer die vast zit in zijn huidige baan en niet wegkomt uit zijn huidige situatie. Dit kan te maken hebben met het wegzakken van alternatieve mogelijkheden voor deze werknemer. Iemand die jarenlang als bedrijfsjuriste heeft gewerkt, heeft bijvoorbeeld minder mogelijkheden om zich als advocaat te vestigen of rechter te worden dan jaren geleden, toen zij net klaar was met haar studies.

Vastzitten heeft vaak ook te maken met persoonlijke omstandigheden van de werknemer. Denk aan een werknemer met een werkende partner en van wie de kinderen op school zitten. Deze werknemer is min of meer gebonden aan de plek waar hij woont. Hij kan natuurlijk forenzen naar een andere werkplek, maar dat is ook niet altijd aantrekkelijk en beperkt qua afstand. Van deze vastzittende werknemers wordt vaak gezegd dat hun werkgever monopsoniemacht over hen heeft. Naarmate een werknemer minder mobiliteitsmogelijkheden heeft wordt die monopsoniemacht groter. Met mobiliteitsmogelijkheden bedoelen we dat de werknemer snel een andere baan kan vinden of daar in elk geval mee kan dreigen. Een werknemer zonder alternatieven op de arbeidsmarkt is machteloos. Omgekeerd: de macht van de werkgever wordt kleiner naarmate de werknemer meer mogelijkheden tot mobiliteit heeft.

Uiteindelijk is de baan of de plek waarin iemand zit vastgeroest een eigen keuze en in die zin is dit ook een voorkeurspositie. Maar vanuit het standpunt van de samenleving is dit misschien niet altijd de meest productieve plek waar hij werkt. Omdat hij vastgeroest zit en dus niet meer weg wil en kan, ontstaat een ongelijke situatie met zijn werkgever. De huidige werkgever wordt binnen grenzen de enig mogelijke werkgever en daardoor krijgt de werkgever monopsoniemacht over de werknemer. Hij kan de werknemer dan minder gunstige arbeidsvoorwaarden aanbieden dan hij elders zou kunnen krijgen. Er is dan te weinig flexibiliteit omdat werknemers vastgeroest zitten in een voor hen en voor de samenleving ongunstige monopsonie-situatie.

⁵⁾ Zie boek van Alan Manning over Monopsony in Motion: Imperfect Competition in Labor Markets. Princeton University Press, Princeton 2003.

3. *Coördinatieproblemen*

Los van deze informatie en de monopsonieproblemen kan tijdens een hoogconjunctuur, wanneer de vraag naar arbeid groter is dan het aanbod van arbeid, een zeer krappe arbeidsmarkt ontstaan waarin werkgevers zitten te springen om werknemers en die vervolgens gaan weggopen bij andere werknemers. Op de top van een hoogconjunctuur kan er letterlijk een tekort aan werknemers ontstaan (denk aan lang openstaande onvervulbare vacatures). Mobiliteit wordt dan een zero-sum game voor de samenleving: er komt geen extra productiviteit bij. De oververhitte arbeidsmarkt kent alleen maar looninflatie.

4. *Het stropen van menselijk kapitaal*

Becker (1994) maakt onderscheid tussen investeringen in algemeen en specifiek menselijk kapitaal. Algemeen menselijk kapitaal bestaat uit vaardigheden die in meerdere bedrijven en bedrijfstakken productief kan worden aangewend. Bij specifiek menselijk kapitaal gaat het om vaardigheden die alleen maar nuttig zijn voor één specifiek bedrijf of sector. Omdat een algemene investering bruikbaar is in meerdere bedrijven en de werknemer (en niet de werkgever) degene is die profiteert van de opbrengsten van deze investeringen (in de vorm van hogere productiviteit en hogere lonen) zullen de kosten van algemene investeringen in menselijk kapitaal dan ook door de werknemer worden betaald. In een perfect werkende arbeidsmarkt zal een werknemer bij elke werkgever een loon corresponderend met de productiviteit van zijn algemeen menselijk kapitaal krijgen.

Bij specifiek menselijk kapitaal kan ook de werkgever profiteren van de hogere productiviteit veroorzaakt door het hogere niveau van specifiek menselijk kapitaal. De werknemer kan immers die verhoogde productiviteit niet realiseren bij een andere werkgever. Wel kan de werknemer na zijn training dreigen het bedrijf te verlaten waardoor hij de werkgever de kans ontnemt om het rendement op de investering in het (specifieke) menselijk kapitaal van die werknemer terug te verdienen. Om dit te vermijden biedt de werkgever een deel van de opbrengsten van de investering aan de werknemer aan, in ruil voor een bijdrage in de kosten van investering.

In het model van Becker investeren de werkgever en de werknemer in specifiek menselijk kapitaal. Ze profiteren ook samen van de opbrengsten. Een gezamenlijke investering van werkgever en werknemer is ook realistisch omdat de kennis en vaardigheden die tijdens een training on the job worden overgebracht meestal een mix van algemene en specifieke elementen betreft.

Becker veronderstelt een perfect werkende arbeidsmarkt. Echter, een imperfect werkende markt heeft last van een poaching externality.⁶⁾ Onderinvestering wegens de poaching externaliteit dreigt wanneer de werkgever minder zal investeren in het

⁶⁾ Poaching betekent 'stropen' in het Nederlands. Met de term 'poaching externality' wordt aangegeven dat werknemers waarin een werkgever heeft geïnvesteerd bij hem worden weggehaald door andere werkgevers zonder dat deze een vergoeding betalen voor de investeringskosten.

menselijk kapitaal van zijn werknemers omdat er een kans is dat de werknemer voortijdig het bedrijf verlaat en in een ander bedrijf gaat werken. In dit geval draagt de oorspronkelijke werkgever wel de kosten van investering, maar profiteert een andere werkgever van de opbrengsten daarvan. Andere werkgevers hebben er belang bij om goed opgeleide werknemers weg te kopen en daarmee te profiteren van de investeringsinspanningen van de huidige werkgever. Als een werkgever goed kan inschatten wat de kansen zijn dat een werknemer wordt weggekocht of zelf weggaat na de investering, dan zal hij daarmee rekening houden en een deel van de investeringskosten bij de werknemer leggen. De omvang van de poaching externaliteit hangt dus samen met de flexibiliteit op de arbeidsmarkt.

Van baan naar werkloosheid en terug

In tegenstelling tot de vorige paragraaf, gaat het hier vooral om onvrijwillige mobiliteit. Werknemers komen onvrijwillig in de werkloosheid terecht en worden gedwongen om een nieuwe baan te zoeken. Werkloosheid brengt kosten met zich mee voor de werkloze. Werkloosheid is een gevolg van de dynamiek die onlosmakelijk verbonden is met onze markteconomie. De samenleving plukt de vruchten van de markteconomie. In dit geval dient een afweging te worden gemaakt tussen de kosten van de werklozen en de baten van de rest van de samenleving.⁷⁾ De centrale vraag daarbij is: wegen de kosten van werkloosheid voor de samenleving op tegen de baten van een dynamische economie? Het antwoord daarop is niet zomaar een, twee, drie te geven. In elk geval ligt het voor de hand om de kosten van de werkloosheid in de samenleving te minimaliseren.

De volgende overwegingen staan centraal in kosten- en batenafweging zoals hier wordt geschetst.

- Vooral in kleine en zeer open economieën zoals de Nederlandse (maar ook de Scandinavische) waarin de arbeidsmarktdynamiek in belangrijke mate bepaald wordt door niet controleerbare gebeurtenissen op de wereldmarkt (die qua omvang vele malen groter is) is in de loop van de tijd een ruimhartig sociaal verzekeringsstelsel gegroeid ter compensatie van de risico's. Dit verzekeringsstelsel heeft het meedoen met de intense internationale concurrentie maatschappelijk acceptabel gemaakt.
- In een verzorgingstaat wordt via belastingen en sociale-zekerheidsarrangementen heffingen gelegd op de winnaars waarmee de verliezers worden gecompenseerd. De problemen van de verzorgingstaat uit het recente verleden wijzen eerder op een overcompensatie van de verliezers (of in elk geval een verkeerde passieve inkomenscompensatie) dan een gebrekkige compensatie.

⁷⁾ In de economie wordt dit een Hicks-Kaldor afweging genoemd.

- Uit de naoorlogse geschiedenis blijkt dat het dynamische systeem heeft geleid tot meer welvaartsgroei, inkomensgroei, toename van vrije tijd en toename van werkgelegenheid voor het overgrote deel van de bevolking en afname van structurele werkloosheid. In die zin heeft het systeem ‘gewerkt’. In elk geval levert het West-Europese systeem betere resultaten dan de negatieve ervaringen van de Oost-Europese planeconomieën waar volledige werkgelegenheid (en overemplooi) eerder zorgden voor groeivertragingen.

Voor de hand ligt in elk geval dat we proberen om de kosten van werkloosheid zo laag mogelijk te houden. Het werkloosheidspercentage kan worden ontbonden in een kans op instroom, kans op uitstroom en verblijfsduur. Voor het minimaliseren van het werkloosheidspercentage zijn er dus een aantal ingangen: verlaag de kans om werkloos te worden, verklein de werkloosheidsduur en verhoog de kans om een baan te vinden. Verschillende instrumenten grijpen verschillend in op deze beleidsvariabelen. De ontslagbescherming verlaagt de kans op instroom, actief arbeidsmarktbeleid verhoogt de kans op uitstroom, kortere uitkeringsduren leiden tot kortere werkloosheidsduren.

Vaak wordt van de Europese arbeidsmarkt gezegd dat het werkloosheidspercentage te hoog is en dat er teveel langdurige werklozen zijn.⁸⁾ Nederland is er echter sinds de crisis van de jaren tachtig in geslaagd om zijn structurele (of ‘natuurlijke’) werkloosheid naar beneden te brengen.⁹⁾

Te veel of te weinig flexibiliteit?

Het niveau van flexibiliteit op de arbeidsmarkt is van veel factoren afhankelijk. Mede daarom is niet op voorhand te zeggen of het niveau te hoog of te laag is. De factoren die het niveau van de flexibiliteit beïnvloeden kunnen een tegenstrijdige beweging laten zien. Concreet betekent dit bijvoorbeeld dat de relatieve toename van oudere werknemers het niveau van de flexibiliteit zal drukken terwijl tegelijk een toename van de globalisering en offshoring het niveau van flexibiliteit doen toenemen. Netto is niet te zeggen of de externe flexibiliteit in de volgende jaren hoger of lager moet zijn. In sommige periodes zijn die veranderingen acuter dan in andere perioden.

De factoren die flexibiliteit bepalen zijn geen geleidelijk continue groeiende processen. Het dynamische proces dat wordt veroorzaakt door technologische innovaties en veranderingen in de intensiteit van de internationale concurrentie bestaat eerder uit discrete uitbarstingen. Het dynamische proces is eerder dat van een vulkaan die

⁸⁾ Zie de vele artikelen over eurosclerose. C.R. Bean (1994). European Unemployment: A Survey, in Journal of Economic Literature is het klassieke voorbeeld.

⁹⁾ Zie D.P. Broer, D.A.G. Draper, en F.H. Huizinga (1999). The equilibrium rate of unemployment in the Netherlands, CPB, mimeo.

jaren inactief is en dan onverwacht gewelddadig uitbarst, dan van een kabbelend beekje dat elk jaar in de lente aanzwelt en in de zomer droog staat. In de jaren zeventig en de jaren tachtig ging de Nederlandse economie bijvoorbeeld door een crisisperiode, mede ten gevolge van de eerste en de tweede oliecrisis. In de jaren negentig werden veranderingen veroorzaakt door de opkomst van globalisering en technologische innovatie (ICT). Onrustige en rustige perioden en conjunctuurcycli volgen elkaar op en daardoor is er de ene keer veel flexibiliteit op de arbeidsmarkt en andere perioden minder.

Wat wel kan gezegd worden, is dat op sommige deelgebieden van de arbeidsmarkt externe flexibiliteit wordt belemmerd of niet economisch efficiënt is. Flexibiliteit is niet economisch efficiënt indien het gepaard gaat met falende processen zoals gebrekkige informatie of stropersgedrag bij investeringen in het menselijk kapitaal van werknemers. Flexibiliteit is ook niet efficiënt indien vrijwillige mobiliteit door arbeidsmarktinstellingen wordt belemmerd of indien bepaalde keuzes (voor combinaties van werk en zorg bijvoorbeeld) onmogelijk of moeilijk worden gemaakt. Ook langdurige werkloosheid en inactiviteit en het vastgeroest zitten op een baan wijzen op falende arbeidsflexibiliteit.

Het criterium voor efficiënte flexibiliteit vanuit economisch standpunt is dat het moet leiden tot bewegingen van lager naar hoger productief, en tot bewegingen van minder passende banen voor de werknemers naar beter passende banen. Wanneer institutionele vormgeving en gedrag van werkgevers en werknemers deze bewegingen frustreren of in de verkeerde richting zetten, gaat er wat mis met de flexibiliteit op de arbeidsmarkt.

Literatuur

Bartelsman, E. & M. Doms (2000). 'Understanding Productivity: Lessons from Longitudinal Microdata'. *Journal of Economic Literature*, p 569-595.

Becker, G. (1994). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. Chicago, University of Chicago Press.

Foster, L., J. Haltiwanger & C.J. Krizan (2001). 'Aggregate Productivity Growth: Lessons from Microeconomic Evidence', in *New Developments in Productivity Analysis*. E. Dean, M. Harper & C. Hulten (eds.). University of Chicago Press.

Schmidt, G (1998). *Transitional Labour Markets: A New European Employment Strategy*, Discussion Paper FS I 98 – 206, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung.

Dynamiek op de arbeidsmarkt

Dynamiek in de statistiek: arbeidsmarktdynamiek

Peter Kee ¹⁾

In dit artikel presenteren we gegevens over de ontwikkeling van de omvang van de dynamiek op de Nederlandse arbeidsmarkt in 2001–2005. De omvang van de dynamiek is een belangrijke indicator van de mate van flexibiliteit op de arbeidsmarkt. Het is voor het eerst dat continu gemeten macrocijfers, uitgesplitst naar geslacht en economische activiteit, hierover beschikbaar komen. De voortdurende beweging en herallocatie op de arbeidsmarkt meten we aan de hand van het arbeidsverloop: de indiensttreding en het uit dienst treden van werknemers. Bezien wordt hoe een wijziging van de onderliggende baandefinitie de resultaten beïnvloedt. Meer specifiek kijken we naar het effect van het weglaten van banen met een korte duur.

In this article, we present information on the dynamics of Dutch worker flows over the 2001–2005 period. This information provides important indications of the degree of labour market flexibility. It is for the first time that continuously measured macrofigures, broken down by industry and sex, become available for the Netherlands. The ongoing movements and reallocations are measured by worker turnover: all hires and separations of workers during a year. We also consider the importance of the underlying job definition for our numerical findings. More specifically, we compare worker flows including all jobs with those including only jobs lasting at least three months.

Inleiding

In de Arbeidsrekeningen wordt ieder jaar gerapporteerd over onder meer het aantal banen, het aantal werknemers, het aantal werkzame personen en het aantal werklozen. Mutaties in deze voorraadgrootheden weerspiegelen de ontwikkelingen in de vraag en het aanbod op de arbeidsmarkt. De cijfers geven daarentegen geen inzicht in de onderliggende dynamiek. Zo kan de daling van de gemiddelde werkloosheid met 69 duizend personen in 2007 betekenen dat de uitstroom uit de werkloosheid gemiddeld 69 duizend bedroeg, maar evengoed dat er sprake was van een instroom van 300 duizend en een uitstroom van 369 duizend. Inzicht in de grootte van arbeidsmarktstromen is essentieel voor een juist beeld van arbeidsmarktontwikkelingen.

De omvang van de dynamiek is een belangrijke indicator van de mate van flexibiliteit op de arbeidsmarkt. In lijn met de Lissabon-strategie is verbetering van de

¹⁾ Met dank aan Inder Ahluwalia, Han van den Berg en Linda van Dorrestein-Overwater.

dynamiek op de arbeidsmarkt een van de kerndoelstellingen van het overheidsbeleid, zoals recentelijk nog werd verwoord door de secretaris-generaal van het ministerie van Economische Zaken Buijink (2008). Meer flexibiliteit bevordert een efficiënte (re)allocatie van arbeid en kan leiden tot een hogere arbeidsproductiviteit en een hogere arbeidsparticipatie. Ministeries, maar ook wetenschappelijke instellingen, hebben dan ook veel belangstelling voor en belang bij opname in het reguliere werkprogramma van het CBS van betrouwbare en samenhangende statistische informatie over arbeidsmarktdynamiek.

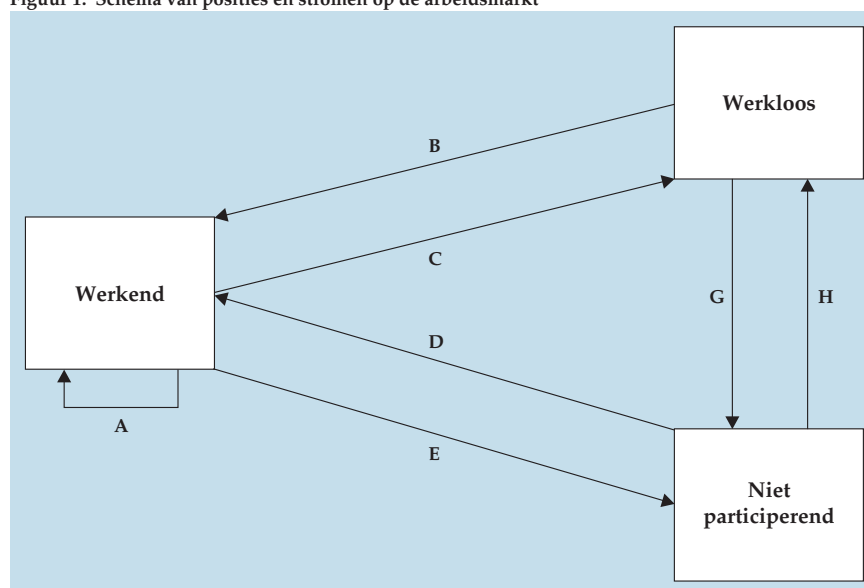
De ontwikkeling van dergelijke informatie is de centrale doelstelling van het CBS-speerpuntproject Uitbreiding Arbeidsrekeningen. Het project verkrijgt de jaarlijkse mutaties in de (gemiddelde) standcijfers van de Arbeidsrekeningen met de onderliggende dynamiek, dat wil zeggen met de stromen in en uit de betreffende voorraden. Het is de bedoeling uiteindelijk te komen tot een consistent macro-economisch rekeningstelsel met de hoofdstromen op de arbeidsmarkt. In de Nationale rekeningen zijn onlangs voor het eerst experimentele gegevens over arbeidsmarktdynamiek gepresenteerd (CBS 2007).

Dit artikel rapporteert over de omvang van de stromen in Nederland in 2001–2005 aan de hand van het arbeidsverloop: het in en uit dienst treden van werknemers.

Methodologie

Figuur 1 schetst de arbeidsmarkt in termen van een drietal belangrijke posities van personen en de bijbehorende stromen.

Figuur 1. Schema van posities en stromen op de arbeidsmarkt



De onderscheiden posities in dit eenvoudige stroommodel zijn: werkend, werkloos en niet participierend. Bij het kwantificeren van de transities tussen deze posities volgen we de stromenbenadering van de arbeidsmarkt (zie bijvoorbeeld Davis et al. 2006) zoals deze voor Nederland werd uitgewerkt door Broersma & Den Butter (1994) en Broersma et al. (2000). Figuur 1 geeft ook de wisselingen van baan weer (A). Functiewisselingen binnen bedrijven blijven buiten beschouwing.

De eerste stap in de afleiding van de stromen in figuur 1 is de meting van het arbeidsverloop: de indiensttreding en het uit dienst treden van werknemers. Hiervoor is alleen de precieze definitie van de positie werkend van belang. Onder werkend verstaan we hier dat de persoon minstens één werknemersbaan in Nederland heeft. Conform het Europese Systeem van Rekeningen (ESR) is een werknemersbaan gedefinieerd als een expliciete of impliciete overeenkomst tussen een persoon en een bedrijf, instelling of particulier huishouden in Nederland om gedurende een bepaalde periode of tot nader order in loondienst werk te verrichten. Deze definitie omvat alle banen van werknemers, ongeacht baanduur, arbeidsduur, hoofd- of bijbaan. Banen zijn dus bezette arbeidsplaatsen. Alle personen die deze arbeidsplaatsen in Nederland bezetten tellen mee, ongeacht hun leeftijd en het land waar zij wonen.

Het jaarlijkse arbeidsverloop wordt afgeleid uit gegevens over de aanvang en beëindiging van werknemersbanen (Milot & Kee 2005). Deze gegevens zijn gebaseerd op het betalingsconcept. Het betekent dat een baan alleen meetelt als er daadwerkelijk betalingen hebben plaatsgevonden. Bij de afleiding wordt het totale aantal banen ingedeeld in vier typen: banen zonder begin- of einddatum in het betreffende jaar (doorlopende banen), banen met alleen een aanvangsdatum, banen met alleen een einddatum en banen met zowel een begin- als einddatum (dubbelstroom banen). Doorlopende banen tellen uiteraard niet mee, terwijl dubbelstroom banen zowel bij de jaarlijkse instroom als de uitstroom meetellen.

De instroom in termen van figuur 1 is gelijk aan $A + B + D$. De instroom kan betrekking hebben op een nieuwe arbeidsplaats, maar ook op de herbezetting van een bestaande arbeidsplaats. Directe informatie hierover is niet aanwezig binnen het CBS. De uitstroom is gelijk aan $A + C + E$. Dit zijn de hoofdstromen die het arbeidsverloop bepalen.

Het arbeidsverloop omvat een aantal stromen dat niet is weergegeven in figuur 1. Zo zijn er personen die rechtstreeks vanuit het buitenland naar werk in Nederland stromen en vice versa. Het betreft migranten, maar ook personen die in het buitenland wonen en in Nederland een baan hebben. Ook vindt uitstroom plaats als gevolg van overlijden. Ten slotte omvat het arbeidsverloop transities die betrekking hebben op bijbanen, omdat personen tegelijkertijd meerdere werknemersbanen kunnen hebben.

Het arbeidsverloop wordt continu gemeten. Dit betekent dat alle transities binnen het jaar worden meegerekend, waardoor de bruto instroom en de bruto uitstroom

worden verkregen. Deze manier van meting verschilt van een discrete telling, die de netto in- of uitstroom bepaalt aan de hand van het verschil tussen de stand op twee peilmomenten.

De indeling van het totale aantal banen in typen heeft betrekking op het aantal banen dat in (een gedeelte van) het jaar voorkomt. Het in de Arbeidsrekeningen gepubliceerde aantal banen in een jaar betreft echter een (gewogen) gemiddelde, waarbij elke baan alleen meetelt voor het aantal dagen in het jaar dat deze duurt. Dit jaargemiddelde kan worden berekend door vermenigvuldiging van het aantal banen met de gemiddelde baanduur binnen het jaar (in dagen en als percentage van het totale aantal dagen in het jaar). Dit verband tussen het gemiddelde aantal banen en het aantal banen kan worden gebruikt om de omvang van de stromen, die immers direct is afgeleid uit het aantal banen per type, te relateren aan het gemiddelde aantal banen. Zie de Bijlage voor de afleiding en Polder (2006).

We presenteren verschillende kengetallen die een indicatie geven van de mate van arbeidsmarktdynamiek. Op geaggregeerd niveau zijn dit:

$H = \sum_i H_i$ instroom (H , *hires*), de som van de instroom per bedrijf i ;

$X = \sum_i X_i$ uitstroom (X , *separations*), de som van de uitstroom per bedrijf i ;

$LT = H + X$ arbeidsverloop (*labour turnover*);

$\frac{LT}{2J^*} \times 100\%$ relatief arbeidsverloop = het arbeidsverloop als percentage van tweemaal het aantal banen (J^*);

$\frac{LT}{2J^*} = 0$ procent: geen in- of uitstroom, volkomen ondynamisch jaar;

$\frac{LT}{2J^*} = 100$ procent: alle banen zijn dubbelstroom banen, volkomen dynamisch jaar.

De data

De dynamiekgegevens betreffen cijfers uit het Sociaal Statistisch Bestand (SSB). Deze gegevens zijn ingepast in de Nationale rekeningen om aan de eis van consistentie met andere Nationale rekeningencijfers te voldoen. Zie Ahluwalia & Polder (2007) voor de methode van inpassing. In het SSB wordt een groot aantal bronbestanden gekoppeld aan de gecumuleerde jaarbestanden van de Gemeentelijke Basisadministratie (GBA). In de zogenoemde SSB-kern vindt een koppeling plaats met een aantal registers, zoals de Verzekerenadministratie van het UWV, de Voorheffing loonbelasting van de belastingdienst en de administraties van verschillende

uitkeringen. Arts & Hoogteijling (2002) gaan uitvoerig in op de onderliggende bronnen. Bakker (2006) schetst de ontwikkeling van het SSB sinds 2003.

Van de verschillende deelbestanden waaruit het SSB is opgebouwd, gebruiken we de banenbestanden van werknemers in Nederland en de personenbestanden van de jaren 2001-2005. De in- en uitstroom worden afgeleid uit de gegevens over de aanvang en beëindiging van banen in de banenbestanden. Deze bestanden gebruiken we ook voor een indeling van banen naar economische activiteit. Een uitsplitsing naar geslacht wordt gegeven op basis van de personenbestanden. De afgeleide dynamiekcijfers voor 2005 worden echter vanwege de voorlopige status niet gededesaggregeerd.

De resultaten

Een overzicht van de omvang van de arbeidsmarktdynamiek in de periode 2001-2005 wordt gegeven in tabel 1. Gedurende deze periode bedroeg het relatieve arbeidsverloop gemiddeld 34 procent. De som van de in- en uitstroom bedroeg dus gemiddeld 34 procent van tweemaal het aantal banen. De omvang van de stromen was aanzienlijk. In 2005 bedroeg de instroom 3,39 miljoen en de uitstroom 3,36 miljoen. Dit betekende een omslag van de dalende trend in het arbeidsverloop gedurende de voorgaande jaren. In 2001 was namelijk het (relatieve) arbeidsverloop 8,0 miljoen (36,7 procent), tegenover 6,6 miljoen (32,6 procent) in 2004 en 6,8 miljoen (33,0 procent) in 2005. De daling van het arbeidsverloop in de periode 2001-2004 hangt samen met de sterke groeivertraging van de economie na 2000 (CBS 2008, Ahluwalia & Kee 2007).

Tabel 1
Dynamiek op de arbeidsmarkt, 2001-2005

Jaar	Instroom	Uitstroom	Arbeidsverloop	Totaal aantal banen	Relatief arbeidsverloop	Gemiddelde baanduur binnen het jaar	Gemiddeld aantal banen
	<i>x 1 000</i>				<i>%</i>	<i>dagen</i>	<i>x 1 000</i>
2001	4 069	3 884	7 953	10 834	36,7	255	7 559
2002	3 745	3 753	7 499	10 695	35,1	260	7 607
2003	3 409	3 468	6 877	10 351	33,2	267	7 560
2004	3 298	3 333	6 632	10 181	32,6	269	7 472
2005	3 392	3 356	6 750	10 240	33,0	266	7 468

Bron: CBS (SSB 2001-2005).

Dit had zijn weerslag op de arbeidsmarkt, waardoor onder meer nieuwkomers op de arbeidsmarkt minder snel een baan vonden en werknemers minder vaak van baan wisselden. Het dieptepunt in het arbeidsverloop werd bereikt in 2004 en ging

gepaard met de hoogste gemiddelde baanduur binnen het jaar en het grootste werkgelegenheidsverlies gemeten aan het gemiddelde aantal banen. Vanaf 2004 was sprake van economisch herstel. In 2005 daalde het gemiddelde aantal banen nog licht, maar nam het aantal banen al toe. Deze verschillende ontwikkeling van het totaal en gemiddelde aantal banen ontstond door een afname van de gemiddelde baanduur binnen het jaar. Vóór 2005 steeg de gemiddelde baanduur binnen het jaar gestaag.

In tabel 2 worden de resultaten voor 2004 uitgesplitst naar economische activiteit. De indeling naar economische activiteit is gebaseerd op de Standaard Bedrijfsindeling 1993. Uitzendwerk was verantwoordelijk voor bijna 30 procent van zowel de instroom als de uitstroom. In het uitzendwezen werd ook verreweg het hoogste relatieve verloop (79 procent) gemeten. Dit ligt voor de hand gegeven de aard van deze branche. Exclusief het uitzendwerk lag het relatieve arbeidsverloop in Nederland 6 procentpunt lager. Ook de landbouw en de horeca kunnen met een relatief arbeidsverloop van meer dan 50 procent worden getypeerd als zeer dynamisch. Dit heeft ongetwijfeld te maken met de veel voorkomende seizoenarbeid in deze bedrijfstakken.

Tabel 2
Arbeidsmarktdynamiek naar economische activiteit, 2004

Economische activiteit	Instroom	Uitstroom	Arbeidsverloop	Totaal aantal banen	Relatief arbeidsverloop
	<i>x 1 000</i>				%
Landbouw, bosbouw en visserij	149	153	303	254	60
Industrie	168	191	359	1 065	17
Bouwnijverheid	89	102	192	465	21
Handel	441	453	894	1 620	28
Horeca	244	242	486	468	52
Vervoer, opslag en communicatie	143	155	298	581	26
Financiële dienstverlening ¹⁾	56	58	114	319	18
Zakelijke dienstverlening ²⁾	423	421	844	1 246	34
Uitzendbranche	936	898	1 833	1 161	79
Overheid ³⁾	66	80	146	588	12
Gesubsidieerd onderwijs	101	100	202	515	20
Gezondheids- en welzijnszorg	304	301	604	1 383	22
Overige dienstverlening	173	174	347	471	37
Totaal ⁴⁾	3 299	3 334	6 632	10 181	33

¹⁾ Banken, verzekeringswezen, pensioenfondsen en financiële hulpactiviteiten.

²⁾ Exclusief uitzendwerk.

³⁾ Exclusief gesubsidieerd onderwijs.

⁴⁾ Inclusief delfstoffenwinning en energie- en waterleidingbedrijven.

Bron: CBS (SSB 2004).

Het relatieve arbeidsverloop lag bij de handel en de zakelijke dienstverlening (exclusief uitzendbranche) aanzienlijk lager. Beide sectoren kenden met een aandeel van ieder 13 procent in zowel de instroom als de uitstroom wel een omvangrijk

absoluut arbeidsverloop. De overheid (exclusief onderwijs) was met een relatief arbeidsverloop van 12 procent de minst dynamische sector. Weinig dynamisch waren ook de industrie, de financiële dienstverlening, het onderwijs en de bouw.

Tabel 3
Arbeidsmarktdynamiek naar economische activiteit en geslacht, 2004

Economische activiteit	Instroom	Uitstroom	Arbeids- verloop	Totaal aantal banen	Relatief arbeidsverloop
	<i>x 1 000</i>				%
Landbouw, bosbouw en visserij					
Mannen	88	90	178	162	55
Vrouwen	61	63	124	92	67
Industrie					
Mannen	118	135	252	817	15
Vrouwen	50	56	107	248	21
Bouwnijverheid					
Mannen	81	94	174	424	21
Vrouwen	9	9	17	41	21
Handel					
Mannen	219	226	445	862	26
Vrouwen	223	228	451	760	30
Horeca					
Mannen	119	118	237	225	53
Vrouwen	125	124	249	243	51
Vervoer, opslag en communicatie					
Mannen	100	109	208	423	25
Vrouwen	44	47	90	159	28
Financiële dienstverlening ¹⁾					
Mannen	30	31	61	176	17
Vrouwen	25	26	51	144	18
Zakelijke dienstverlening ²⁾					
Mannen	220	220	440	701	31
Vrouwen	201	201	402	545	37
Uitzendbranche					
Mannen	557	534	1 090	687	79
Vrouwen	379	364	743	474	78
Overheid ³⁾					
Mannen	38	49	87	376	12
Vrouwen	28	31	59	211	14
Gesubsidieerd onderwijs					
Mannen	36	39	75	211	18
Vrouwen	66	62	127	303	21
Gezondheids- en welzijnszorg					
Mannen	56	57	113	243	23
Vrouwen	248	244	492	1 140	22
Overige dienstverlening					
Mannen	86	88	174	232	37
Vrouwen	87	86	173	239	36
Totaal ⁴⁾					
Mannen	1 751	1 792	3 542	5 574	32
Vrouwen	1 548	1 542	3 089	4 607	34

¹⁾ Banken, verzekeringswezen, pensioenfondsen en financiële hulpactiviteiten.

²⁾ Exclusief uitzendwerk.

³⁾ Exclusief gesubsidieerd onderwijs.

⁴⁾ Inclusief delfstoffenwinning en energie- en waterleidingbedrijven.

Bron: CBS (SSB 2004).

Bij de interpretatie van de uitkomsten per bedrijfstak moet men bedenken dat functiewisselingen binnen een bedrijf niet worden meegerekend. Interne mobiliteit speelt vooral een rol bij grote werkgevers. Grotere bedrijven bieden doorgaans meer promotiemogelijkheden wat leidt tot minder uitstroom. De resultaten worden ook beïnvloed door het feit dat uitzendkrachten buiten beschouwing blijven bij de bedrijfstakken waar ze werken. De inzet van deze categorie werknemers verschilt tussen bedrijfstakken.

Gegevens over de omvang van de dynamiek voor mannen en vrouwen afzonderlijk zijn weergegeven in tabel 3. Vrouwen waren dynamischer dan mannen. Het geaggregeerde relatieve verloop was onder vrouwen 2 procentpunt hoger. Hoewel steeds meer vrouwen werk en zorg voor kinderen combineren, speelt waarschijnlijk de tijdelijke loopbaanonderbreking als er kinderen komen een rol. Het arbeidsaanbod van vrouwen stijgt bovendien omdat de participatiegraad relatief hoog is onder de jongere en beter opgeleide generatie vrouwen.

In de meeste sectoren overtrof het relatieve verloop van vrouwen dat van mannen. Het verschil was het grootst in de landbouw, de industrie en de zakelijke dienstverlening. Hoewel het relatieve verloop hoger was onder vrouwen, werden de totale in- en uitstroom met een aandeel van 53 procent nog gedomineerd door mannen. Dit gold over het algemeen niet voor sectoren waarin merendeels vrouwen werken. Vooral in de gezondheids- en verzorgingszorg, maar ook in het onderwijs en de horeca was sprake van een relatief grote in- en uitstroom van vrouwen. In de bouw, de industrie en het vervoer met typisch mannelijke beroepen was de omvang van de stromen van mannen juist relatief groot.

De gevoeligheid van de meting voor de onderliggende baandefinitie

De omvang van de gemeten dynamiek hangt samen met de gehanteerde definitie van een baan. Conform het ESR is een baan gezien als een arbeidscontract. Relevant is vooral dat hierbij ook overeenkomsten worden meegeteld om voor een korte periode werk te verrichten. Dit impliceert dat de berekening bijvoorbeeld ook betrekking heeft op de stromen in en uit vakantiewerk en kortstondige bijbaantjes.

De invloed van marginale banen (duur: korter dan drie maanden) is groot. In tabel 4 presenteren we voor de jaren 2001–2004 een vergelijking met dynamiekcijfers gebaseerd op banen met een duur van minstens drie maanden (92 dagen of meer). Zie Van den Berg (2007) voor een meer uitgebreide analyse van de relatie tussen dynamiekuitkomsten en baandefinitie. Het aandeel kortdurende banen in het totale aantal banen daalde van 15,4 procent in 2001 naar 14,1 procent in 2004. Het niet meerekenen van deze marginale banen resulteert in een arbeidsverloop dat ieder jaar ruim 40 procent lager lag. Het relatieve arbeidsverloop was 11 procentpunt lager.

Tabel 4
Dynamiek op de arbeidsmarkt, alle banen en banen ≥ 3 maanden, 2001–2004

Jaar	Instroom	Uitstroom	Arbeids- verloop	Totaal aantal banen	Relatief arbeidsverloop
	<i>x 1 000</i>				<i>%</i>
2001					
alle banen	4 069	3 884	7 953	10 834	36,7
banen ≥ 3 maanden	2 438	2 252	4 690	9 168	25,6
2002					
alle banen	3 745	3 753	7 499	10 695	35,1
banen ≥ 3 maanden	2 197	2 196	4 392	9 113	24,1
2003					
alle banen	3 409	3 468	6 877	10 351	33,2
banen ≥ 3 maanden	1 934	1 991	3 925	8 851	22,2
2004					
alle banen	3 298	3 333	6 632	10 181	32,6
banen ≥ 3 maanden	1 881	1 919	3 800	8 742	21,7

Bron: CBS (SSB 2001–2004).

Conclusies

In deze bijdrage is de arbeidsmarktdynamiek in Nederland gezien aan de hand van het arbeidsverloop: de indiensttreding en het uit dienst treden van werknemers. De stromen waren omvangrijk: een absoluut arbeidsverloop van gemiddeld 7,1 miljoen gedurende de periode 2001–2005. Gerelateerd aan (tweemaal) het totale aantal banen was het arbeidsverloop gemiddeld 34 procent tijdens deze jaren. Veel dynamiek was aanwezig in de uitzendbranche, de landbouw en de horeca. Bij de overige bedrijfstakken was minder beweging, vooral bij de overheid. Het arbeidsmarktgedrag van vrouwen was relatief dynamisch. Uitgezonderd in enkele sectoren, vooral in de landbouw, was de omvang van de verschillen tussen mannen en vrouwen echter gering.

Een gevoeligheidsanalyse van de resultaten voor het gehanteerde dynamiekconcept laat zien dat de omvang van de gemeten dynamiek op de Nederlandse arbeidsmarkt in de periode 2001–2004 11 procentpunt lager lag als we ons baseren op banen met een duur van minstens een kwartaal.

Het arbeidsverloop voor diverse landen wordt berekend in verschillende internationale studies. Zie bijvoorbeeld Abowd et al. (1996) voor Frankrijk, Frederiksen & Westergaard-Nielsen (2007) voor Denemarken en Golan et al. (2007) voor de VS. Helaas zijn de resultaten onderling moeilijk vergelijkbaar omdat er zelden sprake is van een werkelijk continue meting. Ook is veelal niet precies duidelijk wat de onderliggende baandefinitie is. Een gemeenschappelijk resultaat is wel altijd de aanzienlijke omvang van de arbeidsmarktstromen, vooral in relatie tot de jaarlijkse voorraadmutaties. Deze informatie over de grootte van de dynamiek in de vorm van een tijdreeks is bijzonder beleidsrelevant, omdat zo inzicht wordt verkregen in de ontwikkeling van de flexibiliteit op de arbeidsmarkt.

Bijlage De relatie tussen de stromen en het gemiddelde aantal banen

In de Arbeidsrekeningen worden macrocijfers gepresenteerd over het aantal banen in een jaar. Dit voorraadcijfer is een (gewogen) gemiddelde, in de zin dat elke baan alleen meetelt voor het aantal dagen in het jaar dat deze duurt. In formulevorm is dit

$$\tilde{J}_t = \sum_j \frac{d_{jt}}{D_t}$$

waar \tilde{J}_t het gemiddelde aantal banen;

d_{jt} het aantal dagen dat baan j duurt in periode t ;

D_t het totale aantal dagen in periode t (bv. jaar = 365 dan wel 366).

Om een relatie te leggen tussen het gemiddelde aantal banen en de stromen definiëren we eerst het gemiddelde aantal dagen dat een baan duurt in periode t

$$L_t = \sum_j d_{jt} / J_t^*$$

waar J_t^* het totale aantal banen is dat in (een gedeelte van) de periode voorkomt. Het gemiddelde aantal dagen als percentage van de totale lengte van de periode is dan

$$\tilde{L}_t = \frac{L_t}{D} = \frac{1}{D} \sum_j d_{jt} / J_t^* = \frac{\tilde{J}_t}{J_t^*}$$

waarbij voor het gemak wordt aangenomen dat $D_t = D$. Het gemiddelde procentuele aantal dagen kan dus geschreven worden als het gemiddelde aantal banen gedeeld door het totale aantal banen.

We onderscheiden 4 typen banen s . Het gemiddelde procentuele aantal dagen per type is dan

$$\tilde{L}_{st} = \frac{1}{D} \sum_j d_{jst} / J_{st}^* = \frac{\tilde{J}_{st}}{J_{st}^*}$$

waarbij $s = \{WF, SI, SO, DF\}$, met WF = zonder stroom, SI = alleen instroom, SO = alleen uitstroom, DF = zowel in- als uitstroom. Dit is dus het gemiddelde aantal banen van het betreffende type gedeeld door het totale aantal banen van dat type. Om tot een relatie te komen tussen het gemiddelde aantal banen en de stromen kunnen we nu een opsplitsing maken van het gemiddelde aantal banen naar type

$$\tilde{J}_t = \tilde{J}_{WF,t} + \tilde{J}_{SI,t} + \tilde{J}_{SO,t} + \tilde{J}_{DF,t}$$

Per definitie geldt dat $\tilde{L}_{WF,t} = 1$, omdat WF-banen de gehele periode voorkomen. Uit het bovenstaande volgt dan dat

$$\begin{aligned} \tilde{J}_t &= \tilde{J}_{WF,t} + \tilde{J}_{SI,t} + \tilde{J}_{SO,t} + \tilde{J}_{DF,t} \\ &= J_{WF,t}^* + \tilde{L}_{SI,t} J_{SI,t}^* + \tilde{L}_{SO,t} J_{SO,t}^* + \tilde{L}_{DF,t} J_{DF,t}^* \end{aligned}$$

Het gemiddelde aantal banen kan dus worden gerelateerd aan de stromen door van het aantal banen per type (waaruit immers de stromen direct worden afgeleid) een gewogen gemiddelde te nemen. De gewichten zijn hierbij gelijk aan het gemiddelde procentuele aantal dagen voor dat type.

Net als het jaargemiddelde zelf, kan ook de mutatie in het jaargemiddelde worden gerelateerd aan het aantal banen per type en dus aan de stromen. De verandering in het gemiddelde aantal banen is gelijk aan

$$\begin{aligned}
 \Delta \bar{J}_t &= \bar{J}_t - \bar{J}_{t-1} = \\
 &= (\bar{J}_{WF,t} + \bar{J}_{SI,t} + \bar{J}_{SO,t} + \bar{J}_{DF,t}) \\
 &\quad - (\bar{J}_{WF,t-1} + \bar{J}_{SI,t-1} + \bar{J}_{SO,t} + \bar{J}_{DF,t-1}) \\
 &= J_{WF,t}^* + \bar{L}_{SI,t} J_{SI,t}^* + \bar{L}_{SO,t} J_{SO,t}^* + \bar{L}_{DF,t} J_{DF,t}^* \\
 &\quad - (J_{WF,t-1}^* + \bar{L}_{SI,t-1} J_{SI,t-1}^* + \bar{L}_{SO,t-1} J_{SO,t-1}^* + \bar{L}_{DF,t-1} J_{DF,t-1}^*) \\
 &= \Delta J_{WF,t}^* + \Delta(\bar{L}_{SI,t} J_{SI,t}^*) + \Delta(\bar{L}_{SO,t} J_{SO,t}^*) + \Delta(\bar{L}_{DF,t} J_{DF,t}^*) \\
 &= \sum_s \Delta(\bar{L}_{st} J_{st}^*)
 \end{aligned}$$

waarbij $\bar{L}_{WF,t} = 1$.

De verandering in het gemiddelde aantal banen is dus als volgt gerelateerd aan het aantal banen: het is de verandering van de gewogen som van het aantal banen per type (J_{st}^*), waarbij de gewichten gelijk zijn aan het gemiddelde procentueel aantal dagen van het betreffende type, \bar{L}_{st} .

Literatuur

Abowd, J.M., P. Corbel & F. Kramarz (1996). The Entry and Exit of Workers and the Growth of Employment: An analysis of French Workplaces. NBER Working Paper, vol. 5551.

Ahluwalia, I. & P. Kee (2007). Stromen op de arbeidsmarkt, Economisch Statistische Berichten, 92(4513), 401.

Ahluwalia, I. & M. Polder (2007). Methodebeschrijving en resultaten berekening baandynamiekcijfers voor definitieve jaren. CBS-rapport/Intern.

Arts, C.H. & E.M.J. Hoogteijling (2002). Het sociaal statistisch bestand 1998 en 1999. Sociaal-economische maandstatistiek, 2002(12), 13–21.

Bakker, B.F.M. (2006). Doen wat je belooft?, Sociale Samenhang in Beeld, het SSB nu en straks. CBS-symposium 2005, 9–19.

Berg, H. van den (2007). Baandynamiek naar arbeidsrelatie, arbeidsduur en bestaansduur. CBS-rapport/Intern.

Broersma, L. & F.A.G. den Butter (1994). A consistent set of time series data on labour market flows for the Netherlands. Vrije Universiteit research memorandum, 1994–43.

Broersma, L., F.A.G. den Butter & U. Kock (2000). A national accounting system for worker flows. *Economics Letters*, 67(3), 331–336.

Buijink, C. (2008). De toekomst in eigen hand. *Economisch Statistische Berichten*, 93 (4526), 4–7.

CBS (2007). Experimentele gegevens Arbeidsmarktdynamiek. *Nationale rekeningen 2006*, 237–240.

CBS (2008). Jaartabel conjunctuurgegevens 2000–2007. <http://www.cbs.nl/conjunctuurbericht>.

Davis, S.J., R. Jason Faberman & J. Haltiwanger (2006). The Flow Approach to Labor Markets: New Data Sources and Micro–Macro Links. *Journal of Economic Perspectives*, 20(3), 3–26.

Frederiksen, A. & N. Westergaard-Nielsen (2007). Where did they go? Modelling transitions out of jobs. *Labour Economics*, 14, 811–828.

Golan, A., J. Lane & E. McEntarfer (2007). The Dynamics of Worker Reallocation within and across Industries. *Economica*, 74, 1–20.

Milot, R. & P. Kee (2005). Direct measurement of continuous job flows. CBS discussion paper 05008.

Polder, M. (2006). Dynamiek van werknemersbanen: terminologie, notatie en relatie met het gemiddeld aantal banen. CBS-rapport/Intern.

De werkloosheidsduur in Nederland 2002–2006

Peter Berkhout, Johan van der Valk en Robert de Vries

In dit artikel wordt een onderzoek beschreven naar de mogelijkheden voor ontwikkeling van een statistiek die de duur van werkloosheid in beeld brengt. Bij de meting van duren zijn er twee complicaties. Ten eerste is de steekproef van een dwarsdoorsnede meting selectief, omdat langdurige perioden van werkloosheid een grotere kans hebben om te worden waargenomen dan korte perioden van werkloosheid. Het combineren van respondenten die werkloos zijn op het moment van enquêteren en respondenten die recent een baan vonden, moet om die reden zorgvuldig gebeuren. Ten tweede doen zich onvoltooide duren voor van werkloze respondenten: hun werkloosheidsduur is nog niet 'af'. Met behulp van een duurmodel en een goede selectie van waarnemingen blijkt het mogelijk om een betrouwbare kwartaalstatistiek te maken.

This article examines whether a reliable statistic for the duration of unemployment spells can be based on labour force survey (LFS) data. Two problems have to be addressed. Firstly, censored information on the length of the unemployment spell is collected for respondents who are unemployed at the time of the survey. Secondly, long unemployment spells are over-represented in a cross section sample of the stock of unemployed. Since an unemployment duration statistic should relate to a specific period in time, using data from a continuous LFS implies that a stock sample of censored spells must be combined with a sample of completed spells drawn from a flow into employment. We show that a reliable statistic can be made if censored and completed spells are combined with care and censored spells are completed by using duration models. The calculated duration statistic turns out to be plausible in the sense that long term fluctuations, as may be expected, tend to correlate with the stock of unemployed. Within the years we observe deviations that may arise due to short term fluctuations in the inflow into unemployment.

Achtergrond en doelstelling

Over demografische transitie, schoolloopbanen en inkomensdynamiek stelt het CBS al geruime tijd gegevens samen. Dat geldt veel minder voor de dynamiek op de arbeidsmarkt en de onderlinge samenhang van de genoemde dimensies. In het CBS-speerpunt Sociale dynamiek en uitbreiding Arbeidsrekeningen staan de stromen op de arbeidsmarkt centraal. Het maken van statistieken van de werkloosheidsduur is van belang om twee redenen. Ten eerste lopen standcijfers van de werkloosheid vaak achter bij economische ontwikkelingen en blijven veranderingen van in- en uitstroom verborgen. Ten tweede kan de dynamiek van de arbeidsmarkt voor allerlei subgroepen er goed mee in beeld worden gebracht. De vanuit

beleidsdoelstelling uiterst belangrijke groep langdurige werklozen kan alleen geïdentificeerd worden aan de hand van de werkloosheidsduur.

De centrale doelstelling in het hier beschreven onderzoek is de ontwikkeling van een betrouwbare statistiek van de werkloosheidsduur, waarbij rekening wordt gehouden met de complicaties die meting van dueren met zich meebrengt. Die complicaties zijn: 1. de selectiviteit van de steekproef; 2. het bestaan van onvoltooide dueren.

De steekproef is selectief omdat langdurig werklozen een grotere kans hebben om te worden waargenomen dan mensen die korte tijd werkloos zijn. Het probleem van onvoltooide dueren doet zich voor omdat respondenten op het moment van enquêteren werkzoekend kunnen zijn. Van hen is niet bekend wat de uiteindelijke werkloosheidsduur zal worden. Er is in dat geval sprake van onvolledige informatie: we weten niet precies hoe lang de duur was, maar alleen hoe lang zij ten minste was. Het gevolg hiervan is dat statistieken die men doorgaans gebruikt om een populatie te beschrijven, zoals het gemiddelde en de standaarddeviatie, een vertekend beeld opleveren. Door Berkhout (2002) wordt beschreven hoe men hiervoor kan corrigeren met behulp van modelberekeningen.

De in dit artikel gepresenteerde uitkomsten zijn gebaseerd op gegevens van de Enquête Beroepsbevolking (EBB) voor de jaren 2002–2006. De uitkomsten zijn het tussentijdse resultaat van een lopend onderzoekstraject. Voor een uitgebreide verantwoording van de gehanteerde methode en definities, wordt verwezen naar Berkhout, van Klaveren, van der Valk & De Vries (2007). De uitkomsten hebben een voorlopig karakter.

Definities en operationalisering

Definities

In de visie van de ‘transitionele’ arbeidsmarkt laveren individuen in de tijd tussen een beperkt aantal afgebakende ‘toestanden’. Zij kunnen enige tijd werken, vervolgens terug gaan naar de schoolbanken voor een aanvullende studie, zich een periode terugtrekken van de arbeidsmarkt om zorgtaken te verrichten, tijdelijk arbeidsongeschikt zijn, etc. Voor de definitie van de werkloosheidsduur gaan we ervan uit dat mensen in één van de volgende drie toestanden verkeren, te weten werkend, studierend, en niet-participerend. De laatst genoemde categorie is een restgroep met individuen die op dat moment om allerlei redenen niet werken of studeren. Het zijn mensen die arbeidsongeschikt zijn, of die thuis zorgtaken verrichten. De keuze voor deze drie toestanden impliceert dat werkloosheid zelf geen toestand is in ons model. Wij beschouwen werkloosheid als een periode van ‘in-transitie-zijn’ tussen twee toestanden, als een frictie die gepaard gaat met de overgang van de ene toestand naar de andere. Deze benadering staat toe dat de werkloosheidsduur nul is.

De werkloosheidsduur wordt gedefinieerd als een ononderbroken tijdspanne van 'niet-werken' voorafgaand aan een positie waarin wel wordt gewerkt. Een werkloosheidsduur ontstaat alleen bij een overgang naar werk. De toestand vóór de overgang kan elke mogelijke arbeidsmarktpositie zijn: werkend, studerend en inactief. In welke mate een individu gedurende de transitie zich beschikbaar stelt voor werk en actieve zoekactiviteiten onderneemt, blijft buiten beschouwing.

Deze begrippen zijn in de praktijk uiterst moeilijk meetbaar en bovendien variëren ze per individu in de tijd. Wel geldt dat werklozen op het moment van enquêteren zoeken naar werk en hiervoor beschikbaar zijn. Retrospectieve informatie over hun beschikbaarheid gedurende de werkloosheidsperiode tot dan toe wordt niet verzameld. Om complicaties te voorkomen, veronderstellen we dat mensen in transitie in het geheel niet werken, ook niet in deeltijd. Ook kan men in transitie niet (voltijd) studeren of naar school gaan. De werkloosheidsduur wordt geoperationaliseerd door twee in maanden gemeten tijdstippen van elkaar af te trekken.

In de gekozen definitie speelt onvrijwillige werkloosheid geen rol. Dit betekent dat vrijwillige baanwisselaars en ontslagwerklozen identiek worden behandeld. De vrijwillige baanwisselaar die tussen de twee banen een maand niet werkt, heeft een werkloosheidsduur van één maand. De ontslagwerkloze die na zijn gedwongen ontslag een maand later weer begint in een nieuwe baan heeft ook een werkloosheidsduur van één maand.

Aangenomen wordt dat elke persoon die op het moment van ondervragen werkloos is, tot de pensioenleeftijd blijft zoeken naar een baan. Wellicht is dit voor bepaalde groepen zoals oudere werknemers en ontmoedigden niet correct. Deze groepen worden gezien als werkloos, maar zijn eigenlijk al uitgestroomd naar inactiviteit.

In een volgende fase van dit onderzoek zal een alternatief duurmodel worden toegepast (*competing risks model*), dat het mogelijk maakt om over te gaan naar twee mogelijke toestanden: werk en inactiviteit.

De gekozen definitie staat toe dat de werkloosheidsduur nul is. Dat doet zich voor indien de uitgangssituatie naadloos overgaat in een toestand van betaald werk verrichten. Mensen die van de ene op de andere dag van baan wisselen hebben volgens onze definitie een werkloosheidsduur van nul. Ook de herintreder die besluit weer te gaan werken nadat hem een baan is aangeboden, heeft eveneens een werkloosheidsduur van nul maanden. Het toestaan van nulduren heeft consequenties voor populatiestatistieken. Wanneer nulduren worden meegenomen in de statistieken dan zal deze uiteraard lager uitvallen.

De hier gepresenteerde definitie van de werkloosheidsduur wijkt af van gangbare definities met betrekking tot werkloosheid, omdat beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt, zoekintensiteit en de vrijwilligheid van de werkloosheid in elke hoedanigheid worden toegestaan. Zelfs een werkloosheidsduur van nul, waaraan in wezen geen werkloosheid te pas komt, is in de definitie mogelijk. Wij kiezen voor een zo ruime definitie omdat we bij het operationaliseren van het concept werkloos-

heidsduur dan niet of nauwelijks tot het maken van ad hoc keuzes worden gedwongen. Voor aansluiting met reeds bestaande statistieken en definities vormt onze ruime definitie geen probleem, omdat zij strengere definities omvat en men altijd van elke gewenste subpopulatie de werkloosheidsduur kan beschouwen door selecties te maken.

Operationalisering

De gegevens in dit artikel zijn afkomstig van de Enquête Beroepsbevolking (EBB), jaargangen 2002 tot en met 2006. Hiervan zijn werklozen in de leeftijd 15–65 jaar genomen. Werklozen zijn personen die op het moment van ondervragen tot de werkloze beroepsbevolking behoren. Daarnaast zijn personen opgenomen die op het moment van ondervragen minder dan een jaar geleden in hun huidige baan van 12 uur of meer per week begonnen zijn (baanvinders). Scholieren en studenten zijn niet in de analyse opgenomen. Tot de scholieren/studenten wordt iedereen gerekend die op het moment van ondervragen een reguliere voltijd, deeltijd of duale opleiding volgt. In tegenstelling tot bijvoorbeeld schoolverlaters zijn scholieren/studenten niet in transitie tussen twee toestanden. Zij worden hier beschouwd als personen met als belangrijkste bezigheid het volgen van onderwijs.

Onvoltooide duren en selectiviteit

Onvoltooide duren

Een werkloosheidsduur is nog niet voltooid als de EBB-respondent op het moment van enquête nog in transitie (werkloos) is. Dit heeft ernstige gevolgen voor de berekening van de gemiddelde duur van werkloosheid. We lossen dit op door alle onvoltooide werkloosheidsduren door middel van simulatie te voltooien met behulp van een duurmodel. Dat gaat als volgt in zijn werk. Het gehanteerde duurmodel gaat impliciet uit van de veronderstelling dat de waargenomen voltooide en onvoltooide werkloosheidsduren trekkingen zijn uit een zekere verdeling. In deze studie is dat de Weibullverdeling (Lancaster, 1990). De twee parameters van de verdeling worden in het model afhankelijk verondersteld van individuele kenmerken, zodat elke respondent in wezen zijn eigen verdeling krijgt. De parameters bepalen de hoogte van de uittredevoet uit werkloosheid en het verloop daarvan in de tijd. De relatie tussen de Weibullparameters en de individuele kenmerken wordt empirisch vastgesteld door maximalisatie van de kans dat onderhavige steekproef wordt waargenomen. Deze methode staat bekend als de *maximum likelihood* methode. Onvoltooide duren worden kunstmatig voltooid door een trekking te doen uit de geschatte individuele verdelingsfunctie, en wel zo dat de resulterende duur langer is dan de waargenomen onvoltooide duur (Berkhout et al., 2007).

Op deze manier wordt bij de voltooiing van de duur rekening gehouden met wat in de EBB bekend is van een individu. Dus als bijvoorbeeld laagopgeleiden doorgaans langer werkloos zijn, dan is het gesimuleerde restant voor een laagopgeleide langer

dan voor een hoogopgeleide. Het is uiteraard zeer onwaarschijnlijk dat de betreffende respondenten in werkelijkheid precies de werkloosheidsduur zullen krijgen die wij met behulp van het model simuleren. Echter, voor het presenteren van statistieken voor grote groepen is dat geen probleem: de ene respondent krijgt een kortere duur, de andere een langere. Zolang het gebruikte duurmodel maar goed is gespecificeerd, ondervinden populatiestatistieken als het gemiddelde en de mediaan daarvan geen last. Van niet goed gespecificeerde duurmodellen is bekend dat zij de neiging tot overschatting hebben (Lancaster & Nickell, 1980). Om de effecten hiervan te beperken kiezen we voor de mediaan als centrummaat van de verdeling.

Selectiviteit

De beroepsbevolking is een voortdurend in tijd variërend fenomeen dat door de EBB wordt waargenomen aan de hand van achtereenvolgende dwarsdoorsnede-metingen. Inzicht in de tijdsdynamiek gebeurt door de arbeidsmarktpositie van respondenten op de enquêtedag vast te stellen, zodat een reeks van momentopnamen ontstaat. Echter, in de EBB wordt op het moment van enquêteren ook retrospectief informatie verzameld. Met name het jaar voorafgaand aan de enquêtedatum wordt nauwkeurig in beeld gebracht. We kunnen er dus voor kiezen om de EBB te zien als een reeks van momentopnamen van één dag, maar ook is het mogelijk haar te beschouwen als een reeks van momentopnamen van één jaar. Die keuze is bepalend voor de selectie van werkloosheidsduren die wij dan in de steekproef zullen aantreffen.

Om dat in te zien, beschouwen we allereerst de momentopname van één dag. De EBB stelt de arbeidsmarktpositie van de respondent op het enquêtemoment vast. Indien hij op dat moment werkloos is, nemen we voor de betreffende respondent een onvoltooide duur waar. Indien de respondent niet werkloos is maar werkt, studeert of buiten de arbeidsmarkt staat, dan nemen we geen werkloosheidsduur waar. We nemen dus bij de momentopname van één dag alleen werkloosheidsduren waar van mensen die werkloos zijn op het moment van enquêteren. De verzamelde duurinformatie is bovendien niet compleet, omdat de werkloosheidsduur van deze respondenten nog niet voltooid is.

Stel nu dat we de momentopname verbreden tot drie maanden. We bekijken dan niet of de respondent op de enquêtedag werkloos is, maar of hij in de afgelopen drie maanden werkloos is geweest. Voor de werkloze op het moment van enquêteren verandert hierdoor niets, maar voor de overige respondenten kan dat wel het geval zijn. Immers, een aantal van de werkenden heeft wellicht in de afgelopen maanden de huidige baan gevonden. We noemen deze respondenten in het vervolg baanvinders. Wat we zien gebeuren bij het verbreden van de momentopname van één dag naar drie maanden is ten eerste dat we meer werkloosheidsduren waarnemen, en ten tweede dat we niet louter onvoltooide duren van werklozen waarnemen, maar ook recent voltooide duren van baanvinders.

Uit bovenstaande blijkt dat de mix van werklozen en baanvinders in de steekproef afhankelijk is van de breedte van de EBB-momentopname. Is die momentopname

één dag, dan beschouwen we uitsluitend de onvoltooide duren van werklozen. Maken we de momentopname breder, dan voegen we automatisch baanvinders met hun voltooide werkloosheidsduren toe. Hoe breder de momentopname, hoe meer de nadruk komt te liggen op baanvinders en hoe geringer het relatieve belang is van de werkloze respondenten.

Voorts is het eenvoudig in te zien dat de werkloosheidsduur van werklozen gemiddeld langer is dan van baanvinders. Immers, als mensen een gelijke kans hebben om op een willekeurige dag in de EBB-steekproef te zitten, dan is het waarschijnlijker dat die dag in een lange werkloosheidsduur valt dan in een korte. Het gevolg is dat de breedte van de momentopname niet alleen bepalend is voor de samenstelling van steekproef, maar ook voor de uitkomst van de duurstatistiek van de werkloosheid. Hoe breder het moment, des te korter de gemiddelde (of mediane) werkloosheidsduur. Ook neemt de nauwkeurigheid van duurmodellen af naarmate het aandeel onvoltooide duren groter wordt (Lancaster, 1990). Het verbreden van de momentopname (met als gevolg relatief meer voltooide duren) brengt dus ook met zich mee dat de voorspellingen betrouwbaarder worden.

In de literatuur worden de hier beschreven complicaties geduid in het kader van het fundamentele verschil tussen *stock and flow sampling* (Lancaster, 1990). Werklozen vormen een voorraad en baanvinders zijn een stroom uit die voorraad. Het combineren van retrospectieve informatie en informatie over de toestand op het EBB-enquêtemoment impliceert dat onze steekproef van werkloosheidsduren zowel uit een voorraad als uit een stroom wordt getrokken.

Keuze voor een statistiek

Keuze van periode: maand-, kwartaal- en jaarcijfers

Een statistiek van werkloosheidsduren is vooral van nut om een conjunctuurbeeld te kunnen geven van de arbeidsmarkt. De statistiek moet dus betrekking hebben op een bepaalde periode; zij beschrijft alle werkloosheidsduren die begonnen, eindigden of voortduurden gedurende de periode. In deze paragraaf staat de lengte van die periode centraal. De lengte van die periode is immers bepalend voor de uitkomsten van de statistiek.

Op voorhand komen drie statistieken in aanmerking: een maandstatistiek, een kwartaalstatistiek en een jaarstatistiek. Kiezen we voor een maandstatistiek dan bevat de EBB-steekproef relatief veel werklozen en weinig baanvinders. Die steekproef bevat relatief weinig waarnemingen, waarvan een groot deel onvoltooid is en door middel van modelsimulaties is geschat. Kiezen we voor een kwartaalstatistiek dan bevat de steekproef meer waarnemingen, waarvan bovendien een groter deel voltooide werkloosheidsduren hebben. Kiezen we voor de periode van een jaar dan wordt de statistiek nog weer betrouwbaarder: meer waarnemingen en een groter percentage voltooid. Daar staat als nadeel tegenover dat conjuncturele schommelingen en seizoenseffecten worden geabsorbeerd en onzichtbaar blijven. Bovendien

is de publicatiefrequentie laag. Een jaarstatistiek heeft daardoor minder betekenis voor de informatievoorziening van beleidsmakers.

Met de keuze van periode moet een afweging worden gemaakt tussen betrouwbaarheid en beleidsrelevantie. Wij hebben in deze bijdrage gekozen voor kwartaalcijfers. Indien de behoefte bestaat aan jaarcijfers, dan kunnen die het beste worden opgesteld door de vier kwartalen van het betreffende jaar te middelen. Daarbij merken we op dat een dergelijk vierkwartalengemiddelde per definitie tot een andere (hogere) uitkomst leidt dan wanneer we zonder tussenkomst van kwartaalcijfers direct een jaarstatistiek zouden maken. Zoals gezegd, is de duur voor werklozen doorgaans langer dan van baanvinders, en in een vierkwartalengemiddelde bevinden zich naar verhouding minder baanvinders.

Het maken van een kwartaalcijfer aan de hand van EBB-gegevens betekent in de praktijk dat de gegevens van drie maanden worden samengevoegd. Daarbij doet zich de volgende complicatie voor. Stel, wij bekijken het vierde kwartaal van een jaar en we zijn op zoek naar een representatieve steekproef van werkloosheidsduren die in dat kwartaal zijn begonnen, zijn geëindigd of gedurende het hele kwartaal voortduurden. Als we op elke EBB-enquêtedag de werklozen van dat moment selecteren plus de baanvinders die in het betreffende kwartaal in een nieuwe baan begonnen, dan verandert de mix van baanvinders en werklozen geleidelijk gedurende het kwartaal. Anders gezegd: op 1 oktober nemen we helemaal geen baanvinders waar, maar naarmate de enquêtedatum verschuift wordt de kans om een baanvinder waar te nemen groter.

Wij zien twee praktische oplossingen voor dit probleem. De oplossing waarvoor in eerste instantie is gekozen, is de mixverschillen bij benadering op te heffen door middel van weging. De gedachte daarachter is dat door het voortschrijdende karakter van de EBB baanvinders die in het begin van het kwartaal in hun baan beginnen een lager gewicht krijgen, omdat ze een grotere kans hebben om te worden waargenomen. De weefactoren zijn afhankelijk van de verdeling die we veronderstellen voor de werkloosheidsduur. Bij benadering zijn deze vastgesteld op respectievelijk 0,33 en 0,5 voor baanvinders van de eerste en tweede maand van het kwartaal. De selectie van duren bestaat naast de voltooide duren van baanvinders uit de onvoltooide duren van werkloze respondenten van de derde maand van het kwartaal. De werkloze respondenten uit de eerste twee enquêtemaanden van het kwartaal blijven buiten beschouwing.

Een alternatieve oplossing is op elke enquêtedag de periode van retrospectie precies gelijk te stellen aan drie maanden. Hierdoor betrekken we baanvinders van het voorgaande kwartaal in de steekproef, want op de eerste dag van het kwartaal nemen we dan uitsluitend baanvinders uit het vorige kwartaal waar. Pas op de laatste dag van het kwartaal zijn alle waargenomen baanvinders ook daadwerkelijk van het betreffende kwartaal. Het voordeel is dat de drie enquêtemaanden in principe dezelfde mix van baanvinders en werklozen geven, tenzij ontwikkelingen in de werkloosheid aanleiding geven tot een andere mix. Bovendien wordt de kwartaalstatistiek dan op meer waarnemingen gebaseerd.

Mediaan versus gemiddelde

Duurgrootheden volgen in de praktijk vaak een scheve verdeling met een lange rechterstaart voor de extreem lange duren. Men vindt in dergelijke verdelingen veel meer massa onder het gemiddelde dan erboven. Dit doet zich bijvoorbeeld ook voor bij statistieken over beloning (uur- en maandloon) en vermogen: extreem hoge waarden trekken het gemiddelde omhoog, waardoor de meerderheid van de mensen een waarde onder het gemiddelde hebben. In statistieken over beloning en vermogen wordt dan ook veelal de mediaan gebruikt.

Voor de werkloosheidsduur is de mediaan om de volgende redenen de meest geschikte statistiek om te publiceren. Ten eerste is de mediaan minder gevoelig voor extreem lange duren dan het gemiddelde. Extreem lange duren kunnen het gevolg zijn van meetfouten of onnauwkeurigheid van modelsimulaties. Wij komen daar later in dit artikel op terug. Ten tweede is onze ervaring dat de mediaan van een scheef verdeelde grootte, zoals de werkloosheidsduur of het inkomen, beter aansluit bij wat mensen in de praktijk als het gemiddelde ervaren.

Resultaten

De werkloosheidsduur in Nederland 2002–2006

De hierboven beschreven methode, waarbij gebruik wordt gemaakt van kwartaalcijfers, levert voor de jaren 2002–2006 de resultaten op zoals gepresenteerd in tabel 1. De gepresenteerde jaarcijfers zijn berekend door de mediaan van de vier kwartalen te middelen. In 2006 is de mediaan van de werkloosheidsduur 12,1 maanden. De mediaan was vooral in 2004 en 2005 hoog. In 2002 en 2003 vonden werklozen relatief snel een baan en lag de mediaan van de werkloosheidsduur een stuk lager, respectievelijk 6,2 maanden en 10,8 maanden.

Tabel 1
De voltooide werkloosheidsduur 2002–2006 op basis van kwartaalcijfers

	Mediaan	0 tot 6 maanden	6 tot 12 maanden	12 tot 18 maanden	18 tot 24 maanden	≥ 24 maanden
	<i>maanden</i>	<i>%</i>				
2002	6,2	49	14	8	5	24
2003	10,8	37	16	11	6	30
2004	14,7	30	14	11	6	39
2005	15,3	31	13	11	6	38
2006	12,1	38	12	8	7	36

Bron: CBS (EBB 2002–2006).

Tabel 1 biedt tevens inzicht in de verdeling van de werkloosheidsduren. Bijna de helft (49 procent) van de werkloosheidsduren in 2002 waren niet langer dan

5 maanden. Bijna een kwart duurde twee jaar of langer. Onder minder gunstige arbeidsmarktomstandigheden – in 2004 en 2005 – waren drie van de tien werkloosheidsduren korter dan zes maanden, en bijna vier van de tien twee jaar of langer. Het jaar 2006 laat een omslag zien. Dan zijn bijna vier van de tien werkloosheidsduren korter dan zes maanden.

Grote verschillen nemen we waar als we de cijfers uitsplitsen naar geslacht, herkomst, leeftijd en opleidingsniveau. Vooral mannen, jongeren, autochtonen, westerse allochtonen en hoger opgeleiden vinden relatief snel een baan in 2006. Voor 15–24 jarigen is de mediaan van de werkloosheidsduur 5,5 maanden. Vervolgens loopt deze op met de stijging van de leeftijd tot maar liefst 44,5 maanden voor 55–64-jarigen. Voorts vinden autochtonen en westerse allochtonen in 10 maanden een baan in 2006, terwijl dit voor niet-westerse allochtonen 25 maanden is. Wat betreft het opleidingsniveau geldt dat vooral personen met alléén basisonderwijs er lang over doen om een baan te vinden. Voor hen is de mediaan van de werkloosheidsduur 23,2 maanden in 2006. Ter vergelijking; personen met een hbo- of wo-diploma vinden doorgaans in 5 à 6 maanden een baan (tabel 2).

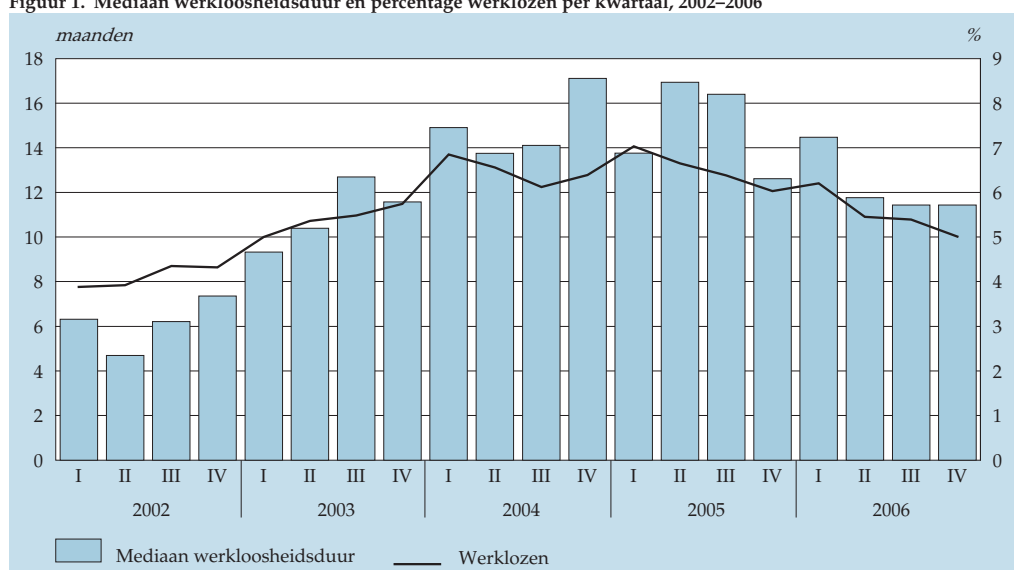
Tabel 2
Werkloosheidsduur naar geslacht, etniciteit, leeftijd en opleidingsniveau (2006, gemiddelde kwartaal-mediaan)

	Mediaan
	<i>maanden</i>
Geslacht	
Man	9,8
Vrouw	16,2
Etniciteit	
Autochtoon	10,0
Westerse allochtoon	9,9
Niet-westerse allochtoon	25,0
Leeftijd	
15–24 jaar	5,5
25–34 jaar	6,9
35–44 jaar	15,9
45–54 jaar	24,1
55–64 jaar	44,5
Opleiding	
Basisonderwijs	23,2
VMBO	17,2
MBO/HAVO/VWO	12,5
HBO	5,7
WO	5,3
Totaal	12,1

Bron: CBS (EBB 2006).

Tot besluit laten we in figuur 1 grafisch zien hoe de werkloosheidsduur en het werkloosheidspercentage zich ontwikkelden in de beschouwde periode. De figuur laat zien dat beide grootheden elkaar volgen in de trend op lange termijn. Uiteraard volgen ze elkaar binnen de jaren niet één-op-één, omdat het percentage werklozen een voorraadgrootheid is en de werkloosheidsduur uitsluitend betrekking heeft op de uitstroom uit die voorraad. Alleen wanneer de instroom in de werkloosheid constant zou zijn in de tijd, mag een één-op-één relatie tussen de werkloosheid en de werkloosheidsduur worden verwacht.

Figuur 1. Mediaan werkloosheidsduur en percentage werklozen per kwartaal, 2002–2006



Bron: CBS (EBB 2002–2006).

In de hier gepresenteerde cijfers zijn baanwisselaars met een werkloosheidsduur van minder dan één maand tussen de huidige en vorige baan niet meegenomen. De hier vermelde resultaten betreffen voorlopige cijfers en zullen eventueel in een later stadium worden bijgesteld.

Conclusies

De gepresenteerde resultaten geven een stand van zaken weer na afronding van de eerste fase van een nog lopend onderzoek. Hieruit kan worden geconcludeerd dat het mogelijk is om een betrouwbare statistiek te maken over werkloosheidsduren. Hiervoor wordt gebruik gemaakt van een duurmodel om te komen tot kwartaalstatistieken. Bovendien dient er een goede selectie van waarnemingen te worden gemaakt.

Voor het vervolg van het onderzoek komen de volgende onderwerpen in aanmerking. Ten eerste is tot nu toe alleen gebruik gemaakt van de informatie uit de eerste *face-to-face* peiling van de EBB. De vervolgpeilingen per telefoon zijn niet gebruikt voor het opstellen van de duurstatistiek, wel voor een plausibiliteitscontrole. Gebruik van de telefonische data zal de betrouwbaarheid van de statistiek verhogen, doordat het aantal waarnemingen toeneemt.

Een tweede punt dat onderzocht zou moeten worden, is de situatie dat iemand zich na een periode van werkloosheid terugtrekt van de arbeidsmarkt. Vooral nog is aangenomen dat elke persoon die op het moment van ondervragen werkloos is, blijft zoeken naar een baan. Bij oudere werknemers en ontmoedigden is dit wellicht niet correct. Hierdoor ontstaan mogelijk heel lange werkloosheidsduren, terwijl de betreffende respondenten helemaal niet meer zoeken. Eigenlijk zijn zij ingestroomd in inactiviteit en zijn zij niet langer in transitie. Om dit te ondervangen kan een alternatief duurmodel worden toegepast (*competing risks model*), zodat het mogelijk wordt om vanuit de transitie over te gaan naar twee mogelijke toestanden: werk en inactiviteit.

Ten derde zal moeten worden onderzocht of informatie uit registers, in het bijzonder over uitkeringen of inschrijving bij het Centrum voor Werk en Inkomen, gebruikt kan worden om de werkloosheidsduur beter af te bakenen.

Literatuur

Berkhout, P.H.G. (2002). De zoekduur van EBB-schoolverlaters: definities en berekeningswijze. Stichting voor Economisch Onderzoek der Universiteit van Amsterdam. SEO-rapport 635A.

Berkhout, P.H.G., C. van Klaveren, J. van der Valk & R. de Vries (2007). De werkloosheidsduur in Nederland (2002–2005). CBS/SEO Economisch Onderzoek. SEO-rapport nr. 2007-51.

Lancaster, T. & S. Nickell (1980). The analysis of re-employment probabilities for the unemployed. *Journal of the Royal Statistical Society* 1980, 143, 141–165.

Lancaster, T. (1990). *The econometric analysis of transition data*. Cambridge University press.

De dynamiek van banen, stromen, duren en kansen op de arbeidsmarkt

N.a.v.

– P. Kee, *Dynamiek in de statistiek: arbeidsmarktdynamiek*

– P. Berkhout, J. van der Valk, R. de Vries, *De werkloosheidsduur in Nederland 2000–2005*

Frank A.G. den Butter

Inleiding

De bijdragen van Berkhout et al. en Kee tonen dat meting en kwantificering van onderdelen van de dynamiek op de arbeidsmarkt sterk afhankelijk is van de gehanteerde meetmethode. Voor onderlinge vergelijkbaarheid van analyses van stromen, duren en overgangskansen op de arbeidsmarkt is het daarom essentieel inzichtelijk te maken in hoeverre de analyses gebaseerd zijn op verschillen in definities die impliciet met de meetmethode samenhangen.

Om dit inzicht te bieden is het naar mijn oordeel noodzakelijk om uit te gaan van een ideaaltypisch kader op macroniveau dat de verschillende standen en stromen (en daarmee ook duren en overgangskansen) op consistente wijze met elkaar in verband brengt. Indertijd heb ik een dergelijk kader ontwikkeld als uitbreiding van een schema van stromen en standen op de arbeidsmarkt dat de basis vormde van een prototype van een model om de dynamiek op de Nederlandse arbeidsmarkt te beschrijven (Den Butter, 1993, Den Butter & Van Ours, 1990).

In deze bijdrage laat ik nog eens de voornaamste karakteristieken van dit kader de revue passeren en geef ik aan hoe de uitkomsten van Berkhout et al. en Kee in dit kader kunnen worden geplaatst.

Waarom is arbeidsmarktdynamiek van belang?

Een belangrijk motief voor onderzoek naar de dynamiek op de arbeidsmarkt vormt het idee dat in Europa de arbeidsmarkten te weinig flexibel zijn en dat dit gebrek aan flexibiliteit valt af te lezen aan indicatoren van arbeidsmarktdynamiek. Daarbij wordt veelal vanuit de gedachte van *benchmarking* een vergelijking gemaakt met landen waar de arbeidsmarkt als relatief flexibel wordt beschouwd. In het bijzonder geldt daarbij als referentiepunt de dynamiek op de arbeidsmarkt in de Verenigde Staten waar de flexibiliteit groot is.

Bij een dergelijke benchmarking is het natuurlijk wel noodzakelijk dat de onderliggende gegevens vergelijkbaar zijn en op dezelfde definities berusten. Direct zij hierbij aangetekend dat een grotere arbeidsmarktdynamiek niet altijd hoeft samen te hangen met een beter functioneren van de arbeidsmarkt. In het WRR-rapport over doorgroei van arbeidsparticipatie wordt hierover het volgende opgemerkt:

‘... de arbeidsmarktdynamiek vormt, in relatie met het steeds kennisintensiever worden van de samenleving, productieprocessen en arbeidsorganisaties, één van de belangrijkste trends van de huidige en toekomstige economische ontwikkeling. Kenmerkend is dat krachten en tegenkrachten hier een rol spelen. Het punt is dan ook niet dat er sprake zou zijn van te weinig of juist te veel dynamiek, maar dat ergens in de maatschappelijke ontwikkeling een evenwicht gevonden moet worden voor de mate waarin oude banen verdwijnen, nieuwe banen verschijnen, voor de keuze tussen werk en leren en voor de keuze tussen het verwerven en onderhouden van baanspecifieke kennis en algemene kennis. Kortom, analyse van de arbeidsmarktdynamiek geeft zicht op maatschappelijke ontwikkelingsprocessen, die vanuit beleidsmatig oogpunt in de komende periode van groot belang zijn.’ (WRR, 2000, blz. 66–67).

Anders gezegd, er zijn zowel voordelen als nadelen aan een grote(re) dynamiek op de arbeidsmarkt verbonden. Voordeel van een flexibele arbeidsmarkt is dat sneller onproductieve banen worden afgestoten en productieve banen worden bemenst. Dit heeft een relatieve toename van de arbeidsproductiviteit tot gevolg met bijkomende positieve externe effecten.

Aan de andere kant brengt een (te) grote dynamiek ook negatieve effecten met zich mee. Zo kan er congestie ontstaan bij personeelsdiensten en zal de frictiewerkloosheid bij een grote dynamiek toenemen. Bovendien gaat het (frequent) wisselen van baan gepaard met zoekkosten en inwerkkosten. In sommige banen kan een lange baanduur van belang zijn in verband met de opbouw van bedrijfsspecifieke kennis. Zo zal de optimale dynamiek per type baan en leeftijdscategorie verschillen. Vooral nog heeft het onderzoek weinig kennis opgeleverd welke dynamiek vanuit de afweging van positieve en negatieve welvaartseffecten optimaal is. Maar het toont wel dat enige nuance nodig is van de wens om de arbeidsmarkt al maar te willen flexibiliseren.

Het citaat uit het WRR-rapport demonstreert ook de grote verwantschap tussen de economische analyse van de dynamiek op de arbeidsmarkt en de meer sociologisch georiënteerde leer van de transitionele arbeidsmarkt. In deze leer wordt de nadruk gelegd op een ruimer aantal transitie gedurende de levensloop dan uitsluitend de overgangen tussen werk en verschillende vormen van non-participatie.

Het kader voor personenstromen en banenstromen

Uitgangspunt voor het ideaaltypische kader voor een consistente beschrijving van stromen en standen op de arbeidsmarkt is dat er een consequente splitsing wordt

gemaakt tussen personenstromen en banenstromen. In die zin is er verwantschap met het economische kringloopschema van Quesnay waarin goederenstromen en geldstromen in tegengestelde richting lopen.

In de vereenvoudigde vorm van het schema is hier al door Den Butter en Van Ours (1990) voor gekozen aangezien in een modelmatige verklaring van de dynamiek op de arbeidsmarkt de koppeling van banen en personen in de zogeheten koppelfunctie (*matching function*) centraal staat. Het gaat daarbij om de koppeling van vraag en aanbod waarbij de banen de vraagzijde van de arbeidsmarkt, en de personen de aanbodzijde van deze markt representeren.

De theoretische onderbouwing van deze benadering ligt vooral in de zoektheorie. Daarbij is het zoekgedrag van werkgevers en werknemers op de arbeidsmarkt bepalend voor de voornoemde koppeling van banen (vacatures) aan personen (baanzoekers). Creatie en vernietiging van banen vormen in de analyse van de arbeidsmarktdynamiek de belangrijkste indicatoren voor de omvang van de dynamiek. Dit tekent de noodzaak van een goede meting van deze banenstromen. Ik benadruk hier de wens vanuit de theorie om personenstromen en banenstromen te onderscheiden, omdat tot nu toe in de meeste empirische studies directe meting van banenstromen (nog) niet mogelijk blijkt. In plaats daarvan worden indicatoren voor de arbeidsmarktdynamiek, waaronder baancreatie en -vernietiging, indirect aan de hand van gegevens over personenstromen berekend.

Dit geldt voor de analyses van Berkhout et al. en van Kee. Het probleem hierbij is dat via personenstromen met name de gevolgen van aanbodschokken op de arbeidsmarkt kunnen worden geanalyseerd. Voor een goede analyse van de werking van de arbeidsmarkt is kennis van de doorwerking van vraagschokken (conjuncturele schokken, bedrijfsspecifieke schokken, kennisspecifieke schokken) vanuit het oogpunt van beleidsrelevantie minstens even belangrijk.

Het ideaaltypische kader dat in figuur 1 is weergegeven, maakt wel een onderscheid tussen banenstromen en personenstromen. Om het geheel niet al te gecompliceerd te maken, worden drie toestanden voor personen onderscheiden, te weten: werkend, werkloos en niet-participerend. Vanzelfsprekend is het in theorie (en bij een verdere verfijning van de beschikbare gegevens, onder meer die van het SSB, ook in de praktijk) mogelijk om deze toestanden verder uit te splitsen, bijvoorbeeld een uitsplitsing van de non-participanten naar de verschillende uitkeringscategorieën (bijstand, WIA, AOW, e.d.) en scholing.

In beginsel zijn allerlei verdere verfijningen mogelijk zodat ook de vraagstukken in het kader van de meer op de integrale levensloop gerichte benadering van de transitionele arbeidsmarkt in het schema passen. Wel leveren personen die zich gelijktijdig in twee verschillende toestanden bevinden (zoals studenten met een deeltijdbaan) een extra complicatie op. Maar dit probleem doet zich in dezelfde mate voor bij partiële analyses van de arbeidsmarktdynamiek, of van transitie in de levensloop.

Figuur 1 brengt alle mogelijke stromen die op macroniveau kunnen worden onderscheiden tussen werkenden, werklozen en non-participanten in beeld. De groep non-participanten is daarbij als restcategorie opgevat: het demografisch bepaalde deel van de instroom in, en de uitstroom uit deze categorie blijft in het schema buiten beeld. Het betekent dat alle overgangen van buiten de (hypothetische) toestand non-participatie naar werkloos of werkend, en vice versa, zoals werkenden die komen te overlijden of immigranten die direct een baan vinden, via deze toestand van non-participatie worden geacht te lopen.

In het schema zijn de stromen van personen tussen de onderscheiden toestanden met getrokken lijnen weergegeven. In statistische zin betreft dit stromen tussen bestandsgrootheden. De personenstromen zijn met een F aangeduid. Zo geeft F_{eu} de stroom van personen weer die vanwege het baanvernietigingsproces of anderszins werkloos raken en dus van het bestand van betaald werkenden naar het bestand van werklozen verhuizen. Naast de drie posities waarin beroepsgeschikten zich kunnen bevinden toont het schema ook het vacaturereservoir en de in- en uitgaande stromen van vacatures. Dit vormt de bron van de banenstromen die met stippellijnen in het schema zijn aangegeven en zijn aangeduid met een V .

Een belangrijke karakteristiek van het schema is dat het consistent de onderlinge afhankelijkheid van de personenstromen en banenstromen beschrijft. Bij wijze van voorbeeld zij de samenhang genoemd tussen de werkenden die werkloos raken (F_{eu}) en de nieuwe vacatures (V_{eu}) die hierdoor ontstaan. In dit voorbeeld zullen deze nieuwe vacatures vrijwel uitsluitend ontstaan in het geval van vrijwillig ontslag (*quits*) terwijl in het geval van onvrijwillig ontslag (*lay-offs*) de desbetreffende banen zullen vervallen. Vandaar dat de personenstroom F_{eu} uit dit voorbeeld veel groter zal zijn dan de ermee verbonden banenstroom V_{eu} . Maar, om een ander voorbeeld te geven, de stroom van werklozen die via een vacature een baan vinden (F_{uev}), is per definitie even groot als de hierdoor veroorzaakte uitstroom van banen uit het vacaturebestand (VO_u).

Naast de koppeling van banen met personen via vacatures (aangegeven met de index v) toont het schema ook de stromen van personen die buiten de (geregistreerde) vacatures om een (nieuwe) baan vinden. Dit is met de index j aangegeven. Deze extra stromen blijken noodzakelijk omdat lang niet altijd nieuwe banen eerst als vacatures worden geregistreerd. Voor een opsomming van alle in het schema onderscheiden stromen zij verwezen naar de lijst met gebruikte symbolen aan het eind van deze bijdrage.

De macroconsistentie van het schema impliceert dat sommige stromen per definitie aan elkaar gelijk zijn. In het voorgaande is al genoemd: $VO_u = F_{uev}$. Dergelijke gelijkheden gelden ook voor de werkenden die via de vervulling van een vacature een andere baan krijgen en de non-participanten die op deze wijze een baan vinden: $VO_b = F_{nev}$; $VO_e = F_{eev}$.

in het SSB, nog niet voldoende basisreeksen beschikbaar. Met name geldt dit voor de stromen van vacatures die essentieel zijn voor een directe meting van banenstromen.

Wanneer deze directe waarnemingen wel beschikbaar zijn kunnen de baancreatie en baanvernietiging als belangrijke indicatoren voor de arbeidsmarktdynamiek als volgt op consistente wijze uit het schema van figuur 1 worden afgeleid:

$$\begin{aligned} \text{Baancreatie:} \quad & JC = VI_j + F_{eej} + F_{uej} + F_{nej} \\ \text{Baanvernietiging:} \quad & JD = VO_n + (F_{eev} + F_{eej} - VI_e) + (F_{eu} - VI_{eu}) + (F_{en} - VI_{en}) \end{aligned}$$

De analyses van Berkhout et al. en Kee

Ook al is er nog geen consistent bestand met tijdreeksgegevens over stromen en standen volgens het schema, het betekent wel dat de meer partieel georiënteerde studies, zoals die van Berkhout et al. en van Kee, een plaats in het schema kunnen krijgen. In feite is dit ook de weg die voor de opvulling van het schema bewandeld moet worden: aan de ene kant via partiële analyses, aan de andere kant via betere informatie op macroniveau van de ontbrekende stromen. De belangrijkste lering die daarbij uit de analyses van Berkhout et al. en van Kee valt te trekken, is dat de impliciete definitie van een baan, die aan de meting van de indicatoren van de dynamiek ten grondslag ligt, cruciaal is voor de interpretatie van de uitkomsten.

Zo wijst de studie van Berkhout et al. op de betekenis die de datering voor de meting van de omvang van de werkloosheidsduur heeft. Wanneer men de meest recente datering van de werkloosheidsduur wenst – dus de in het heden geldende werkloosheidsduur – heeft men nog niet de beschikking over voltooide werkloosheidsduren en zal dus een veronderstelling moeten worden gemaakt over de lengte van de onvoltooide werkloosheidsduren. Hoe verder men teruggaat met de datering (vorige maand, vorig kwartaal, vorig jaar), des te meer kennis heeft men over voltooide duren, en des te minder zwaarwegend zijn de inschattingen. Er is dus sprake van een afruil tussen de (vanuit beleidsoverwegingen relevante) wens om over zo recent mogelijke gegevens te beschikken, en de kwaliteit van die gegevens.

Een zelfde afruil speelt bij de publicatie van belangrijke indicatoren uit de nationale rekeningen (bijvoorbeeld de *flash*-schatting). Aldus hangt het moment van meting ook samen met de definitie die men voor werkloosheidsduur hanteert. Het is vergelijkbaar met wat bij demografische indicatoren speelt. De gemiddelde levensduur op een bepaald moment valt alleen uit voltooide levensduren af te leiden, terwijl op dat moment slechts gegevens over de leeftijden beschikbaar zijn. In de demografie wordt daarbij gebruik gemaakt van overlevingskansen (of als spiegelbeeld, sterftekansen).

De vraag is waarom Berkhout et al. niet een zelfde weg hebben bewandeld. Ook hier is het mogelijk om uit de gegevens uittreedkansen uit de werkloosheid te berekenen die, tezamen met gegevens over de omvang van de werkloosheid, een schatting van

de werkloosheidsduur opleveren. Bovendien zijn gegevens over uittreedkansen uit het oogpunt van economische analyse, en misschien dus ook wel vanuit beleids-oogpunt, relevanter dan moeilijk te dateren werkloosheidsduren. Zo heeft Jongen (2008) voor de calibratie van zijn algemene evenwichtsmodel om de welvaartseffecten van individuele WW-spaarrekeningen te berekenen, gegevens over werkloosheidsduren van De Koning et al. (2006) moeten terugrekenen naar uittreedkansen.

De berekeningen van Berkhout et al. van de werkloosheidsduur via duurmodellen toont verwantschap met de schattingen van de levensduur van bankbiljetten van Den Butter en Coenen (1982). Hier was eveneens sprake van onvoltooide levensduren omdat niet alle biljetten uit de steekproeven waar de metingen op gebaseerd zijn, afgekeurd waren. Daarbij is ook een inschatting van de resterende levensduur via de rechterstaart van een waarschijnlijkheidsverdeling gemaakt. Naast een Weibull-verdeling hebben Den Butter en Coenen tevens schattingen met een Gamma-verdeling gemaakt.

Het is jammer dat Berkhout et al. niet een dergelijke gevoeligheidsanalyse hebben uitgevoerd, te meer omdat in de specificatie van de verdeling impliciet een veronderstelling over de duurzaamheid van de werkloosheid verborgen is.

Daarnaast zou de kwaliteit van de inschatting, en dus van de geschiktheid van de gebruikte waarschijnlijkheidsverdeling, getoetst kunnen worden via een ex post analyse van de ingeschatte werkloosheidsduur. Immers na een paar jaar zijn (vrijwel) alle werkloosheidsduren voltooid en kan dus worden berekend of de inschatting (bij de meest actuele schattingen) correct is geweest. Bovendien kan op basis van beschikbare macro-gegevens van het schema van figuur 1 een aanvullende en benaderende schatting van de werkloosheidsduur worden gemaakt. Dit kan met dezelfde formule die Den Butter en Coenen indertijd voor de bepaling van de levensduur van bankbiljetten hebben gebruikt. Dit is een eenvoudige, doch grove vuistregel waarmee aan de hand van informatie over het gehele bestand de werkloosheidsduur wordt gemeten. De formule voor de gemiddelde werkloosheidsduur in weken luidt: $52 U_t / (FU_t + 1/2 \Delta U_t)$ waarbij U_t het gemiddelde aantal werklozen in jaar t is en $FU_t = F_{eu,t} + F_{nu,t}$ het aantal werklozen dat in jaar t er bijgekomen is.¹⁾ Wellicht een punt voor nader onderzoek.

Tot slot is het opmerkelijk dat Berkhout et al. de werkloosheid niet, zoals in het schema van tabel 1, gewoonweg als één van de mogelijke posities beschouwen waarin beroeps-geschikten zich kunnen bevinden, maar als een overgangsfase. Voor de berekening van de duur maakt dat echter niet uit. Wel belangrijk is, en daarmee kom ik weer terug op de betekenis van de definitie van werkloosheidsduur, dat directe werk-werk-overgangen ($F_{eev} + F_{eej}$) gerekend worden een werkloosheidsduur van nul te hebben. Dat heeft natuurlijk niet alleen een flinke invloed op de berekende werkloosheidsduur, maar ook op de interpretatie van deze grootte voor het beleid.

¹⁾ Zie voor deze 'circulatieformule' die voor de levensduur van producten maar ook in de demografie wordt gebruikt, De Wolff, 1969, blz. 482 e.v.).

De relatie tussen de definitie van wat onder een baan wordt verstaan en de gemeten dynamiek op de arbeidsmarkt komt pregnant in de bijdrage van Kee naar voren. Vanwege het ontbreken van goede directe gegevens over banen (zoals nodig is voor de invulling van het schema van figuur 1) moet het aantal banen dat in de Arbeidsrekeningen wordt beschreven noodzakelijkerwijs via de longitudinale rapportage van persoonsgegevens in het SSB worden benaderd. Een baan wordt daarbij gelijk gesteld aan een arbeidscontract.

Deze meetmethode impliceert dat wanneer werkenden van baan veranderen, de oude baan verdwijnt en er een nieuwe baan voor in de plaats komt. In het schema: Feev en Feej impliceren een even grote creatie en vernietiging van banen (Vle en VOe). Daarbij komt dat volgens deze definitie van banen het vacaturebestand, en dus ook de instroom en uitstroom uit dat bestand, niet tot de banen, c.q. arbeidsvraag worden gerekend. Kortom, deze indirecte definitie van wat een baan is, levert heel andere resultaten voor de omvang van de arbeidsmarktdynamiek op dan in de bovenstaande formules voor baancreatie en baanvernietiging volgens het schema uit figuur 1 gelden.

Daarbij blijkt uit de bijdrage van Kee dat de definitie van wat onder een baan wordt verstaan nog op andere wijze cruciaal is voor de meting van de omvang van de arbeidsmarktdynamiek. In feite heeft de definitie van een baan twee dimensies. De eerste dimensie vereist dezelfde keuze die ook voor de definitie van werk gemaakt moet worden, namelijk de grens van 12 uur. Wanneer sprake is van een werkzaamheid die meer dan 12 uur per week vraagt, kan dit als baan worden opgevat.

De tweede dimensie van een baan wordt in metingen van de arbeidsmarktdynamiek echter vrijwel nooit expliciet vermeld, maar blijft impliciet, zoals bijvoorbeeld in de veelvuldig toegepaste procedure van Davis et al. (1996). Het gaat hierbij om de lengte van de baan. Het maakt voor de meting van de arbeidsmarktdynamiek nogal wat uit of het over banen gaat die een eenmalig en kortdurig karakter hebben, zoals het een aantal malen spelen van Sinterklaas in de periode rond 5 december, of een korte uitzendbaan, dan wel dat in de analyse alleen banen worden meegenomen die langer dan bijvoorbeeld een half jaar blijven bestaan. De verdienste van de gevoeligheidsanalyse van Kee op dit punt is, dat hij laat zien welke verschillen deze dimensie van de definitie van een baan uitmaakt voor de berekende stromen op de arbeidsmarkt.

Conclusie

Onderzoek van de arbeidsmarktdynamiek in Nederland kan vooralsnog niet aantonen dat de dynamiek en daarmee de flexibiliteit op onze arbeidsmarkt in algemene zin te laag is. Daarvoor zijn twee redenen. Ten eerste valt vanuit theoretisch oogpunt moeilijk te bepalen wat een optimale dynamiek is: zowel een te lage dynamiek, met weinig baancreatie en -vernietiging, als een hoge dynamiek kent nadelen.

Belangrijker is de tweede reden. Statistische gegevens over de dynamiek blijken onderling slecht vergelijkbaar omdat, veelal impliciet, verschillende definities worden gehanteerd. Zo toont bijvoorbeeld de studie van Blanchard en Portugal (2001) dat het voor de interpretatie van de gegevens voor de Verenigde Staten en Portugal veel uitmaakt of naar jaarcijfers of naar kwartaalcijfers wordt gekeken.

De beide hier besproken bijdragen vormen eveneens een mooi voorbeeld van de slechte vergelijkbaarheid. De relatief lange door Berkhout et al. berekende werkloosheidsduren suggereren een lage dynamiek. Daarentegen laten de berekeningen van Kee een dynamiek zien die veel hoger uitkomt dan andere studies voor ons land. Om de vergelijkbaarheid van gegevens over arbeidsmarktdynamiek te verbeteren dient expliciet te worden beschreven welke definities van de verschillende stromen en duren, en de daaruit volgende overgangskansen zijn gehanteerd bij de constructie van de gegevens. Dit geldt met name voor de definitie van een baan. Het schema van figuur 1 kan dienst doen om de samenhang van de gegevens op macro-niveau te borgen.

Dit schetst de uitdaging waarvoor de empirische analyse van de arbeidsmarktdynamiek zich gesteld ziet.

Literatuur

Blanchard, O. & P. Portugal (2001). What hides behind an unemployment rate: comparing Portuguese and US labor markets. *American Economic Review*, 91, 187–207.

Butter, F.A.G. den (1993). Labour participation and the flow approach: an empirical analysis for the Netherlands. VU Research Memorandum, 1993–17.

Butter, F.A.G. den, & R.L. Coenen (1982). The process of soiling and the life of bank notes in the Netherlands. *Applied Statistics*, 31, 226–237.

Butter, F.A.G. den, & J.C. van Ours (1990). Stocks and flows in the Dutch labour market: a quarterly simulation model. VU Research Memorandum, 1990–59.

Davis, S.J., J.C. Haltiwanger & S. Schuh (1996). *Job Creation and Destruction*. MIT Press, Cambridge, Mass.

Jongen, E.L.W. (2008). An analysis of individual accounts for unemployment risk in The Netherlands. CPB Discussion Paper, te verschijnen.

Koning, J. de, H. Kroes & A. van der Steen (2006). *Patronen van Werk en Gebruik van Sociale Regelingen*. SEOR, Rotterdam.

Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid (WRR) (2000). Doorgroei van Arbeidsparticipatie. Rapporten aan de Regering nr. 57. SDU Uitgevers, Den Haag.
 Wolff, P. de (1969). Bedrijfsstatistiek. Alphen aan den Rijn/Brussel (10e druk).

Symbolenlijst bij figuur 1

Personenstromen

F_{xyz}	Stroom van x naar y ($x, y = e, u, n$) met, indien relevant, $z=j$ in geval van nieuw gecreëerde banen en $z=v$ in geval van vacatures).
F_{eu}	Werkenden die werkloos raken omdat zij hun baan verliezen.
F_{en}	Baanverlaters die non-participant worden.
F_{eej}	Baanverwisselaars die een nieuwe baan vinden waarvoor geen (geregistreerde) vacature bestond.
F_{eev}	Baanverwisselaars die met hun nieuwe baan een vacature vervullen.
F_{uev}	Werklozen die met hun nieuwe baan een vacature vervullen.
F_{uej}	Werklozen die een nieuwe baan vinden waarvoor geen (geregistreerde) vacature bestond.
F_{nej}	Non-participanten (buiten de beroepsbevolking) die een nieuwe baan vinden waarvoor geen (geregistreerde) vacature bestond.
F_{nev}	Non-participanten die met hun nieuwe baan een vacature vervullen.
F_{un}	Werklozen die de beroepsbevolking verlaten en 'non-participant' worden.
F_{nu}	Non-participanten die zich als werklozen laten registreren.

Banenstromen

VI_j	Nieuwe vacatures.
VI_{eu}	Vacatures vanwege baanverlaters (ontslagen of na vrijwillig ontslag) die werkloos worden.
VI_e	Vacatures vanwege baanmobiliteit: d.w.z. omdat werkenden een andere baan vinden.
VI_{en}	Vacatures vanwege baanverlaters (ontslagen of na vrijwillig ontslag) die de beroepsbevolking verlaten en non-participant worden.
VO_u	Door werklozen vervulde vacatures.
VO_b	Door (voormalige) non-participanten vervulde vacatures.
VO_e	Door baanverwisselaars vervulde vacatures.
VO_n	Vervallen vacatures.

Bestandgrootheden (toestanden)

E	Werkgelegenheid
U	Werkloosheid
V	Vacatures

*De overgang van onderwijs
naar arbeidsmarkt*

De overgang van onderwijs naar arbeidsmarkt: de mogelijkheden van registerdata

Wendy Smits en Jantien van Zeijl

In deze bijdrage wordt ingegaan op de ontwikkeling van nieuwe statistische informatie over de overgang tussen onderwijs en arbeidsmarkt. Het CBS combineert onderwijsregistraties met andere informatie uit registers, zoals arbeidsmarktinformatie en demografische informatie. Omdat de gegevens beschikbaar zijn voor alle schoolverlaters in een bepaald jaar is een vergaande detaillering mogelijk, bijvoorbeeld naar regio en herkomstgroep. Ook is het mogelijk om de arbeidsmarkttransitie van schoolverlaters over een langere periode in kaart te brengen. De registerdata zijn daarom een belangrijke aanvulling op de al langer bestaande enquêtegegevens over dit onderwerp.

In this contribution we discuss the development of new statistical information on the transition from school to work. Statistics Netherlands links education registers to other information from registers such as labour market information and demographical information. As the data are available for all school-leavers in a given year, it is possible to present very detailed information, e.g. by region and group of origin. Also, it is possible to follow the labour market transition of school-leavers over a longer period. Therefore, register data are considered as an important complement to the existing survey data on this subject.

Inleiding

Statistische informatie over de overgang van onderwijs naar de arbeidsmarkt is van groot belang voor zowel beleidsmakers als wetenschappers. Hoe snel vinden schoolverlaters een baan? Welke opleidingen geven een succesvolle start op de arbeidsmarkt en welke niet? In welke branches komen schoolverlaters te werken? Zijn er regionale verschillen in de arbeidsmarkttransitie van jongeren? Waar komen voortijdig schoolverlaters terecht? Hebben allochtone schoolverlaters dezelfde kans op werk als autochtone schoolverlaters?

Het CBS heeft verschillende databronnen die waardevolle informatie bevatten over schoolverlaters (zie ook de bijlage). Vanouds zijn er enquêtegegevens, zoals de Enquête Beroepsbevolking (EBB) en het Schoolverlatersdeel (SVD) van de Onderwijscohorten (VOCL). Een groot voordeel van deze databronnen is dat ze veel achtergrondkenmerken van schoolverlaters bevatten. Daarnaast bevatten deze databronnen uitgebreide informatie over het soort baan waarin schoolverlaters terechtkomen. Hoewel beide databronnen de overgang van onderwijs naar de arbeidsmarkt in kaart kunnen brengen, kennen ze ook enkele nadelen. De steek-

proefomvang van de EBB (ongeveer 65 duizend huishoudens per jaar) is te beperkt om een gedetailleerde uitsplitsing van schoolverlaters te maken naar herkomstgroepering, opleidingsrichting en regio. De doelpopulatie omvat immers alle personen van 15 jaar en ouder en niet specifiek 'schoolverlaters'. Jaarlijks zitten er ongeveer 1 600 schoolverlaters in de steekproef.

Het Schoolverlatersdeel van de Onderwijscohorten omvat ongeveer 15 duizend respondenten. Deze omvang laat een wat grotere mate van detaillering toe dan de EBB, maar hier speelt dat alle schoolverlaters van een cohort op een zelfde moment in het onderwijs zijn gestart maar op verschillende momenten zijn uitgestroomd, afhankelijk van de hoogst gevolgde opleiding. De conjuncturele situatie op het moment van uitstroom kan daarom verschillen voor de verschillende opleidingsniveaus. Daar de opeenvolgende cohorten niet op elkaar aansluiten – er zit telkens zes jaar tussen – is het ook niet mogelijk om voor één peilmoment op basis van verschillende cohorten gegevens over schoolverlaters van alle onderwijsniveaus te presenteren. Dit bemoeilijkt een vergelijking van de transitie van school naar werk tussen schoolverlaters met verschillende opleidingsniveaus.

Met de nieuwe onderwijsregistraties van de IB-groep is het ook mogelijk om schoolverlatersinformatie samen te stellen en zijn deze nadelen er niet. De gegevens zijn beschikbaar voor alle schoolverlaters in een bepaald jaar. Dat staat een vergaande detaillering toe. De registerdata zijn daarom een belangrijke aanvulling op bovengenoemde steekproefdata over schoolverlaters. In deze bijdrage staat de ontwikkeling van nieuwe statistische informatie over schoolverlaters op basis van de onderwijsregistraties centraal. Het CBS combineert de onderwijsregistraties met informatie uit andere registers, zoals arbeidsmarktinformatie.

Om inzicht te geven in de mogelijkheden die de registerdata nu en in de toekomst bieden, zullen enkele voorbeelden worden gepresenteerd van schoolverlaters en hun overgang naar de arbeidsmarkt. Hierbij wordt ingegaan op afgestudeerden uit het hoger onderwijs, het middelbaar beroepsonderwijs en voortijdig schoolverlaters. Bovendien zal aandacht worden besteed aan de verschillen tussen autochtone en allochtone schoolverlaters.

Onderwijsregistraties

Waar van oudsher onderwijsgegevens vanuit de instellingen alleen over groepen leerlingen werden aangeleverd, zijn de registraties met de komst van het onderwijsnummer op individueel niveau beschikbaar gekomen. Na de invoering van de Wet op het Onderwijsnummer hebben alle leerlingen en studenten in het bekostigde, reguliere onderwijs ¹⁾ in Nederland een onderwijsnummer. Het onderwijsnummer

¹⁾ Tot het regulier onderwijs wordt gerekend: het primair onderwijs, het voortgezet onderwijs, het middelbaar beroepsonderwijs, het hoger onderwijs en het volwassenenonderwijs. Het bekostigd onderwijs betreft onderwijs dat wordt gefinancierd door het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen en het ministerie van Landbouw, Natuur en Voedselkwaliteit. Het particuliere onderwijs is niet opgenomen in de onderwijsregistraties.

komt in principe overeen met het burgerservicenummer (voorheen sofi-nummer), tenzij dit niet voorhanden is, zoals voor leerlingen die in het buitenland wonen, maar in Nederland naar school gaan of leerlingen die in een asielpcedure zitten. Zij krijgen een apart, uniek onderwijsnummer toegekend. Het onderwijsnummer blijft gedurende de gehele schoolcarrière hetzelfde, waardoor van elke leerling de schoolloopbaan over de jaren heen gevolgd kan worden. Bovendien kan het CBS de onderwijsregistraties koppelen met verschillende andere informatiebronnen die op persoonsniveau beschikbaar zijn, wat een schat aan extra statistische informatie met zich meebrengt.

In het hoger onderwijs is een registratie op individueel niveau al vanaf 1986 beschikbaar (Centraal Register Inschrijvingen Hoger Onderwijs: CRIHO). Het voortgezet onderwijs is begonnen met het Basisregister Onderwijsnummer (BRON) in schooljaar 2002/'03 en het middelbaar beroepsonderwijs in 2004/'05. De verwachting is dat de onderwijsregistratie op basis van het onderwijsnummer voor leerlingen in het primair onderwijs vanaf het schooljaar 2008/'09 zal worden ingevoerd en vanaf 2009/'10 volledig beschikbaar zal komen. Op dat moment zal het mogelijk zijn de schoolloopbaan van elk kind al vanaf de basisschool te volgen.

De onderwijsregistraties zijn ondergebracht in het Sociaal Statistisch Bestand (SSB). Het SSB is een stelsel van op individueel niveau koppelbare registers en enquêtes die onderling op elkaar zijn afgestemd (CBS 2006). Door de onderwijsregistraties te combineren met andere gegevens uit het SSB ontstaan nieuwe mogelijkheden om de arbeidsmarktintrede van schoolverlaters in kaart te brengen. De SSB-kern bevat demografische gegevens, zoals geslacht, geboortedatum, burgerlijke staat, geboorteland, woonplaats en huishoudensamenstelling, en sociaal-economische gegevens, zoals de arbeidsmarktpositie en het ontvangen van uitkeringen en lonen. De demografische gegevens van de SSB-kern komen voornamelijk uit de Gemeentelijke Basisadministratie persoonsgegevens (GBA). Voor informatie over werknemers wordt gebruik gemaakt van de gegevens uit de Verzekerdenadministratie van het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV), de loonbelastinggegevens van de Belastingdienst en de bedrijfsenquête Werkgelegenheid en Lonen (EWL).²⁾

Van de mensen die een uitkering ontvangen is veel informatie beschikbaar van het UWV, de Belastingdienst en de gemeenten. Naast de SSB-kern worden SSB-satellieten ontwikkeld voor de beschrijving van specifieke onderwerpen. Een voorbeeld hiervan zijn de onderwijsgegevens in de SSB-satelliet Onderwijs, over leerlingen in verschillende onderwijssoorten, behaalde diploma's, voortijdig schoolverlaters, et cetera. Op basis van een geanonimiseerd persoonsidentificerend nummer kunnen alle beschikbare gegevens binnen het SSB met elkaar worden samengebracht.

²⁾ De EWL is inmiddels beëindigd. Voor de gegevens vanaf 2006 zal gebruik worden gemaakt van de polisadministratie.

Zoals gezegd, is een belangrijk voordeel van schoolverlatersinformatie uit de onderwijsregistraties dat een grote mate van detail mogelijk is. De gegevens zijn immers integraal beschikbaar. Bovendien bieden de onderwijsregistraties goede mogelijkheden om de arbeidsmarktintrede tussen cohorten te vergelijken. Een ander voordeel van registerdata is dat schoolverlaters over een langere periode gevolgd kunnen worden, zodat niet alleen de arbeidsmarktpositie direct na schoolverlaten in kaart kan worden gebracht, maar ook inzicht wordt verkregen in het transitieproces over een langere periode, of de terugkeer naar het onderwijs. Samenhangende factoren, zoals de thuissituatie, gezondheid of criminaliteit, kunnen daar ook bij worden betrokken.

De onderwijsregistraties hebben ook enkele beperkingen. Hoewel deze registraties integraal beschikbaar zijn, zijn niet alle vormen van onderwijs erin opgenomen. De informatie op basis van onderwijsregistraties heeft alleen betrekking op het bekostigd onderwijs in Nederland. Schoolverlaters vanuit het niet-bekostigd onderwijs en schoolverlaters die buiten Nederland hun opleiding hebben afgerond, worden met de onderwijsregistraties niet in kaart gebracht. Bovendien kunnen de schoolverlaters die niet tot de GBA-bevolking behoren (bijvoorbeeld schoolverlaters die in Nederland hun opleiding volgden, maar in het buitenland wonen) over het algemeen niet gekoppeld worden aan de gegevens van het SSB.

Wanneer uitgegaan wordt van registerinformatie, kan bovendien alleen gebruik worden gemaakt van de standaardinformatie die wordt geregistreerd voor veelal andere doeleinden. Hierdoor is niet alle gewenste arbeidsmarktinformatie beschikbaar, zoals het niveau van de baan. Op basis van het niveau van het beroep kan worden bepaald of werkzaamheden daadwerkelijk aansluiten bij de gevolgde opleiding.

Een nadeel van de registerinformatie is ook dat gegevens met enige vertraging beschikbaar komen. Binnen enkele maanden na de start van een schooljaar leveren onderwijsregistraties de voorlopige gegevens over dat schooljaar, de definitieve gegevens komen een jaar later beschikbaar. Om af te leiden welke leerlingen het onderwijs hebben verlaten, met of zonder diploma, moeten overigens gegevens van minimaal twee opeenvolgende schooljaren met elkaar worden geconfronteerd. Vanwege het integreren en consistent maken van de verschillende gegevensbronnen in het SSB gaat er ook enige tijd overheen voordat de arbeidsmarktgegevens beschikbaar komen.

Met deze beperkingen in het achterhoofd, blijken de onderwijsregistraties wel degelijk een toegevoegde waarde te hebben ten opzichte van de informatie op basis van enquêtegegevens. Met het gebruik van registraties ontstaan nieuwe mogelijkheden om de overgang van onderwijs naar de arbeidsmarkt in kaart te brengen.

De arbeidsmarktpositie van afgestudeerden uit het hoger onderwijs

Het Centraal Register Inschrijvingen Hoger Onderwijs bevat alle inschrijvingen van personen in het bekostigd hoger onderwijs (hoger beroepsonderwijs, hbo, en weten-

schappelijk onderwijs, wo). In totaal gaat het om ruim 2,1 miljoen personen die in de periode 1986–2007 hoger onderwijs hebben gevolgd en die gekoppeld kunnen worden met andere informatie uit het Sociaal Statistisch Bestand (SSB). Omdat het CBS al gedurende een lange periode over deze gegevens beschikt, lenen deze zich bij uitstek voor vergelijkingen over jaren heen en om longitudinale gegevens te publiceren. Zo zijn via StatLine tabellen beschikbaar over de arbeidsmarktpositie van afgestudeerden in het hoger onderwijs vanaf 1999/'00, voor verschillende peilmomenten na afstuderen. Het aantal afgestudeerden in het hoger onderwijs (hbo en wo) ligt voor de verschillende jaren tussen 58 en 66 duizend.

Figuur 1 geeft het percentage afgestudeerden uit het hoger onderwijs dat direct na afstuderen betaald werk heeft.³⁾ Het gaat daarbij zowel om werk in loondienst als werk als zelfstandige. De figuur laat zien dat dit percentage voor autochtone hbo-afgestudeerden tussen 1999/'00 en 2004/'05 met bijna 4 procentpunt is afgenomen. Deze afname komt overigens deels voor rekening van een grotere doorstroom naar vervolgopleidingen en hoeft dus niet direct op een verslechtering van de arbeidsmarktsituatie voor hoger opgeleiden te duiden. Wel is het zo dat een verslechtering van de arbeidsmarktsituatie kan leiden tot een grotere doorstroom naar vervolgopleidingen. Afgestudeerden die er niet in slagen om een baan te vinden, gaan dan alsnog een vervolgopleiding doen.

Uit de figuur blijkt verder dat de afname voor allochtonen, zowel westerse als niet-westerse, veel groter is geweest dan voor autochtonen: respectievelijk 13 en 10 procentpunten. Voor niet-westerse allochtonen kunnen we verder detailleren naar herkomstgroep (figuur 2).

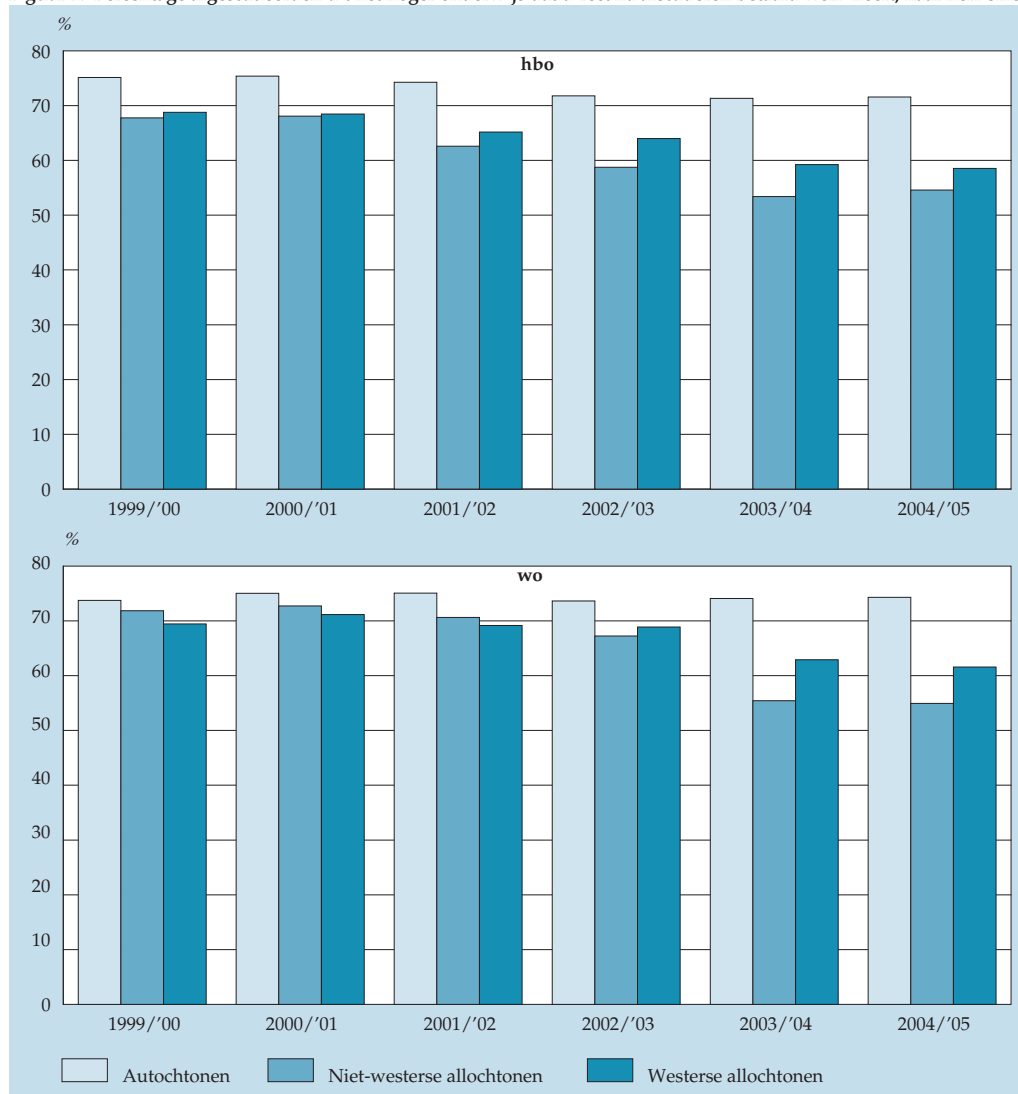
Te zien is dan dat de positie van Marokkanen op het moment van afstuderen in de meeste jaren wat gunstiger is dan van veel andere niet-westerse allochtonen. In 2004/'05 is het percentage hbo-afgestudeerden dat direct na afstuderen betaald werk heeft voor Marokkanen en autochtonen nagenoeg gelijk. Verder blijkt dat voor de cohorten uit 2002/'03 en 2003/'04 het lagere percentage afgestudeerden met betaald werk onder allochtonen grotendeels voor rekening komt van afgestudeerden uit de Nederlandse Antillen, Aruba en overige niet-westerse landen.

In het wo is het percentage afgestudeerden dat direct betaald werk had tot en met 2000/'01 toegenomen en daarna weer gedaald. Ook hier valt de relatief goede positie van afgestudeerden van Marokkaanse herkomst op, hoewel er voor deze groep wel grote schommelingen tussen de jaren te zien zijn.

Om een goed beeld te krijgen van de arbeidsmarktintrede van allochtonen uit het hoger onderwijs is het dus van groot belang om te detailleren naar herkomstgroepering, omdat de verschillen in arbeidsmarktpositie tussen afgestudeerden van verschillende niet-westerse herkomstgroepen aanzienlijk kunnen zijn.

³⁾ Er wordt gekeken naar de arbeidsmarktsituatie op de laatste vrijdag van september direct na het studiejaar van afstuderen. Voor iemand die in het studiejaar 1999/'00 is afgestudeerd gaat het dus om de arbeidsmarktpositie in september 2000.

Figuur 1. Percentage afgestudeerden uit het hoger onderwijs dat direct na afstuderen betaald werk heeft, naar herkomst

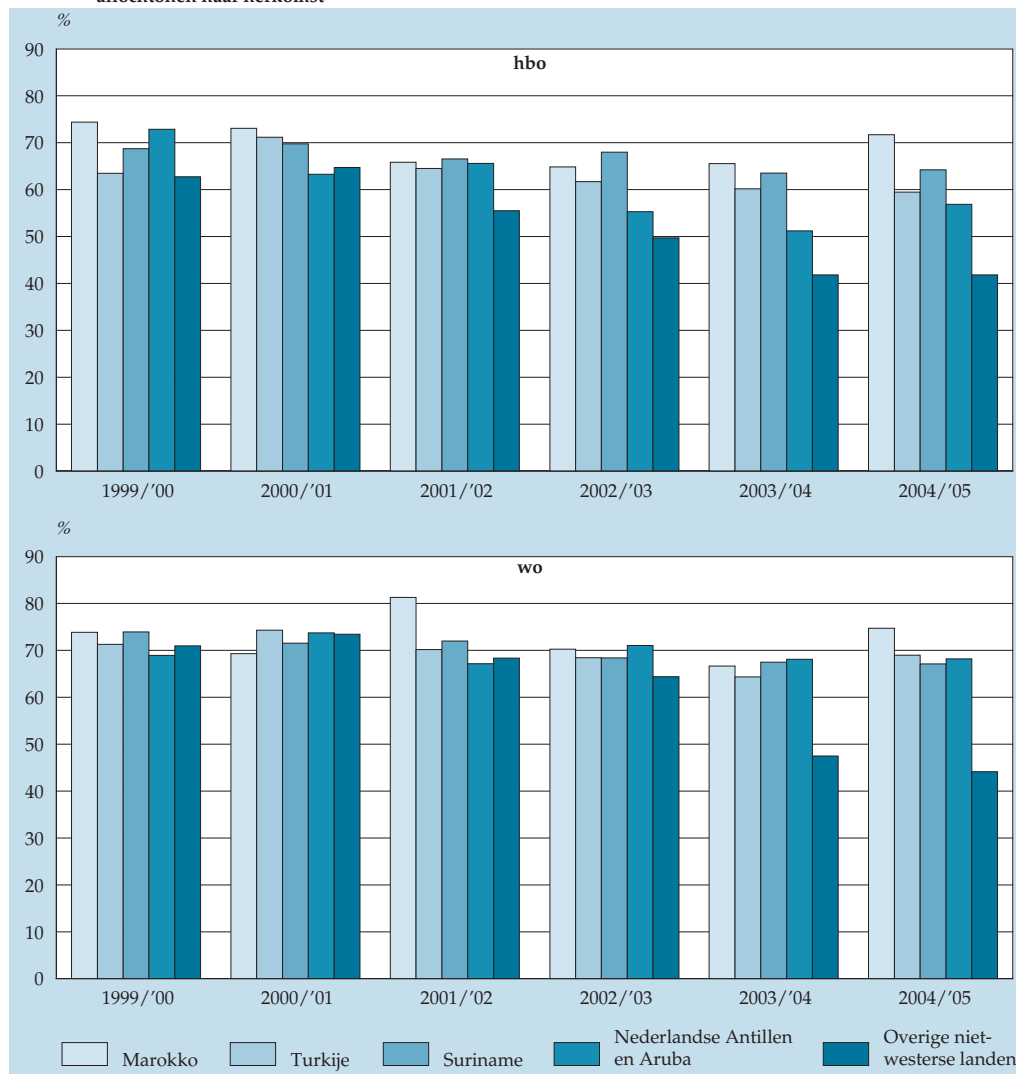


Bron: CBS.

De minder gunstige arbeidsmarktpositie van allochtonen zou verband kunnen houden met de gevolgde opleidingsrichting. Sommige opleidingen hebben immers een gunstiger arbeidsmarktperspectief dan anderen. Doordat de gegevens integraal beschikbaar zijn kunnen de arbeidsmarktgegevens per gevolgde opleiding in een grotere mate van detail worden gepresenteerd dan voorheen mogelijk was op basis van enquêtegegevens.

Tabel 1 geeft het percentage afgestudeerden met betaald werk direct na afstuderen naar de opleidingsrichtingen waarin allochtonen over- of ondervertegenwoordigd

Figuur 2. Percentage afgestudeerden uit het hoger onderwijs dat direct na afstuderen betaald werk heeft, niet-westerse allochtonen naar herkomst



Bron: CBS.

zijn. Allochtonen, in het bijzonder niet-westerse allochtonen, zijn in sterke mate ondervertegenwoordigd bij de hbo-opleidingen voor onderwijzend personeel, hbo-(para)medisch onderwijs, en wo-sociaal cultureel onderwijs, terwijl met name deze hbo-opleidingsrichtingen vaker leiden tot betaald werk.

Sterk oververtegenwoordigd zijn allochtonen bij de opleidingsrichting hbo-economisch, administratief en commercieel onderwijs. Wo-opleidingen waarbij vooral niet-westerse allochtonen licht oververtegenwoordigd zijn, betreffen het technisch

onderwijs, het (para)medisch onderwijs, het economisch, administratief en commercieel onderwijs en het juridisch en bestuurlijk onderwijs.⁴⁾

De opleidingsrichtingen op hbo-niveau waarbij allochtonen oververtegenwoordigd zijn geven gemiddeld een wat kleinere kans op betaald werk. Voor de wo-opleidingen is het beeld minder duidelijk. De verschillen in opleidingsrichting voor hbo-afgestudeerden kunnen de verschillen in het percentage betaald werk tussen allochtonen en autochtonen echter slechts voor een klein deel verklaren. Allochtonen hebben bij alle opleidingsrichtingen minder vaak betaald werk dan autochtonen.

Tabel 1
Percentage afgestudeerden uit het hoger onderwijs dat direct na afstuderen betaald werk heeft, cohort 2004/05, naar opleidingsrichting en herkomst

	Autochtonen	Niet-westerse allochtonen	Westerse allochtonen	Totaal allochtonen
	%			
hbo	71,5	56,6	58,5	68,9
w.v.				
Opleidingen voor onderwijzend personeel	78,2	73,3	72,3	77,7
Medisch, paramedisch onderwijs	79,4	66,8	71,3	78,3
Economisch, administratief en commercieel onderwijs	69,4	53,3	59,7	66,4
wo	74,3	54,9	61,6	71,2
w.v.				
Technisch onderwijs	79,2	46,8	62,2	73,5
Medisch, paramedisch onderwijs	76,8	68,9	73,2	75,6
Economisch, administratief en commercieel onderwijs	78,4	57,7	65,4	75,0
Juridisch en bestuurlijk onderwijs	74,5	62,9	61,4	72,0
Sociaal-cultureel onderwijs	72,8	56,5	60,5	70,7

Bron: CBS.

Uit het bovenstaande blijkt dat allochtonen direct na afstuderen minder vaak betaald werk hebben dan autochtonen. Is hier echter sprake van een langere transitieperiode of blijft het percentage afgestudeerden met betaald werk ook na langere tijd lager dan voor autochtonen? Van het cohort afgestudeerden in het hoger onderwijs uit 1999/'00 zijn inmiddels gegevens beschikbaar tot en met vijf jaar na afstuderen. Figuur 3 geeft voor afgestudeerden van hbo- en wo-opleidingen in 1999/'00, het percentage betaald werk direct na afstuderen en één tot en met vijf jaar na afstuderen.

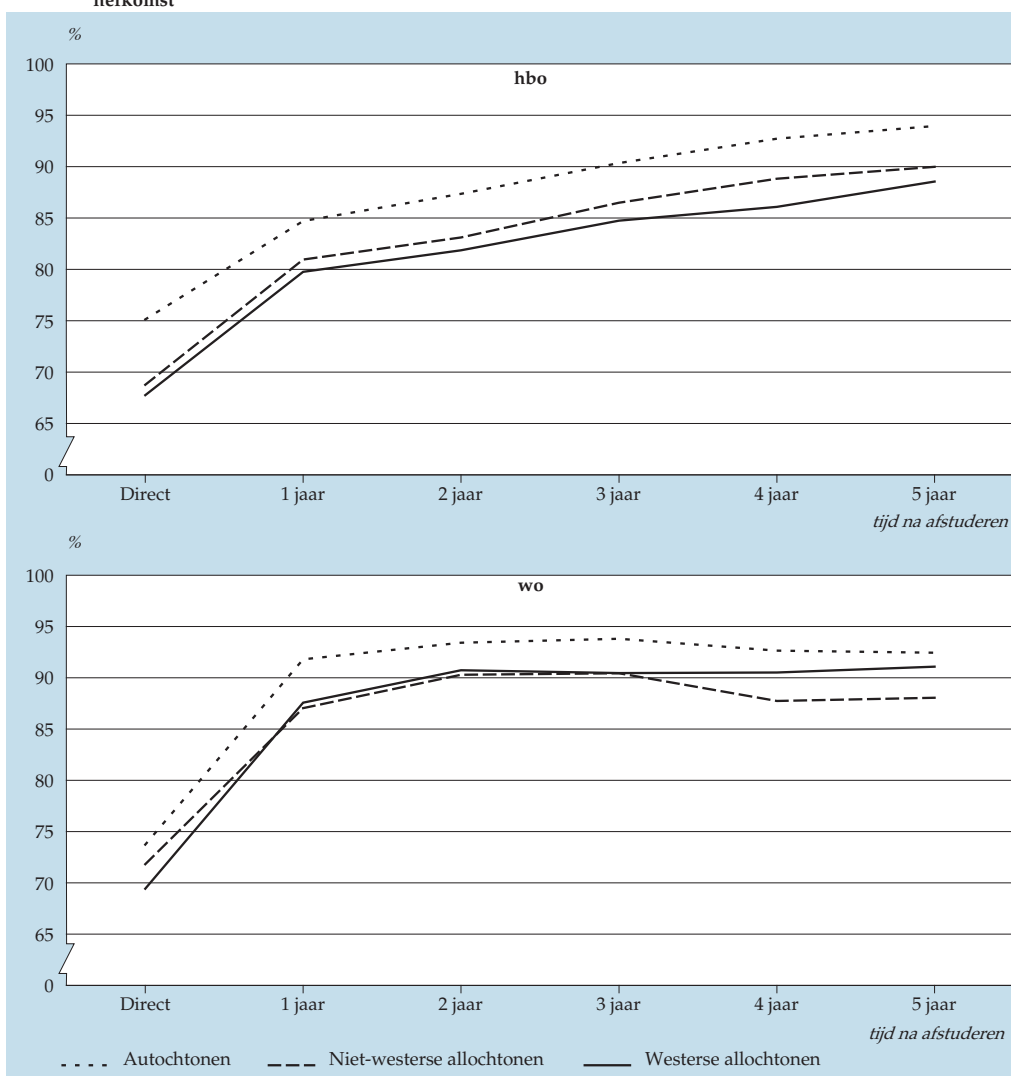
Voor zowel hbo- als wo-afgestudeerden blijft de arbeidsmarktpositie van allochtonen ook op de wat langere termijn ongunstiger dan die van autochtonen. Voor het

⁴⁾ De over- of ondervertegenwoordiging van allochtonen bij de genoemde opleidingen is overigens niet specifiek voor het cohort 2004/'05, eerdere cohorten geven een zelfde beeld.

hbo geldt dat het verschil tussen allochtonen en autochtonen gedurende het eerste jaar na afstuderen wat afneemt en daarna vrij stabiel blijft. Voor afgestudeerden uit het wo geldt daarentegen dat het verschil tussen allochtonen (met name de niet-westerse allochtonen) en autochtonen zelfs wat toeneemt.

Deze cijfers laten zien dat de slechtere arbeidsmarktpositie van allochtone afgestudeerden zeker niet tijdelijk is. De registerdata maken het mogelijk om de verschillende groepen een nog langere periode te blijven volgen en bijvoorbeeld na te gaan hoe de situatie tien jaar na afstuderen is. Ook is het mogelijk om na te gaan hoe vaak

Figuur 3. Percentage afgestudeerden uit het hoger onderwijs dat na afstuderen betaald werk heeft, cohort 1999/00, naar herkomst



Bron: CBS.

mensen aan het begin van hun beroepsloopbaan van baan wisselen en vanaf welk moment ze zich voor langere tijd in een baan settelen.

Arbeidsmarktpositie van afgestudeerden uit het middelbaar beroepsonderwijs

Onderwijsregistraties op basis van het onderwijsnummer zijn voor het middelbaar beroepsonderwijs (mbo) beschikbaar vanaf het studiejaar 2004/'05. Vanaf dit studiejaar is het mogelijk om van de afgestudeerden uit het mbo de arbeidsmarktpositie op basis van SSB-gegevens te bepalen. De registerdata over 2004/'05 zijn nog niet volledig.⁵⁾ Het betreft een zogeheten 'schaduwdraai-jaar', waarbij de gegevens nog niet voor bekostiging werden gebruikt. Het aantal mbo-leerlingen dat volgens de onderwijsregistraties in 2004/'05 het onderwijs verliet met een mbo-diploma op niveau 2 en hoger (dus met een startkwalificatie) lag rond de 55 duizend.⁶⁾ Omdat het aanbod van mbo-opleidingen regionaal wordt bepaald, hebben regionale gegevens over de overgang van onderwijs naar arbeidsmarkt voor mbo-afgestudeerden een duidelijke meerwaarde. De integrale registraties maken een vergaande detailering naar regio mogelijk. De hier gepresenteerde cijfers moeten vooralsnog als voorlopige cijfers worden beschouwd omdat de gegevens verder worden ontwikkeld totdat zij via StatLine-tabellen beschikbaar worden gesteld.

Voor afgestudeerden uit het mbo blijken de verschillen tussen allochtonen en autochtonen veel groter dan voor afgestudeerden uit het hoger onderwijs. Tabel 2 laat zien dat vooral met een diploma op het laagste kwalificatieniveau (niveau 2: basisberoepsbeoefenaar) de niet-westerse allochtonen het veel minder goed doen dan de autochtonen. Van de autochtonen heeft 87,7 procent direct na het verlaten van de opleiding betaald werk, terwijl dit voor niet-westerse allochtonen slechts 67,9 procent is.⁷⁾ Op de hogere kwalificatieniveaus is het verschil wat minder groot, maar nog altijd aanzienlijk. Net als bij afgestudeerden uit het hoger onderwijs zijn er ook binnen de groep van niet-westerse allochtonen grote verschillen in arbeidsmarktpositie na het voltooien van de opleiding. Op het laagste kwalificatieniveau doen afgestudeerden van Surinaamse afkomst het beter dan andere niet-westerse allochtonen. Op de niveaus 3 en 4 (vakopleiding en middenkader/specialist) zijn het de afgestudeerden van de Nederlandse Antillen en Aruba die van de niet-westerse allochtonen het vaakst betaald werk hebben direct na het afstuderen.

⁵⁾ De registratie betreft voor studiejaar 2004/'05 ongeveer 91 procent van het totaal aantal ingeschrevenen in het middelbaar beroepsonderwijs.

⁶⁾ Het betreft mbo-leerlingen die in studiejaar 2004/'05 een mbo-startkwalificatie hebben behaald en op 1 oktober 2005 geen bekostigd onderwijs meer volgen. Overigens worden voor deze analyses, in tegenstelling tot de analyses voor afgestudeerden uit het hoger onderwijs, alleen afgestudeerden beschouwd die niet meer verder zijn gaan studeren (ongeveer 52 procent).

⁷⁾ Er wordt gekeken naar de arbeidsmarktsituatie op de laatste vrijdag van september direct na het studiejaar van afstuderen: ultimo september 2005. Het betreffen voorlopige cijfers.

Tabel 2

Percentage afgestudeerden uit het middelbaar beroepsonderwijs dat direct na afstuderen betaald werk heeft, cohort 2004/05*, naar kwalificatieniveau en herkomst

	Basisberoep (niveau 2)	Vakopleiding (niveau 3)	Middenkader/specialist (niveau 4)
	%		
Totaal	83,9	90,3	88,4
Autochtonen	87,7	91,9	90,0
Niet-westerse allochtonen w.v.	67,9	80,5	78,9
Marokko	65,9	84,5	79,5
Turkije	69,3	76,5	78,3
Suriname	74,4	83,6	82,7
Nederlandse Antillen en Aruba	69,9	86,4	83,3
Overige niet-westerse landen	64,0	75,1	73,7
Westerse allochtonen	77,6	88,1	84,3

Bron: CBS.

Het is bekend dat allochtonen, met name de allochtonen van niet-westerse afkomst, vooral wonen in de vier grote gemeenten van Nederland (G4: Amsterdam, Rotterdam, Den Haag en Utrecht). Over het algemeen is de werkloosheid in de G4 hoger dan landelijk. De lagere kans op betaald werk zou ook daarmee kunnen samenhangen. Bij alle kwalificatieniveaus hebben mbo-afgestudeerden in de G4 minder vaak een baan dan afgestudeerden in de kleinere gemeenten (tabel 3).

Tabel 3

Percentage afgestudeerden uit het middelbaar beroepsonderwijs dat direct na afstuderen betaald werk heeft, cohort 2004/05*, naar gemeentegrootte, kwalificatieniveau en herkomst

		Autochtonen	Niet-westerse allochtonen	Westerse allochtonen	Totaal
		%			
Basisberoep (niv. 2)	G4	85,6	68,2	77,7	75,3
	G ≥ 100 000 inw. (excl. G4)	87,1	66,9	78,3	83,3
	G < 100 000 inw.	87,9	68,7	66,4	85,5
Vakopleiding (niv. 3)	G4	91,8	82,4	86,1	86,9
	G ≥ 100 000 inw. (excl. G4)	90,8	80,0	89,9	89,5
	G < 100 000 inw.	92,1	78,8	87,8	91,2
Middenkader/specialist (niv. 4)	G4	89,1	81,7	84,8	85,2
	G ≥ 100 000 inw. (excl. G4)	88,6	79,4	86,9	86,9
	G < 100 000 inw.	90,4	75,8	83,4	89,3

Bron: CBS.

Bij niet-westerse allochtonen met een mbo-opleiding op niveau 3 en 4 is het percentage afgestudeerden met betaald werk echter in de G4 juist iets groter dan in de overige gemeenten. Hoewel allochtonen nog altijd veel minder vaak werk hebben dan autochtonen, is het verschil in de G4 het kleinst, met name voor afgestudeerden van niveau 4. Wanneer zowel meer jaargangen van de onderwijsnummerregistraties van het mbo als van het SSB beschikbaar zijn, kunnen ook deze schoolverlaters over de tijd worden gevolgd en onderling vergeleken om te zien of de gepresenteerde verschillen standhouden.

De arbeidsmarktpositie van voortijdig schoolverlaters

Naast informatie over gediplomeerde schoolverlaters bieden de onderwijsregistraties ook de mogelijkheid om de arbeidsmarktpositie van voortijdig schoolverlaters in kaart te brengen. Voortijdig schoolverlaters zijn leerlingen die het bekostigd onderwijs verlaten zonder dat zij in het bezit zijn van een startkwalificatie, dat wil zeggen: een havo- of vwo-diploma of een mbo-diploma op minimaal niveau 2. Met de introductie van de onderwijsnummerregistraties kan worden vastgesteld hoeveel leerlingen in een schooljaar het bekostigd onderwijs verlaten zonder startkwalificatie, de zogeheten nieuwe aanwas.

De eerste integrale cijfers over voortijdig schoolverlaters uit zowel het voortgezet onderwijs als het middelbaar beroepsonderwijs zijn beschikbaar voor leerlingen uit het schooljaar 2004/'05. Van degenen jonger dan 23 jaar verliet toen 4 procent het onderwijs zonder startkwalificatie (ruim 53 duizend leerlingen). Van deze groep voortijdig schoolverlaters kan voor het eerst worden onderzocht of zij na het verlaten van de school betaald werk hebben, en hoe zij op dit punt verschillen van de schoolverlaters die wél een startkwalificatie hebben behaald. Deze cijfers zijn beschikbaar via StatLine in een viertal publicaties over de arbeidsmarktpositie van voortijdig schoolverlaters, met gegevens over onder andere banen, uitkeringen, inkomsten uit arbeid of uitkering, en baankenmerken.

Tabel 4 geeft het percentage voortijdig schoolverlaters dat direct na het verlaten van de school betaald werk heeft.⁸⁾ Van de voortijdig schoolverlaters uit het voortgezet onderwijs heeft slechts 35,5 procent betaald werk. Voor voortijdig schoolverlaters uit het mbo ligt dat percentage op 64,9 procent. Ter vergelijking: voor de schoolverlaters van dezelfde leeftijd (jonger dan 23 jaar) maar mét een startkwalificatie ligt dit percentage op 81,4.

⁸⁾ Het gaat om de leerlingen die in schooljaar 2004/'05 in het voortgezet onderwijs en middelbaar beroepsonderwijs zaten en het daar op volgende schooljaar het bekostigd onderwijs hebben verlaten zonder startkwalificatie. Het betreft leerlingen jonger dan 23 jaar en behorende tot de GBA-bevolking. Er wordt gekeken naar de arbeidsmarktsituatie op de laatste vrijdag van september direct na het schooljaar dat ze voortijdig de school verlieten: ultimo september 2005.

Opnieuw zijn er grote verschillen tussen autochtone en allochtone schoolverlaters. Niet-westerse allochtonen hebben minder vaak betaald werk. Het gaat om 20,6 procent van de voortijdig schoolverlaters uit het voortgezet onderwijs en 46,5 procent van de schoolverlaters uit het mbo. Het percentage autochtonen met betaald werk ligt bijna twee keer zo hoog.

Van de niet-westerse allochtonen hebben Turkse voortijdig schoolverlaters uit het mbo het vaakst een baan, terwijl voortijdig schoolverlaters uit de Nederlandse Antillen en Aruba het minst vaak een baan hebben na schoolverlaten. De verschillen tussen voortijdig schoolverlaters uit het voortgezet onderwijs zijn iets kleiner. Turken en Marokkanen doen het daar ook beter dan de andere niet-westerse allochtonen.

Wanneer de voortijdig schoolverlaters verder worden gevolgd, kunnen langetermijneffecten worden onderzocht, bijvoorbeeld de stabiliteit van de banen en de terugkeer naar het onderwijs (of en zo ja, wanneer). Met meerdere jaargangen van het SSB kan bovendien in kaart worden gebracht in hoeverre conjuncturele ontwikkelingen van invloed zijn op het aantal voortijdig schoolverlaters. In een goede economische situatie kunnen leerlingen er mogelijk gemakkelijker voor kiezen te gaan werken in plaats van hun school af te maken. Dit fenomeen staat bekend als de zogeheten 'groenpluk'.

Tabel 4
Percentage voortijdig schoolverlaters dat direct na schoolverlaten betaald werk heeft, cohort 2004/05, naar onderwijssoort en herkomst

	Vo ¹⁾	Mbo ²⁾
	%	
Totaal	35,5	64,9
Autochtonen	41,7	72,3
Niet-westerse allochtonen	20,6	46,5
w.v.		
Marokko	24,6	43,3
Turkije	24,3	53,3
Suriname	22,9	45,2
Nederlandse Antillen en Aruba	18,8	41,0
Overige niet-westerse landen	16,3	46,9
Westerse allochtonen	28,9	59,9

¹⁾ Dit kunnen vmbo-gediplomeerden zijn, maar ook overige vo-leerlingen die zonder diploma uitstromen.

²⁾ Dit kunnen mbo1-gediplomeerden zijn, maar ook mbo-leerlingen uit andere niveau's die zonder diploma uitstromen.

Bron: CBS.

Conclusies en toekomstige ontwikkelingen

Informatie op basis van onderwijsregistraties en het SSB geeft een gedetailleerd beeld van de overgang van onderwijs naar de arbeidsmarkt. Er blijken aanzienlijke verschillen te zijn tussen schoolverlaters van autochtone en allochtone herkomst en tussen verschillende niet-westerse herkomstgroepen. Ook zijn er duidelijke verschillen tussen opleidingsrichtingen en de grootte van de woongemeente. Deze verschillen kunnen op basis van steekproefdata niet gedetailleerd inzichtelijk worden gemaakt, maar op basis van registerdata wel.

Daar staat tegenover dat informatie uit de onderwijsregistraties minder achtergrondkenmerken van schoolverlaters en baangegevens bevatten. Ook kunnen schoolverlaters vanuit het niet-bekostigd onderwijs en schoolverlaters die buiten Nederland hun opleiding hebben afgerond niet met de onderwijsregistraties in kaart worden gebracht. Enquêtegegevens hebben deze 'ontbrekende' gegevens wel. Hieruit blijkt dat beide soorten databronnen (enquêtes en registerdata) hun specifieke voor- en nadelen hebben. Ze moeten dus vooral complementair gezien worden en niet als substituten.

Dat er met de komst van de onderwijsregistraties extra mogelijkheden worden geboden voor onderzoek naar de overgang van onderwijs naar de arbeidsmarkt is een belangrijk gegeven. In de toekomst zullen de mogelijkheden nog verder worden uitgebreid. Zo zal met de komst van het onderwijsnummer in het primair onderwijs de gehele schoolloopbaan te volgen zijn. Bovendien komt met deze registratie extra informatie beschikbaar, bijvoorbeeld over het speciaal onderwijs en een afgeleide van het opleidingsniveau van de ouders (in de vorm van het leerlinggewicht, op basis waarvan scholen extra financiering ontvangen). Ook de arbeidsmarktgegevens in het SSB zullen nog worden uitgebreid, bijvoorbeeld met het aantal uren dat men per week werkt, wat weer nieuwe onderzoeksmogelijkheden met zich zal meebrengen. Daarnaast kan de overgang naar de arbeidsmarkt voor nog meer onderwijssoorten in kaart worden gebracht. Bijvoorbeeld leerlingen die het voortgezet onderwijs met een havo- of vwo-diploma afsluiten en niet meer doorleren, of leerlingen die na het behalen van een diploma binnen het voortgezet algemeen volwassenenonderwijs (vavo) de arbeidsmarkt betreden. Verder zal niet alleen de directe overgang van onderwijs naar de arbeidsmarkt kunnen worden gevolgd, maar ook de eerste jaren van de beroepsloopbaan. Bovendien kan het arbeidsmarktsucces in het perspectief worden geplaatst van de gehele schoolloopbaan. Er wordt dan niet alleen gekeken hoe de hoogst behaalde opleiding van invloed is op het arbeidsmarktsucces, maar ook naar het effect van het stapelen van opleidingen of 'zittenblijven'.

Ten slotte kan worden onderzocht of schoolverlaters weer terugkeren naar het reguliere onderwijs om alsnog een startkwalificatie te behalen of een extra diploma, en of er wat dat betreft een relatie met de arbeidsmarktsituatie is.

Al met al blijkt dat er bij het CBS steeds meer informatie beschikbaar komt over schoolverlaters en de overgang naar de arbeidsmarkt. De informatie wordt ont-

wikkeld in een samenwerking van de speerpunten Geïntegreerde Informatievoorziening Onderwijs en Sociale dynamiek en uitbreiding Arbeidsrekeningen, en zal voor externen beschikbaar worden gesteld via publicaties in StatLine en artikelen, en via het Centrum voor Beleidsstatistiek.

Literatuur

CBS, Sociale Samenhang in Beeld, het SSB nu en straks. Symposium 2005, 2006.

Bijlage

Overzicht van databronnen beschikbaar bij het CBS met informatie over schoolverlaters

Databron	Doelpopulatie	Definitie schoolverlaters	Datatype	Omvang	Periodiciteit
VOCL/SVD	Leerlingen die in het aanvangsjaar van het onderzoek in de brugklas zaten	Leerlingen die in het voorafgaande jaar het regulier voltijd- of deeltijdonderwijs hebben verlaten ¹⁾	Steekproefdata	Ongeveer 19 000 in het VOCL, waarvan ongeveer 15 000 in het schoolverlaters-onderzoek	Elke 6 jaar (leerlingen in een bepaald cohort verlaten op verschillende tijdstippen het regulier onderwijs)
EBB	Personen die in Nederland wonen van 15 jaar en ouder	Alle mensen van 15-34 jaar die in de twaalf maanden voorafgaand aan de enquête het voltijdonderwijs hebben verlaten	Steekproefdata	Ongeveer 65 000 huishoudens per jaar	Jaarlijks
CRIHO	Alle studenten in het (bekostigd) hoger onderwijs	Studenten die tussen twee opeenvolgende studiejaar een afsluitend diploma binnen de soort (hbo of wo) hebben behaald, ongeacht of men verder gaat in de andere soort (wo of hbo)	Registerdata	Ongeveer 500 000 studenten per jaar	Jaarlijks (vanaf 1986)
BRON-MBO	Alle deelnemers in het (bekostigd) middelbaar beroepsonderwijs	Leerlingen die tussen twee opeenvolgende schooljaren het bekostigd onderwijs verlaten	Registerdata	Ongeveer 500 000 leerlingen per jaar	Jaarlijks (vanaf 2004/'05)
BRON-VO	Alle leerlingen in het (bekostigd) voortgezet onderwijs	Leerlingen die tussen twee opeenvolgende schooljaren het bekostigd onderwijs verlaten	Registerdata	Ongeveer 900 000 leerlingen per jaar	Jaarlijks (vanaf 2002/'03)
BRON-VE	Alle deelnemers in het (bekostigd) voortgezet algemeen volwassenen onderwijs (vavo) en basiseducatie	Leerlingen die tussen twee opeenvolgende schooljaren het bekostigd onderwijs verlaten	Registerdata	Ongeveer 9 000 vavo-leerlingen per jaar; ongeveer 30 000 leerlingen basiseducatie per jaar	Jaarlijks (vanaf 2004/'05)

¹⁾ Vanaf 1999 zitten ook leerlingen van het deeltijdonderwijs in het VOCL. Voorheen werden leerlingen die van het voltijdonderwijs doorstroomden naar het regulier deeltijdonderwijs als schoolverlater beschouwd.

De invloed van onderwijs en gezinssituatie op arbeidsmarktsucces

Charlotte Büchner, Wendy Smits en Rolf van der Velden

In het project Langetermijneffecten van onderwijs werken CBS en ROA gezamenlijk aan het in kaart brengen van de effecten van onderwijs op verschillende domeinen van de levensloop. Daarbij wordt gebruik gemaakt van een koppeling tussen enerzijds de onderwijscohort-studies en anderzijds de registerdata van het Sociaal Statistisch Bestand. In de voorliggende studie zullen we een analyse maken van de langetermijneffecten van het onderwijs op de kans op werk en inkomen. Daarbij wordt niet alleen gekeken naar de effecten van individuele kenmerken, zoals opleidingsniveau, opleidingsrichting, herkomst, cognitieve vaardigheden en sociale hulpbronnen, maar ook naar de gezinssituatie: de burgerlijke staat, het aantal kinderen en het loon van de partner.

The project long term effects of education, a cooperation of Statistics Netherlands and the Research Centre for Education and the Labour Market (ROA), aims to describe the impact of education on different aspects of the socio-economic life course. For our analysis we make use of the Secondary Education Pupil Cohorts enriched by register data on the labour market position, income situation and family composition of the Social Statistical Database (SSB). In this study we analyse the long term impact of education on the chance to have a paid job and on earnings. Besides individual characteristics such as the level of education, field of study, ethnicity, cognitive skills and social capital, we also include variables on the family situation such as the marital status, number of children and the earnings of the partner.

Inleiding

In het project *Langetermijneffecten van Onderwijs*¹⁾ worden de effecten van onderwijs op verschillende domeinen van de levensloop in kaart gebracht. Daarbij wordt gebruik gemaakt van een koppeling tussen de Onderwijscohorten (VOCL) en de registerdata van het Sociaal Statistisch Bestand (SSB). In deze bijdrage zullen we een analyse maken van de langetermijneffecten van het onderwijs op de kans op werk en het inkomen van dertigers.

De studie bouwt voort op een eerdere analyse van Traag et al. (2006). Daarin is nagegaan wat het effect is van opleiding en andere persoonskenmerken op het arbeidsmarktsucces van mensen die op dat moment 33 jaar waren. Uit deze analyse bleek

¹⁾ Het project *Langetermijneffecten van onderwijs* is een samenwerkingsproject tussen CBS en ROA in het kader van het CBS speerpunt Sociale dynamiek en uitbreiding Arbeidsrekeningen.

dat nog geen 20 procent van de loonverschillen tussen dertigers verklaard kon worden door het opleidingsniveau, de opleidingsrichting, de herkomst, cognitieve vaardigheden en sociale hulpbronnen.

De kans op een baan laat zich nog moeilijker verklaren. Dit betekent dat er nog andere factoren moeten zijn die verschillen in arbeidsmarktsucces verklaren. Zo'n factor is de gezinssituatie. Het hebben van een partner en kinderen is een belangrijke determinant voor het arbeidsaanbod. De eigen verdien capaciteit is van belang voor het arbeidsaanbod, maar ook die van de partner, evenals de opvattingen over kinderopvang en de kosten die daaraan verbonden zijn (Ooms et al. 2000).

Verwacht mag worden dat de relatie tussen de gezinssituatie en arbeidsmarkt-succes verschilt tussen mannen en vrouwen. De (economische) opbrengsten van een huwelijk verschillen immers vaak tussen mannen en vrouwen (Becker 1974). Vrouwen specialiseren zich na het huwelijk nog altijd vaker dan mannen in het huishouden en zorgtaken en minder in betaalde arbeid. In dat geval zal voor vrouwen, sterker dan voor mannen, de opbrengst van een huwelijk toenemen met de verdien capaciteit van de partner.

Uit verschillende studies blijkt dat getrouwde vrouwen met kinderen minder vaak een baan hebben en lagere lonen dan ongetrouwde kinderloze vrouwen terwijl getrouwde mannen het juist beter doen omdat ze juist meer onder druk staan om te presteren vanwege de zorg voor het gezin (Grossbard-Shechtman & Neuman 1988, Korenmann & Neumark 1991). Daarbij komt dat de verdien capaciteit van de partner niet gegeven is, maar zal samenhangen met relatieve voorkeuren voor zorgtaken en betaalde arbeid. Individuen die een sterke voorkeur hebben voor zorgtaken en minder voor betaalde arbeid hebben wellicht een voorkeur voor een partner met een hoge verdien capaciteit, terwijl individuen met een voorkeur voor werk buitenshuis de verdien capaciteit van de partner minder belangrijk zullen vinden. In deze bijdrage zullen de langetermijneffecten van onderwijs opnieuw worden geanalyseerd. Naast individuele kenmerken worden ook kenmerken van de gezinssituatie in de analyse betrokken, zoals burgerlijke staat, het aantal kinderen en de verdien capaciteit van de partner. De centrale vraag is wat deze gezinskenmerken toevoegen aan de eerder uitgevoerde analyse en hoe de gevonden effecten verschillen voor mannen en vrouwen.

De data

Voor de analyses zal gebruik worden gemaakt van het databestand Schoolloopbaan en herkomst van leerlingen bij het voortgezet onderwijs 1982 (SLVO/VOCL '82). Het SLVO-cohort is een onderwijscohort dat in het schooljaar 1982/'83 is gestart met een groep van 16 813 leerlingen die in het laatste jaar van het basisonderwijs zaten (Traag et al. 2006). Van deze leerlingen is de schoolloopbaan gevolgd tot het moment dat ze het voltijdonderwijs voor het eerst verlieten. Jaarlijks is vastgesteld in welk leerjaar van welk schooltype de leerlingen zich bevonden. Daarnaast werden in het

eerste onderzoeksjaar (dus op het moment dat de respondenten 12 jaar oud waren) testen afgenomen over de schoolprestaties en non-verbale intelligentie.

Bij de start van het onderzoek is bovendien een schriftelijke vragenlijst afgenomen bij de ouders van de leerlingen om informatie te verzamelen over de sociaal-economische achtergrond van de leerlingen en de attitude van de ouders over de schoolloopbaan van hun kinderen.

De SLVO-data zijn gekoppeld aan gegevens uit het Sociaal Statistisch Bestand (SSB).²⁾ Het SSB is een stelsel van koppelbare registers en enquêtes. De SSB-kern bevat demografische gegevens als geslacht, geboortedatum, burgerlijke staat, geboorteland, woonplaats en huishoudensamenstelling, en sociaal-economische gegevens, zoals de arbeidsmarktpositie en het ontvangen van uitkeringen en lonen. De demografische gegevens van de SSB-kern komen voornamelijk uit de Gemeentelijke Basisadministratie persoonsgegevens. Voor informatie over werknemers wordt gebruik gemaakt van de gegevens uit de Verzekerenadministratie van het UWV, de loonbelastinggegevens van de Belastingdienst en de bedrijfsenquête Werkgelegenheid en Lonen. Van de mensen die een uitkering ontvangen is veel informatie beschikbaar van het UWV, de Belastingdienst en de gemeenten (CBS 2006).

Eerder is al een koppeling gelegd met enkele gegevens uit het SSB voor 2003 (zie Traag et al. 2006). Het ging daarbij voornamelijk om informatie over de arbeidsmarktpositie en het inkomen uit arbeid. Deze informatie is voor de huidige studie geactualiseerd met SSB-data uit 2004. Voorts is aan het SLVO-bestand informatie gekoppeld over de eventuele partner en kinderen in het huishouden. Uitgangspunt is de partnersituatie in 2004. In 2004 had 74 procent van de SLVO-respondenten een partner. Daartoe rekenen we zowel gehuwde partners als samenwonende partners. Zoals gezegd is de verdien capaciteit van de partner een belangrijke verklarende variabele in het model. De verdien capaciteit is niet gelijk aan de feitelijke verdiensten maar aan de verwachte verdiensten. De feitelijke verdiensten zijn afhankelijk van zowel de verdien capaciteit als de specifieke arbeidsmarktkeuzes (het aantal uren werk, het type baan). De verdien capaciteit van de partner zal in belangrijke mate samenhangen met het opleidingsniveau. Helaas is het opleidingsniveau van slechts 30 procent van de partners bekend. Deze gegevens zijn bovendien selectief naar opleidingsniveau. Opleidingsniveaus lager dan hbo zijn vooralsnog sterk ondervertegenwoordigd. (CBS 2006) Daarom is deze variabele niet goed bruikbaar als proxy voor de verdien capaciteit van de partner. Voor dit onderzoek gebruiken we daarom het gestandaardiseerde bruto loon daarvoor. Dit gestandaardiseerde loon is berekend op basis van het fiscaal maandloon en de deeltijdfactor. (Zie de technische toelichting).³⁾

²⁾ De koppeling was mogelijk voor 88 procent van de SLVO-respondenten. Traag et al (2006) laten zien dat de gekoppelde groep representatief is voor de oorspronkelijke steekproef.

³⁾ Voor niet-werkende partners wordt het inkomen uit loon op 0 gezet. In de analyses wordt voor deze groep nog een aparte dummy opgenomen.

Personen die werkzaam zijn als zelfstandigen zijn niet in de analyses betrokken.⁴⁾ Hun arbeids- en gezinssituatie is wezenlijk anders, bovendien is het niet goed mogelijk om de winst uit eigen onderneming te standaardiseren.

Resultaten

Tabel 1 en tabel 2 geven de resultaten van een multinominale regressie over de arbeidsstatus, apart voor mannen en vrouwen. We onderscheiden de volgende statussen: geen betaald werk in loondienst,⁵⁾ deeltijdwerk (80 procent of minder) en de referentiecategorie voltijd werk (meer dan 80 procent). Er zijn twee modellen geschat. In het eerste model zijn uitsluitend persoonskenmerken van de respondent opgenomen, zoals gevolgde opleiding, testresultaten op 12-jarige leeftijd en milieu van herkomst. In het tweede model zijn kenmerken toegevoegd van het huishouden waar de respondent deel van uitmaakt: de burgerlijke staat (gehuwd of niet), de aanwezigheid van kinderen in bepaalde leeftijdscategorieën, de aanwezigheid van een partner met looninkomen en het gestandaardiseerde loon van de partner.

Uit de modelparameters blijkt dat vooral bij vrouwen door de opname van kenmerken van het huishouden de voorspelling van de arbeidsstatus sterk verbeterd wordt: de Nagelkerke R^2 stijgt bij vrouwen van 8 procent naar 35 procent, terwijl het bij mannen slechts toeneemt van 6 procent naar 13 procent. Ook voor de effecten zelf springen vooral de verschillen tussen mannen en vrouwen in het oog.

Kijken we eerst naar de effecten van de persoonskenmerken (schattingen uit model 2).

De sociale status van het gezin van herkomst heeft vooral bij mannen een effect op de arbeidspositie. Mannen uit gezinnen waarvan de kostwinner behoort tot de categorie arbeiders, zelfstandigen zonder personeel of lagere employees werken vaker voltijd dan mannen van wie de ouderlijke kostwinner niet werkt (de referentiecategorie). Bij vrouwen is alleen het verschil tussen niet werkende ouderlijke kostwinners en middelbare employees significant. De kinderen van de laatstgenoemde categorieën zijn minder vaak zonder werk.

Mannen van allochtone afkomst hebben een grotere kans om niet te werken in vergelijking met de categorie voltijdwerkenden, terwijl voor vrouwen geen effect van herkomstgroep gevonden wordt.

Voor zowel mannen als vrouwen verlaagt een hoog opleidingsniveau de kans om geen werk te hebben, al is het effect voor vrouwen sterker dan voor mannen. Bij vrouwen verlaagt een hoog opleidingsniveau bovendien de kans op een deeltijd baan.

⁴⁾ Zowel SLVO-respondenten die werkzaam zijn als zelfstandige als SLVO-respondenten die een partner hebben die werkzaam is als zelfstandige, zijn in dit onderzoek buiten beschouwing gelaten.

⁵⁾ In deze analyse is nog geen onderscheid gemaakt tussen werklozen en degenen die niet tot de beroepsbevolking horen. Dat zal in latere analyses wel gebeuren.

Tabel 1

Resultaten van de multinominale logitanalyse van de kans op het hebben van een baan van mannen (referentie is een voltijd baan): logit-effecten (odds ratio's tussen haakjes), 2004

	Model 1		Model 2					
	Geen werk		Deeltijd werk		Geen werk		Deeltijd werk	
Constante	-1,373 ²⁾		-3,255 ²⁾		-1,071 ¹⁾		-3,647 ²⁾	
Hoogst behaalde opleidingsniveau (jaren)	-0,103 ²⁾	(0,902)	-0,009	(0,991)	-0,094 ²⁾	(0,910)	-0,015	(0,985)
Opleidingsrichting								
Algemeen (ref.)								
Landbouw	-0,352	(0,703)	0,398	(1,489)	-0,213	(0,808)	0,448	(1,565)
Techniek	-0,306 ¹⁾	(0,737)	-0,227	(0,797)	-0,211	(0,809)	-0,188	(0,829)
Gezondheidszorg	-0,003	(0,997)	0,603 ¹⁾	(1,827)	0,130	(1,139)	0,616 ¹⁾	(1,851)
Economie	-0,519 ²⁾	(0,595)	-0,458 ¹⁾	(0,633)	-0,480 ¹⁾	(0,619)	-0,429 ¹⁾	(0,651)
Overig	0,316	(1,372)	0,577 ¹⁾	(1,780)	0,370	(1,447)	0,604 ²⁾	(1,830)
Allochtoon Opleidingsniveau ouders (jaren)	0,742 ²⁾	(2,100)	0,315	(1,371)	0,662 ²⁾	(1,938)	0,301	(1,351)
	-0,001	(0,999)	0,033	(1,033)	-0,009	(0,991)	0,030	(1,030)
Maatschappelijke positie ouders								
Niet werkzaam (ref.)								
Arbeider	-0,604 ²⁾	(0,547)	-0,275	(0,759)	-0,558 ²⁾	(0,572)	-0,267	(0,766)
Zelfstandig zonder personeel	-0,607 ¹⁾	(0,545)	0,061	(1,063)	-0,627 ¹⁾	(0,534)	0,067	(1,069)
Zelfstandig met personeel	0,005	(1,005)	-0,003	(0,997)	0,009	(1,009)	-0,013	(0,987)
Lagere employee	-0,530 ²⁾	(0,588)	-0,467 ¹⁾	(0,627)	-0,545 ²⁾	(0,580)	-0,479 ¹⁾	(0,620)
Middelbare employee	-0,331	(0,718)	-0,421 ¹⁾	(0,656)	-0,287	(0,751)	-0,419 ¹⁾	(0,658)
Hogere employee	-0,263	(0,769)	-0,326	(0,722)	-0,191	(0,826)	-0,326	(0,722)
Leesgedrag leerling	0,040	(1,041)	-0,017	(0,983)	0,000	(1,000)	-0,020	(0,980)
Onderwijssteunend thuisklimaat	-0,150	(0,861)	-0,190	(0,827)	-0,041	(0,960)	-0,167	(0,846)
Schoolprestaties	0,016	(1,016)	0,138	(1,148)	-0,029	(0,971)	0,107	(1,113)
Non-verbale intelligentie	-0,007 ²⁾	(0,993)	0,000	(1,000)	-0,007 ²⁾	(0,993)	0,001	(1,001)
Schooladvies	0,153 ¹⁾	(1,165)	0,120	(1,127)	0,183 ¹⁾	(1,201)	0,126	(1,135)
Gezinsituatie								
Eén kind tussen 4 en 12					-0,147	(0,863)	0,269	(1,309)
Twee of meer kinderen 4 en 12					-0,013	(0,987)	-0,155	(0,856)
Eén of meer kinderen jonger dan 4 jaar jonger dan 4					-0,422	(0,655)	-0,074	(0,928)
Partner (samenwonend of gehuwd)					-0,270 ²⁾	(0,764)	-0,708 ²⁾	(0,492)
Gehuwd					-0,529 ²⁾	(0,589)	-0,013	(0,987)
Partner heeft inkomen uit arbeid					-0,062	(0,940)	-0,422	(0,656)
Log gestandaardiseerd loon partner					-0,321	(0,725)	0,313	(1,368)
Nagelkerke's R-kwadraat	0,063				0,129			
Aantal personen	5 656				5 656			

¹⁾ Significant op 5%-niveau.

²⁾ Significant op 1%-niveau.

Bron: Schoolloopbaan en herkomst van leerlingen bij het voortgezet onderwijs (SLVO) 1982; Sociaal Statistisch Bestand (SSB), Centraal Bureau voor de Statistiek.

Tabel 2

Resultaten van de multinominale logitanalyse van de kans op het hebben van een baan van vrouwen (referentie is een voltijd baan): logit-effecten (odds ratio's tussen haakjes), 2004

	Model 1		Model 2	
	Geen werk	Deeltijdwerk	Geen werk	Deeltijdwerk
Constante	3,397 ²⁾	1,930 ²⁾	1,838 ²⁾	0,802 ¹⁾
Hoogst behaalde opleidingsniveau (jaren)	-0,136 ²⁾ (0,872)	-0,037 ²⁾ (0,963)	-0,130 ²⁾ (0,878)	-0,044 ²⁾ (0,957)
Opleidingsrichting				
Algemeen (ref.)				
Landbouw	-0,035 (0,966)	-0,107 (0,898)	0,174 (1,191)	0,077 (1,080)
Techniek	-0,058 (0,943)	-0,157 (0,854)	-0,050 (0,951)	-0,181 (0,835)
Gezondheidszorg	0,350 ²⁾ (1,419)	0,462 ²⁾ (1,588)	0,120 (1,128)	0,245 ¹⁾ (1,278)
Economie	-0,221 (0,802)	-0,030 (0,971)	-0,238 (0,788)	-0,087 (0,917)
Overig	0,181 (1,198)	0,313 ¹⁾ (1,367)	0,039 (1,040)	0,176 (1,192)
Allochtoon Opleidingsniveau ouders (jaren)	-0,230 (0,794)	-0,195 (0,823)	-0,195 (0,823)	-0,087 (0,917)
	-0,029 (0,971)	-0,014 (0,986)	-0,019 (0,982)	-0,009 (0,991)
Maatschappelijke positie ouders				
Niet werkzaam (ref.)				
Arbeider	-0,031 (0,970)	0,128 (1,136)	-0,156 (0,856)	-0,008 (0,992)
Zelfstandig zonder personeel	-0,142 (0,868)	-0,045 (0,956)	-0,273 (0,761)	-0,199 (0,820)
Zelfstandig met personeel	-0,003 (0,997)	-0,153 (0,859)	-0,140 (0,870)	-0,299 (0,742)
Lagere employee	-0,150 (0,861)	0,087 (1,091)	-0,308 (0,735)	-0,072 (0,931)
Middelbare employee	-0,355 ¹⁾ (0,701)	-0,027 (0,974)	-0,422 ²⁾ (0,656)	-0,080 (0,923)
Hogere employee	-0,178 (0,837)	-0,048 (0,953)	-0,143 (0,866)	0,001 (1,001)
Leesgedrag leerling	0,024 (1,024)	-0,016 (0,984)	0,045 (1,046)	0,006 (1,006)
Onderwijssteunend thuisclimaat	-0,266 (0,767)	-0,004 (0,996)	-0,260 (0,771)	-0,010 (0,990)
Schoolprestaties	-0,128 (0,880)	-0,031 (0,970)	-0,182 (0,834)	-0,063 (0,939)
Non-verbale intelligentie	0,000 (1,000)	0,000 (1,000)	0,001 (1,001)	0,000 (1,000)
Schooladvies	-0,226 ²⁾ (0,797)	-0,135 ²⁾ (0,874)	-0,213 ²⁾ (0,808)	-0,130 ¹⁾ (0,878)
Gezinsituatie				
Eén kind tussen 4 en 12			1,417 ²⁾ (4,123)	1,192 ²⁾ (3,294)
Twee of meer kinderen 4 en 12			2,816 ²⁾ (16,714)	1,994 ²⁾ (7,344)
Eén of meer kinderen jonger dan 4 jaar			1,794 ²⁾ (6,015)	1,652 ²⁾ (5,217)
Partner (samenwonend of gehuwd)			-0,134 (0,874)	0,357 ¹⁾ (1,428)
Gehuwd			0,487 ²⁾ (1,628)	0,233 ²⁾ (1,262)
Partner heeft inkomen uit arbeid			-1,164 ¹⁾ (0,312)	0,407 (1,503)
Log gestandaardiseerd loon partner			0,254 (1,289)	-0,096 (0,908)
Nagelkerke's R-kwadraat	0,083		0,346	
Aantal personen	5 683		5 683	

¹⁾ Significant op 5%-niveau.

²⁾ Significant op 1%-niveau.

Bron: Schoolloopbaan en herkomst van leerlingen bij het voortgezet onderwijs (SLVO) 1982; Sociaal Statistisch Bestand (SSB), Centraal Bureau voor de Statistiek.

Een hoge non-verbale intelligentie leidt voor mannen tot een lagere kans om in de categorie geen werk terecht te komen.

Bij zowel mannen als vrouwen is er sprake van een effect van het schooladvies: een hoog schooladvies verlaagt voor vrouwen de kans zowel op het niet-hebben van werk als op het hebben van deeltijdwerk. Mannen met een hoog schooladvies hebben vaker geen betaald werk.

Bij de effecten van de gezinskenmerken zijn de verschillen mogelijk nog groter. Ze bevestigen bovendien traditionele rolpatronen. Gehuwde mannen hebben een lagere kans om geen werk te hebben dan ongehuwde mannen. Gehuwde vrouwen hebben een kleinere kans op werk en een grotere kans op deeltijdwerk.

Bij mannen leidt de aanwezigheid van minstens één kind onder de 4 jaar tot een verhoogde kans op werk. Bij vrouwen echter leidt de aanwezigheid van kinderen (vooral bij meerdere kinderen) tot een verlaagde kans op werk of het hebben van deeltijdwerk.

Voor zowel mannen als vrouwen speelt het feit dat er een partner is een rol bij de eigen kans om werk te hebben. Mannen zonder partner hebben vaker geen werk. Vrouwen met een partner die over een eigen inkomen beschikt hebben juist vaker werk. Omdat economische theorieën eerder het omgekeerde zouden voorspellen (de noodzaak om te gaan werken is groter wanneer er geen partner is en minder groot wanneer de partner al over een inkomen beschikt), wijst dit in de richting van niet-waargenomen heterogeniteit. Er zijn kenmerken van de respondent die zowel de eigen kans op het vinden van werk beïnvloeden, maar ook de kans om een partner te vinden.

Het effect van de aanwezigheid van een partner (met of zonder inkomen) op het hebben van deeltijdwerk verschilt tussen mannen en vrouwen. Mannen met een partner hebben een lagere kans op deeltijdwerk. Bij vrouwen is het omgekeerde effect zichtbaar: de aanwezigheid van een partner leidt tot een verhoogde kans op deeltijdwerk. Dat zou op kunnen wijzen dat voor vrouwen juist het carrièreperspectief verbetert als er geen partner is.

Tabel 3 en tabel 4 geven de resultaten van de loonanalyses apart voor mannen en vrouwen. Er zijn twee modellen geschat, een model met uitsluitend de persoonskenmerken van de respondent, en een model waarin de kenmerken van het huishouden zijn toegevoegd. Dit zijn dezelfde variabelen als in de voorgaande analyse, met uitzondering van het gestandaardiseerde loon van de partner.

Zowel voor mannen als vrouwen leidt opname van de huishoudkenmerken tot een verbetering van de verklaarde variantie met enkele procentpunten. De verbetering van het model is echter minder groot dan bij de voorgaande analyse, wat erop wijst dat kenmerken van partner of kinderen wel de beslissing beïnvloeden om te gaan werken of om in deeltijd te werken, maar dat de feitelijke beloning in het werk

grotendeels bepaald wordt door de eigen kenmerken. Bij de beschrijving van de resultaten baseren we ons op de parameterschattingen uit het tweede model.

Allochtone herkomst heeft geen effect op de beloning. Het milieu van herkomst wel, maar dat effect is verschillend voor mannen en vrouwen. Bij vrouwen verloopt het effect via het opleidingsniveau van de ouders: wanneer het gemiddelde opleidingsniveau van de ouders met één jaar stijgt, stijgt het inkomen met bijna 1 procent.

Tabel 3
Resultaten van de analyse van het (logaritme van het) gestandaardiseerde loon van mannen: ongestandaardiseerde regressiecoëfficiënten (gestandaardiseerde effecten tussen haakjes), 2004

	Model 1		Model 2	
Constante	2,179 ²⁾		2,105 ²⁾	
Hoogst behaalde opleidingsniveau (jaren)	0,027 ²⁾	(0,285)	0,027 ²⁾	(0,288)
Opleidingsrichting				
Algemeen (ref.)				
Landbouw	-0,069 ²⁾	(-0,049)	-0,079 ²⁾	(-0,056)
Techniek	-0,012	(-0,018)	-0,018	(-0,026)
Gezondheidszorg	-0,054	(-0,025)	-0,062 ¹⁾	(-0,029)
Economie	0,002	(0,002)	-0,002	(-0,002)
Overig	-0,106 ²⁾	(-0,075)	-0,109 ²⁾	(-0,077)
Allochtoon	-0,009	(-0,008)	-0,004	(-0,004)
Opleidingsniveau ouders (jaren)	-0,001	(-0,012)	0,000	(-0,005)
Maatschappelijke positie ouders				
Niet werkzaam (ref.)				
Arbeider	0,008	(0,011)	0,005	(0,007)
Zelfstandig zonder personeel	0,008	(0,006)	0,009	(0,006)
Zelfstandig met personeel	0,123 ²⁾	(0,073)	0,122 ²⁾	(0,072)
Lagere employee	0,034 ¹⁾	(0,034)	0,034 ¹⁾	(0,034)
Middelbare employee	0,055 ²⁾	(0,065)	0,052 ²⁾	(0,062)
Hogere employee	0,131 ²⁾	(0,127)	0,127 ²⁾	(0,124)
Leesgedrag leerling	-0,011 ¹⁾	(-0,033)	-0,009 ¹⁾	(-0,027)
Onderwijssteunend thuis klimaat	0,011	(0,009)	0,006	(0,005)
Schoolprestaties	0,038	(0,034)	0,043 ¹⁾	(0,038)
Non-verbale intelligentie	0,000	(0,013)	0,000	(0,009)
Schooladvies	0,036 ²⁾	(0,117)	0,036 ²⁾	(0,116)
Gezinssituatie				
Eén kind tussen 4 en 12			0,005	(0,005)
Twee of meer kinderen 4 en 12			0,020	(0,016)
Eén of meer kinderen jonger dan 4 jaar			0,021 ¹⁾	(0,031)
Partner (samenwonend of gehuwd)			0,063 ²⁾	(0,084)
Gehuwd			0,042 ²⁾	(0,064)
Partner heeft inkomen uit arbeid			-0,013	(-0,019)
Aangepaste R-kwadraat	0,184		0,205	
Aantal personen	5 112		5 112	

¹⁾ Significant op 5%-niveau.

²⁾ Significant op 1%-niveau.

Bron: Schoolloopbaan en herkomst van leerlingen bij het voortgezet onderwijs (SLVO) 1982; Sociaal Statistisch Bestand (SSB), Centraal Bureau voor de Statistiek.

Bij mannen verloopt het effect via de sociale status van de ouderlijke kostwinner. Wanneer de ouderlijke kostwinner zelfstandige is met personeel of employee, dan is het inkomen 3 tot 12 procent hoger dan in het geval de ouderlijke kostwinner geen werk had.

Het feit dat bij vrouwen het cultureel kapitaal in het gezin van herkomst belangrijker is voor het eigen inkomen dan het economische kapitaal wordt weerspiegeld in het

Tabel 4
Resultaten van de analyse van het (logaritme van het) gestandaardiseerde loon van vrouwen: ongestandaardiseerde regressiecoëfficiënten (gestandaardiseerde effecten tussen haakjes), 2004

	Model 1		Model 2	
Constante	1,678 ²⁾		1,807 ²⁾	
Hoogst behaalde opleidingsniveau (jaren)	0,035 ²⁾	(0,284)	0,032 ²⁾	(0,258)
Opleidingsrichting				
Algemeen (ref.)				
Landbouw	-0,083 ¹⁾	(-0,031)	-0,095 ¹⁾	(-0,036)
Techniek	-0,064 ¹⁾	(-0,037)	-0,066 ²⁾	(-0,038)
Gezondheidszorg	-0,095 ²⁾	(-0,103)	-0,075 ²⁾	(-0,082)
Economie	-0,036 ¹⁾	(-0,035)	-0,038 ¹⁾	(-0,037)
Overig	-0,122 ²⁾	(-0,091)	-0,108 ²⁾	(-0,080)
Allochtoon	-0,011	(-0,008)	-0,013	(-0,009)
Opleidingsniveau ouders (jaren)	0,008 ²⁾	(0,069)	0,007 ²⁾	(0,060)
Maatschappelijke positie ouders				
Niet werkzaam (ref.)				
Arbeider	0,015	(0,017)	0,016	(0,019)
Zelfstandig zonder personeel	0,035	(0,020)	0,027	(0,016)
Zelfstandig met personeel	0,002	(0,001)	0,000	(0,000)
Lagere employee	0,008	(0,006)	0,012	(0,010)
Middelbare employee	0,029	(0,029)	0,025	(0,025)
Hogere employee	0,053 ¹⁾	(0,043)	0,044	(0,036)
Leesgedrag leerling	-0,008	(-0,017)	-0,008	(-0,017)
Onderwijssteunend thuislimaat	0,050 ¹⁾	(0,035)	0,047 ¹⁾	(0,033)
Schoolprestaties	0,100 ²⁾	(0,069)	0,101 ²⁾	(0,070)
Non-verbale intelligentie	0,000	(0,000)	0,000	(-0,002)
Schooladvies	0,051 ²⁾	(0,129)	0,048 ²⁾	(0,122)
Gezinsituatie				
Eén kind tussen 4 en 12			-0,138 ²⁾	(-0,142)
Twee of meer kinderen 4 en 12			-0,171 ²⁾	(-0,131)
Eén of meer kinderen jonger dan 4 jaar			-0,014	(-0,017)
Partner (samenwonend of gehuwd)			0,019	(0,019)
Gehuwd			-0,010	(-0,012)
Partner heeft inkomen uit arbeid			-0,016	(-0,018)
Aangepaste R-kwadraat	0,184		0,214	
Aantal personen	4 488		4 488	

¹⁾ Significant op 5%-niveau.

²⁾ Significant op 1%-niveau.

Bron: Schoolloopbaan en herkomst van leerlingen bij het voortgezet onderwijs (SLVO) 1982; Sociaal Statistisch Bestand (SSB), Centraal Bureau voor de Statistiek.

effect van het onderwijsondersteunend thuisklimaat. Wanneer de ouders een sterke betrokkenheid tonen bij wat zich op school afspeelt, heeft dat een positief effect op het latere inkomen.

Bij zowel mannen als vrouwen heeft het hoogst bereikte opleidingsniveau een belangrijk effect op het inkomen. Elk jaar extra onderwijs levert een inkomensverbetering op tussen de 2,5 en 3 procent.

Bij zowel mannen als vrouwen hebben de resultaten op de toetsen die zijn afgenomen op 12-jarige leeftijd en ook het schooladvies van de lagere school nog een direct effect op het inkomen. Eerdere analyses lieten al zien dat het hoogst bereikte opleidingsniveau slechts gedeeltelijk verklaard kan worden op grond van de prestaties die zijn gemeten op 12-jarige leeftijd (zie Traag et al. 2006). De hier gevonden effecten van schoolprestaties op 12-jarige leeftijd op het arbeidsmarktsucces is na controle voor het hoogst behaalde opleidingsniveau en kan geïnterpreteerd worden als een beloning voor talent dat zich niet vertaald heeft in een hoog opleidingsniveau. Een verhoging van het schooladvies van bijvoorbeeld mavo naar havo leidt tot een extra inkomen van 3 tot 4 procent. Een maximale score op de cito-toets in plaats van een minimale leidt tot een inkomensstijging van 4 tot 10 procent. In alle gevallen zijn de effecten voor vrouwen iets sterker dan voor mannen.

Het leesgedrag van de respondent heeft bij mannen een licht negatief effect op de beloning. Hoe meer de respondent in de vroege jeugd (volgens de ouders) heeft gelezen, des te lager is de latere beloning.

Net als in de voorgaande analyse zijn de effecten van het huishouden weer verschillend voor mannen en vrouwen:

Bij mannen leidt het huwelijk tot een inkomensstijging van ruim 4 procent. Ook hier is waarschijnlijk sprake van niet-waargenomen heterogeniteit: er zijn kenmerken van mannen die hen succesvol maken op zowel de arbeidsmarkt als de huwelijksmarkt. Bij vrouwen is van een dergelijk effect geen sprake.

Bij mannen heeft het hebben van kinderen jonger dan 4 jaar een licht positief effect op het inkomen van 2 procent. Bij vrouwen echter heeft de aanwezigheid van kinderen een sterk negatief effect op het inkomen. De inkomensderving voor vrouwen is 14 procent als er één kind is in de basisschoolleeftijd (4–12 jaar) en 17 procent als er meer kinderen zijn van deze leeftijd. Het hebben van zeer jonge kinderen (jonger dan 4 jaar) heeft voor vrouwen geen effect op de beloning. Dit suggereert dat de negatieve effecten zich vooral manifesteren als een loopbaanffect ná het verkrijgen van kinderen.

Conclusies

De analyses laten een aantal interessante bevindingen zien. Het blijkt dat voor vrouwen de beslissing om te gaan werken of in deeltijd te werken sterk beïnvloed wordt door de aanwezigheid van een partner en kinderen. De feitelijke beloning wordt in eerste instantie bepaald door de eigen persoonskenmerken. Er is echter wel sprake

van een negatief loopbaanefect van het hebben van kinderen: vrouwen met kinderen in de basisschoolleeftijd verdienen minder dan vrouwen met jongere kinderen en vrouwen zonder kinderen. Voor vrouwen geldt voorts sterker dan voor mannen dat het arbeidsmarktsucces meer door het eigen menselijk kapitaal wordt bepaald of door het culturele kapitaal van het ouderlijk gezin. Dit geldt zowel voor de kans om (voltijd) te werken als voor de beloning in de functie op 34-jarige leeftijd. Onderwijs lijkt daarmee voor vrouwen een investering te zijn die later moet worden terugverdiend door voltijd te gaan werken. De aanzienlijke voorsprong die vrouwen inmiddels hebben bereikt in onderwijsdeelname, zal in de toekomst een positief effect hebben op de arbeidsmarktdeelname van vrouwen.

Verder blijkt dat de sociale status van de ouder, naast een indirect effect via de schoolloopbaan, ook een direct effect heeft op het latere arbeidsmarktsucces van de kinderen. Vooral bij mannen is een duidelijk effect zichtbaar op de beloning. Het suggereert dat bij mannen overerving van economische positie of de rol van sociale hulpbronnen bijna net zo belangrijk is als het opleidingsniveau.

Er gaat tijdens de schoolcarrière nogal wat talent verloren. Leerlingen die op grond van toetsresultaten aan het begin van het voortgezet onderwijs of prestaties op de basisschool, zoals weerspiegeld in het schooladvies, een hoog eindniveau zouden moeten halen, weten dit niet altijd te bereiken. Op de arbeidsmarkt blijkt dit talent alsnog verzilverd te kunnen worden. Dit kan gezien worden als een aanwijzing dat op de arbeidsmarkt beloning eerder plaatsvindt op basis van feitelijk verworven of aanwezige competenties, zoals de theorie van het menselijk kapitaal dit formuleert (Becker 1964), dan op basis van verworven diploma's, wat de theorie van *credentials* aangeeft (Collins 1979).

Ten slotte blijkt dat de loopbanen op de arbeidsmarkt en de huwelijksmarkt nauw verweven zijn. Sommige mensen hebben kenmerken die ervoor zorgen dat zij minder vaak werk hebben of een lagere beloning, maar die er tevens toe leiden dat zij geen partner hebben. Dit geldt vooral voor mannen. De afwezigheid van een partner brengt vrouwen ertoe dat zij eerder voltijd gaan werken.

Literatuur

Becker, G.S. (1964). Human Capital. A Theoretical and Empirical Analysis With Special Reference to Education. New York, Columbia University Press.

Becker, G. (1974). 'A theory of marriage, part II', *Journal of Political Economy*, 82, S11-S26.

CBS (2006). Sociale samenhang in beeld, het SSB nu en straks, symposium 2005.

Collins, R. (1979). *The Credential Society: An Historical Sociology of Education and Stratification*. New York. Academic Press.

Grossbard-Shechtman, S.A. & S. Neuman (1988). 'Women's Labor Supply and marital choice'. The journal of political economy, 96 (6), 1294-1302.

Korenmann, Sanders, & David Neumark (1991). "Does Marriage Really Make Men More Productive?" Journal of Human Resources 26(2), 282-307.

Ooms, I., E. Eggink, & E. van Gameren. Analyse van arbeidsparticipatie- en kinderopvangbeslissingen van moeders met jonge kinderen. Den Haag, Sociaal en Cultureel Planbureau.

Traag, T. J. van der Valk, R. van der Velden, & R. de Vries (2006). 'Dertigers op de arbeidsmarkt', ROA-R-2006/2.

Velden, R.K.W. van der & M.S.M. van Smoorenburg (1999). Over scholing en beloning. Het effect van verschillende meetmethoden. In: Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken, jaargang 15, nr. 2, pp. 111-123.

Bijlage

In deze bijlage wordt per variabele besproken hoe de variabelen zijn geoperationaliseerd.

1. Hoogst bereikte opleidingsniveau

Het hoogst bereikte opleidingsniveau is gemeten aan de hand van het aantal benodigde jaren scholing om dit niveau te bereiken. Uitgangspunt voor deze berekening is de leerweg die loopt via de beroepsopleidingen (Van der Velden & Van Smoorenburg, 1999). De volgende waarden zijn toegekend: 6 jaren (bo), 10 jaren (lbo), 11 jaren (mavo), 12 jaren (kmbo), 13 jaren (havo), 14 jaren (mbo), 15 jaren (vwo), 17 jaren (hbo) en 19 jaren (wo).

2. Opleidingsrichting

De opleidingsrichting van het hoogst bereikte opleidingsniveau is ingedeeld in zes categorieën, te weten: 1) algemeen, 2) landbouw, 3) techniek, 4) economie 5) gezondheidszorg en 6) overig. Degenen die basisonderwijs, mavo, havo of vwo als hoogst behaalde opleiding hebben behaald, worden gerekend tot de categorie 'algemeen'. De opleidingsrichting is als dummy variabele in de analyse opgenomen met de waarde 1 als hoogst behaalde opleiding in de betreffende richting valt en de waarde 0 indien dit niet het geval is.

3. Allochtoon

Een allochtoon is ofwel iemand die in het buitenland is geboren of iemand van wie een van beide ouders in het buitenland is geboren. Landen die als buitenland wor-

den aangemerkt, staan vermeld in de Wet Stimulering Arbeidsdeelname Minderheden (SAMEN). De herkomst is als dummy-variabele in de analyse opgenomen met de waarde 1 als iemand allochtoon is en de waarde 0 indien dit niet het geval is.

4. *Schoolprestaties*

Schoolprestaties zijn gebaseerd op de totaalscore op drie toetsen, te weten Nederlands, rekenen en informatieverwerking, die met behulp van een door het cito samengestelde versie van de Entreetoets halverwege het laatste jaar van het basisonderwijs zijn afgenomen. De toetsen omvatten ieder 20 *multiple-choice*vragen. De totaalscore is uitgedrukt op een schaal lopend van 0 tot en met 1.

5. *Non-verbale intelligentie*

Non-verbale intelligentie is vastgesteld door een tweetal toetsen, die beiden in het laatste jaar van het basisonderwijs zijn afgenomen. De eerste subtest (PSB-3) meet het redeneervermogen; de tweede subtest (PSB-8) het abstractievermogen. Beide subtesten bestaan uit 40 items. Van beide subtesten is het aantal correcte items gesommeerd. Deze somscore is vervolgens getransformeerd naar een schaal met een minimale waarde van 0 en een maximale waarde van 1.

6. *Schooladvies*

Het schooladvies is gebaseerd op het advies dat de leerling van de basisschool heeft gekregen met betrekking tot de doorstroom naar het voortgezet onderwijs. Dit advies bestaat uit acht opleidingscategorieën, variërend van buo/ibo tot en met vwo. Deze zijn gecodeerd volgens de leerjarenladder: buo/ibo=5, lbo/vbo=6, mavo/middenschool=7, havo=8, vwo=9. Leerlingen met een gemengd advies hebben een gemiddelde waarde gekregen.

7. *Opleidingsniveau ouders*

Informatie over het opleidingsniveau van de ouders is verzameld via de ouder-vragenlijst die in het laatste jaar van het basisonderwijs bij de ouders is afgenomen. Het bepalen van het opleidingsniveau van de ouders heeft plaatsgevonden op basis van de niveau-indeling van de Standaard Onderwijsindeling 1978 (SOI '78). Daarbij is uitgegaan van het gemiddelde opleidingsniveau van (een van) beide ouders. De verschillende niveaus zijn vervolgens omgerekend naar het gemiddelde aantal jaren nominale scholing. Dit levert de volgende waarden op: 6 jaren (lager onderwijs), 10 jaren (voortgezet onderwijs, lagere trap), 14 jaren (voortgezet onderwijs, hogere trap), 17 jaren (hoger onderwijs, eerste fase) en 19 jaren (hoger onderwijs, tweede fase).

8. *Maatschappelijke positie ouders*

De maatschappelijke positie van de ouders is eveneens verzameld via de ouder-vragenlijst en is gebaseerd op informatie over de werkzaamheid en het beroep van de hoofdkostwinner van het gezin. De volgende categorieën zijn onderscheiden:

1) niet werkzaam, 2) arbeider, 3) zelfstandige zonder personeel, 4) zelfstandige met personeel, 5) lagere employee, 6) middelbare employee en 7) hogere employee. De maatschappelijke categorie is als dummy variabele in de analyse opgenomen met de waarde 1 als de ouders tot de betreffende categorie gerekend kunnen worden en de waarde 0 als dit niet het geval is.

9. *Leesgedrag*

Het leesgedrag van de leerling is ook verzameld via de oudervragenlijst. Aan de ouders is gevraagd hoeveel tijd de leerling gemiddeld per week leest als het gaat om boeken en kranten. Er worden vijf categorieën onderscheiden: 1) bijna nooit, 2) minder dan twee uren, 3) twee tot vijf uren, 4) vijf tot tien uren en 5) meer dan tien uren.

10. *Onderwijsondersteunend thuisclimaat*

Het onderwijsondersteunend thuisclimaat is gebaseerd op vragen aan beide ouders over het hebben van gesprekken over school, het hebben van gesprekken over prestaties en het geven van complimenten over schoolprestaties. Deze vragen zijn gesteld in de oudervragenlijst. Deze items zijn samengevoegd tot een schaal met een Cronbach's alpha van 0,61. De minimale waarde van deze schaal is 0; de maximale 1.

11. *Gezinssituatie*

Informatie over partners, burgerlijke staat en gezinssamenstelling is afkomstig uit het SSB. Voor het aantal kinderen en het hebben van een partner met of zonder inkomen zijn steeds dummy variabelen in de analyse opgenomen met de waarde 1 als iemand tot de betreffende categorie gerekend kan worden en de waarde 0 als dit niet het geval is.

12. *Positie in de werkkring*

De kans op werk is gebaseerd op informatie uit het SSB voor 2004. Het gaat steeds om werk in loondienst. Zelfstandigen zijn buiten beschouwing gelaten. Er worden drie categorieën onderscheiden, geen werk in loondienst, deeltijdwerk in loondienst en voltijd werk in loondienst. Het onderscheid tussen voltijd en deeltijd is gebaseerd op de deeltijdfactor. Een deeltijdfactor hoger dan 0,8 geldt als voltijd, lager dan 0,8 als deeltijd. De deeltijdfactor is afkomstig uit de Enquête Werkgelegenheid en Lonen (40 procent van de banen) of de Verzekerenadministratie Werknemers (20 procent van de banen).

Van de overige banen wordt de deeltijdfactor bepaald door middel van imputatie. Kenmerken die worden meegenomen in de imputatieklassen zijn geslacht, leeftijd, arbeidsrelatie (vast/flexibel), economische activiteit, aantal sociale verzekeringsdagen en dagloon. Om na te gaan in hoeverre de resultaten door de imputatie worden beïnvloed zijn alle analyses ook nog eens uitgevoerd met alleen respondenten waarvan de deeltijdfactor bekend is. De resultaten wijken voor deze groep niet significant af.

13. Gestandaardiseerde loon

Het gestandaardiseerde loon is gebaseerd op het gemiddeld fiscaal maandloon in september 2004. Dit loon is gestandaardiseerd op basis van de deeltijdfactor. Omdat in het fiscaal maandloon loon uit overwerk is opgenomen terwijl het aantal uren dat men heeft overgewerkt niet is meegenomen in de deeltijdfactor is de standaardisatie niet volledig. Het gestandaardiseerde loon kan worden geïnterpreteerd als een proxy voor het bruto uurloon.

Tabel 5
Statistische beschrijving van de gebruikte variabelen (exclusief zelfstandigen)

	Mannen		Vrouwen	
	Gemiddelde	Standaard deviatie	Gemiddelde	Standaard deviatie
Hoogst behaalde opleidingsniveau (jaren)	12,65	3,55	12,97	3,32
Opleidingsrichting				
Algemeen	0,30	0,46	0,37	0,48
Landbouw	0,06	0,24	0,02	0,15
Techniek	0,38	0,48	0,06	0,23
Gezondheidszorg	0,02	0,15	0,26	0,44
Economie	0,18	0,38	0,19	0,39
Overig	0,06	0,23	0,10	0,30
Allochtoon	0,08	0,28	0,09	0,28
Opleidingsniveau ouders (jaren)	9,79	3,25	9,90	3,31
Maatschappelijke positie ouders				
Niet werkzaam	0,13	0,34	0,14	0,35
Arbeider	0,35	0,48	0,30	0,46
Zelfstandig zonder personeel	0,06	0,23	0,06	0,23
Zelfstandig met personeel	0,04	0,19	0,04	0,20
Lagere employee	0,12	0,33	0,13	0,34
Middelbare employee	0,18	0,39	0,20	0,40
Hogere employee	0,12	0,32	0,12	0,33
Leesgedrag leerling	2,92	0,95	3,18	0,89
Onderwijssteunend thuis klimaat	0,51	0,28	0,49	0,28
Schoolprestaties	0,52	0,29	0,51	0,28
Non-verbale intelligentie	49,36	23,68	52,13	23,43
Schooladvies	7,14	1,07	7,34	1,01
Gezinssituatie				
Eén kind tussen 4 en 12	0,15	0,36	0,22	0,41
Twee of meer kinderen 4 en 12	0,08	0,27	0,11	0,32
Eén of meer kinderen jonger dan 4 jaar	0,40	0,49	0,45	0,50
Partner (samenwonend of gehuwd)	0,26	0,44	0,23	0,42
Gehuwd	0,48	0,50	0,54	0,50
Partner heeft inkomen uit arbeid	0,56	0,50	0,69	0,46
Log gestandaardiseerd loon partner	1,45	1,33	1,99	1,36
Positie in de werkkring				
Geen betaald werk	0,00	0,07	0,00	0,07
Deeltijdbaan	0,08	0,27	0,59	0,49
Voltijdbaan	0,92	0,27	0,40	0,49
Log gestandaardiseerd loon	2,79	0,36	2,61	0,42

Bron: Schoolloopbaan en herkomst van leerlingen bij het voortgezet onderwijs (SLVO) 1982; Sociaal Statistisch Bestand (SSB), Centraal Bureau voor de Statistiek.

De belofte van registerdata voor de gebruiker

N.a.v.

- *W. Smits, J. van Zeijl, 'De overgang van onderwijs naar arbeidsmarkt: de mogelijkheden van registerdata'*
- *C. Büchner, W. Smits, R. van der Velden, 'De invloed van onderwijs en gezinssituatie op arbeidsmarktsucces'*

Toon Janssen

De behoefte van de gebruiker

Registerdata bieden nieuwe perspectieven om aan de wensen van de gebruiker tegemoet te komen. Specifiek op het terrein van de relatie tussen onderwijs en arbeidsmarkt is met de introductie van het onderwijsnummer een nieuwe wereld opengedaan. De onderwijsloopbanen van leerlingen kunnen veel nauwkeuriger worden gevolgd en in combinatie met andere registerdata uit het Sociaal Statistisch Bestand (SSB) kan ook de entree op de arbeidsmarkt en, door het langer volgen van bepaalde groepen, de arbeidsmarktloopbaan veel beter in beeld worden gebracht. Dat is grote winst.

De gebruiker heeft niet alleen behoefte aan een brede range aan gegevens om complexe verbanden zichtbaar te maken, hij wil vooral ook kunnen beschikken over gegevens wanneer hij ze nodig heeft. Daarnaast moeten de gegevens betrouwbaar en eenduidig zijn.

Het Project Leren & Werken

Ik zal die behoefte illustreren aan de hand van twee voorbeelden uit mijn eigen beroepspraktijk. Daarvoor is nodig dat ik eerst de setting kort schets.

Het Project Leren & Werken is een gezamenlijk project van het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap en het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Het project is in 2005 gestart en loopt tot 2011. De projectdirectie bevordert het leren en werken van volwassenen die 18 jaar of ouder zijn en geen reguliere opleiding meer volgen. Zij doet dat door afspraken te maken met regionale samenwerkingsverbanden over aantallen door de regio's te realiseren zogeheten duale trajecten en EVC-trajecten. Duale trajecten zijn trajecten waarin leren en werken worden gecombineerd. Zij moeten tot een diploma van het reguliere beroepsonderwijs leiden of tot een branchecertificaat. EVC staat voor Erkenning van Verworven

Competenties. In een EVC-traject worden buiten het onderwijs opgedane competenties beoordeeld en erkend ten opzichte van formele standaarden voor het beroepsonderwijs.

De werkwijze is actie- en resultaatgericht. Bij het bereiken van de doelstellingen is er speciale aandacht voor laagopgeleiden, ouderen, jongeren zonder startkwalificatie, en MKB-ondernemingen.

Een belangrijk richtsnoer voor de werkzaamheden van de directie van het project is de Lissabon-doelstelling dat in 2010 20 procent van de Nederlandse bevolking tussen 25 en 65 jaar een cursus of opleiding volgt. Dat geldt ook voor de doelstelling dat in 2010 80 procent van de Nederlandse beroepsbevolking een startkwalificatie heeft. Om die doelstellingen te bereiken en op het juiste moment inzet te kunnen plegen is het van groot belang dat op regionaal niveau *just-in-time*-gegevens beschikbaar zijn.

Een van de doelstellingen van het project is dat in de periode 2008–2011 20 duizend werkende jongeren (18–23 jaar) hun startkwalificatie alsnog halen. Om de juiste regio's en bedrijfssectoren te kunnen aanspreken zou het helpen als we weten in welke regio's en sectoren de meeste jongeren zonder startkwalificatie wonen en werken. Daarnaast willen we ook weten wie deze jongeren zijn. Zijn het jongens of meisjes, zijn ze van Nederlandse, Surinaamse, Turkse of Marokkaanse afkomst en uit welk sociaal-economisch milieu komen ze?

In dit kader speelt in tijden van hoogconjunctuur ook vaak het zogenoemde probleem van de 'groenpluk'. Werkgevers die te weinig personeel hebben, proberen jongeren vaker over te halen hun opleiding voortijdig te beëindigen en in vaste dienst te treden. Deze jongeren raken vaak in de problemen wanneer de economie niet zo florissant draait. Het zou goed zijn te weten in welke bedrijfssectoren de voortijdige schooluitval ineens sterk toeneemt zodat die sectoren op hun wervingsbeleid kunnen worden aangesproken.

In verband met het bereiken van de Lissabon-doelstellingen speelt het probleem van de eenduidigheid van gegevens. Als we de resultaten van ons werk willen meten aan de stijging van deelnamecijfers aan scholing of aan het percentage mensen dat een startkwalificatie heeft, dan moeten gegevens daarover eenduidig zijn. In elk geval blijkt dat het Nederlandse cijfer voor deelname aan scholing (16,6 procent in 2005) niet correspondeert met het Nederlandse cijfer dat de Europese Unie publiceert (15,9 procent in 2005). Deze cijfers zijn beide wel juist, maar zijn gebaseerd op verschillende definities. Het probleem is dat in publicaties en persberichten subtiele definitieverschillen nauwelijks een rol spelen en dat alleen de kerncijfers prominent in beeld komen. Dit leidt ertoe dat er op allerlei beleidsniveaus verschillende cijfers circuleren. De cijfers vormen vaak aanleiding voor bijsturing van beleid en het maakt ten opzichte van een doelstelling van 20 procent nogal wat uit of je in 2005 op 15,9 procent zit of op 16,6 procent.

De hoop van de gebruiker

Registerdata zouden het mogelijk moeten maken *just-in-time*-service te bieden. Als ik een vraag heb naar omvang, samenstelling en vindplaats van werkende jongeren zonder startkwalificatie in mei 2008, zou het heel mooi zijn als een mail met deze vraag binnen een week het gewenste antwoord zou opleveren. Dat zou mijns inziens een kleine revolutie betekenen in de waarde die statistieken kunnen hebben bij de ontwikkeling en uitvoering van beleid.

Het is verder zeer wenselijk dat er meer uniformiteit komt in statistische gegevens op nationaal en internationaal (EU) niveau.

Mijn hoop is dat beide wensen op niet al te lange termijn werkelijkheid kunnen worden.

Sociale uitsluiting

Sociale uitsluiting in beeld gebracht

Gerda Jehoel-Gijsbers, Wendy Smits, Jeroen Boelhouwer, Harry Bierings

Het tegengaan van sociale uitsluiting is een van de belangrijkste doelstellingen van nationaal en EU-beleid. Er bestaat echter weinig duidelijkheid over wat onder sociale uitsluiting moet worden verstaan en nog minder over hoe de mate van sociale uitsluiting het beste kan worden gemeten. Daarom zijn het SCP en CBS een samenwerkingsproject gestart waarin zowel het concept als de operationalisering van sociale uitsluiting verder worden uitgewerkt. Met deze uitwerking als basis zijn op data van de European Union Statistics on Income and Living Conditions (EU-SILC) 2006 analyses uitgevoerd. Deze geven inzicht in de wijze waarop sociale uitsluiting kan worden gemeten en welke groepen het meest sociaal zijn uitgesloten.

This paper describes a way to measure social exclusion using data from the Dutch EU-SILC database. Social exclusion is conceptualised as a multidimensional phenomenon. The proposed index is based on the following dimensions: social participation, material deprivation, and access to social rights. It allows the computation of an individual score for each person on a scale which ranges from very low to very high social exclusion. The analyses reveal a profound effect of income on social exclusion. Poor health, a low level of education, belonging to an ethnic minority and being disabled also contribute to the explanation of social exclusion. This paper also offers some suggestions to improve the index.

Inleiding

Het terugdringen van sociale uitsluiting is al enige jaren een belangrijke beleidsdoelstelling. Officieel werd in Nederland de term voor het eerst gebruikt in de Troonrede van 1995. Daarin werd opgeroepen om ‘gezamenlijk de sociale uitsluiting en stille armoede in onze samenleving eensgezind en met kracht aan te pakken’. Ook binnen de Europese Unie kreeg dit onderwerp aandacht. Op de Europese Top in Lissabon in 2000 werd bevordering van sociale insluiting tot hoofdlijn van beleid gemaakt. Elke lidstaat dient om het jaar aan de Europese Commissie te rapporteren over de bereikte resultaten op dit terrein. Dit gebeurt aan de hand van een aantal risicofactoren die op EU-niveau zijn afgesproken. Het gaat om factoren waarvan verondersteld wordt dat zij de kans op sociale uitsluiting vergroten.

Voor evaluatie van het beleid is het wenselijk om sociale uitsluiting zelf te meten. Echter, sociale uitsluiting blijkt een moeilijk te definiëren en lastig te operationaliseren concept.

In 2007 heeft het CBS initiatief genomen om in een samenwerkingsproject met het SCP het meetinstrument voor sociale uitsluiting verder uit te werken en op basis van recente data (EU-SILC 2006) te analyseren. Deze bijdrage komt voort uit deze samenwerking.

Wat is sociale uitsluiting?

Het begrip ‘sociale uitsluiting’ wordt vaak gebruikt zonder aan te geven wat er mee wordt bedoeld. Dat wordt bekend verondersteld. De term kan als een ‘topos’ worden gezien: ‘een beeld dat je kunt oproepen zonder nadere uitleg, eenvoudig door het woord in kwestie te gebruiken’ (Godschalk 1985). Ondanks het feit dat er in de afgelopen decennia een uitgebreid wetenschappelijk debat is gevoerd, is er tot nu toe geen algemeen aanvaarde conceptualisering en operationalisering van het verschijnsel sociale uitsluiting. Oyen (1997) stelt cynisch vast dat onderzoekers ‘pick up the concept and are now running all over the place arranging seminars and conferences to find a researchable content in an umbrella concept for which is little theoretical underpinning’. Hoewel sinds deze constatering vele wetenschappers zich hebben beziggehouden met verdere conceptualisering, is een uitgekristalliseerd concept niet beschikbaar. In 2007 schrijven Devicienti en Poggi (2007) nog: ‘The identification of the relevant aspects of social exclusion is still being debated.’ Voor empirisch onderzoek en beleidsevaluatie zal het begrip toch moeten worden gedefinieerd en uitgewerkt tot een meetbaar concept, waarmee het mogelijk is statistieken over sociale uitsluiting te produceren.

Er bestaan twee ‘stromingen’. In het beleid is de term sociale uitsluiting in zwang geraakt als een eufemisme voor armoede (Berghman 1995). Een aantal wetenschappers is van mening dat er nauwelijks verschil is tussen armoede en sociale uitsluiting (Somerville 1998, Bhalla & Lapeyre 1997, Nolan & Whelan 1996). Anderen beweren echter dat de twee concepten wel op een aantal punten fundamenteel van elkaar verschillen (Room 1995, Berghman 1995, Vrooman & Snel 1999, Saraceno 2001, Papadopoulos & Tsakoglou 2001, Todman 2004, Poggi 2007).

Hoewel uit de literatuur sociale uitsluiting niet als een helder, eenduidig concept naar voren komt, kunnen drie aspecten worden genoemd waarover min of meer consensus bestaat. Het eerste is de multidimensionaliteit van het begrip: het gaat bij sociale uitsluiting om deprivatie op meerdere dimensies. Het tweede aspect is relativiteit: sociale uitsluiting kent geen absolute grens en kan alleen maar als een relatief verschijnsel, ten opzichte van anderen, binnen een gegeven samenleving worden vastgesteld.

Eenstemmigheid is er ook over het onderscheid dat kan worden gemaakt in de risicofactoren die de kans op sociale uitsluiting vergroten, zoals een laag inkomen, slechte gezondheid, en de kenmerken die de feitelijk gerealiseerde sociale uitsluiting weergeven.

De multidimensionaliteit wordt in de literatuur in veel verschillende bewoordingen weergegeven. In sommige definities gaat het om onvoldoende participatie op sociaal, cultureel, economisch en politiek terrein. In andere definities wordt alleen aangegeven dat het om belangrijke levensdomeinen gaat, maar wordt opengelaten welke dit zijn. De concrete invulling van de dimensies in empirisch onderzoek kan sterk verschillen en blijkt vaak afhankelijk van de beschikbare data in onderzoeks-

bestanden. Maar vrijwel altijd wordt er een immateriële en een materiële dimensie onderscheiden.

Jehoel-Gijsbers (2004) onderscheidt twee hoofddimensies: een sociaal-culturele component, die verwijst naar de immateriële dimensie, en een economisch-structurele component. Deze laatste verwijst naar de materiële dimensie. Beide zijn uiteengelegd in twee subdimensies (kader 1).

Kader 1 Kenmerken van sociale uitsluiting als toestand

A. Sociaal-culturele uitsluiting

- *sociale participatie*:
onvoldoende deelname aan formele en informele sociale netwerken, sociaal isolement; onvoldoende sociale betrokkenheid;
- *culturele/normatieve integratie*:
onvoldoende naleving van centrale waarden en normen: gering arbeidsethos, geringe opleidingsbereidheid, niet stemmen, misbruik sociale zekerheid, delinquent gedrag.

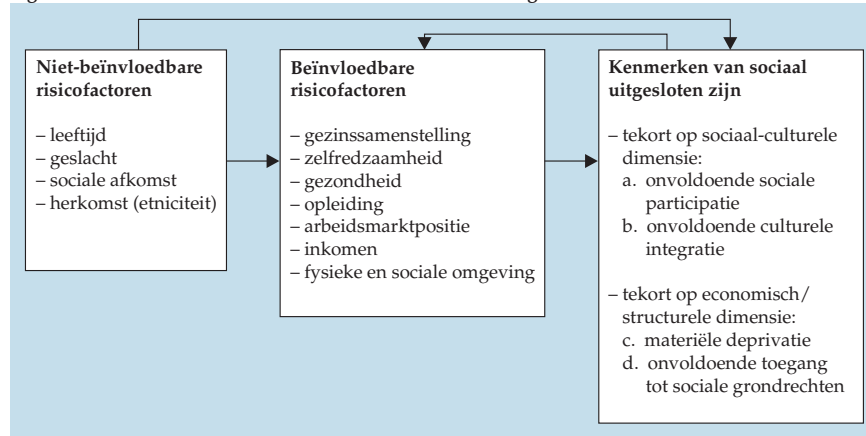
B. Economisch-structurele uitsluiting

- *materiële deprivatie*:
tekort aan middelen voor elementaire levensbehoeften en materiële goederen, problematische schulden; betalingsachterstanden (m.n. woonlasten); geen mogelijkheden om geld te lenen;
- *sociale grondrechten (toegang tot (semi-) overheidsvoorzieningen)*:
wachlijsten en/of (financiële) drempels voor gezondheidszorg, onderwijs (met name ten behoeve van kinderen), huisvesting, rechtsbijstand, maatschappelijke dienstverlening, schuldhulpverlening, arbeidsbemiddeling, sociale zekerheid, maar ook zakelijke dienstverlening zoals banken en verzekeringsinstellingen; onvoldoende veiligheid en leefbaarheid woonomgeving.

Bovenstaande omschrijving kan de indruk wekken dat er sprake is van een absolute grens. Er wordt immers gesproken over 'onvoldoende' en 'tekort aan'. Waar de grens ligt tussen voldoende en onvoldoende of tussen wel en geen tekort is niet exact aan te geven. In de praktijk gaat het bij sociale uitsluiting om een vergelijking met de positie van anderen, een relatieve positie. Naarmate men op meer dimensies en in sterkere mate achterstand ondervindt bij anderen, is men meer uitgesloten.

In empirisch onderzoek wordt vaak geen duidelijk onderscheid gemaakt tussen kenmerken of uitingvormen van sociale uitsluiting, zoals materiële deprivatie en een gebrek aan sociaal netwerk, en risicofactoren voor sociale uitsluiting, zoals een laag inkomen en werkloosheid. In de studie van Jehoel-Gijsbers (2004) is dit onderscheid wel uitdrukkelijk aangebracht. Daaruit volgt het volgende model (figuur 1).

Figuur 1. Risicofactoren en kenmerken van sociale uitsluiting



In de twee linkse blokken staan de risicofactoren vermeld waarvan wordt verondersteld dat zij van invloed kunnen zijn op de mate van sociaal uitgesloten zijn (het rechtse blok). Bij de risicofactoren is onderscheid gemaakt in factoren die niet door het beleid zijn te beïnvloeden en factoren die dat wel, of in sterkere mate, zijn. De niet-beïnvloedbare factoren kunnen zowel rechtstreeks als via de beïnvloedbare factoren effect hebben op de mate van sociale uitsluiting. Omgekeerd kan een situatie van sociaal uitgesloten zijn leiden tot een toename van de beïnvloedbare risico's (minder opleiding, slechtere gezondheid). Er is sprake van wederzijdse causaliteit en van een dynamisch proces.

Hoe kan sociale uitsluiting worden gemeten?

Evenals de conceptualisering van sociale uitsluiting is ook de operationalisering nog niet uitgekristalliseerd. In deze studie richten we ons alleen op de risicofactoren en kenmerken van sociale uitsluiting die op het niveau van personen/huishoudens kunnen worden vastgesteld. Doel is na te gaan of op basis van de dataset EU-SILC 2006, een onderzoek van het CBS onder personen/huishoudens, een goed meetinstrument kan worden gemaakt.

Indirecte en directe operationalisering

Omdat het moeilijk is gebleken sociale uitsluiting goed te definiëren en te operationaliseren, wordt in sommige studies gebruik gemaakt van een indirecte operationalisering. De factoren worden onderzocht waarvan verondersteld wordt dat zij de kans op sociale uitsluiting beïnvloeden (Robinson & Oppenheim 1998, Paugam 1996, Edwards & Flatley 1996). De risicofactoren dienen als proxy voor de mate van sociale uitsluiting.

Een directe operationalisering verdient echter de voorkeur. Er is de afgelopen jaren een groot aantal wetenschappelijke onderzoeken verricht waarin sociale uitsluiting rechtstreeks, met behulp van een aantal indicatoren, is gemeten. In de meeste daarvan is gebruik gemaakt van reeds bestaande datasets en is de operationalisering dus afgestemd op de informatie die in de databestanden beschikbaar is. Vooral het European Community Household Panel (ECHP), de voorloper van EU-SILC en voor Nederland gebaseerd op het Sociaal-Economisch Panelonderzoek van het CBS, is veelvuldig gebruikt (Eurostat 2000, Tsakloglou & Papadopoulos 2001, Papadopoulos & Tsakloglou 2005, Moisis 2001, Bossert et al. 2006, Poggi & Ramos 2007, Poggi 2004, 2007a, 2007b, Poggi & Ramos 2007 en Devicienti & Poggi 2007). De informatie in het ECHP heeft vooral betrekking op de dimensie materiële deprivatie en op één van de sociale grondrechten, namelijk adequate huisvesting.

Data

Voor dit onderzoek is gezocht naar een databestand waarin informatie over zoveel mogelijk dimensies van sociale uitsluiting beschikbaar is. Er is gebruik gemaakt van de gegevens van de CBS bijdrage aan de European Union – Statistics on Income and Living Conditions (EU-SILC). Dit is een onderzoek naar de inkomens- en leef-situatie van huishoudens dat door het CBS sinds 2005 jaarlijks op basis van een EU-verordening wordt uitgevoerd. De steekproefomvang voor het Nederlandse onderzoek is 9 duizend huishoudens. De vragen over de materiële deprivatie en, in beperkte mate, sociale grondrechten zijn standaard in EU-SILC toegevoegd. De vragen die betrekking hebben op de sociale participatie zijn afkomstig uit de module 'sociale participatie'. Deze module is alleen voor het jaar 2006 aan EU-SILC toegevoegd. Voor de dimensie culturele/normatieve integratie zijn geen vragen in EU-SILC beschikbaar. De vragen over de materiële deprivatie en woonomstandigheden (onderdeel van de dimensie sociale grondrechten) zijn gesteld aan alle leden van het huishouden. De vragen over sociale participatie en toegang tot gezondheidszorg (dimensie sociale grondrechten) zijn op individueel niveau gesteld aan één geselecteerde respondent per huishouden.

Index voor sociale uitsluiting

Sociale uitsluiting is gedefinieerd als een multidimensioneel concept, hetgeen niet alleen betekent dat het gesplitst kan worden in afzonderlijke dimensies, maar ook dat de verschillende dimensies naar een gemeenschappelijke basis verwijzen die sociale uitsluiting kan worden genoemd.

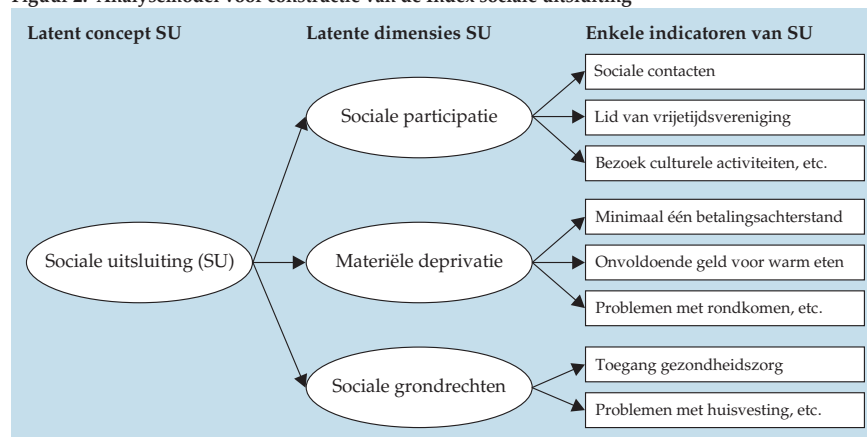
Voor drie dimensies (sociale participatie, materiële deprivatie en sociale grondrechten) kan op basis van EU-SILC 2006 een set indicatoren worden vastgesteld. Het is echter mogelijk dat niet elke indicator binnen een set evenveel informatie geeft over de betreffende dimensie. Ook is wellicht niet elke dimensie even belangrijk voor sociale uitsluiting. Daarnaast is het op basis van individuele indicatoren soms moeilijk om trends en patronen te ontdekken omdat de individuele indicatoren niet altijd in dezelfde richting zullen wijzen. Dit pleit ervoor om naast de individuele

indicatoren per dimensie ook een samengestelde index te presenteren, per afzonderlijke dimensie en voor sociale uitsluiting in het algemeen. Een samengestelde index maakt het makkelijker om de positie van verschillende groepen in de samenleving te vergelijken en de ontwikkelingen voor deze groepen in kaart te brengen. Ook is een samengestelde index, mits goed interpreteerbaar, makkelijker aan een groot publiek te presenteren (Nardo et al. 2005).

Op verschillende manieren kan een samengestelde index voor sociale uitsluiting worden geconstrueerd. Eén manier is het (gewogen) sommeren van het aantal achterstanden op afzonderlijke indicatoren of op afzonderlijke dimensies (Jehoel-Gijsbers et al. 2008). Eerder heeft het CBS de methode van het ongewogen sommeren gebruikt om een index voor sociale uitsluiting te construeren (Eurostat 2000, p. 33 e.v.).¹⁾

Een derde manier is het gebruik van de analysetechniek 'Overals', een niet-lineaire canonische correlatieanalyse. Daarbij worden verschillende sets indicatoren onderscheiden, één set per dimensie. Er wordt nagegaan of de verschillende dimensies én hun onderliggende indicatoren zodanig met elkaar samenhangen dat zij naar één achterliggend concept verwijzen; een concept dat wij sociale uitsluiting noemen.

Figuur 2. Analysemodel voor constructie van de Index sociale uitsluiting



Slechts een deel van de indicatoren is in dit schema opgenomen. Zie bijlage 1 voor alle indicatoren.

Er zijn voor de index voor sociale uitsluiting in totaal 19 indicatoren gebruikt, verdeeld over drie sets. De index heeft een eigenwaarde van 0,48.²⁾ Deze eigenwaarde geeft aan hoeveel van de relatie tussen de drie dimensies ('sets' in de Overals terminologie) wordt weergegeven door de index. Van de drie dimensies blijkt

¹⁾ In Eurostat (2000) zijn de volgende indicatoren beschreven en beschouwd als de belangrijkste componenten van een index van sociale uitsluiting: financiële problemen, basisbehoeften (auto, telefoon, TV, bijvoorbeeld), woonomstandigheden, duurzame consumptiegoederen, gezondheid, sociaal contact en dissatisfactie.

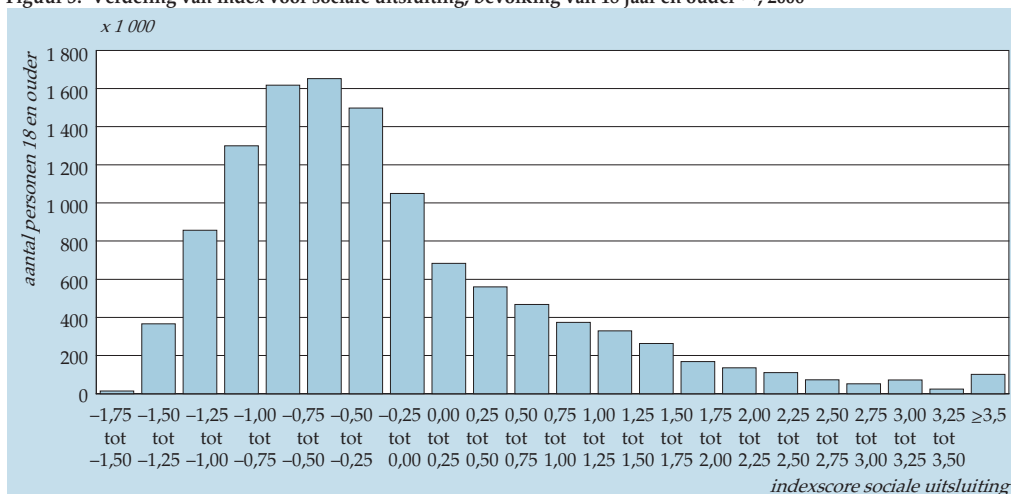
²⁾ Er bestaat geen toets of vuistregel om te beoordelen of dit goed is. De maat is gevoelig voor het aantal dimensies dat wordt opgenomen. Naarmate dit er meer zijn, daalt de eigenwaarde.

materiële deprivatie het meest bij te dragen aan de index en sociale grondrechten het minst. De fit voor materiële deprivatie bedraagt 0,66, voor sociale participatie 0,52 en voor sociale rechten 0,26. Hoewel zeker deze laatste dimensie niet erg goed scoort, is deze om theoretische redenen voorlopig toch in de index gehandhaafd. De indicatoren dragen wel iets bij én in de veronderstelde richting. In vervolgonderzoek zou gestreefd kunnen worden naar verbetering van de kwaliteit van de indicatoren. Dat verbetering mogelijk moet zijn, blijkt uit het feit dat in het onderzoek *Sociale uitsluiting in Nederland* (Jehoel-Gijsbers 2004) een veel grotere fit werd bereikt voor deze dimensie.³⁾

Resultaten

Met behulp van de Overals procedure wordt voor elke respondent een schaalscore voor sociale uitsluiting berekend. De gemiddelde schaalscore voor de totale onderzoeksgroep is nul. Per definitie gaat het bij een schaal om een relatieve positie, waarvan de uiteinden gedefinieerd kunnen worden als 'helemaal niet uitgesloten' en 'zeer sterk uitgesloten'. Uit figuur 3 blijkt dat een zeer grote groep mensen min of meer clusterd rond de score 0 (de gemiddelde waarde), en dat een relatief kleine groep zeer hoge scores bereikt. Er is sprake van een 'staartje' naar rechts, terwijl een 'staartje' naar links ontbreekt. Het rechterstaartje, zou kunnen worden aangeduid als sociaal uitgesloten. Wanneer de grens voor sociale uitsluiting bij een score van

Figuur 3. Verdeling van index voor sociale uitsluiting, bevolking van 18 jaar en ouder¹⁾²⁾, 2006



1) Exclusief scholieren en studenten.

2) Gemiddelde score voor bevolking van 18 jaar en ouder = 0; hoe hoger de score, des te meer uitgesloten.

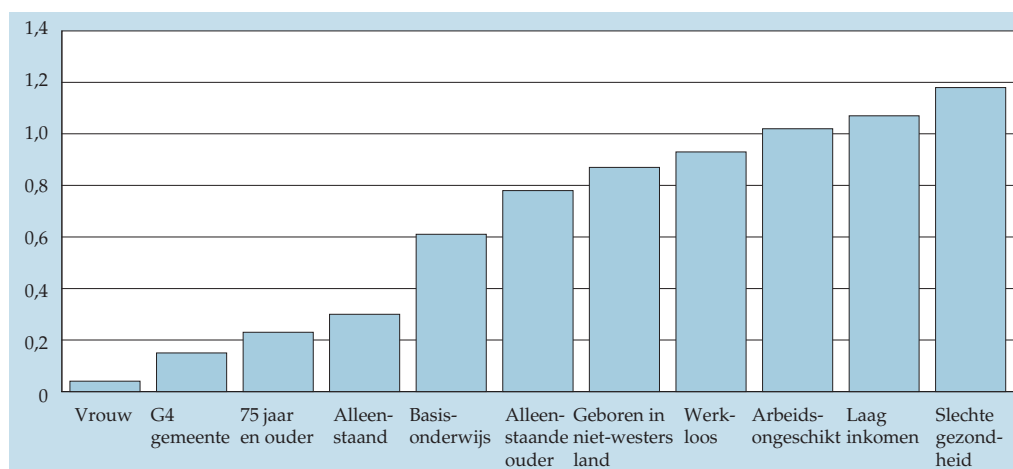
Bron: CBS (EU-SILC 2006), bewerking CBS/SCP.

3) In dit laatste onderzoek was deze dimensie met behulp van meer en betere indicatoren geoperationaliseerd.

meer dan 1 (één standaarddeviatie van het gemiddelde) wordt gelegd, dan zou 14 procent uitgesloten zijn.

De geconstrueerde index biedt de mogelijkheid om op een inzichtelijke manier de mate van sociale uitsluiting tussen de verschillende risicogroepen met elkaar te vergelijken. Ter illustratie staat in figuur 4 de indexscore voor verschillende (veronderstelde) risicogroepen vermeld. We zien dat vrouwen nauwelijks een verhoogd risico hebben. Zij scoren net iets boven het gemiddelde van nul. Bewoners van de vier grote gemeenten hebben een iets hogere gemiddelde score. De score loopt op voor de groep van 75 jaar en ouder, gevolgd door alleenstaanden, alleenstaande ouders, mensen van niet-westerse herkomst, werklozen, arbeidsongeschikten, mensen met een laag inkomen. De hoogste score binnen dit rijtje risicogroepen hebben degenen met een slechte gezondheid. Deze rangorde is globaal vergelijkbaar met die in het onderzoek *Sociale uitsluiting in Nederland*.

Figuur 4. Gemiddelde index voor sociale uitsluiting voor (veronderstelde) risicogroepen, bevolking van 18 jaar en ouder¹⁾²⁾, 2006



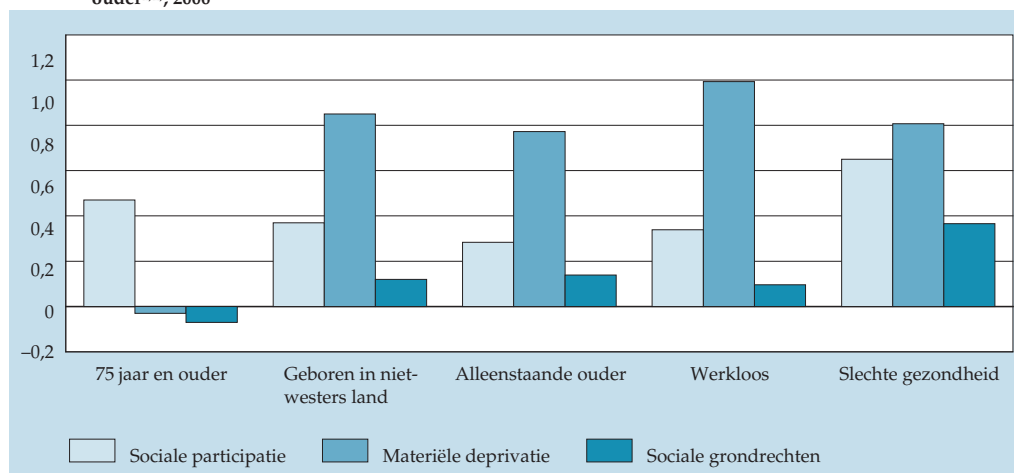
¹⁾ Exclusief scholieren en studenten.

²⁾ Gemiddelde score voor bevolking van 18 jaar en ouder = 0; hoe hoger de score, des te meer uitgesloten.

Bron: CBS (EU-SILC 2006), bewerking CBS/SCP.

De overall index voor sociale uitsluiting (figuur 4) is samengesteld uit drie dimensies. Risicogroepen hoeven niet op elk van de drie dimensies in dezelfde mate uitgesloten te zijn. In figuur 5 is te zien dat sociale uitsluiting bij 75-plussers vooral wordt veroorzaakt door een geringe sociale participatie. Zij scoren daarentegen iets beter dan gemiddeld als het gaat om materiële deprivatie en toegang tot sociale grondrechten. Bij degenen die in een niet-westers land zijn geboren, alleenstaande ouders en werklozen bepaalt met name de materiële deprivatie de mate van uitsluiting. Alleen de groep met een slechte gezondheid is op elk van de drie dimensies relatief

Figuur 5 Gemiddelde index voor sociale uitsluiting voor (veronderstelde) risicogroepen, bevolking van 18 jaar en ouder¹⁾²⁾, 2006



¹⁾ Exclusief scholieren en studenten.

²⁾ Gemiddelde score voor bevolking van 18 jaar en ouder = 0; hoe hoger de score, des te meer uitgesloten.

Bron: CBS (EU-SILC 2006), bewerking CBS/SCP.

sterk uitgesloten. Zij hebben de hoogste uitsluitingscore voor de dimensies sociale participatie en sociale grondrechten en scoren relatief hoog op materiële deprivatie.

Het gaat in figuur 2 en 3 om bivariate verbanden tussen risicofactoren enerzijds en sociale uitsluiting anderzijds. Het is echter heel goed mogelijk dat de samenhang via andere risicofactoren verloopt. Om inzicht te krijgen in de zelfstandige bijdrage van risicofactoren aan de mate van sociale uitsluiting, is een aantal multiële regressieanalyses uitgevoerd met de index voor sociale uitsluiting als afhankelijke variabele. De resultaten hiervan staan in tabel 1. Door het presenteren van de gestandaardiseerde coëfficiënten kan worden nagegaan hoe sterk de invloed van de ene factor is ten opzichte van de andere.

Bespreking van de resultaten

In model 1 blijkt dat alle sociaal-demografische variabelen een significant effect hebben op de mate van sociale uitsluiting:

- vrouwen zijn iets meer uitgesloten dan mannen;
- uitgesloten-zijn neemt af met de leeftijd, maar vanaf een bepaalde leeftijd (volgens model 1 bij 89 jaar) neemt de uitsluiting weer toe. De jongste en alleroudste leeftijdsgroepen zijn dus meer uitgesloten dan de tussenleeftijden;
- personen die in Nederland zijn geboren zijn minder vaak uitgesloten dan personen die in een ander westers of niet-westers land zijn geboren;
- bewoners van de vier grote gemeenten zijn iets vaker uitgesloten dan bewoners van andere gemeenten.

Tabel 1
Resultaten van regressieanalyse met de overall index score voor sociale uitsluiting als afhankelijke variabele,
Nederlandse bevolking van 18 jaar en ouder¹⁾, 2006

	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4	Model 5	Model 6	Model 7
<i>gestandaardiseerde regressiecoëfficiënten</i>							
Geslacht							
Man (ref.)							
Vrouw	0,04 ⁴⁾	0,02 ²⁾	-0,02	-0,02 ³⁾	0,01	-0,01	-0,04 ⁴⁾
Leeftijd							
Leeftijd in jaren	-0,42 ⁴⁾	-0,29 ⁴⁾	-0,14 ³⁾	-0,44 ⁴⁾	-0,32 ⁴⁾	-0,09	-0,16 ⁴⁾
Leeftijd kwadraat/100	0,47 ⁴⁾	0,35 ⁴⁾	0,08	0,44 ⁴⁾	0,30 ⁴⁾	0,14 ³⁾	0,09
Geboorteland							
Nederland (ref.)							
Westers land	0,04 ⁴⁾	0,04 ⁴⁾	0,04 ⁴⁾	0,04 ⁴⁾	0,03 ⁴⁾	0,04 ⁴⁾	0,03 ⁴⁾
Niet-westers land	0,13 ⁴⁾	0,12 ⁴⁾	0,12 ⁴⁾	0,11 ⁴⁾	0,11 ⁴⁾	0,11 ⁴⁾	0,10 ⁴⁾
Wonend in G4	0,03 ³⁾	0,01	0,03 ⁴⁾	0,02	0,01	0,03 ⁴⁾	0,04 ⁴⁾
Type huishouden							
Alleenstaand (ref.)							
Lid van paar zonder kind		-0,19 ⁴⁾	-0,19 ⁴⁾	-0,18 ⁴⁾	-0,16 ⁴⁾	-0,10 ⁴⁾	-0,09 ⁴⁾
Lid van paar met kind		-0,13 ⁴⁾	-0,14 ⁴⁾	-0,10 ⁴⁾	-0,09 ⁴⁾	-0,08 ⁴⁾	-0,06 ⁴⁾
Alleenstaande ouder		0,12 ⁴⁾	0,10 ⁴⁾	0,13 ⁴⁾	0,12 ⁴⁾	0,09 ⁴⁾	0,10 ⁴⁾
Overig huishouden		-0,01	-0,01	-0,01	-0,01	0,00	0,00
Opleidingsniveau							
HBO/Universiteit (ref.)							
Basisonderwijs			0,31 ⁴⁾				0,19 ⁴⁾
Voortgezet onderwijs 1 ^e fase			0,27 ⁴⁾				0,15 ⁴⁾
Voortgezet onderwijs, 2 ^e fase			0,17 ⁴⁾				0,09 ⁴⁾
Maatschappelijke positie⁵⁾							
Werkend (ref.)							
Werkloos				0,10 ⁴⁾			0,07 ⁴⁾
Gepensioneerd				0,04 ⁴⁾			-0,01
Arbeidsongeschikt				0,21 ⁴⁾			0,07 ⁴⁾
Huisvrouw/-man				0,14 ⁴⁾			0,03 ⁴⁾
Overig inactief				0,05 ⁴⁾			0,01
Gezondheid							
Zeer goed (ref.)							
Goed					0,09 ⁴⁾		0,06 ⁴⁾
Matig					0,26 ⁴⁾		0,17 ⁴⁾
Slecht					0,29 ⁴⁾		0,22 ⁴⁾
Inkomen ⁶⁾						-0,35 ⁴⁾	-0,25 ⁴⁾
Nagelkerke R ²	0,029	0,078	0,168	0,133	0,174	0,191	0,302

1) Exclusief scholieren, studenten.

2) p<,1.

3) p<,0,05.

4) p<,0,01.

5) Maatschappelijke positie is de positie waartoe respondent zichzelf rekent.

6) Inkomens is logaritme van het gestandaardiseerd besteedbaar huishoudinkomen.

Bron: CBS (EU-SILC 2006), bewerking CBS/SCP.

Uit model 2 blijkt dat paren met en zonder kinderen minder uitgesloten zijn dan alleenstaanden, en alleenstaande ouders meer. Dit betekent dat deze laatste groep het meest uitgesloten is. Uit vergelijking van model 1 en 2 blijkt dat het effect van leeftijd geringer wordt, als rekening wordt gehouden met het type huishouden. De verklaarde variantie in de modellen 1 en 2, waar het gaat om door het beleid niet of nauwelijks te beïnvloeden variabelen, is beperkt.

In model 3 tot en met model 6 zijn achtereenvolgens het opleidingsniveau, de maatschappelijke positie, de gezondheid en het inkomen afzonderlijk toegevoegd. Het blijkt dat opname van de eerste drie genoemde variabelen het effect van het type huishouden niet beïnvloeden. Als inkomen in de analyse wordt betrokken (model 6), gebeurt dit wel. Dit betekent dat het effect van het type huishouden deels via het inkomen loopt. Het leeftijdseffect wordt verkleind door opname van opleidingsniveau, c.q. inkomen, hetgeen betekent dat de invloed van leeftijd deels via opleidingsniveau c.q. inkomen loopt.

Uit de modellen 3 tot en met 6 blijkt dat elk van de extra toegevoegde kenmerken een significante invloed heeft. Men is meer sociaal uitgesloten naarmate het opleidingsniveau lager is, wanneer men tot de niet-werkzame bevolking behoort (met name indien men arbeidsongeschikt is), naarmate men ongezonder is en naarmate het inkomen lager is. Uit vergelijking van deze modellen blijkt dat het inkomen het meest verklaart van de mate van sociale uitsluiting ($R^2 = 0,191$), gevolgd door gezondheid ($R^2 = 0,174$) en het opleidingsniveau ($R^2 = 0,168$). De maatschappelijke positie is wel van belang, maar minder sterk dan de andere risicofactoren ($R^2 = 0,133$).

Wanneer alle variabelen tegelijkertijd in de analyse worden betrokken wordt 30,2 procent van de totale variantie in de mate van sociale uitsluiting verklaard (model 7). Het effect van de afzonderlijke risicofactoren uit model 3 tot en met 6 neemt af wanneer zij tegelijkertijd in het model worden opgenomen, maar blijft voor elke risicofactor apart wel significant. Het sterkste effect gaat uit van de hoogte van het inkomen (met een gestandaardiseerde regressiecoëfficiënt van $-0,25$). Maar ook het zelfstandige effect van gezondheid is groot. Deze bevindingen komen overeen met wat eerder in onderzoek naar sociale uitsluiting is gevonden (Jehoel-Gijsbers 2004).

Evaluatie

Het is mogelijk gebleken om op basis van het databestand EU-SILC 2006 een index voor sociale uitsluiting te construeren die gebaseerd is op informatie over meerdere dimensies: sociale participatie, materiële deprivatie en sociale grondrechten.⁴⁾ Hiermee kan met behulp van één cijfer de positie van iemand worden weergegeven op een schaal die loopt van 'helemaal niet' tot 'sterk uitgesloten' in vergelijking met anderen. Deze indexscore blijkt goed, en vrijwel altijd in de verwachte richting, te

⁴⁾ De dimensie normatieve/culturele integratie kon met EU-SILC niet worden geoperationaliseerd.

differentiëren tussen verschillende risicogroepen. De mate van sociale uitsluiting blijkt vooral bepaald te worden door de hoogte van het inkomen. Maar ook een slechte gezondheid en een laag opleidingsniveau zijn – ongeacht de hoogte van het inkomen – belangrijke voorspellers van sociale uitsluiting.

Daarnaast kennen ook personen die in een niet-westers land zijn geboren, alleenstaande ouders en arbeidsongeschikten relatief vaak een hoge mate van sociale uitsluiting. Deze effecten blijven bestaan wanneer gecontroleerd wordt voor een aantal andere kenmerken. Dit wil zeggen dat het ‘directe’ effecten zijn.

Voor leeftijd is er een onverwacht effect: ouderen zijn minder uitgesloten. Dit geldt overigens niet voor de alleroudsten die weer iets meer uitgesloten zijn, het resultaat van een geringe sociale participatie.

Bij de constructie van de index is gebleken dat niet alle indicatoren uit EU-SILC 2006 bruikbaar waren, hoewel zij inhoudelijk wel tot een bepaalde dimensie konden worden gerekend. Met name de indicatoren voor sociale participatie en sociale grondrechten zouden kunnen worden verbeterd door aanpassing en toevoeging van een aantal vragen.⁵⁾

Wanneer een goede set indicatoren periodiek wordt gemeten, kan de ontwikkeling in sociale uitsluiting in de tijd worden gevolgd met de in dit artikel toegepaste analyseprocedure. Voor de verschillende risicogroepen kan worden vastgesteld of de mate van hun sociale uitsluiting in de loop der jaren toe- of afneemt.

Omdat sociale uitsluiting, op deze manier gemeten, een relatieve positie weergeeft, is het niet mogelijk dat iedereen sociaal uitgesloten of dat iedereen niet sociaal uitgesloten is. De score zelf geeft niet aan of iemand wel of niet sociaal is uitgesloten. Wel kan een drempelwaarde worden bepaald die aangeeft wanneer we iemand sociaal uitgesloten noemen, bijvoorbeeld een indexscore van meer dan 1. Door het percentage sociaal uitgeslotenen te relateren aan het percentage in een basisjaar kunnen dan veranderingen door de tijd worden beschreven. Nagegaan kan worden of het percentage toe- of afneemt, en of de ontwikkeling van het percentage sociaal-uitgeslotenen bij de risicogroepen hetzelfde verloopt of niet (Jehoel-Gijsbers et al. 2008).

Doordat EU-SILC paneldata bevat, kan op termijn ook op individueel niveau bekeken worden welke (groepen) mensen in of uit sociale uitsluiting geraken en welke factoren daarop van invloed zijn. Dan kan ook meer worden ingegaan op het dynamische proces van sociale uitsluiting.

5) Voor de dimensie sociale participatie kunnen de vragen over contacten met familie/vrienden en over deelname aan vrijwilligerswerk worden verbeterd (conform ander onderzoek). Voor de dimensie sociale grondrechten kan de operationalisering meer op de Nederlandse situatie worden toegespitst en is uitbreiding gewenst naar andere grondrechten (zoals toegang tot onderwijs, sociale zekerheid).

Literatuur

- Bhalla, A. & F. Lapeyre (1997). Social Exclusion: Towards an Analytical and Operational Framework. In: *Development and Change*, 28, 163–189.
- Berghmann, J. (1995). Social exclusion in Europe: Policy Context and analytical framework. In: Room, G. (ed.). *Beyond the Threshold*. Bristol, Policy Press.
- Bossert, W., C. D'Ambrosio, V. Peragine (2006). *Deprivation and Social Exclusion*. Working Paper.
- Burchardt, T., J. le Grand & D. Piachaud (2002). Introduction. Hills, J., J. le Grand & D. Piachaud (eds.). *Understanding Social Exclusion*. Oxford, University Press, 1–12.
- Devicienti, F. & A. Poggi (2007). Poverty and social exclusion: Two sides of the same coin or dynamically interrelated processes? (preliminary) Paper presented at the workshop Dynamic analysis using panel data: applications to poverty and social exclusion. 25 juni 2007, Laboratorio R. Revelli, Torino.
- Eurostat (2000). *European social statistics. Income, poverty and social exclusion*. Luxemburg, Office for Official Publications of the European Communities.
- Godschalk, J.J. (1985). *Een tweedeling van de samenleving? (voorstudie nr. 10)*. Den Haag, Organisatie voor Strategisch Arbeidsmarktbeleid.
- Jehoel-Gijsbers, G. (2004). *Sociale Uitsluiting in Nederland*. Den Haag, Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Jehoel-Gijsbers, G., W. Smits, J. Boelhouwer & H. Bierings (nog te verschijnen). *Sociale uitsluiting: Een meetinstrument*. CBS Heerlen/SCP Den Haag.
- Moisio, P. (2001). *A latent class application to the measurement of poverty*. IRISS-C/Working Paper, 2001-8.
- Nardo, M, M. Saisana, A. Saltelli & S. Tarantola (2005), *Handbook on constructing composite indicators: methodology and user guide*, OECD Statistics Working Paper, Parijs.
- Nolan, B. & C. Whelan (1996). *Resources, Deprivation and Poverty*. Oxford, Oxford University Press.
- Oyen, E. (1997). *The Contradictory Concepts of Social Exclusion and Social Inclusion*. C. Gore & J.B. Figueiredo. *Social Exclusion and Anti-Poverty Policy*. Geneve, International Institute of Labour Studies.

- Papadopoulos F. & Tsakloglou, P. (2001). Indicators of Social Exclusion in EUROMOD.
- Papadopoulos F. & Tsakloglou, P. (2005). Social Exclusion in the EU. A capability based approach. EI Working paper 2005-1. London, European Institute, London School of Economics.
- Poggi, A. (2007). 'Does Persistence of Social Exclusion exist in Spain? Journal of Economic Inequality, 5(1), p. 53–72.
- Poggi, A., & X. Ramos (2007). Empirical Modeling of Deprivation Contagion among Social Exclusion Dimensions (Using MCMC methods). Discussion Paper No. 2614, Iza, Bonn.
- Room, G. (1995). Poverty in Europe. Competing paradigms of analysis. Policy and Politics 23, 2, 103–113.
- Saraceno, C. (2001). Social exclusion, Cultural Roots and Diversities of a Popular Concept. Paper presented at the conference 'Social exclusion and children', 3–4 May 2001 at the Institute for Child and Family Policy. Columbia, Columbia University.
- Sommerville, P. (1998). Explanation of Social Exclusion: Where does Housing fit in? Housing Studies, Volume 13, Number 6, 1998, p. 761–780.
- Tsakloglou, P. & Papadopoulos, F. (2001). Identifying population groups at high risk of social exclusion: Evidence from the ECHP. IZA DP No. 392, IZA, Bonn.
- Vrooman, C. & Snel, E. (1999). Op zoek naar de 'echte armen' ('Looking for the truly poor'). In: G. Engbersen et al. (eds.). Armoede en Verzorgingsstaat: vierde jaar-rapport armoede en sociale uitsluiting. Amsterdam, Amsterdam University Press.

Bijlage

Tabel 2
Overzicht van de indicatoren

Sociale participatie

Frequentie van bezoek live voorstellingen
Frequentie van bezoek aan culturele plekken
Frequentie van bezoek aan sportevenementen
Wekelijks contact familie/vrienden
Mogelijkheid vrienden, kennissen om hulp te vragen
Lid van vrijetijdsvereniging

Materiële deprivatie

Kan zich jaarlijks een week vakantie veroorloven
Kan zich om de dag een warme maaltijd met vlees, vis of vegetarisch equivalent veroorloven
Kan zich een onverwachte financiële uitgave veroorloven
Heeft minimaal één betaalachterstand
Kan moeilijk rond komen
Financiële last van de woonkosten
Kan het huis voldoende verwarmen

Sociale grondrechten

Lekkend dak, vochtige wanden/vloeren/fundering of rotte kozijnen en vloeren
Woning te donker
Vervuiling of andere milieuproblemen
Criminaliteit, geweld of vandalisme in de buurt
Onvervulde behoefte aan medisch onderzoek of behandeling
Onvervulde behoefte aan tandheelkundig onderzoek of behandeling

Sociale uitsluiting en sociale dynamiek

N.a.v. ¹⁾

– G. Jehoel-Gijsbers, W. Smits, J. Boelhouwer & H. Bierings, 'Sociale uitsluiting in beeld gebracht'

Ruud J.A. Muffels

De relatie tussen armoede en uitkeringsmobiliteit

Dat sociale uitsluiting verband houdt met stromen in en uit uitkeringen moge duidelijk zijn. Uit onderzoek weten we dat mensen met een uitkering door niet-gebruik van rechten of door korting en kredietsanering een inkomen kunnen hebben onder het bijstandsniveau dat hier te lande geldt als een soort officieuze armoedegrens. Ook werknemers kunnen door betaling van lonen onder het sociale minimum terecht komen, de zogenoemde *working poor*. Armoede bestaat, ook al hebben de meeste welvaarts- of verzorgingsstaten systemen om de inkomensgevolgen van het optreden van sociale risico's te ondervangen en armoede te voorkomen.

Sociale risico's nemen toe onder invloed van globalisering en verhevigde internationale concurrentie en economische dynamiek (Blossfeld et al. 2006). Sommige onderzoekers spreken over de risicosamenleving (Beck 1992), anderen over de 'democratisering van armoede' (Leisering & Leibfried 2000). In beide gevallen betekent het dat een substantieel deel van de bevolking gedurende de levensloop te maken heeft met kortere of langere perioden van armoede of sociale uitsluiting. Beide invalshoeken suggereren een toegenomen sociale dynamiek waarbij grotere groepen van de bevolking te maken hebben met overgangen in en uit werk en uitkering en derhalve met overgangen in en uit armoede en in en uit sociale uitsluiting. Een verblijf in de uitkerings situatie kan *scarring* of litteken-effecten hebben op de toekomstige arbeidsmarkt en inkomenssituatie (Burgess et al. 2003, Fouarge & Muffels 2008, Gangl 2006, Muffels 2008). In de vraag in hoeverre overheden in staat zijn situaties van (langdurige) armoede en sociale uitsluiting te voorkomen, met name wanneer sprake is van verlies van werk of gezondheid, ligt de toets van het gevoerde sociale beleid.

Interessant is om te bekijken in hoeverre de in -en uitstroom uit uitkeringen ook overgangen in en uit armoede en/of sociale uitsluiting impliceren. Dat geeft dan tevens antwoord op de voornoemde beleidsvragen. Het geeft tegelijkertijd de

¹⁾ Dit hoofdstuk is mede gebaseerd op een artikel van Bierings en Michiels over uitkeringsafhankelijkheid, dat ook op het symposium 'Dynamiek in de Statistiek' werd gepresenteerd. Het artikel is niet in deze bundel opgenomen, maar zal op een later moment worden gepubliceerd.

geweldige potentie aan van de dynamische benadering van sociale fenomenen of van de 'dynamiek in de statistiek' welke ook voor beleidsmakers van grote betekenis is.

Sociale uitsluiting in beeld

In linguïstische termen verwijst het begrip sociale uitsluiting naar het bestaan van twee groepen, de 'sociaal geïntegreerden' en de 'sociaal uitgesloten'. Deze laatsten zijn uitgesloten van de voorzieningen en hulpbronnen waartoe de eerste groep wel toegang heeft. Het behoren tot de uitgesloten is een relatieve toestand die de ene groep positioneert ten opzichte van de andere of ten opzichte van alle anderen in de samenleving zonder veel aandacht te schenken aan de 'absolute' deprivatie die situaties van armoede soms kenmerkt.

De aandacht voor de relatieve positie van bepaalde groepen is vanuit politiek oogpunt aantrekkelijk omdat bepaalde achterstandssituaties nooit geheel zijn te voorkomen, hoe rijk een land ook is of hoe genereus het ook handelt om achterstand en gebrek te voorkomen. De breedheid en vaagheid van het begrip zijn volgens sommige criticasters van de Europese beleidsagenda daardoor ook verantwoordelijk voor de populariteit ervan. Regeringen kunnen zich gemakkelijk verschuilen achter de moeilijke operationalisering en meetbaarheid van het begrip. Toch heeft een absolute benadering niet zo veel zin, aangezien in moderne welvaartsstaten de absolute armoede in de betekenis van Rowntree (1951) van absoluut gebrek nagenoeg is verdwenen en plaats heeft gemaakt voor relatieve armoede en deprivatie. Ik heb daarom op diverse plaatsen gepleit voor de 'relatieve deprivatiebenadering' van armoede zoals deze door Rowntree, Townsend, Mack & Lansley en Sen in allerlei varianten is ontwikkeld (Muffels 1993). Sens benadering van de armoede-indices, die Aldi Hagedaars in haar proefschrift verder heeft uitgewerkt (1985), verdient speciale aandacht, aangezien deze ook de intensiteit van armoede, de armoedekloof en de ongelijkheid binnen de groep armen meet. In een sociologisch overzichtsartikel van David Brady in *Social Forces* uit 2003 wordt de verbreding van de conceptualisering van armoede middels het begrip sociale uitsluiting als een van de vijf toetsingscriteria gezien voor een goede maatstaf voor het sociologische armoedebegrip (Brady 2003). De vier andere zijn: 1) toepasbaarheid in comparatieve historische context, 2) armoede als relatieve maatstaf eerder dan als absolute maatstaf, 3) armoede moet ook de diepte en intensiteit van armoede en de ongelijkheid binnen de populatie armen meten en 4) er moet rekening worden gehouden met belastingen, inkomenstransfers, en overheidsuitkeringen bij de berekening van economische hulpbronnen.

Aan de meeste van deze criteria voldoet de deprivatiemaatstaf die Jehoel - Gijsbers, Smits, Boelhouwer & Bierings (JSBB) hebben gebruikt voor hun analyses van EU-SILC. De maatstaf kan comparatief worden gebruikt. Ze is relatief doordat ze

gebaseerd is op het meten van relatieve deprivatie.²⁾ Door opname van het aspect financiële stress³⁾ houdt de maatstaf impliciet ook rekening met niet-primaire economische hulpbronnen, zoals inkomen uit arbeid of vermogen, en ze beoogt het bredere concept van sociale uitsluiting in kaart te brengen. Voorts geven de verschillende scores op de index onder de armen ook de mate van en intensiteit van deprivatie weer. Wat Brady niet vermeldt en wat voor de duiding van armoede in de huidige samenleving belangrijk is, is dat sociale uitsluiting zelf een dynamisch fenomeen is, een proces dat slechts in de tijd gezien begrepen en gemeten kan worden.

Sociale uitsluiting: een dynamisch begrip

Hoewel de JSBB-deprivatiemaatstaf cross-sectioneel is gedefinieerd en gemeten, kan deze natuurlijk worden gebruikt om veranderingen in de tijd of verblijfsduren in deprivatie te meten. Maar dat is iets anders dan dat de maatstaf zelf dynamisch wordt gedefinieerd. Eerder heb ik de definitiematrix van Berghman gebruikt om de relaties tussen de begrippen aan te geven (Muffels 2004). Daarbij staat de relatie tussen inkomensarmoede, verarming, relatieve deprivatie en sociale uitsluiting centraal.

Tabel 1
De definitie van sociale uitsluiting en armoede

	Proces (stroom)	Situatie (voorraad)
Inkomen	Verarming	Inkomensarmoede
Levensomstandigheden/deprivatie	Sociale uitsluiting	Relatieve deprivatie (sociale achterstand)

Bron: Berghman (1997).

Verarming verhoudt zich tot inkomensarmoede zoals sociale uitsluiting tot relatieve deprivatie. Inkomensarmoede en deprivatie zijn statussen die op een moment aan een persoon of huishouden kunnen worden toegemeten (voorraad) terwijl verarming en sociale uitsluiting proces- of stroomgrootheden zijn die slechts in de tijd kunnen worden gedefinieerd. Het sociale uitsluitingbegrip van Jehoel-Gijsbers et al. verwijst dus eigenlijk naar het begrip deprivatie en niet zozeer naar uitsluiting. Om dit te meten, zijn data nodig die dat proces van verarming en uitsluiting in kaart kunnen brengen, zoals paneldata en levensloopdata. Paneldata houden vaak be-

²⁾ Een relatieve maat heeft ook nadelen zoals Stein Ringen in 1988 plastisch heeft verwoord. Als een Afrikaanse dictator 's nachts de hoofden van de vijf procent rijksten eraf hakt kan hij de volgende dag zeggen dat hij de (relatieve) armoede heeft verminderd zonder dat het aantal (absoluut) armen is afgenomen of dat de armen nu een beter inkomen hebben dan daarvoor.

³⁾ Het begrip financiële stress duidt op de mate van subjectief ervaren financiële druk omdat men moeite heeft de eindjes aan elkaar te knopen door betalingsachterstanden, huurschulden en dergelijke.

perkte tijd stand, zoals het Sociaal-economisch Panelonderzoek⁴⁾ en het European Community Household Panel (ECHP) bewijzen.⁵⁾ Politieke, financiële en administratieve argumenten zijn daar meestal debet aan. Ook SILC heeft als roterend panel een korte tijdshorizon. Levensloopdata in de vorm van *surveys* hebben het voordeel dat ze goedkoop zijn en over een veel langere periode kunnen meten, maar hun betrouwbaarheid wordt door het bestaan van geheugenproblemen in twijfel getrokken. Onderzoek met Duitse panel- en levensloopdata laat zien dat veel van de verschillen in de schatting van de omvang van transities te maken hebben met *design*verschillen tussen verschillende steekproeven. Het onderzoek toont tevens dat de beide *designs* veelal tot dezelfde uitkomsten leiden waar het de causaliteitsvraag betreft bij de verklaring van transities (Manzoni et al. 2008). De kwaliteit van retrospectieve data lijkt dus te worden onderschat.

Nog mooier is het wanneer we beschikken over administratieve paneldata die de levenslopen van mensen over een langere periode beschrijven, zoals het Sociaal Statistisch Bestand (SSB) beoogt en in sommige Scandinavische landen reeds bestaat. Hoewel administratieve levensloopdata geen soelaas bieden voor het meten van deprivatie staan ze, wanneer ze informatie over inkomen bevatten, op termijn toe om het proces van verarming over een veel langere periode in kaart te brengen en daarbij verschillen tussen geboortecohorten en generaties op het spoor te komen. Ze geven een beter zicht op de gevolgen van onderliggende structurele veranderingen op de inkomensomstandigheden van mensen en op de verschillen in armoederisico's in verschillende fasen van de levensloop. Voor deprivatie en uitsluiting zijn evenwel langdurige panelsurveys nodig welke in Nederland evenwel niet bestaan.

Vrije keuze versus dwang

Een ander aspect dat ook in de JSBB-maatstaf is opgenomen, betreft het aspect van vrije keuze versus dwang, of het onderscheid tussen free choice en enforced lack. Het is niet genoeg dat mensen iets niet hebben om ze gedepriveerd te noemen, het gebrek moet te wijten zijn aan onvoldoende financiële middelen om zich de aanschaf van een goed of dienst te kunnen veroorloven. Is een miljonair die er vrijelijk voor kiest om droog brood te eten en alle dingen niet te doen die het leven aangenaam maken behalve de aanschaf van kaviaar, een extreem luxe auto of exclusieve villa, arm? Vandaar dat in ECHP maar ook in EU-SILC steeds gevraagd is of men een noodzakelijk goed of dienst niet heeft om financiële redenen. Om dezelfde reden hebben Whelan et al. (2002) ervoor gepleit om alleen items mee te nemen in de deprivatie-index waarbij de correlatie met inkomen boven een bepaalde drempelwaarde (bijvoorbeeld 0,30) ligt en alle andere items niet in de maatstaf op te nemen.

⁴⁾ Het SEP is in 2002 weliswaar gestopt als survey maar wordt sindsdien middels koppeling aan het Sociaal Statistisch Bestand administratief voortgezet.

⁵⁾ Dit is overigens geen wet van Meden en Perzen aangezien het Duitse en het Britse panel tot nu toe reeds 25, respectievelijk 18 jaar hebben standgehouden.

Een optie die nog verder gaat, is om alleen items op te nemen die te maken hebben met financiële stress. Dat zou echter weer het nadeel hebben dat alleen inkomensgerelateerde aspecten worden opgenomen en het idee van een bredere levensstandaard maatstaf wordt ontkracht.

Een ander probleem betreft het niveau waarop de indicatoren worden gemeten, op individueel of op huishoudniveau. Sommige indicatoren zoals huurachterstanden of betalingsproblemen zijn kenmerken van het huishouden en niet van het individu. De antwoorden van beide partners kunnen echter sterk afwijken waardoor de validiteit van de maatstaf in het geding is. Tegelijkertijd kan er dan geen score voor het huishouden vastgesteld worden.

Een hiermee verband houdend probleem is dat de set van deprivatie-items slechts relevant blijkt te zijn voor een beperkt deel van de samenleving. Het merendeel van de mensen, zeker in meer welvarende landen zoals Nederland, zal immers geen enkel item missen. Dat is althans wat Muffels et al. (2002) vonden op basis van onderzoek op het Europese huishoudpanel (ECHP). Het geeft aan hoe belangrijk de keuze van de set items is. Wellicht dat toevoeging van nieuwe items die ook of met name relevant zijn voor het welvarender deel van de samenleving soelaas biedt, bijvoorbeeld die te maken hebben met de 'kwaliteit van werk en leven' zoals autonomie in het werk, ecologische aspecten en tijds- en werkdruk (Goodin et al. 2008).

Cumulatiedeprivatie

De werkwijze van JSBB om de index te splitsen in de verschillende componenten vormt een goed alternatief om de mogelijke substitutie of compensatie tussen verschillende domeinen op het spoor te komen, maar ook opeenstapeling of cumulatie. Het is niet zozeer relevant als een persoon op één aspect is gedepriveerd, maar vooral als een persoon is gedepriveerd op meerdere aspecten tegelijkertijd. Dit heet cumulatiedeprivatie (Goodin et al. 1999).

Onlangs hebben Caroline Dewilde en Peter Raeymaeckers daarover een uitstekende monografie geschreven (Dewilde & Raeymaeckers 2008). Hun benadering is nagenoeg identiek aan die van JSBB inclusief het latente armoedemodel. Met één verschil: zij hebben minder sociale (participatie-) items opgenomen omdat deze slechter gecorreleerd zijn met materiële omstandigheden. Zij onderscheidden vier grote dimensies: huisvesting, woonomgeving, financiële stress, en beperkte financiële middelen. Vervolgens ontwikkelen ze een aparte maat voor cumulatieve deprivatie (arm op twee of meer domeinen). Een aparte maat voor de mate waarin mensen cumulatief gedepriveerd zijn zou een aantrekkelijke toevoeging op de JSBB-benadering kunnen zijn. Net zoals in de inkomensindices benadering zou het iets meer zeggen over de ernst of intensiteit van deprivatie. Een situatie waarin de meeste armen net onder een of andere deprivatiegrens leven is minder problematisch vanuit beleidsoogpunt dan een situatie waarin veel gedepriveerden te maken hebben met cumulatie van achterstanden. Zij ondervinden een hoge intensiteit of ernst van deprivatie, en leven ver onder zo'n deprivatiegrens.

Bepaling van de grens van sociale uitsluiting

Het construeren van een deprivatie-index en er vervolgens een deprivatie- of uitsluitingsgrens uit afleiden, is een lastige klus. De weging van de items ligt impliciet besloten in het gebruik van de exploratieve Overals-techniek. In de literatuur heeft dit nogal wat aandacht gekregen. Mijn eigen oplossing is om de gewichten te bepalen aan de hand van de proportie mensen in de referentiegroep van de respondent, dan wel in de samenleving die dat item wel bezitten. Dewilde & Raeymaeckers (2008) gebruiken latente klassenanalyse om de gewichten tussen de indicatoren/domeinen te bepalen. Zij bepalen voorts de grens op basis van de omvang van de latente klassen die de data het best beschrijven en die uit hun latente klassenanalyse van de data volgen. Zij vinden twee latente klassen die zij aanduiden met de armen en de niet-armen. De scores van deze twee klassen op de deprivatie-index geven dan de deprivatiegrens aan. Het voordeel hiervan is dat de gemiddelde of mediane score op de deprivatie-index van de latente klasse van armen dan als een soort impliciete deprivatiegrens kan gelden. Het probleem is evenwel dat de uitkomsten van de analyse veelal niet erg stabiel zijn over de tijd. In de bredere achterliggende notitie van de bijdrage van Jehoel-Gijsbers et al. is dat ook de reden om een alternatieve techniek toe te passen.⁶⁾ Een andere mogelijkheid zou zijn om naar analogie van de subjectieve inkomensarmoede-methode van Kapteyn (Kapteyn et al. 1988) aan mensen te vragen hoe zij hun levenssituatie beoordelen op een schaal van 1 tot 10 eventueel uitgesplitst naar de verschillende dimensies en de score tussen 5 en 6 te gebruiken voor bepaling van de grens (Muffels 1993).

In de bijdrage van Jehoel-Gijsbers et al. wordt opzettelijk geen keuze voor een precieze grens gemaakt, hoewel wordt opgemerkt dat deze zou kunnen worden gelegd bij het rechterstaartje van de verdeling van de index voor sociale uitsluiting. Ook andere auteurs hebben getracht ergens een cesuur te vinden tussen de uitgeslotenen en de niet-uitgeslotenen door het punt op de verdeling te bepalen waarop deprivatie significant toeneemt en een breuk regardeert met de punten rechts op de verdeling. Hagens (1985) merkte daarover al op dat zo'n breuklijn moeilijk te vinden is indien de verdeling continue is en uitsluiting een gradueel concept is. Dat zou pleiten voor de keuze van de JSBB-maatstaf.

Andere indicatoren?

Het is tot slot de vraag of een deprivatiegrens geen andere indicatoren dient te omvatten dan de indicatoren die thans in de JSBB-maatstaf zijn opgenomen of die behoren tot de verzameling van Laeken-indicatoren welke door de EU worden gebruikt. Wat in beide verzamelingen ontbreekt, is het aspect van de kwaliteit van arbeid en vooral de autonomie en uitdaging die het werk bieden, maar ook aspecten van sociale en vooral ook ecologische duurzaamheid die de levensomstandigheden of de kwaliteit van leven evenzeer beïnvloeden.

⁶⁾ Deze constatering is gebaseerd op een mondelinge toelichting van een van de auteurs van die gezamenlijke notitie van CBS en SCP.

Een andere factor die benadrukt is door Goodin et al. (2008) is het aspect van tijds-autonomie, de uren van discretionaire tijd of tijd die men naar eigen wens kan besteden, en die niet besteed hoeft te worden aan noodzakelijke activiteiten als betaalde arbeid, onbetaalde arbeid en huishoudelijke arbeid. Dit tijdsaspect regardeert de aspecten van tijdsdruk en werkdruk die steeds belangrijker worden in de moderne samenleving, hoewel de vraag aan de orde komt hoe tijd te waarderen is aangezien tijds- en werkdruk subjectief bepaalde aspecten zijn.

Uitsluiting en uitkeringsmobiliteit

In de bijdrage van Jehoel-Gijsbers et al. zijn geen analyses gemaakt van de relatie tussen overgangen in de samenleving en de in- en uitstroom uit sociale uitsluiting. Dat kon ook niet omdat slechts één golf van SILC is gebruikt. Toch is die dynamische analyse essentieel om het proces van sociale uitsluiting beter te kunnen begrijpen. Analyses van de in- en uitstroom uit uitkeringssituaties zouden interessante informatie kunnen geven over de ontwikkeling van de in- en uitstroom en de terugval in de tijd, en over de vraag of en de mate waarin deze ontwikkeling de economische cyclus volgt. Een analyse van transities in en uit sociale uitsluiting of in en uit een uitkering, zonder nadere analyse van de duren en de achtergronden van intreding zegt nog niet zoveel, maar geeft wel weer hoe in de tijd onder invloed van structurele veranderingen zoals individualisering en veroudering de dynamiek op de arbeidsmarkt verandert. Op basis van dergelijke statistieken hebben Booghmans, Van Gils & Vermandere de transities op de Belgische arbeidsmarkt in het begin van de jaren 2000 geanalyseerd (Booghmans et al. 2008). Zij constateerden dat de dynamiek toeneemt door de toegenomen diversiteit van werkvormen en de veranderende arbeidsmarktpatronen waardoor jongere geboortecohorten meer transities doormaken dan oudere cohorten (Muffels et al. 2007).

Het monitoren van de dynamiek

In verband met het monitoren van de dynamiek is er nog een aantal andere opmerkingen te maken. Ten eerste is van belang dat in tijdreeksen van de stromen in en uit een uitkering die op basis van het SSB of andere panel- of levensloopdata worden geconstrueerd de onderliggende definities gelijk zijn of in ieder geval herleidbaar zijn naar een gemeenschappelijke definitie. In de werkloosheidsregelingen zijn in 2004 bijvoorbeeld de ambtenaren toegetreden, hetgeen een zuivere vergelijking van de transitiekansen in de tijd belemmert. Een analyse zonder ambtenaren biedt dan soelaas, of het modelleren van deze kansen met een dummy voor ambtenaren.

Ten tweede is van belang de uitstroom- en terugvalkansen in werkloosheid te bekijken over een langere periode dan ten opzichte van een jaar geleden, hetgeen in transitieanalyses veelal gebruikelijk is. In plaats van jaartransities worden dan arbeids- en 'uitkeringscarrières' onder de loep genomen. Immers, een analyse over

een langere periode geeft een beter inzicht in de werkelijke omvang en aard van de dynamiek op de arbeidsmarkt en in de sociale zekerheid en biedt daarmee tevens inzicht in een stukje van de werk- en levensbiografie van mensen.

Arbeidsmarktrelevante cohorten

Een benadering die derhalve beter aansluit bij de levensloopbenadering is het construeren van arbeidsmarktrelevante cohorten van, bijvoorbeeld, mensen die in een bepaalde periode (driejaars- of vijfjaarsperioden) intreden in armoede of een uitkering. Vervolgens kan dan worden gekeken welke overgangen deze mensen voorafgaande aan de start maar ook nadien meemaken. De analyse wordt dan verlegd van transitie naar arbeidsmarkt- of levensloopcarrières of trajecten waarbij ook combinaties van activiteiten, zoals betaald werk, onbetaalde arbeid, zorg en opleiding en veranderingen daarin in de beschouwing kunnen worden betrokken.

Surveyinformatie als aanvulling op registraties

Een meer methodologisch aspect dat bij dergelijke analyses om de hoek komt kijken betreft de ijking van de overgangskansen bepaald op basis van registraties aan andere databestanden. In het bijzonder moet hierbij gedacht worden aan de ijking aan panelsurveys mede om te bezien in welke mate design and responsverschillen de transitiekansen beïnvloeden. Panelsurveys kunnen bovendien aanvullende attitude-informatie bieden die een beter licht werpen op de redenen en achtergronden van deze transitie en daarmee het onderzoek verrijken.

Analyse van de achtergronden van transities

In verband met de analyse van de achtergronden van de transitie is een modellering van de transitiekansen van belang. Daarbij is informatie nodig over de situatie voorafgaande aan en tijdens de transitie, inclusief informatie over het voorkomen van levensgebeurtenissen in de historische tijd. Mannen en vrouwen, zo blijkt uit onderzoek, anticiperen op veranderingen die het gevolg zijn van deze gebeurtenissen, bijvoorbeeld ten aanzien van de komst van het eerste kind, en passen hun gedrag en situatie dienovereenkomstig aan. Belangrijk is ook om de gezinscontext in de beschouwing te betrekken. Transitie van een persoon in een huishouden zijn immers vaak gecorreleerd met transitie van de partner en andere leden van het huishouden.

Uit onderzoek blijkt dat partners hun beslissingen om bepaalde transities (verandering van baan, aantal uren werken en uittreding) al dan niet te maken afstemmen. De consequenties van deze beslissingen in termen van sociale uitsluiting spelen hierbij mee, maar bepalen tevens de wijze waarop er vervolgens wordt gereageerd. Vanuit academisch oogpunt roepen dergelijke analyses allerlei interessante methodologische en inhoudelijke vragen op die het dynamische karakter van dergelijke beslissingen weerspiegelen en tegelijkertijd het inzicht vergroten in het waarom van dergelijke beslissingen.

Selectiviteit

Bij overgangen speelt selectiviteit een rol. De factoren die bepalen of iemand tot de risicogroep behoort, bepalen ook de overgangskansen. Voor zuivere schattingen van het pure effect zou hiervoor gecorrigeerd moeten worden. Opname van factoren die de historie van het uitsluitingproces representeren, zoals de duur van de vorige uitkeringsperiode en de arbeidsgeschiedenis vóór de start van de uitkering, en levensgebeurtenissen tijdens de uitkering, dragen bij aan het verkrijgen van betere schattingen van de factoren die het uitsluitingproces bepalen en geven een beter inzicht in het onderliggende proces.

Het moge duidelijk zijn dat ik de opzet van dergelijke statistieken aanmoedig. Ze geven ons nieuwe inzichten in de onderliggende dynamiek in de statistiek en in de samenleving en reiken beleidsmakers nieuwe handvaten aan om beleid te ontwikkelen dat beter is afgestemd op veranderingen gedurende de levensloop. Dat beleid kan daardoor zo mogelijk (nog) effectiever zijn.

Bij wijze van besluit

De koppeling van een inhoudelijke thematiek zoals van sociale uitsluiting aan een statistiek van de dynamiek (uitkeringsstromen), brengt statistici en onderzoekers dichter bij elkaar en verhoogt het inzicht in de dynamiek van de samenleving en de factoren die de dynamiek beïnvloeden. Dat is kortweg de stelling die ik heb willen verdedigen en waarvoor ik geprobeerd heb wat munitie aan te dragen. Ik heb geprobeerd de problematiek van meting van armoede en sociale uitsluiting te duiden. Dynamische processen als sociale uitsluiting dienen met dynamische data geanalyseerd te worden, vandaar ook een pleidooi voor meer dynamiek in de statistiek in de vorm van het gebruik van longitudinale registratiebestanden aangevuld met survey-georiënteerde panel- en levensloopdata.

Tot besluit is het van belang op te merken dat dynamische data teveel nog als cross-secties worden geanalyseerd, terwijl de mogelijkheden voor longitudinale analyses schier onuitputtelijk zijn. Het bestuderen van sociale uitsluiting als een dynamisch proces zou inhouden dat het onderzoek zich in verband met de onderhavige thematiek richt op het analyseren van de diversiteit in de trajecten van uitsluiting in reactie op ervaren levensgebeurtenissen als ontslag, stoppen eigen bedrijf en scheiding gedurende de levensloop.

Beleid zou zich dan veel meer kunnen richten op het voorkomen dat mensen in dergelijke uitsluitingstrajecten terechtkomen en in het stimuleren van trajecten die uitsluiting voorkomen en integratie bevorderen. Dit heeft belangrijke consequenties voor beleid en vraagt mijns inziens een geheel nieuwe benadering van maatschappelijke problemen.

Literatuur

- Beck, U. (1992). *Risk Society: Towards a New Modernity*. London, Sage Publications.
- Berghman, J. (1997). The resurgence of poverty and the struggle against exclusion: A new challenge for social security in Europe? *International Social Security Review*, 50, (1), 3–21.
- Blossfeld, H.-P., M. Mills & F. Bernardi (2006). *Globalization, Uncertainty and Men's Careers. An International Comparison*. Cheltenham, UK; Northampton, MA, USA, Edward Elgar.
- Booghmans, M., S. v. Gils & C. Vermandere, C. (2008). Mobility in the Labour Market: Analysing Career Paths using Administrative Data. In Muffels, R.J.A. (ed.) *Flexibility and Employment Security in Europe: Labour Markets in Transition*. Cheltenham, Edward Elgar, pp. 107–32.
- Burgess S., C. Propper, H. Rees & A. Shearer (2003). 'The Class of 1981: the effects of early career unemployment on subsequent unemployment'. *Labour Economics*, 10, 291–309.
- Dewilde, C. & P. Raeymaeckers (2008). *Multidimensionele armoede in Europa. Individuele en institutionele determinanten*. Leuven/Voorburg, Acco.
- Fouarge, D. & R. Muffels (2008). Part-time work and childbirth in Europe: Scarring the career or meeting working-time preferences? In Muffels, R. (ed.). *Flexibility and Employment Security in Europe: Labour Markets in Transition*. Cheltenham, Edward Elgar, pp. 1–37.
- Gangl, M. (2006). 'Scar Effects of Unemployment: An Assessment of Institutional Complementarities'. *American Sociological Review*, 71, (December), 9861013.
- Goodin, R.E., B. Heady, R.J.A. Muffels & H.-J. Dirven (1999). *The Real Worlds of Welfare Capitalism*. Cambridge, Cambridge University Press.
- Goodin, R.E., J. Rice, Mahmud, A. Parpo & L. Eriksson (2008). *Discretionary Time. A New Measure of Freedom*. Cambridge, Cambridge University Press.
- Kapteyn, A., P. Kooreman & R. Willemse (1988). 'Some Methodological Issues in the Implementation of Subjective Poverty Definitions'. *Journal of Human Resources*, 23, (2), 222–42.

Leisering, L. & S. Leibfried (2000). *Time and Poverty in European Welfare States*. Cambridge, Cambridge University Press.

Manzoni, A., R. Luijkx & R. Muffels (2008). *Labour Market Transitions in Panel and Life-course Data: Explaining Differences Between The Two Designs in West Germany*. Tilburg, Tilburg University, pp. 39.

Muffels, R.J.A. (2004). *Sociale Uitsluiting in de Welvaartsstaat*. Definitie en reflectie op onderzoek en beleid. In Arts, W., H. Entzinger & R. Muffels (ed.). *Verzorgingsstaat vaar wel*. Assen, Koninklijke Van Gorcum, pp. 139-58.

Muffels, R.J.A., P. Tsakoglou & D.G. Mayes (ed.), (2002). *Social exclusion in European welfare states*. Cheltenham, U.K. & Northampton, Mass., Elgar, pp. 366.

Muffels, R.J.A. (ed.), (2008). *Flexibility and Employment Security in Europe: Labour Markets in Transition*. Cheltenham, Edward Elgar, pp. 417.

Rowntree, B.S. (1951). *Poverty and the Welfare State: a Third Social Survey of York dealing also with Economic Questions*. Longmans, London.

Whelan, C.T., R. Layte & B. Maitre, (2002). 'Multiple deprivation and persistent poverty in the European Union'. *Journal of European Social Policy*, 12, (2), 91-105.

Arbeid en zorg

Arbeid combineren met zorg: deeltijdwerk

Johan van der Valk

De arbeidsdeelname van vrouwen hangt voornamelijk samen met leeftijd, opleidingsniveau en herkomstgroepering. Voor vrouwen van 25 tot 50 jaar speelt daarnaast ook de aanwezigheid van kinderen een grote rol als het gaat om het de beslissing om al dan niet te (willen) werken.

De arbeidsduur van werkende vrouwen hangt vooral af van het hebben van kinderen en hun leeftijd. Werkende vrouwen zonder kinderen hadden in 2007 aanzienlijk vaker een voltijd baan dan vrouwen met kinderen. Deze laatste hebben op hun beurt relatief vaak een kleine deeltijd baan. Naast de aanwezigheid van kinderen is het opleidingsniveau bepalend voor de arbeidsduur. Ten slotte blijkt dat vrouwen met kinderen tot 4 jaar en een hoge arbeidsduur relatief vaak gebruik maken van formele kinderopvang.

In the Netherlands, many women work part-time. The number of hours that women work is strongly related to the presence of children in the household. If there are no children in the household most women worked more than 28 hours a week in 2007. The younger the children and the more children a mother has, the smaller the job. The size of the job is also strongly related to the level of educational attainment. Higher educated women have bigger jobs. Using formal care arrangements for small children is important. Mothers with children less than 4 years old, who work many hours, often make use of these arrangements.

Inleiding

Het thema van het combineren van werken met zorgtaken staat sterk in de belangstelling. De komst van kinderen is namelijk nog steeds voor veel vrouwen een reden om te stoppen met werken of minder te gaan werken. De overheid wil de arbeidsparticipatie van vrouwen verhogen. Daarom is beleid ontwikkeld dat er op gericht is het combineren van arbeid en zorg eenvoudiger te maken in de hoop op deze wijze de arbeidsparticipatie van vrouwen te verhogen. Vrouwen met zorgtaken werken meestal in deeltijd of werken niet (Van der Valk & Boelens 2004, Portegijs et al. 2006; Portegijs & Keuzekamp 2008). In dit onderzoek is ingegaan op de factoren die samenhangen met de keuze om te werken en hoeveel uur per week gewerkt wordt. Meer in het bijzonder wordt onderzocht in hoeverre het nu juist de zorg voor kinderen is die bij deze keuzes een rol speelt of dat het juist andere kenmerken zijn die van belang zijn.

Probleemstelling

De arbeidsparticipatie kan uitgedrukt worden in twee grootheden: óf iemand werkt, en zo ja, hoeveel uur per week. In veel analyses worden beide grootheden gecombineerd tot één, bijvoorbeeld een gemiddelde arbeidsduur per week, waarbij de niet-werkenden een arbeidsduur van nul uur krijgen. In deze bijdrage is gekozen om beide elementen afzonderlijk te onderzoeken. Afzonderlijk wordt onderzocht welke factoren samenhangen met het al dan niet werken. Vervolgens wordt onderzocht welke kenmerken samenhangen met de arbeidsduur. Op deze manier kan vastgesteld worden of de factoren die samenhangen met het al dan niet werken verschillen van de factoren die samenhangen met het aantal uren per week dat iemand werkt. Het sluit aan bij een beslissingsmodel waarbij iemand eerst besluit om deel te nemen aan het arbeidsproces en daarna bedenkt in welke mate hij dat doet. De definitie van arbeidsdeelname die wordt gehanteerd is ruim. Het is het aandeel personen dat werkt of wil werken. Het geeft de mate waarin een persoon de intentie heeft om aan het arbeidsproces deel te nemen. Hiermee kan goed onderzocht worden welke factoren samenhangen met de keuzes die vrouwen maken.

Diverse factoren zijn van invloed op de arbeidsmarktbeslissingen van mensen. Ten eerste zijn dat persoonskenmerken als leeftijd, geslacht, herkomst, opleidingsniveau en woonprovincie. Deze kenmerken geven informatie over de levensfase, culturele en sociale achtergrond. Ten tweede kan de zorgsituatie een rol spelen. Het gaat dan allereerst om de mate van zorg die geleverd moet worden en die afhankelijk is van de leeftijd van de kinderen en van het aantal kinderen. Maar ook of mantelzorg moet worden gegeven. Ook is het van belang om vast te stellen hoe de zorg is georganiseerd. Wordt gebruik gemaakt van formele kinderopvang, wordt de partner ingeschakeld of familie en vrienden? Verder zijn ook diverse kenmerken van de partner bepalend, persoonskenmerken en baankenmerken, zoals arbeidsduur, arbeidspositie, e.d.

Data en analysemethode

De onderzoekspopulatie bestaat uit 15–64 jarige vrouwen, exclusief onderwijsvolgenden en personen die gepensioneerd of met de vut zijn. Gegevens voor dit onderzoek komen uit de Enquête Beroepbevolking (EBB) van 2007. In dat jaar is de reguliere enquête op verzoek van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid uitgebreid met extra vragen over arbeid en zorg. De EBB is een huishoudens-enquête. De enquête maakt het daardoor mogelijk om ook kenmerken van partner in beschouwing te nemen. Het is een vrij omvangrijke steekproef: ruim 30 duizend vrouwen. Hierdoor is het mogelijk zowel de zorgsituatie als de arbeidssituatie naar achtergrondkenmerken gedetailleerd in beeld te brengen.

Om uit deze grote set kenmerken te bepalen welke factoren ertoe doen, is een contrastgroepenanalyse (zie bijvoorbeeld Segers & Hagenaars 1980) toegepast.

Tabel 1
Variabelen gebruikt in de analyse naar werk willen en gemiddelde arbeidsduur werkenden, 2007

	Wil wer- ken	Gem. arb. duur		Wil wer- ken	Gem. arb. duur
	%	uren/ week		%	uren/ week
Totaal	79	28,9	Leeftijd partner		
Leeftijd vrouw			15-24 jaar	95	35,1
15-24 jaar	91	34,3	25-29 jaar	92	33,8
25-29 jaar	91	34,1	30-34 jaar	89	29,4
30-34 jaar	88	29,8	35-39 jaar	87	27,5
35-39 jaar	87	27,9	40-44 jaar	86	26,0
40-44 jaar	86	27,8	45-49 jaar	84	26,1
45-49 jaar	83	27,5	50-54 jaar	81	26,6
50-54 jaar	78	28,4	55-59 jaar	70	25,6
55-59 jaar	60	26,5	60-64 jaar	47	25,3
60-64 jaar	32	24,2	65 jaar of ouder	29	25,3
Opleiding vrouw			Opleiding partner		
BO	47	27,6	BO	59	28,7
VMBO	67	26,5	VMBO	75	26,3
MBO	83	28,2	MBO	79	27,0
HBO	91	30,2	HBO	84	27,4
WO	91	33,6	WO	83	29,8
Herkomst vrouw			Herkomst partner		
Autochtoon	80	28,0	Autochtoon	82	26,8
Westerse Allochtoon	77	31,2	Westerse Allochtoon	64	29,2
Turk	60	33,1	Turk	63	33,0
Marokkaan	52	34,1	Marokkaan	51	32,0
Surinamer	83	34,5	Surinamer	86	32,1
Antilliaan/Arubaan	81	36,1	Antilliaan/Arubaan	78	31,3
Overig niet-westerse allochtoon	70	36,8	Overig niet-westerse allochtoon	72	33,6
Gezinssituatie			Arbeidsituatie partner		
Geen kinderen	75	32,9	Niet werkzaam	46	29,1
1 kind voor basisschool	87	28,2	Werkzaam 1-11 u/wk	62	26,4
1 kind basisschool	86	28,6	Werkzaam 12-19 u/wk	70	29,3
1 kind middelbare school	83	27,9	Werkzaam 20-23 u/wk	77	27,0
1 kind na middelbare school	73	27,1	Werkzaam 24-27 u/wk	82	29,3
2 kinderen oudste basisschool of jonger	84	24,9	Werkzaam 28-34 u/wk	89	27,5
2 kinderen jongste basisschool	87	24,6	Werkzaam 35-40 u/wk	84	27,0
2 kinderen allen middelbare school of ouder	84	26,0	Werkzaam > 40 u/wk	84	28,1
>2 kinderen minimaal 1 voor basisschool	69	21,4	Geen overwerk	83	27,2
>2 kinderen allen basisschool	84	22,5	Overwerk met compensatie	86	27,4
>2 kinderen minimaal 1 basisschool	77	24,6	Overwerk zonder compensatie	86	27,4
>2 kinderen allen middelbare school of ouder	78	24,4	Werkt thuis met compensatie	90	26,1
Partner in huishouden	79	27,4	Werkt thuis zonder compensatie	85	27,3
Geen partner, gescheiden	75	34,2	Werkt 's nachts	84	27,7
Geen partner, niet gescheiden	81	34,8	Werkt 's avonds	86	27,7
Geen andere volwassene in huishouden	79	29,4	Werkt in weekend	82	27,5
Andere volwassene in huishouden	77	26,4	Werkt overdag door de week	83	26,7
Opvang			Vast contract, vaste uren	85	26,9
Maakt geen gebruik van formele opvang	77	29,2	Tijdelijk contract ≥ 1 jaar, vaste uren	85	31,5
Maakt gebruik van formele opvang	98	26,4	Tijdelijk contract ≥ 1 year, wisselende uren	77	27,7
Geen opvang door familie/vrienden/buren	77	29,8	Tijdelijk contract < 1 year, vaste uren	80	30,8
Opvang door familie/vrienden/buren	98	22,0	Tijdelijk < 1 year, wisselende uren	71	29,9

Tabel 1 (slot)
Variabelen gebruikt in de analyse naar werk willen en gemiddelde arbeidsduur werkenden, 2007

	Wil wer- ken	Gem. arb. duur		Wil wer- ken	Gem. arb. duur
	%	uren/ week		%	uren/ week
Mantelzorg			Eigen bedrijf	83	27,9
Geen ziek kind aanwezig	79	29,0	Meewerkend	98	32,0
Ziek kind in huishouden	75	26,5	Overig niet-werknemer	73	27,3
Zorgt niet	79	29,0	Werkloos	76	33,4
Zorgt voor partner	52	28,8	Niet gezocht	68	32,8
Zorgt voor ouder	74	27,7	Niet beschikbaar	71	31,3
Zorgt voor familie, vrienden of andere kinderen	59	31,5	Wil niet vw gezin, huishouden	54	34,7
Vrijwilligerswerk			Wil niet vw opleiding/studie	88	33,1
Vrijwilligerswerk	75	26,7	Wil niet vw vut	32	23,5
Geen vrijwilligerswerk	80	29,7	Wil niet vw arbeidsongeschiktheid/ziekte	45	28,7
Geslacht partner			Wil niet overige redenen	46	27,7
Geen partner in huishouden	80	34,7			
Man	78	27,3			
Vrouw	93	34,4			

Bron: CBS (EBB 2007).

Onderzocht wordt welke factoren het meest discrimineren op de te onderzoeken variabele. Eerst wordt die variabele gekozen die het meest onderscheidend is. Vervolgens wordt per deelcategorie weer onderzocht welke variabele daarbinnen meest bepalend is. Op deze manier ontstaat een boomstructuur. Deze exploratieve analysemethode heeft als voordeel boven gebruikelijke multivariate technieken dat het mogelijk is om goed inzicht te krijgen in de factoren die voor bepaalde deelcategorieën van belang zijn. Een ander voordeel is dat de mate van samenhang uitgedrukt wordt in aandelen van de doelvariabele: is een bepaalde categorie over- of juist ondervertegenwoordigd. Deze aandelen kunnen dan eenvoudig als percentages weergegeven worden.

Het is niet mogelijk om alle vertakkingen van de boomstructuur uit de analyse te presenteren. Gekozen is om die kenmerken te laten zien die zich op het hoogste niveau in de vertakking bevinden of het meest dominant in de analyse naar voren komen. Van de kenmerken worden verdelingen getoond op basis van een tabelering waarbij de enquêtegegevens naar populatietotalen zijn opgehoogd.

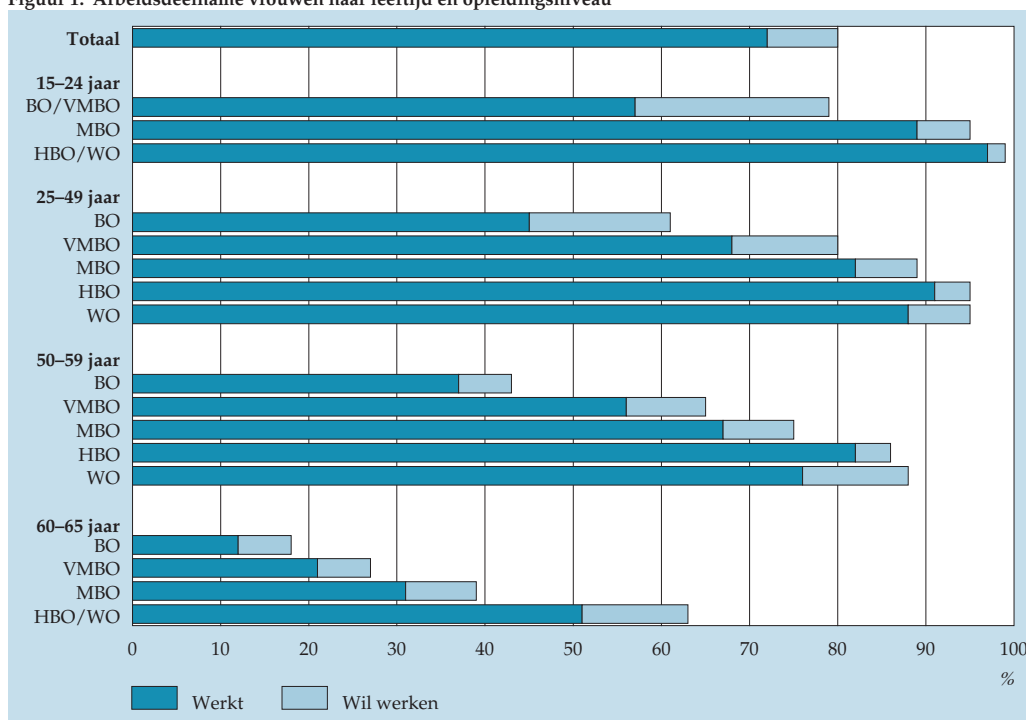
Resultaten

Arbeidsdeelname vrouwen

Leeftijd bepaalt in hoge mate of iemand deelneemt aan het arbeidsproces. Vanaf 50 jaar werken vrouwen veel minder vaak en geven zij aan niet te willen of te kunnen

werken door ziekte of arbeidsongeschiktheid. Daarnaast is voor hen het opleidingsniveau bepalend voor het al dan niet willen werken. Hoger opgeleide vrouwen werken vaker. Ook speelt een rol of de partner werkt. Is dit laatste niet het geval, dan werken ze minder vaak. Het gaat dan vaak om vrouwen met een partner die met de vut is of gepensioneerd is.

Figuur 1. Arbeidsdeelname vrouwen naar leeftijd en opleidingsniveau



Bron: CBS (EBB 2007).

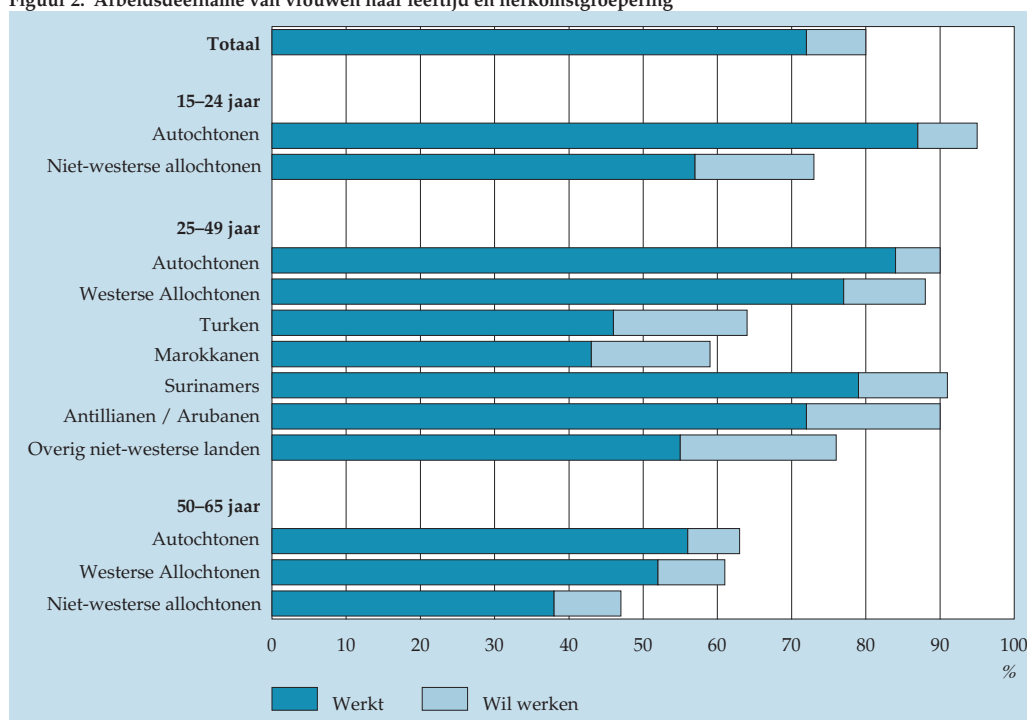
Bij de jongere generaties vrouwen zijn de verschillen in arbeidsparticipatie niet zo groot. Van hen gaf 90 procent aan te willen werken. Wel zijn er aanzienlijke verschillen tussen bepaalde groepen. Factoren die een belangrijke rol spelen zijn: opleidingsniveau, herkomstgroepering en de aanwezigheid van kinderen in het huishouden. De aanwezigheid van kinderen speelt vooral een rol bij vrouwen van 25-49 jaar.

Net als bij de oudere vrouwen is ook bij de vrouwen van middelbare of jonge leeftijd het opleidingsniveau sterk bepalend voor de mate waarin zij actief zijn op de arbeidsmarkt. Zo gaf 95 procent van de hoog opgeleide vrouwen van 25-49 jaar aan te willen werken. Bij laagopgeleide vrouwen in dezelfde leeftijd is dat aandeel aanzienlijk lager. Van de vrouwen met een vmbo-opleiding was dit aandeel slechts 80 procent.

Voor een deel worden de verschillen in opleidingsniveau verklaard doordat er ook een samenhang is met de herkomstgroepering. In het bijzonder Turkse en Marok-

kaanse vrouwen geven relatief vaak aan niet te willen werken. Bij hen was het aandeel dat betaald werk wil slechts 50 à 60 procent. Voor autochtone vrouwen van 25–49 jaar was dit 90 procent. Bij de Surinaamse en Antilliaanse vrouwen is de arbeidsdeelname vrijwel even hoog als onder autochtonen.

Figuur 2. Arbeidsdeelname van vrouwen naar leeftijd en herkomstgroepering

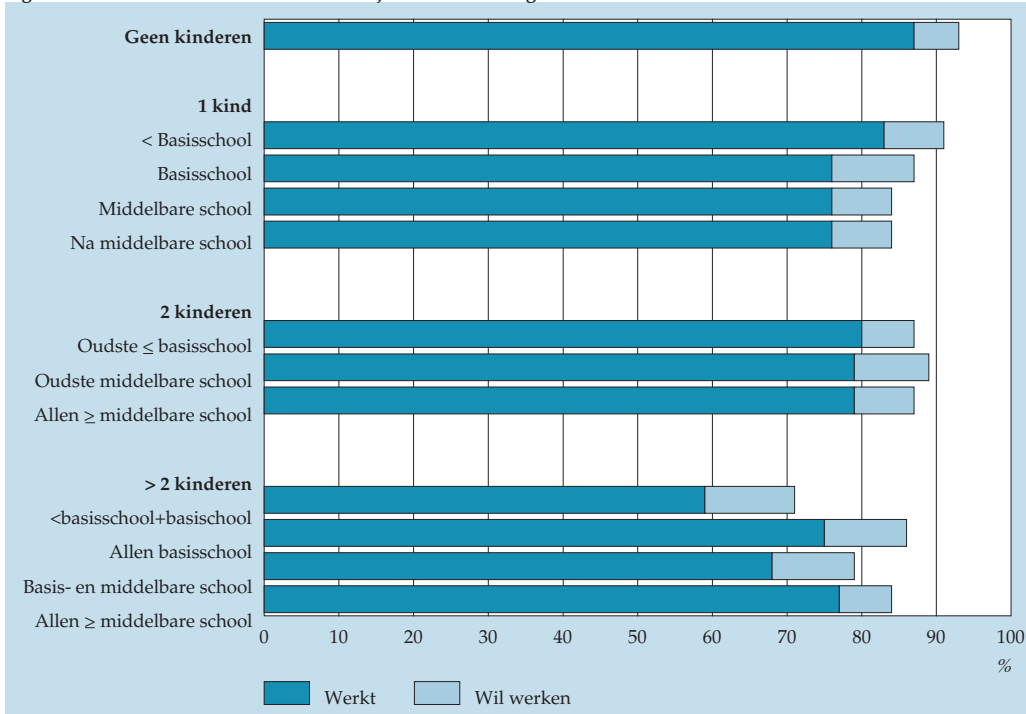


Bron: CBS (EBB 2007).

Voor middelbaar- of hoogopgeleide vrouwen (25–49 jaar) speelt de aanwezigheid van kinderen een vrij grote rol. Van de vrouwen zonder kinderen gaf 93 procent aan werk te willen. Bij één kind schommelt dit aandeel tussen 90 procent als het kind nog niet op de basisschool zit, en 83 procent als het kind 4 jaar of ouder is. Bij twee kinderen ligt dit aandeel ongeacht de leeftijd van de kinderen op ruim 85 procent. Bij drie of meer kinderen is dit aandeel aanzienlijk lager. Het percentage is 70 als in zo'n gezin ten minste één kind nog niet op de basisschool zit.

Als de kinderen middelbare schoolleeftijd hebben of ouder zijn, is dit aandeel 83 procent. Dat is nog aanzienlijk lager dan het gemiddelde, maar hoger dan bij vrouwen met drie kleine kinderen.

Figuur 3. Arbeidsdeelname vrouwen 25–49 jaar naar aanwezigheid kinderen

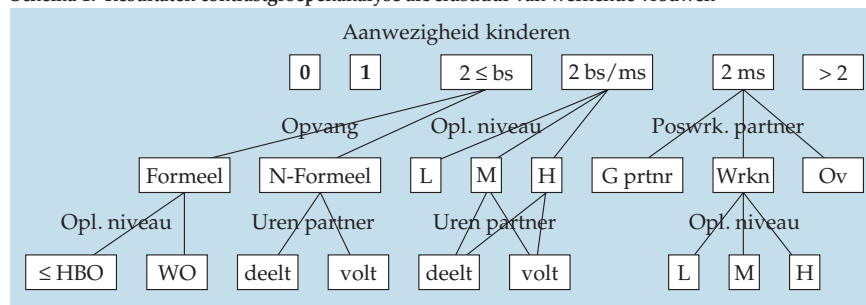


Bron: CBS (EBB 2007).

Arbeidsduur werkende vrouwen

Vervolgens zijn de werkende vrouwen nader bekeken om te onderzoeken welke kenmerken het meest samenhangen met de arbeidsduur van werkende vrouwen. De resultaten van de contrastgroepenanalyse is in schema 1 weergegeven. Vanwege de overzichtelijkheid is bij het schema vooral aangegeven welke kenmerken een rol spelen bij vrouwen met twee kinderen.

Schema 1. Resultaten contrastgroepenanalyse arbeidsduur van werkende vrouwen



bs= basisschool, ms= middelbare school, L= laag, M=middelbaar, H= hoog, G prtnr= geen partner, Wrkkn= werknemer, Ov= overig, deelt=deeltijd, volt= voltijd

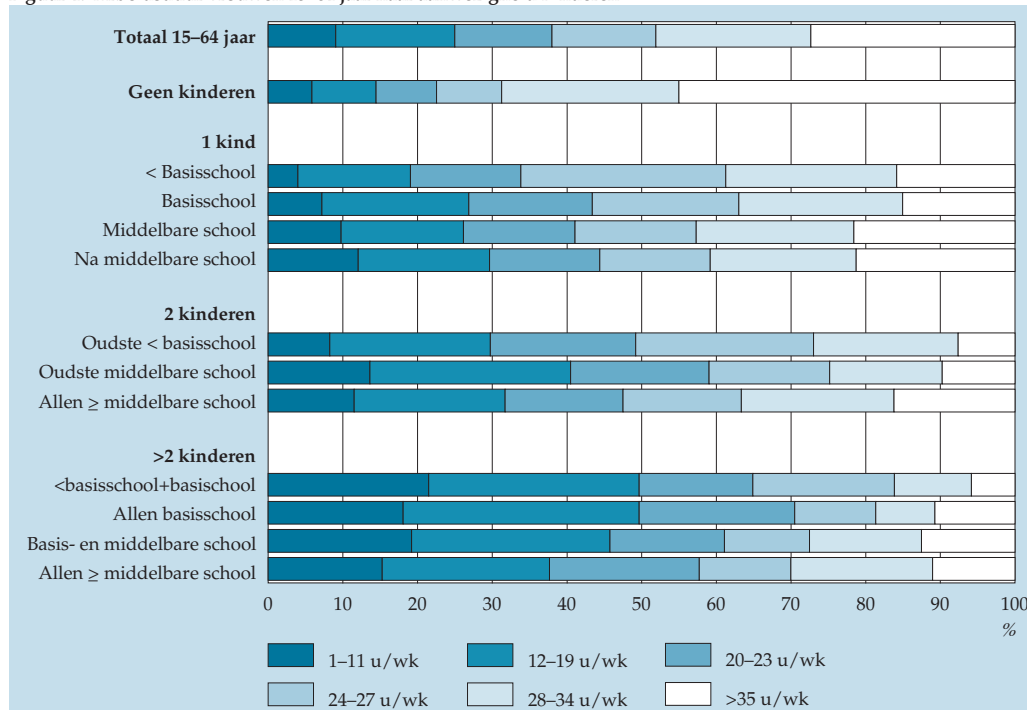
Aanwezigheid kinderen

De belangrijkste factoren die samenhangen met de arbeidsduur van vrouwen zijn het aantal kinderen en de leeftijd van de kinderen. Vrouwen zonder kinderen hebben vaak een voltijd baan. In 2007 gold dat 45 procent vrouwen zonder kinderen in voltijd werkt tegenover slechts 14 procent bij vrouwen met kinderen. Zij hebben wat vaker een grote deeltijd baan dan vrouwen met kinderen.

Moeders met één kind hebben vaker dan gemiddeld een deeltijd baan. Slechts circa 16 procent van de moeders met een kind in de basisschoolleeftijd (4–12 jaar) of jonger werkte voltijds. Bij moeders met jonge kinderen is een baan van 24–27 uur per week populair en bij moeders met een kind op de basisschool zijn ook nog kleinere deeltijd banen populair. Als de kinderen middelbare schoolleeftijd hebben of ouder zijn, hebben de moeders iets vaker een voltijd baan, maar ook bij hen is een baan van minder dan 28 uur per week relatief populair.

Met twee kinderen is een voltijd baan nog zeldzamer. Slechts 8 procent van de moeders met twee kinderen in de basisschoolleeftijd of jonger werkte in 2007 voltijd. Banen van 28–34 uur komen ook minder vaak voor. Een baan van 24–27 uur in de week is het meest populair. Zij hebben bijna tweemaal zo vaak een dergelijke baan

Figuur 4. Arbeidsduur vrouwen 15–64 jaar naar aanwezigheid kinderen



Bron: CBS (EBB 2007).

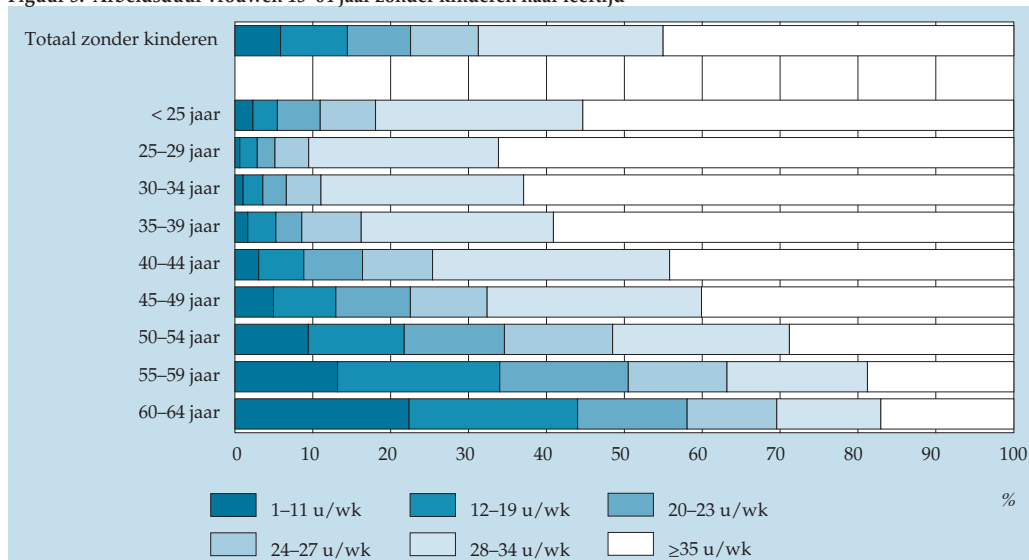
dan gemiddeld. Een kleinere baan van 20–23 uur of 12–19 uur per week komt ook relatief vaak voor. Van moeders van wie de kinderen al van de middelbare school af zijn, is het aandeel met een voltijdbaan iets hoger.

Moeders met drie of meer kinderen hebben het meest van alle moeders een kleine deeltijdbaan. Bijna de helft van hen werkte in 2007 in een baan van minder dan 20 uur per week. Dat is tweemaal zo vaak als gemiddeld. Dergelijke banen zijn populair ongeacht de leeftijd van de kinderen. Als het oudste kind op de middelbare school zit is het aandeel dat 28 uur of meer per week werkt iets hoger, maar met 24 procent nog altijd minder dan de helft van het gemiddelde.

Bij vrouwen zonder kinderen is vooral de leeftijd van belang. Als de vrouw jonger is dan 45 jaar heeft de vrouw aanzienlijk vaker dan gemiddeld een voltijdbaan. Zo werkten twee van de drie van de vrouwen zonder kinderen met een partner in de leeftijd tot 25–29 jaar 35 uur of meer per week, negen van de tien werkten 28 uur of meer per week. Het aandeel is 70 procent bij de vrouwen in de leeftijd 45–49 jaar. Voor een deel gaat het hier om vrouwen van wie de kinderen inmiddels het huis uit zijn. Vanaf 55 jaar is vooral een deeltijdbaan populair. Van de vrouwen van 55–59 jaar had 35 procent in 2007 een baan van minder dan 20 uur per week.

Hoogopgeleide vrouwen zonder kinderen werken veel vaker voltijd dan laagopgeleide vrouwen. In 2007 werkte 85 procent van de hoog opgeleide vrouwen 28 uur of meer per week. Van de laagopgeleide vrouwen zonder kinderen is dit minder dan de helft.

Figuur 5. Arbeidsduur vrouwen 15–64 jaar zonder kinderen naar leeftijd



Bron: CBS (EBB 2007).

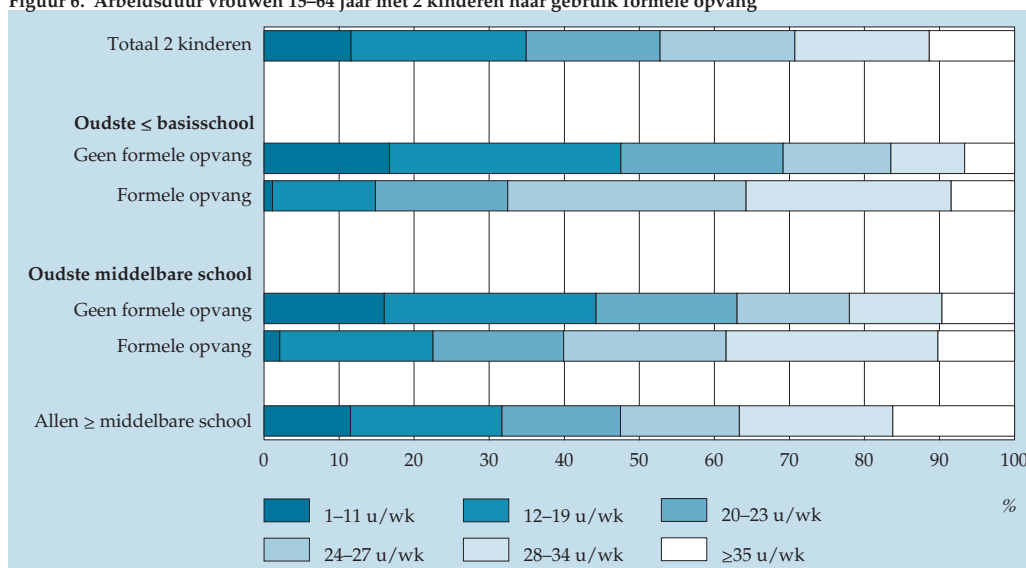
Arbeidsduur van vrouwen met kinderen

Bij hoog opgeleide moeders met *één kind* blijken vaker een grote baan te hebben dan lager opgeleide moeders. Dat geldt voor alle leeftijden van de kinderen. Bij hoger opgeleide moeders werkte in 2007 meer dan de helft meer dan 28 uur per week tegenover 32 procent van laag opgeleide moeders met kinderen van dezelfde leeftijd. Zo werkte in 2007 39 procent van de laag opgeleide moeders in de basisschoolleeftijd minder dan 20 uur per week. Dat is aanzienlijk hoger dan het gemiddelde van 26 procent van de moeder met één kind.

De arbeidsduur van vrouwen met *twee kinderen* waarbij de jongste jonger is dan 4 jaar, hangt vooral samen met het gebruik van formele kinderopvang. Het aandeel voltijdwerkers verschilt niet veel, maar vooral de grotere deeltijdbanen zoals 28–34 uur per week of 24–27 uur per week komen vaak voor in combinatie met formele opvang. Bijna 60 procent van de moeders met twee jonge kinderen die formele opvang heeft werkte in 2007 in een dergelijke baan, tegenover 35 procent gemiddeld. Moeders met jonge kinderen die geen formele kinderopvang hebben werken vooral in kleinere deeltijdbanen. Van hen had bijna de helft een baan van minder dan 20 uur in de week tegenover gemiddeld een derde van de moeders met twee kinderen.

Als het jongste kind nog op de basisschool zit, hangt de arbeidsduur vooral samen met het opleidingsniveau. Laagopgeleide moeders met twee kinderen hebben een kleine baan. Van de laag opgeleide moeders met kinderen in deze levensfase werkte

Figuur 6. Arbeidsduur vrouwen 15–64 jaar met 2 kinderen naar gebruik formele opvang



Bron CBS (EBB 2007).

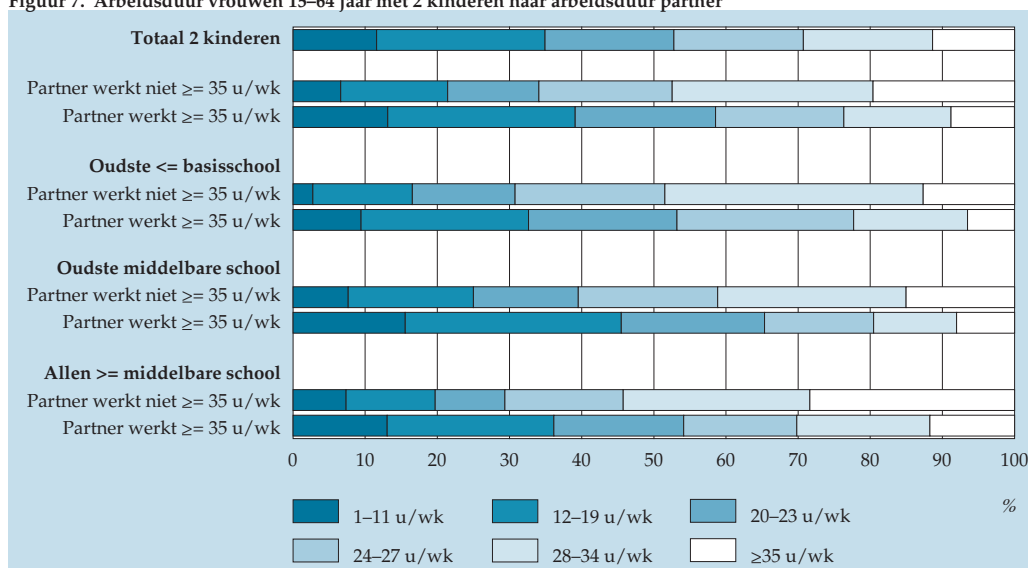
in 2007 ruim meer dan de helft minder dan 20 uur per week. Van de moeders met een hogere opleiding was dat aandeel een vijfde. Bij deze laatste categorie is een baan van 24–34 uur per week relatief populair.

De arbeidsduur van vrouwen met twee kinderen tot en met de middelbare-schoolleeftijd hangt ook samen met de arbeidsduur van de partner. Als de partner voltijd werkt, heeft de moeder relatief vaak een kleinere baan. Zo werkte in 2007 minder dan 10 procent van een moeder van twee kinderen met een voltijd werkende partner voltijd tegenover 20 procent van de moeders zonder partner of met een deeltijd werkende partner. In het geval van een voltijd werkende partner is een kleinere deeltijdbaan populair.

Twee van de vijf hadden een werkweek van minder dan 20 uur per week, tegenover een van de vijf moeders zonder voltijd werkende partner. Deze verschillen zijn zichtbaar in alle leeftijdsfasen van de kinderen, maar zijn het sterkst als de oudste van de kinderen op de middelbare school zit en de jongste nog op de basisschool.

Bij drie of meer kinderen is het beeld grotendeels hetzelfde als bij twee kinderen. Bij jonge kinderen hangt het hebben van formele opvang vrij sterk samen met de arbeidsduur. Bij moeders met 3 jonge kinderen waarbij het jongste kind jonger is dan 4 jaar gaat het gebruik van formele opvang gepaard met een relatieve grote deeltijdbaan. In 2007 had 45 procent van die moeders een baan van 24–34 uur per week. Vergelijkbare moeders zonder formele opvang werkten aanzienlijk minder. Meer dan 60 procent werkte minder dan 20 uur in de week. Als de kinderen ouder zijn dan is het weer het opleidingsniveau dat sterk samenhangt met de wekelijkse arbeids-

Figuur 7. Arbeidsduur vrouwen 15–64 jaar met 2 kinderen naar arbeidsduur partner



Bron: CBS (EBB 2007).

duur. Zo werkte 38 procent van de hoog opgeleide moeders die 3 of meer kinderen ouder dan 4 jaar hebben in 2007 28 uur of meer per week tegenover slechts circa 24 procent van de moeders die een laag opleidingsniveau hebben. Bij die laatste categorie werkte meer dan de helft minder dan 20 uur per week.

Conclusie

Uit de analyses blijkt dat voor de arbeidsdeelname vooral leeftijd, opleidingsniveau en herkomstgroepering samenhangen met het willen werken van vrouwen. Lager opgeleide vrouwen geven aanzienlijk minder vaak aan te willen werken dan hoger opgeleiden. Herkomstgroepering speelt ook belangrijke een rol bij de beslissing om te gaan werken. Turkse, Marokkaanse of niet-westerse allochtone vrouwen, anders dan Surinaamse of Antilliaanse vrouwen, geven aanzienlijk minder vaak aan te willen werken dan autochtonen.

De zorg voor kinderen speelt vooral een rol bij middelbaar- en hoogopgeleide vrouwen van 25–49 jaar als het gaat om de arbeidsdeelname.

Bij de werkende vrouwen blijkt de aanwezigheid van kinderen de meest bepalende factor te zijn voor de arbeidsduur. Vrouwen met kinderen werken aanzienlijk vaker in deeltijd. Verder geldt: hoe meer kinderen, hoe kleiner de baan.

Als de kinderen nog niet de basisschoolleeftijd hebben, is de arbeidsduur wat hoger dan als de kinderen op de basisschool zitten. Zijn de kinderen van de basisschool af, dan is de arbeidsduur weer wat hoger.

Is het jongste kind jonger dan 4 jaar, dan gaat een relatief hoge arbeidsduur gepaard met het gebruik van formele kinderopvang. Bij vrouwen met oudere kinderen hangt de arbeidsduur voornamelijk samen met het opleidingsniveau en het aantal uren dat de partner werkt. Als de partner in deeltijd werkt, heeft een moeder een grotere baan dan als de partner voltijd werkt. Een in deeltijd werkende partner maakt het beschikbaar voor de moeder mogelijk meer uren per week te werken.

Literatuur

Van der Valk, J. & A. Boelens (2004). Vrouwen op de arbeidsmarkt. Sociaal-economische trends, derde kwartaal 2004, Centraal Bureau voor de Statistiek, Voorburg/Heerlen.

Portegijs, W., B. Hermans & V. Lalta (2006). Emancipatiemonitor 2006. Veranderingen in leefsituatie en levensloop. Sociaal en Cultureel Planbureau, Den Haag.

Portegijs, W. & S. Keuzenkamp (red.) (2008). Nederland Deeltijdland. Sociaal en Cultureel Planbureau, Den Haag.

Bijlage

Arbeidsduur werkende vrouwen naar aanwezigheid kinderen en opleidingsniveau, 2007

		Wekelijkse arbeidsduur in uren						Totaal
		1-11	12-19	20-23	24-27	28-34	≥35	
		%						
1 kind								
Totaal		8	17	15	20	21	18	100
< Basisschool	Laag	9	21	16	23	17	14	100
	Middelbaar	4	20	18	29	18	11	100
	Hoog	2	7	10	27	31	22	100
Basisschool	Laag	15	24	17	14	17	13	100
	Middelbaar	6	21	19	22	18	13	100
	Hoog	1	12	12	20	34	20	100
Middelbare school	Laag	14	24	16	12	19	14	100
	Middelbaar	9	17	15	17	20	23	100
	Hoog	6	7	13	20	26	28	100
Na middelbare school	Laag	21	18	16	15	15	16	100
	Middelbaar	9	19	16	16	19	22	100
	Hoog	4	15	11	11	28	30	100
2 kinderen								
Totaal		12	23	18	18	18	11	100
Oudste ≤ basisschool	Laag	16	34	19	14	11	6	100
	Middelbaar	10	26	23	21	14	6	100
	Hoog	4	12	15	30	28	10	100
Oudste middelbare school	Laag	23	33	16	12	8	8	100
	Middelbaar	15	30	20	15	11	8	100
	Hoog	5	16	17	21	27	14	100
Allen ≥ middelbare school	Laag	18	24	14	13	16	14	100
	Middelbaar	10	22	17	18	20	14	100
	Hoog	7	11	15	15	27	24	100
>2 kinderen								
Totaal		19	27	17	13	14	10	100
< Basisschool+basischool	Laag	34	22	12	18	8	6	100
	Middelbaar	23	36	15	13	8	5	100
	Hoog	14	21	17	27	14	7	100
Allen basisschool	Laag	30	37	14	8	2	10	100
	Middelbaar	23	35	21	10	2	9	100
	Hoog	7	25	22	14	18	14	100
Basisschool en middelbare school	Laag	25	28	13	9	13	12	100
	Middelbaar	20	29	15	11	12	12	100
	Hoog	10	20	18	14	23	15	100
Allen middelbare school of ouder	Laag	25	26	17	7	15	10	100
	Middelbaar	13	24	21	16	18	8	100
	Hoog	7	15	20	12	26	19	100

Bron: CBS (EBB 2007).

Werkgevers en werknemers met zorgtaken

Joop Schippers

Demografische ontwikkelingen leiden ertoe dat werkgevers steeds vaker te maken zullen krijgen met werknemers die hun betaalde werk combineren met zorgtaken. Werknemers zullen in toenemende mate ruimte eisen om die zorgtaken ook op een adequate wijze te kunnen vervullen. Dat stelt werkgevers voor nieuwe uitdagingen in hun personeelsbeleid. In dit artikel worden de eerste uitkomsten gepresenteerd van een enquête onder werkgevers naar hun gedrag en hun opvattingen rond de combinatie van arbeid en zorg.

Demographic developments will confront increasing numbers of employers with the necessity to deal with employees who want to balance work and private life. This faces employers with a series of new challenges in their personnel policies. This article reports on the outcomes of a survey among Dutch employers and their behaviour and opinions with respect to the reconciliation of work and family life.

Inleiding

Werknemers met zorgtaken zijn in opmars. Dat was in 1983 reeds de impliciete conclusie van Hartog en Theeuwes toen zij spraken over de 'onstuitbare opkomst van de werkende gehuwde vrouw in Nederland' (Hartog & Theeuwes 1983). Vrouwen zonder kinderen gingen daarbij voorop. Vooral toen ook steeds meer vrouwen met kinderen de arbeidsmarkt betraden, c.q. op de arbeidsmarkt bleven, was er sprake van een groeiend contingent werknemers dat zich niet uitsluitend richtte op het werk, zoals voltijd werkende mannen traditioneel wel deden, maar ook bij voortduring de zorgtaken in het oog hield. In verreweg de meeste gevallen vertaalde die focus op zorgtaken zich in de combinatie van het moederschap met een deeltijdbaan.

De Emancipatieraad signaleerde in 1996 dat het combineren van betaald werk met zorgtaken en -verantwoordelijkheden in toenemende mate niet alleen een zaak kon blijven van vrouwen (Emancipatieraad 1996). Onder andere demografische ontwikkelingen (minder kinderen per ouder, meer en langer levende ouderen) zouden ertoe leiden dat de werknemer van de toekomst een werknemer met zorgtaken zou zijn. Vanuit het principe dat individuen niet alleen economisch zelfstandig dienen te zijn, maar dat ook zorgzelfstandigheid binnen ieders bereik zou moeten liggen, juichte de Raad deze ontwikkeling van harte toe en riep hij zowel de overheid als werknemers op initiatieven te nemen en arrangementen te ontwikkelen om de combinatie van arbeid en zorg te vergemakkelijken. Ook op Europees niveau werd in die tijd steeds vaker gesproken in termen van het bevorderen van de work-life balance (Den Dulk 2001).

Zorgtaken steeds meer een zaak van vrouwen én mannen

Hoewel de verschuivingen in tijdbesteding mondjesmaat totstandkomen (SCP/CBS 2006), is vooral de zorg voor jonge kinderen in steeds meer gezinnen een zaak van beide ouders. Vaders met kindertitjes en vaders in de gangen van de crèche zijn in Nederland al lang geen uitzondering meer. Vaak zijn het echter bij de geboorte van een eerste of tweede kind nog steeds uitsluitend de moeders die hun arbeidstijd aanpassen, terwijl veel vaders hun zorgtaken combineren met een voltijdse aanstelling (SCP 2008, Mol 2008). Een kleine groep hoger opgeleide mannen vormt hierop een uitzondering. De toekomst zal leren of het hier een voorhoede betreft, wier gedrag steeds meer navolging zal krijgen.

Een vergelijkbaar verschijnsel zien we ook als het gaat om mantelzorg. Mannen en vrouwen ontlopen elkaar niet veel als het gaat om participatie in mantelzorgtaken. Verschillen zijn er naar het soort mantelzorgtaken en de intensiteit van de participatie, bijvoorbeeld gemeten aan het tijdsbeslag. Vrouwen verrichten vaker 'roostergebonden' taken, die een sterk beslag op hun eigen agenda leggen, terwijl mannen veel vaker die mantelzorgtaken verrichten die zich goed laten combineren met een voltijd baan en bijvoorbeeld tot het weekeinde kunnen worden uitgesteld.

De combinatie van arbeid en zorg als onderzoeksthema

Tegen de achtergrond van het toenemende aantal 'taakcombineerders' kwamen verschillende studies tot stand die de vraag adresseerden welke voorzieningen werkgevers beschikbaar stelden voor werknemers die betaald werk en zorgtaken wilden of moesten combineren en op grond van welke overwegingen zij die voorzieningen al dan niet in het leven riepen. Zo concludeerden Remery et al. (2002) dat werkgevers vooral geneigd waren voorzieningen te creëren voor werknemers die voor de organisatie van belang waren, zoals hoogopgeleide vrouwen, dat zij weinig oog hadden voor en zicht hadden op de verhouding tussen kosten en baten en dat voorzieningen vooral in het leven werden geroepen vanuit het perspectief dat deze bijdroegen aan de tevredenheid van de (eigen) werknemers. Arbeid-zorgfaciliteiten werden nauwelijks ingezet als instrument om meer of beter personeel te werven en evenmin als instrument om 'een moderne uitstraling' of een beeld van 'verantwoord werkgeverschap' te bevorderen. De insteek van dergelijke studies was steeds de vraag: wat gebeurt er in het domein van de betaalde arbeid om het werknemers mogelijk te maken ook hun zorgtaken tot een goed einde te brengen.

Van een vragers- naar een aanbiedersmarkt

Kwantitatieve veranderingen

De laatste jaren zien we een verschuiving optreden in de focus van zowel het onderzoek als de beleidsdiscussies. Onder invloed van de steeds manifester wordende

gevolgen van ontgroening en vergrijzing is de primaire vraag niet langer hoe betaald werk en zorgtaken op een 'prettige' manier met elkaar kunnen worden gecombineerd, maar hoe de inzet op de arbeidsmarkt van met name vrouwen (en ouderen) kan worden vergroot. Die vergrote inzet zou een tegenwicht moeten bieden tegen de dreigende arbeidsmarkttekorten die ontstaan doordat de instroom van jonge generaties onvoldoende compensatie biedt voor de uitstroom van de zogeheten babyboomgeneraties. Een voorproefje van wat dergelijke tekorten kunnen betekenen hebben we reeds gezien tijdens de economische hoogtijdagen rond de eeuwwisseling. Toen hingen winkel aan winkel briefjes achter de ruit met de vraag: 'Wie wordt onze nieuwe collega?' en werden grote acties opgezet om mensen ertoe te bewegen een baan in het onderwijs of de zorg te aanvaarden. Sommige werkgevers moesten orders laten lopen omdat ze de mensen niet hadden om die orders uitgevoerd te krijgen. Onder invloed van ontgroening en vergrijzing dreigen arbeidsmarkttekorten een structureel karakter te krijgen en verandert de arbeidsmarkt van een vragersmarkt in een aanbiedersmarkt (Van Dalen et al. 2007).

In de vragersmarkt van de tweede helft van de 20ste eeuw gold grosso modo dat de wil van werkgevers wet was. Zeker in de jaren zeventig en tachtig konden werkgevers het zich permitteren werknemers 'met een vlekje' zonder veel consideratie van de arbeidsmarkt te verbannen. Gelukkig – vanuit het perspectief van de individuele werknemer – wachtte hem of haar bij de uitgang van de arbeidsmarkt in de meeste gevallen een riante uitkering.

In de aanbiedersmarkt van het eerste kwart van de 21ste eeuw lijken de verhoudingen veranderd. Werkgevers zullen in toenemende mate moeten dingen naar de gunsten van werknemers die ongetwijfeld niet zullen nalaten daarvoor een prijs te vragen in termen van primaire of andere arbeidsvoorwaarden. Voorzover de komende decennia nog sprake is van verdere groei van de arbeidsparticipatie zal deze vooral voor rekening komen van vrouwen, ouderen en allochtonen. Zo zou op grond van demografische ontwikkelingen (uitstroom uit en instroom in de beroepsbevolking) het arbeidsaanbod van 2005 tot 2010 dalen met 132 duizend personen (zie tabel 1). Dit demografische- of compositie-effect wordt echter (meer dan) gecompenseerd door het participatie- of gedragseffect waardoor het arbeidsaanbod met 307 duizend personen groeit. Per saldo resulteert een stijging van het arbeidsaanbod van 2005 tot 2010 van 164 duizend personen. Een groot gedeelte van die stijging is het gevolg van de grotere participatie van met name vrouwen. Werkgevers die zich dat niet of onvoldoende realiseren en zich blijven richten op jongeren, c.q. jonge mannen van autochtone herkomst zullen steeds vaker achter het net vissen (Schippers 2008).

Kwalitatieve veranderingen

Overigens is de demografische samenstelling niet het enige dat verandert in de beroepsbevolking van de toekomst. Die beroepsbevolking is steeds beter opgeleid

Tabel 1
De ontwikkeling van het arbeidsaanbod, 2005–2030

	2005	2010	2020	2030
	%			
Arbeidsparticipatie (20–64 jaar)	72	73	76	75
	<i>x 1 000</i>			
Arbeidsaanbod	7 222	7 386	7 430	7 063
Verandering t.o.v. 2005		164	208	–159
w.v.				
demografisch effect		–132	–339	–639
participatie-effect		307	585	488
w.v.				
mannen 20–54 jaar		54	76	58
mannen 55–64 jaar		21	51	47
vrouwen 20–54 jaar		121	172	123
vrouwen 55–64 jaar		111	286	260

Bron: Centraal Planbureau (2005). Arbeidsaanbod tot 2050: een beleidsneutraal scenario, Memorandum 134, Den Haag: Centraal Planbureau.

– gemiddeld laagopgeleide cohorten werknemers maken geleidelijk aan plaats voor gemiddeld hoger opgeleide cohorten –, geïndividualiseerd en geëmancipeerd. Deze veranderingen impliceren ook veranderingen in de ambities van werknemers. ‘Mijn kinderen hebben er niets van gemerkt’, het veelzeggende motto dat Marjolein Morée in 1992 als titel koos voor het onderzoek dat beschreef hoe moeders in de jaren vijftig en zestig hun betaalde werk combineerden met hun taak als moeder en huisvrouw, heeft reeds lang afgedaan (Morée 1992).

Vrouwen hebben in toenemende mate ambities op het terrein van betaald werk. Niet voor niets hebben zij een deugdelijke opleiding gevolgd en de opgedane kennis en vaardigheden willen zij in de beroepspraktijk verder tot ontwikkeling brengen. Maar behalve een goede werknemer en *professional* willen zij ook een goede ouder, een goede partner en een betrokken burger zijn, participeren in culturele activiteiten en van tijd tot tijd de natuur in. Het omgekeerde zien we bij een groeiend aantal mannen die ook hun ambities als vader hebben. Die veelheid aan ambities steken zij niet onder stoelen of banken en het feit dat het realiseren van al die ambities ook tijd kost, betekent dat zij niet automatisch altijd prioriteit aan het werk kunnen of willen geven. Weliswaar speelt betaald werk een rol in het leven van een groter aandeel van de bevolking dan we ooit in de moderne samenleving hebben gezien. Die rol is echter – ook voor voltijd werkenden – lang niet altijd exclusief de hoofdrol.

Nieuwe uitdagingen voor werkgevers

Deze kwalitatieve en kwantitatieve veranderingen op de arbeidsmarkt bepalen de achtergrond waartegen in het huidige tijdsgewricht kwesties rond arbeid en zorg moeten worden geregeld. De snelheid van de ontwikkelingen wordt wellicht het meest treffend geïllustreerd met de overweldigende groei van de kinder- en buitenschoolse opvang. In het eerder geciteerde onderzoek van Remery et al. was kinderopvang nog één van de hoofdzaken die werkgevers voor hun werknemers konden regelen. Inmiddels is kinder- en buitenschoolse opvang nauwelijks meer een kwestie tussen werkgevers en werknemers.

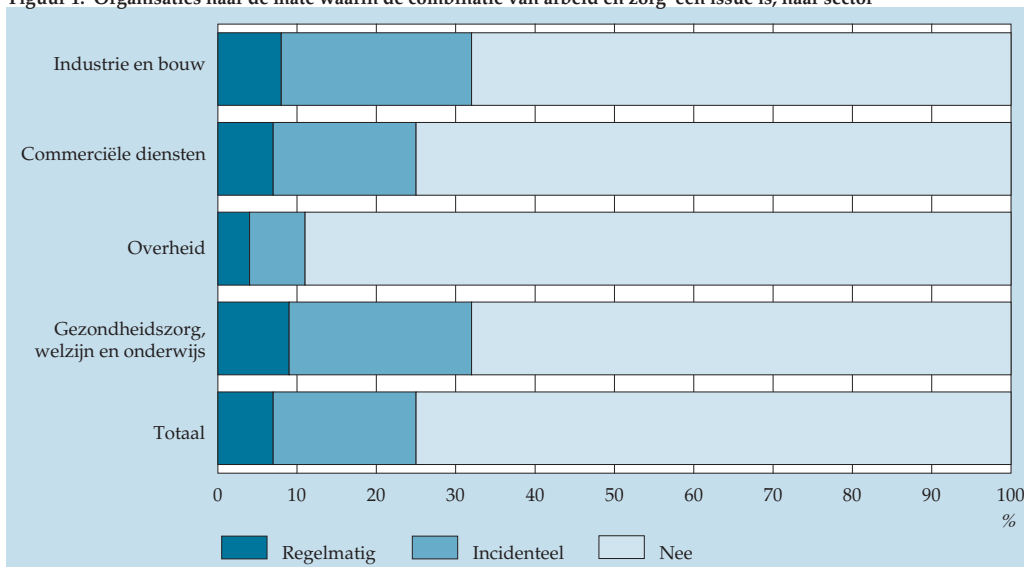
Werkgevers staan als gevolg van al deze ontwikkelingen voor nieuwe uitdagingen in hun personeels- en organisatiebeleid. Deze vormden het onderwerp van een enquête die begin 2008 vanuit de Universiteit Utrecht is uitgezet onder 3 950 organisaties uit de profit- en non-profitsector. De eerste, voorlopige analyses die hier worden gepresenteerd, hebben betrekking op een aantal van 678 geretourneerde ingevulde schriftelijke vragenlijsten. Dit impliceert een respons van 17 procent. Hier wordt alleen gerapporteerd over onderwerpen die te maken hebben met de combinatie van arbeid en zorg. Andere thema's die in de enquête aan de orde kwamen, betroffen onder andere de positie van oudere werknemers, leeftijdsbewust personeelsbeleid en wervingsgedrag van werkgevers. De enquête bestond uit een combinatie van gesloten vragen en stellingen waarover het oordeel werd gevraagd, en waaraan 'eigen' antwoorden konden worden toegevoegd.

Een eerste vraag betreft de mate waarin de combinatie van arbeid en zorg binnen de organisatie een issue is, om wat voor reden ook. In een kwart van de organisaties is dat niet het geval. In nog een kwart is dat duidelijk het geval en bij de helft van de organisaties is dat enigszins het geval.

Tussen de onderscheiden, brede sectoren industrie en bouw, commerciële dienstverlening (inclusief transport, handel en horeca), de overheid en de sector zorg, welzijn en onderwijs bestaan aanzienlijke verschillen in de mate waarin het thema een punt van discussie is (zie figuur 1). Bij de overheid en in de sector zorg, welzijn en onderwijs speelt het thema veel meer dan in de andere sectoren. Dat kan als oorzaak hebben dat er in die sectoren (verhoudingsgewijs) veel vrouwen werken. De causaliteit kan overigens ook in omgekeerde richting liggen: omdat arbeid en zorg in de genoemde sectoren een issue is, zijn die sectoren (traditioneel) ook aantrekkelijk voor werknemers die betaald werk en zorg willen combineren (Román & Schippers 2008).

De volgende vraag is dan hoe bepaalde onderwerpen in de discussie over arbeid en zorg spelen. We hebben daarbij in de eerste plaats gevraagd naar de door werkgevers gesignaleerde consequenties van het feit dat steeds meer werknemers betaald werk met zorg combineren.

Figuur 1. Organisaties naar de mate waarin de combinatie van arbeid en zorg een issue is, naar sector



Bron: UU - Werkgeversonderzoek 2008.

Tabel 2 laat zien dat de hoge kosten van de vervanging van verlofgangers het vaakst wordt genoemd als gepercipieerd gevolg van de combinatie van arbeid en zorg. Allerlei andere mogelijke gevolgen worden door ruime meerderheden van werkgevers niet gepercipieerd.

Tabel 2
De door werkgevers gepercipieerde gevolgen van de combinatie van arbeid en zorg

	(Vrijwel) niet	Enigszins	In sterke mate
	%		
Hoger ziekteverzuim door zwaardere belasting	62,2	34,3	3,5
Lagere productiviteit door zwaardere belasting	73,7	25,2	1,1
Hoge kosten a.g.v. vervanging verlofgangers	51,7	40,1	8,2
Minder betrokken werknemers	71,4	27,4	1,2
Meer spanningen tussen groepen werknemers	83,8	15,7	0,5
Meer variatie in personeelsbestand die aansluit bij wensen cliënten	71,9	24,7	3,4

Bron: UU - Werkgeversonderzoek 2008.

Ondertussen zijn binnen tal van organisaties allerlei arrangementen in het leven geroepen die het combineren van betaald werk en zorgtaken moeten faciliteren. Soms liggen hieraan cao-afspraken ten grondslag, soms gaat het om organisatiespecifieke regelingen. In sommige organisaties gaat het om aangepaste arbeidstijden

of de mogelijkheid arbeidstijden aan te passen. Elders betreft het (bovenwettelijke) verlofregelingen. Een enkele werkgever biedt 'gemaksdiensten' aan en anderen bieden de mogelijkheid tot telewerken. Welke opbrengsten zien werkgevers van dergelijke arrangementen?

Tabel 3 geeft een overzicht van de opvattingen van werkgevers. Evenals in het eerder geciteerde onderzoek uit 2002 zien werkgevers de opbrengsten vooral in termen van een hogere arbeidssatisfactie van hun personeel. Meer dan toen wordt nu ook verwezen naar een grotere aantrekkingskracht van de organisatie voor potentiële werknemers. Ook de andere voorgelegde factoren spelen enigszins een rol. Ook hier werden nauwelijks andere 'opbrengsten' door werkgevers genoemd.

Tabel 3
De opbrengsten van arbeid-zorgarrangementen volgens de werkgevers

	(Vrijwel) niet	Enigszins	In sterke mate
	%		
Lager ziekteverzuim	48,1	40,8	11,1
Hogere productiviteit	54,7	38,0	7,3
Lager personeelsverloop	45,7	38,4	15,9
Hogere arbeidssatisfactie medewerkers	28,9	44,4	26,7
Grotere aantrekkingskracht op potentiële werknemers	38,0	41,2	20,8

Bron: UU - Werkgeversonderzoek 2008.

Sprekend over opbrengsten van arbeid-zorgarrangementen en -faciliteiten is het opvallend om te constateren dat weinig organisaties ook daadwerkelijk een kosten-batenanalyse van dergelijke arrangementen maken. Slechts een paar procent van de organisaties in Nederland doet dat regelmatig, de overgrote meerderheid (75 procent) van de organisaties doet dat nooit. Vooral bij de overheid lijken werkgevers het motto te huldigen 'doe wel en zie niet om'. Nog geen vier procent van de organisaties evalueert de kosten en baten van arbeid-zorgarrangementen.

Voor de toekomst zijn niet alleen het gedrag en de ervaringen van werkgevers relevant, maar ook hun opvattingen over een aantal kwesties rond de combinatie van arbeid en zorg en daaraan gerelateerde beleidsvragen. Daarom is werkgevers gevraagd op een aantal stellingen te reageren (tabel 4).

Meer dan driekwart van de werkgevers onderschrijft de stelling dat de organisatie waarde hecht aan een goede balans tussen het werk en het privé-leven van de mede-

werkers. Opvallend is voorts het percentage van 75 procent van de werkgevers dat bevestigt dat het opnemen van ouderschapsverlof geen invloed heeft op de carrière-mogelijkheden binnen de organisatie. Nog geen tien procent is het met deze stelling oneens. Dat mannen zich in toenemende mate als taakcombineerders zouden manifesteren wordt door 28 procent van de werkgevers onderschreven; 45 procent neemt dat verschijnsel echter niet waar. Verdere uitbreiding en aankleding van de levensloopregeling kan op iets meer tegen- dan voorstanders rekenen.

Tabel 4
Opvattingen van werkgevers over een aantal stellingen

	(Helemaal) oneens	(Helemaal) eens
	%	
De vele wettelijke verlofmogelijkheden brengt continuïteit in gevaar	43,6	32,5
Steeds meer mannen geven aan arbeid en zorg te willen combineren	44,9	28,0
Opnemen ouderschapsverlof heeft bij ons geen invloed op carrière	9,3	74,5
Speciale maatregelen voor werknemers met kinderen leiden bij anderen tot scheve gezichten	41,8	32,7
Ons bedrijf hecht waarde aan goede work-life balance	3,4	77,1
De levensloopregeling zou verder moeten worden uitgewerkt en aangekleed	39,9	32,0
Combinatie werk-privé is standaardonderdeel bij functionerings-gesprekken	32,3	40,0

Bron: UU - Werkgeversonderzoek.

Zoals hiervoor al is geconstateerd, zullen werkgevers de komende jaren in toenemende mate zijn aangewezen op vrouwen als bron van extra arbeidskracht. Ook beleidsmatig heeft de arbeidsparticipatie van vrouwen, en met name het streven hen meer uren te laten werken, een hoge prioriteit. Dit blijkt onder andere ook uit de instelling van de Commissie bevordering arbeidsparticipatie (Commissie Bakker) en de instelling in maart 2008 van de Taskforce DeeltijdPlus.

We vroegen werkgevers daarom rechtstreeks wat zij voor maatregelen nemen of overwegen om te stimuleren dat werknemers meer uren gaan werken. De resultaten zijn weergegeven in tabel 5.

Momenteel ligt de prioriteit bij werkgevers nog bij flexibele arbeidstijden (zowel roostering als begin- en eindtijden). Bij de maatregelen die worden overwogen scoort vooral het implementeren van een telewerkregeling hoog. Nu kent bijna 19 procent van de organisaties zo'n regeling. Een gecomprimeerde werkweek is al mogelijk bij ruim een derde van de organisaties in Nederland. Nog eens bijna een derde overweegt de introductie van de mogelijkheid hiertoe.

'Ouder-' c.q. 'moedercontracten', contracten die ouders een baan bieden voor een beperkt aantal uren die min of meer samenvallen met de schooltijden van hun

kinderen en nu nog voornamelijk zijn te vinden in de sector zorg, welzijn en onderwijs, lijken aan een opmars bezig: de introductie ervan wordt door een derde van de organisaties overwogen. Een meerderheid van 54 procent van de werkgevers ziet er echter niets in. Ook hier hebben we werkgevers uitdrukkelijk de mogelijkheid geboden zelf andere maatregelen aan te dragen. Dat leverde enkele varianten op de gesuggereerde maatregelen op, maar geen ideeën om het bij de bevordering van de urenparticipatie over een heel andere boeg te gooien.

Tabel 5
Maatregelen die werkgevers nemen of overwegen om te stimuleren dat werknemers meer uren gaan werken

	Momenteel toegepast	Zal worden overwogen	Wordt niet overwogen
	%		
Telewerkregeling	18,9	39,7	41,3
Gecomprimeerde werkweek (bijv. 4 x 9 uur)	37,8	30,5	31,7
Flexibele roostering voltijdbanen	52,4	27,6	20,0
Oudercontract (ook wel 'moedercontract')	12,1	33,8	54,0
Werken in flexibele shifts	21,9	31,5	46,6
Flexibele begin- en eindtijden	58,8	21,9	19,2

Bron: UU - Werkgeversonderzoek.

Conclusies

Werknemers met zorgtaken vormen in toenemende mate een realiteit op de Nederlandse arbeidsmarkt. Werkgevers lijken zich – sterker nog dan rond de eeuwwisseling – aan deze realiteit te hebben aangepast. De noodzaak werknemers op dit terrein te faciliteren lijkt in toenemende mate een fact of life. Werkgevers ervaren geen ernstige problemen van zorgende werknemers, maar ook over de opbrengsten van arbeid-zorgarrangementen oordelen zij betrekkelijk terughoudend. Voorzover zij voordelen zien, liggen die met name in de sfeer van de tevredenheid van het eigen personeel en enigszins op het punt van de aantrekkelijkheid van hun organisatie voor nieuwe werknemers. Overigens worden de kosten en baten van arbeid-zorgregelingen slechts door zeven procent van de werkgevers regelmatig geëvalueerd. In dit beeld past ook de opvatting van driekwart van de werkgevers dat het opnemen van ouderschapsverlof geen negatieve consequenties zou hebben voor de loopbaan.

Om werknemers in de gelegenheid te stellen meer uren te werken, hebben werkgevers tot dusver vooral gekozen voor flexibilisering van de arbeidstijden (roosters en begin- en eindtijden). Voor de toekomst overweegt een aanzienlijke groep ook flexibilisering van de plaats waar het werk wordt verricht in de vorm van de intro-

ductie van een telewerkregeling. Ook 'ouder-', c.q. 'moedercontracten' lijken in opmars, hoewel de helft van de werkgevers daar weinig in ziet.

Al met al vormen deze bij organisaties verzamelde gegevens, zowel waar het feitelijke informatie betreft over het gedrag van werkgevers als waar het gaat om hun opvattingen en meningen, een belangrijke aanvulling op alle analyses die betrekking hebben op het gedrag van werknemers. Juist in beleidsdiscussies over emancipatie en de bevordering van de arbeidsparticipatie, c.q. het urenaantal van vrouwen gaat het niet alleen om het gedrag en de wensen van (vrouwelijke) werknemers, maar ook over het gedrag en de opvattingen aan de vraagzijde van de arbeidsmarkt. Het is immers via de wisselwerking van vraag en aanbod dat de feitelijke arbeidsmarktuitkomsten vorm krijgen.

Literatuur

Dalen, H. van, K. Henkens & J. Schippers (2007). Oudere werknemers door de lens van de werkgever. NIDI-rapport 74. Den Haag, Nederlands Interdisciplinair Demografisch Instituut.

Den Dulk, L. (2001). Work-family arrangements in organisations. A cross-national study in the Netherlands, Italy, the United Kingdom and Sweden. Amsterdam, Rozenberg.

Emancipatieraad (1996). Met zorg naar nieuwe zekerheid. Advies IV/45/96. Den Haag, Emancipatieraad.

Hartog, J. & J.J.M. Theeuwes (1983). De onstuitbare opkomst van de werkende gehuwde vrouw in Nederland. *Economisch Statistische Berichten*, 3435 (68), 1152-1157.

Mol, M. (2008). Levensfasen van kinderen en het arbeidspatroon van ouders. In: CBS, *Sociaaleconomische trends*, 1e kwartaal 2008, pp. 11-16.

Morée, M. (1992). 'Mijn kinderen hebben er niets van gemerkt'. Buitenshuis werkende moeders tussen 1950 en nu. Utrecht, Jan van Arkel.

Remery, C., A. van Doorne-Huisjes & J. Schippers (2002). Zorg als arbeidsmarktgegeven: werkgevers aan zet. Rapport A188, Tilburg: Organisatie voor Strategisch Arbeidsmarktonderzoek.

Román, A.A. & J. Schippers (2008). The competitive edge. Rapport A231, Tilburg, OSA, Institute for Labour Studies.

Schippers, J. (2008). Werkgevers in een krappe arbeidsmarkt. *Economisch Statistische Berichten*, 4533S (93), 16–21.

SCP (2008). *Nederland deeltijdland*. Den Haag, Sociaal en Cultureel Planbureau.

SCP/CBS (2006). *Emancipatiemonitor 2006*. Den Haag, Sociaal en Cultureel Planbureau/Voorburg: Centraal Bureau voor de Statistiek.

Dynamiek in arbeidspatronen van vrouwen: uitdagingen voor statistiek en beleid

N.a.v.

- J. van der Valk, 'Arbeid combineren met zorg: deeltijdwerk'
- J. Schippers, 'Werkgevers en werknemers met zorgtaken'

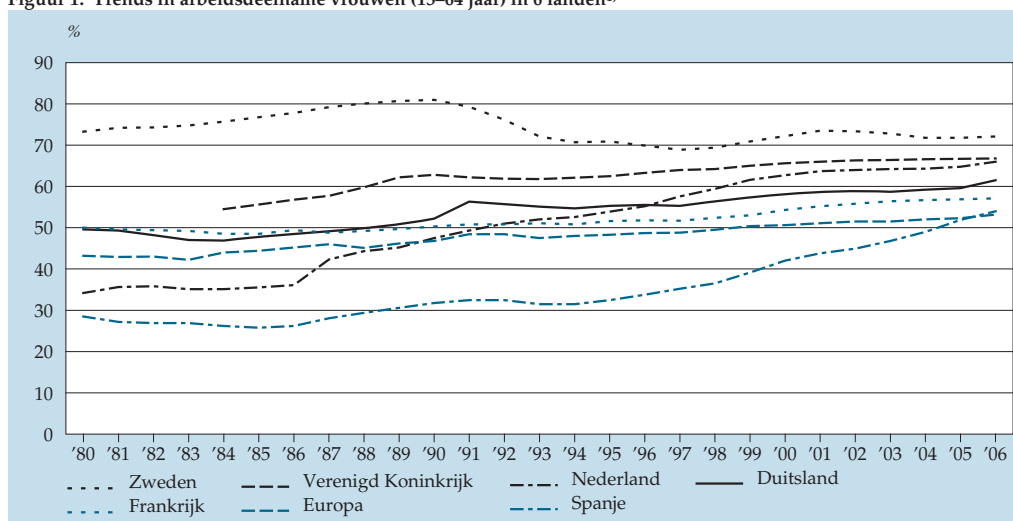
Saskia Keuzenkamp

Forse groei arbeidsdeelname van vrouwen in Nederland

Het gaat goed met de arbeidsparticipatie van vrouwen in Nederland. Cijfers van de OECD laten duidelijk zien dat Nederlandse vrouwen een enorme inhaalslag hebben gemaakt op andere westerse landen (zie figuur 1).

Vergeleken met andere westerse landen was de arbeidsdeelname van vrouwen in Nederland lange tijd veel lager. Zo was hier in 1960 (niet in de figuur) nog slechts 26 procent van de vrouwen van 15–64 jaar actief op de arbeidsmarkt, dat wil zeggen ten minste 1 uur per week werkzaam. In Frankrijk, Duitsland en het Verenigd Koninkrijk ging het om zo'n 48 procent en in Zweden om 51 procent (Pott-Buter, 1993).

Figuur 1. Trends in arbeidsdeelname vrouwen (15–64 jaar) in 6 landen¹⁾



¹⁾ Arbeidsdeelname gedefinieerd als ten minste 1 uur per week werkzaam.

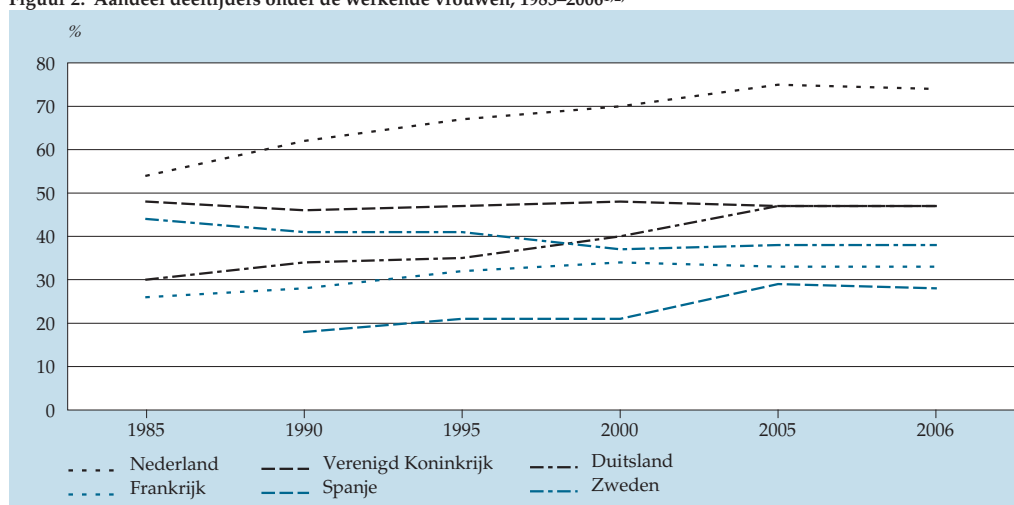
Bron: <http://stats.oecd.org/wbos>.

Inmiddels is in al deze landen het aandeel vrouwen met een baan hoger, maar vooral de enorme inhaalslag van de Nederlandse vrouwen valt op.

Meer aandacht voor omvang arbeidsduur

Nu er op dit front meer reden tot tevredenheid is ontstaan, verschuift de aandacht, zeker van beleidsmakers, meer en meer naar de omvang van de arbeidsduur. Vrouwen in Nederland werken veelal in deeltijd, veel meer dan elders. En het aandeel van de deeltijders (1–34 uur werkend) onder de werkende vrouwen neemt al- maar toe – hoewel die groei zich tussen 2005 en 2006 niet heeft doorgezet (figuur 2). In Duitsland, Frankrijk en Spanje is het aandeel van de deeltijders ook wel wat toegenomen, maar minder snel en ook in die landen lijkt een eind aan die toename te zijn gekomen.

Figuur 2. Aandeel deeltijders onder de werkende vrouwen, 1985–2006¹⁾²⁾



¹⁾ Deeltijders gedefinieerd als werkenden met een werkweek van 1–34 uur per week.

²⁾ Het percentage van Zweden voor 1985 is ontleend aan Sundström.

Bron: OECD.

Verschillende beslissingen

Van der Valk heeft in zijn bijdrage afzonderlijk bekeken wat bepalend is voor het al dan niet participeren op de arbeidsmarkt en wat bepalend is voor de omvang van de arbeidsduur. Hij heeft dat op basis van cross-sectionele gegevens gedaan, het aantonen van een causaal verband is dan problematisch omdat de variabelen gelijktijdig zijn gemeten. Maar het afzonderlijk bekijken van de participatiebeslissing en de urenbeslissing is waardevol.

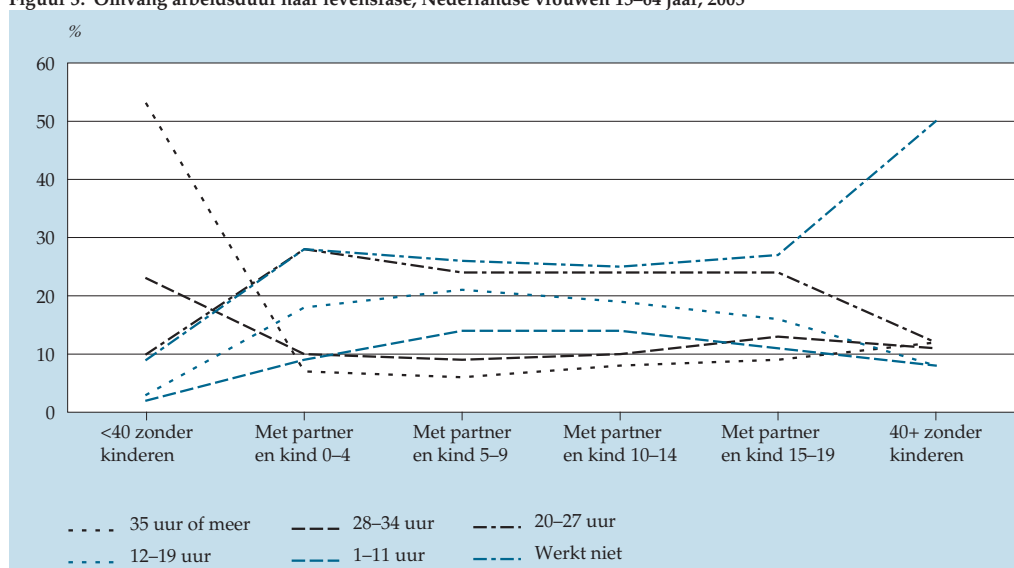
Zo blijkt dat de keuze om al of niet te werken vooral samenhangt met leeftijd, opleiding en herkomst. De aanwezigheid van kinderen blijkt tegenwoordig een minder onderscheidend criterium te zijn; als vrouwen kinderen hebben blijven ze meestal actief op de arbeidsmarkt.

Voor de omvang van de arbeidsduur daarentegen is de aanwezigheid van kinderen daarentegen juist wel het meest onderscheidende criterium. Uit recent onderzoek van het SCP is weliswaar duidelijk gebleken dat ook heel veel vrouwen zonder jonge kinderen in deeltijd werken, maar *als* er jonge kinderen zijn is de kans dat vrouwen in deeltijd werken wel beduidend groter dan als dat niet het geval is. Een opmerkelijke bevinding in het onderzoek van Van der Valk is dat kenmerken van de partner er eigenlijk niet toe doen. Ik vond het mooi dat hij dat in zijn analyse meenam en de uitkomst is interessant.

Levensloopbenadering

De dynamiek in de arbeidsdeelname van vrouwen zit tegenwoordig dus meer in de urenbeslissing dan in de participatiebeslissing. Hoewel . . . dynamiek? In figuur 3 is duidelijk te zien dat de eenmaal gekozen beperking van de arbeidsduur eigenlijk niet meer verandert naarmate de kinderen ouder worden. De cross-sectionele gegevens die voor het overzicht zijn gebruikt, wijzen er toch in elk geval op dat 'eens gekozen' ook 'blijft gekozen' betekent.

Figuur 3. Omvang arbeidsduur naar levensfase, Nederlandse vrouwen 15-64 jaar, 2005



Bron: EU-LFS 2005.

Een belangrijke conclusie vanuit een levensloopbenadering is dat de keuze om al dan niet te participeren vaak al heel vroeg in de levensloop wordt gemaakt. We zien immers al bij de groep vrouwen jonger dan 40 jaar zonder jonge kinderen dat een kleine tien procent niet werkt. Vervolgens valt er een groep uit na de geboorte van het eerste kind. Dan gebeurt er een tijd niks en dan zal de uitval vooral te maken hebben met pensionering.

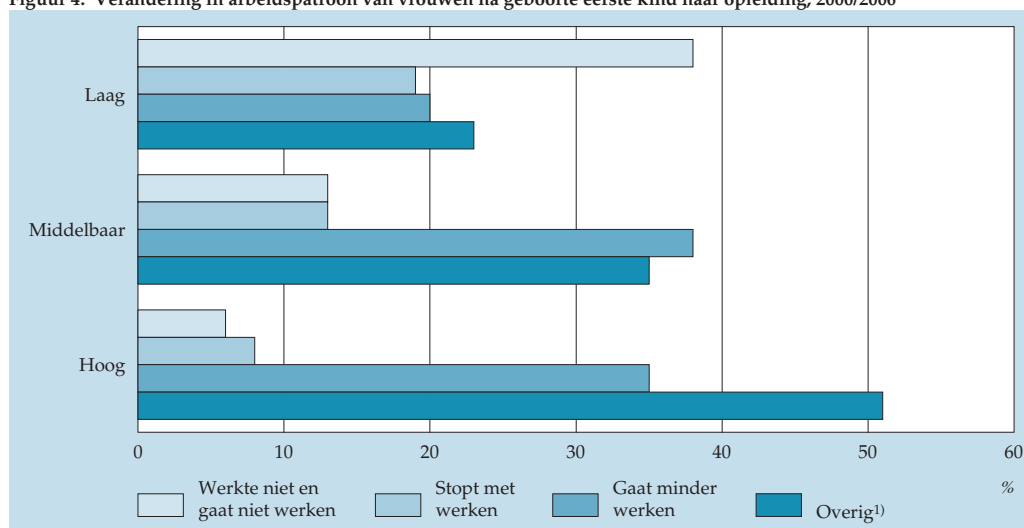
De verandering van arbeidsduur treedt vaak pas wat later op, vooral rond de geboorte van het eerste kind. En daarna gebeurt er op dit front dus niet zoveel meer.

Groot potentieel bij laagopgeleide vrouwen

Een recent artikel van Martine Mol van het CBS bevat een mooi overzicht van veranderingen in arbeidspatronen van vrouwen rond de geboorte van het eerste kind, onderscheiden naar opleidingsniveau (Mol, 2008). Er is een hele grote groep laagopgeleide vrouwen, zo'n 40 procent, die rond die geboorte al niet werkte en dat ook niet gaat doen (figuur 4). Dat is verrassend, om niet te zeggen schokkend. Er zijn dus heel veel laagopgeleide vrouwen die ook voordat ze kinderen krijgen niet participeren op de arbeidsmarkt.

Dan is er onder de laagopgeleide vrouwen bovendien nog een hele grote groep van bijna 20 procent die stopt als het eerste kind wordt geboren. En van degenen die blijven werken gaat bijna de helft minder uren werken. Het arbeidspotentieel is bij laagopgeleide vrouwen dus duidelijk het grootst.

Figuur 4. Verandering in arbeidspatroon van vrouwen na geboorte eerste kind naar opleiding, 2000/2006



¹) Overig is: evenveel uren, begint met werken of gaat meer uren werken.

Bron: CBS (EBB 2000–2006).

Een belangrijke conclusie uit het artikel van Van der Valk over de participatiebeslissing is dat laagopgeleide vrouwen in minder groten getale willen werken. Uit *Nederland deeltijdland* (Portegijs & Keuzenkamp, 2008) bleek dan ook dat de arbeidsdeelname van laagopgeleide vrouwen veruit het laagst is: in 2006 48 procent, vergeleken met 74 procent bij middelbaar-opgeleide en 84 procent bij de hoogopgeleide vrouwen).

Uit diezelfde bijdrage bleek echter ook dat de zorg voor kinderen bij de participatiebeslissing bij hen een minder bepalende factor is dan bij middelbaar en hoger opgeleide vrouwen. Bij de laagopgeleide vrouwen is de etnische herkomst de meest onderscheidende factor op dit punt. In *Nederland deeltijdland* kwam overigens eveneens naar voren dat onder de werkenden de gemiddelde arbeidsduur van laagopgeleide vrouwen het laagst is: 23 uur per week, vergeleken met 26 uur bij de middelbaar-opgeleide vrouwen en 30 uur bij de hoogopgeleide.

Vragen voor een dynamische statistiek

Gezien het grote potentieel bij de laagopgeleide vrouwen is het belangrijk om meer zicht te krijgen op de besluitvorming bij deze groep. Cloïn doet daar op dit moment onderzoek naar. Zij richt zich vooral op het relatieve belang van economische versus sociaal-culturele factoren bij de vrouwen zelf. Haar onderzoek zal echter niet alle vragen kunnen beantwoorden. Daarvoor is onder andere een panelonderzoek nodig – en dus een meer dynamische statistiek. Door dezelfde mensen gedurende meerdere jaren te volgen en zowel gegevens te verzamelen over (veranderingen in) hun arbeidsmarktgedrag als determinanten daarvan (zoals uurloon en opvattingen) is het beter mogelijk de oorzaken van beslissingen over arbeidsdeelname vast te stellen. Het CBS heeft daar in beginsel een goede mogelijkheid voor, namelijk door het huidige panel-deel van de Enquête Beroepsbevolking uit te breiden.

Het is belangrijk beter zicht te krijgen op de transities in de arbeidspatronen van laagopgeleide vrouwen, of beter gezegd: ook op het uitblijven van sommige transitities. Er zijn verschillende punten die nader onderzoek behoeven.

Het eerste punt: wat zijn de determinanten die ten grondslag liggen aan het uitblijven van de transitie naar betaald werk? Wie zijn al die laagopgeleide vrouwen die ook als ze jong zijn en (nog) geen kinderen hebben niet werken en die ook niet gaan werken? Het zijn voor een deel Wajongers, voor een deel huwelijksmigranten, maar die groepen zullen er maar een deel van uitmaken.

Onderzoek van Van Echteld en Hoff onder niet-werkenden leert dat vooral de gepercipieerde arbeidsmarktkansen en gezondheid van belang zijn bij redenen om niet te willen werken (Echteld & Hof, 2008). Maar ook onvoldoende financiële vooruitgang en zorg- en huishoudtaken spelen een rol. Ik moet hierbij overigens wel zeggen dat het in hun onderzoek om een andere populatie ging, van (veelal oudere) werklozen en arbeidsongeschikten. Eigenlijk zouden vooral de niet-uitkeringsge-

rechtigden en dan zeker deze jonge groep laagopgeleide vrouwen eens nader onderzocht moeten worden.

In de tweede plaats is nader onderzoek onder de groep 25–49-jarigen van belang. Uit het onderzoek van Van der Valk blijkt dat bij laagopgeleide vrouwen in die leeftijd niet zozeer de zorg voor kinderen bepalend is voor het al dan niet participeren, maar de etnische herkomst. We weten al redelijk wat over belemmeringen bij de arbeidsdeelname van vrouwen uit etnische minderheden, maar toch geldt ook hiervoor dat nader onderzoek naar belemmeringen bij het uitblijven van de overgang naar werk van belang zijn. Wat doen de vrouwen zelf (of wat doen ze niet)? Waar lopen ze tegenaan (discriminatie)? In hoeverre speelt een gebrekkige toerusting voor de arbeidsmarkt een rol? Of zijn er te weinig geschikte banen voor deze groep? Of ligt het aan de geboden arbeidsvoorwaarden?

Opgaven voor beleid voor laagopgeleide vrouwen

Tot slot nog enkele opmerkingen over de mogelijke betekenis van de bevindingen van Van der Valk voor het beleid ten aanzien van het verhogen van de arbeidsdeelname van laagopgeleide vrouwen. Het moge duidelijk zijn dat er het nodige te doen valt aan het vergroten van de participatie op zich, en dan zeker na het verlaten van het onderwijs:

Wat doen werkgevers c.q. kunnen werkgevers doen bij het bevorderen van de toetreding van laagopgeleide vrouwen tot de arbeidsmarkt? Het gaat om beslissingen die vroeg in levensloop worden genomen, dus nog voordat er jonge kinderen zijn. Om te bepalen wat voor beleid nodig is, lijkt me in elk geval ook een groter inzicht nodig in de belemmeringen die hen van arbeid weerhouden.

En dan is er uiteraard beleid nodig dat het uitreden voorkomt. We zagen dat zo'n 20 procent van de laagopgeleide vrouwen stopt na de geboorte van het eerste kind. Het kan zijn dat de beschikbaarheid van kwalitatief goede kinderopvang en de toegenomen acceptatie van kinderopvang ertoe leidt dat er in de toekomst minder vrouwen zullen stoppen. Maar ongetwijfeld spelen ook andere factoren een rol, factoren die te maken hebben met arbeidsvoorwaarden en arbeidsperspectieven.

Daarnaast is er beleid nodig voor de werkenden, dat zich richt op de omvang arbeidsduur. Uit de bijdrage van Schippers bleek wat werkgevers het meest doen: flexibele roostering van voltijdbanen, en flexibele begin- en eindtijden. Hoewel die maatregelen op zichzelf natuurlijk zinvol zijn, is het niet zeker in hoeverre zij eigenlijk relevant zijn voor banen voor laagopgeleide vrouwen. Hoeveel flexibiliteit in de werktijden is er mogelijk en is er toegestaan? Werken deze vrouwen niet relatief vaak in banen waar de werktijden toch vrij strikt zijn en de marges beperkt?

En een laatste punt betreft beleid ten aanzien van uitbreiding van de arbeidsduur zodra de afgenomen zorg voor kinderen dat toelaat. Waarom zien we dat momenteel niet of nauwelijks gebeuren? Het SCP doet daarnaar momenteel nader onder-

zoek, vooral via interviews met vrouwen zelf. Maar wat doen werkgevers en leidinggevenden op dit punt en wat zouden zij kunnen doen? Ook op dit punt valt volgens mij nog veel winst te boeken.

Literatuur

Echteld, P. & S. Hoff (2008). Wel of niet aan het werk. Achtergronden van het onbenut arbeidspotentieel onder werkenden, werklozen en arbeidsongeschikten. Den Haag, Sociaal en Cultureel Planbureau.

Mol, M. (2008). Levensfasen van kinderen en het arbeidspatroon van ouders. In: Sociaaleconomische trends, 2008-1, 11-16.

Portegijs, W. & S. Keuzenkamp (red.) (2008). Nederland deeltijdland. Vrouwen en deeltijdwerk. Den Haag, Sociaal en Cultureel Planbureau.

Pott-Buter, H. (1993). Facts and fairy tales about female labor, family and fertility. A seven country comparison. 1850-1950. Amsterdam, Amsterdam University Press.

Sundström, M. (1997). Managing Work and Children: Part-Time Work and the Family Cycle of Swedish Women. In: Hans-Peter Blossfeld en Catherine Hakim, Between Equalization and Marginalization. Women Working Part-Time in Europe and the United States of America. p. 272-288. New York, Oxford University Press.

Immigranten

Studieprestaties van immigranten in het hoger onderwijs

Jeroen Ooijevaar en Aslan Zorlu

Opleidingsniveau is een belangrijke indicator voor sociaaleconomische integratie van immigranten. In dit artikel worden studiesucces en studieduur van ingeschrevenen in het hoger onderwijs onder de loep genomen, waarbij wordt gekeken naar de verschillen tussen immigranten en niet-immigranten. Vervolgens worden de verschillen tussen groepen immigranten nader beschouwd. De data bestaan uit een integraal cohort personen dat in 1996 is gestart in het hoger onderwijs. Dit cohort is gedurende tien jaar gevolgd.

In this article, educational success of people registered in Dutch higher education is monitored. The emphasis lies on the difference between immigrants and non-immigrants. Within the group of immigrants, several subgroups are presented.

The data used contain an integral cohort of students who started their higher education in 1996. These students are followed for ten years, giving insight in their success and duration of their studies.

The research shows that immigrants have more difficulties achieving a diploma: fewer students graduate and those who do, use more time. Within the group of immigrants, western immigrants experience less difficulties achieving a diploma in less time, although the differences are not as large as one might expect.

Inleiding

In het debat over de sociaaleconomische integratie van immigranten speelt scholing een belangrijke rol. Deelname aan onderwijs bevordert zowel de culturele, sociale als economische integratie. Schoolprestaties zijn een goede indicator voor toekomstig succes op de arbeidsmarkt, en daarmee voor sociaal-economische integratie (Levels, Dronkers & Kraaykamp 2006). In deze bijdrage wordt beschreven hoe immigranten presteren in het hoger onderwijs.

Allochtonen, en daarmee ook immigranten, zijn relatief ondervertegenwoordigd in het hoger onderwijs (Inspectie voor het onderwijs 2007). Toch is er in de afgelopen jaren een kentering te zien: de instroom van Turken en Marokkanen in het hoger onderwijs is sinds 1995 verdubbeld en de prestaties van niet-westerse allochtonen komen meer in lijn met die van autochtonen (Jennissen & Hartgers 2007, Gijsberts & Herweijer 2007).

Immigranten die zich hebben ingeschreven in het hoger onderwijs zijn hiervoor gekwalificeerd, in die zin dat ze een passende vooropleiding hebben afgerond of een toelatingsexamen hebben doorlopen. Door aan de eisen te voldoen die deel-

name aan het hoger onderwijs met zich meebrengt, is het logisch te veronderstellen dat de culturele en sociale integratie van immigranten van een dermate hoog niveau is dat het ook makkelijker is om mee te komen in het hoger onderwijs. De studieprestaties van immigranten in het hoger onderwijs zouden, gezien deze 'selectie aan de poort', niet onder mogen doen voor de prestaties van niet-immigranten. Onderzocht zal worden of dit daadwerkelijk het geval is en, indien dit niet het geval is, welke factoren van invloed zouden kunnen zijn op de verschillen in prestaties.

Vaak worden immigranten en allochtonen geassocieerd met niet-westerse (arbeids-)migranten en asielzoekers. De groep immigranten die naar Nederland komt is echter diverser. De grootste groepen immigranten waren in 2007 afkomstig uit de EU-landen Polen, Duitsland en Bulgarije (CBS 2008). Immigratie wordt gedefinieerd als 'vestiging van personen vanuit het buitenland in Nederland'. Binnen het scala van 'immigranten' kunnen dus allochtonen (eerste en tweede generatie, westers en niet-westers) en autochtonen vallen. De tweede generatie allochtonen en de autochtonen zijn weliswaar in Nederland geboren, maar een gedeelte is na de geboorte geëmigreerd en is vervolgens weer teruggekomen. Deze personen vallen ook onder de immigranten. De volgende subgroepen van immigranten worden gedefinieerd:

- eerste generatie allochtonen – westers;
- eerste generatie allochtonen – niet-westers;
- tweede generatie allochtonen – westers;
- tweede generatie allochtonen – niet-westers;
- autochtone immigranten.

Bij de niet-immigranten is ook een aantal onderscheidingen aan te brengen. Allochtonen van de tweede generatie zijn zelf in Nederland geboren, en zijn zodoende doorgaans niet-immigrant. Dit geldt vanzelfsprekend ook voor de autochtone bevolking. Bij de niet-immigranten zijn dus de volgende categorieën te onderscheiden:

- tweede generatie allochtonen – westers;
- tweede generatie allochtonen – niet-westers;
- autochtone niet-immigranten.

Getracht zal worden het studiesucces en de studieduur van immigranten in kaart te brengen zonder daarbij de nuance voor de diverse herkomstgroepen uit het oog te verliezen.

Rekening houdende met deze nuances luidt de onderzoeksvraag: 'Zijn er verschillen in studiesucces en -duur tussen immigranten en niet-immigranten?'

In de bijlage achter dit hoofdstuk worden de gebruikte data en variabelen besproken.

Verwachtingen

Het behalen van een diploma en de snelheid waarmee het diploma wordt behaald, wordt beschouwd als een graadmeter voor de mate van succes in het hoger onderwijs. Verwacht wordt dat de volgende variabelen van invloed kunnen zijn op studiesucces en -duur.

Leeftijd heeft invloed op studiesucces en -duur. Jongeren studeren sneller af dan studenten die op latere leeftijd aan hun studie beginnen. Dit geldt voor zowel allochtonen als autochtonen (Wolff 2007), en er dient dan ook rekening te worden gehouden met de leeftijd van de studenten in het hoger onderwijs.

Vrouwen studeren doorgaans sneller af dan mannen (Van der Heide & Van Miltenburg 2006), en heden ten dage zijn er in het hoger onderwijs meer vrouwen ingeschreven dan mannen (CBS 2007). Voor allochtonen is dit niet anders: vrouwen vallen minder vaak uit en behalen hun diploma sneller dan mannen (Wolff 2007). Personen die zich in 1996 ingeschreven hebben aan een hbo-instelling, kunnen in latere jaren de stap naar het wetenschappelijk onderwijs maken. Het omgekeerde scenario is ook mogelijk. Omdat dit gevolgen zal hebben voor (met name) studieduur, dient hier in de analyses rekening mee gehouden te worden.

Omdat een langere verblijfsduur in Nederland bijdraagt aan de sociale en culturele integratie is de verwachting dat een langere verblijfsduur ook bijdraagt aan succes in het hoger onderwijs (Tubbergen & Van de Werfhorst 2007). Personen die op jonge leeftijd immigreren, maken hun formatieve jaren mee in Nederland. De verwachting is dat volledige integratie, en daarmee gelijk studiesucces, vroeg in het leven wordt bewerkstelligd en dat personen die vanaf een jongere leeftijd in Nederland wonen een hoger onderwijsrendement (Biedinger, Becker & Rohling 2008) hebben. Niet-westerse allochtonen kiezen vaker voor bedrijfskundige en administratieve studierichtingen, terwijl westerse allochtone studenten vaker voor taalwetenschappen, geschiedenis en kunst kiezen. Allochtonen (zowel westers als niet-westers) kiezen minder vaak voor sociale studierichtingen in het onderwijs (CBS 2007). In de analyse dient dan ook rekening gehouden te worden met opleidingsrichting.

Beschrijvende statistieken

In de eerste kolom van tabel 1 worden de beschrijvende statistieken gegeven voor de 77 duizend personen die zich in 1996 hebben ingeschreven in het hoger onderwijs. In kolom 2 volgt een overzicht van de 58,3 duizend personen die binnen tien jaar hun diploma hebben behaald in het hoger onderwijs. De derde en vierde kolom geven dezelfde informatie voor de 56,8 duizend hbo-studenten. De vijfde en zesde kolom geven de beschrijvende statistieken voor de 20,3 duizend studenten die zich ingeschreven hebben in het wetenschappelijk onderwijs (wo).

Tabel 1
Beschrijvende statistieken studenten HO, startcohort 1996¹⁾

	Alle studenten		HBO		WO	
	gestart in 1996	diploma behaald	start 1996	diploma behaald	start 1996	diploma behaald
<i>Afhankelijke variabelen</i>						
Percentage diploma behaald	75,7	100,0	73,3	100,0	82,5	100,0
Gemiddelde studieduur in maanden	–	61,5	–	56,3	–	74,4
<i>Onafhankelijke variabelen</i>						
Leeftijd in jaren (bij aanvang studie)	19,3	19,1	19,4	19,2	18,9	18,8
Percentage vrouw	51,0	54,3	52,4	55,9	47,3	50,2
<i>Niet-immigranten</i>						
Percentage autochtonen	81,2	83,3	82,4	84,8	77,8	79,8
Percentage 2 ^e generatie allochtonen – Westers	5,6	5,2	5,3	4,7	6,7	6,3
Percentage 2 ^e generatie allochtonen – niet Westers	3,0	2,6	3,0	2,5	3,1	2,8
<i>Immigranten</i>						
Percentage autochtone immigranten	3,7	3,6	3,0	2,8	5,7	5,6
Percentage 1 ^e generatie allochtonen – Westers	1,6	1,4	1,3	1,2	2,3	1,9
Percentage 1 ^e generatie allochtonen – niet Westers	3,9	3,0	4,1	3,2	3,3	2,6
Percentage 2 ^e generatie allochtone immigranten – Westers	0,5	0,4	0,4	0,3	0,8	0,7
Percentage 2 ^e generatie allochtone immigranten – niet Westers	0,6	0,4	0,6	0,5	0,5	0,4
<i>Transitie binnen HO</i>						
Percentage overgestapt van HBO naar WO	10,1	12,0	13,6	16,8	–	–
Percentage overgestapt van WO naar HBO	3,7	3,6	–	–	14,0	12,5
<i>Leeftijd bij binnenkomst NL</i>						
Percentage immigratie voor het 6 ^e jaar	3,0	2,6	2,8	2,3	3,7	3,2
Percentage immigratie van 6 ^e tot 12 ^e jaar	2,1	1,9	1,9	1,6	2,6	2,5
Percentage immigratie van 12 ^e tot 18 ^e jaar	1,8	1,6	1,6	1,4	2,2	2,1
Percentage immigratie vanaf 18 ^e jaar	2,6	2,3	2,3	2,1	3,3	2,7
<i>Opleidingsrichting</i>						
Percentage sociale opleiding	25,8	25,5	25,4	25,3	26,9	25,9
Percentage financiële/bedrijfskundige opleiding	28,5	27,5	26,4	24,9	34,2	33,9
Percentage technische opleiding	20,1	20,5	18,5	18,9	24,7	24,6
Percentage zorgopleiding	25,7	26,5	29,8	30,9	14,2	15,6
N	77 000	58 300	56 800	41 600	20 300	16 700

¹⁾ De in dit artikel genoemde absolute getallen zijn afgerond op 100-tallen. De som van afzonderlijke getallen kan dientengevolge afwijken van de totaalscore.

Bron: CBS.

Uit tabel 1 valt op te maken dat 75,7 procent van de studenten die zich in 1996 ingeschreven hebben in het hoger onderwijs, uiterlijk in het studiejaar 2005/'06 een diploma heeft gehaald. Onder de hbo'ers is dit 73,3 procent, en onder de wo'ers 82,5 procent. De wo'ers doen met gemiddeld 74 maanden langer over het behalen van een diploma dan hbo'ers, die gemiddeld 56 maanden over hun studie doen.

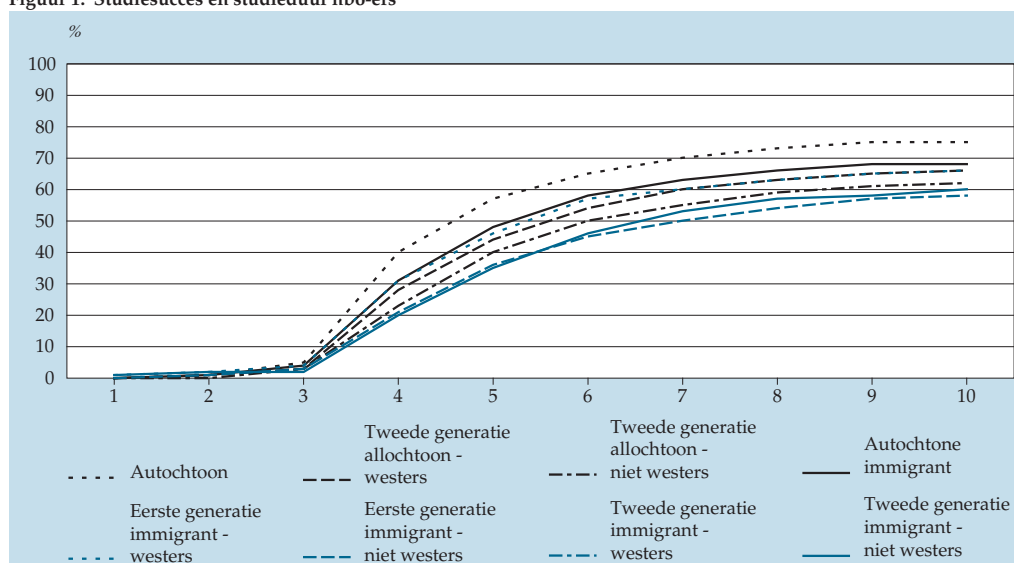
Hierbij dient te worden aangetekend dat sommige studies in het wetenschappelijk onderwijs langer duren dan in het hbo. De gemiddelde leeftijd van personen die het diploma behalen, ligt iets lager dan de gemiddelde leeftijd van diegenen die zich in het hoger onderwijs inschrijven. Dit impliceert dat relatief jongere studenten het beter doen dan oudere. Dit geldt ook voor vrouwen: het percentage vrouwen dat een diploma haalt is groter dan het percentage vrouwen bij inschrijving.

Autochtone niet-immigranten zijn het meest succesvol. Op de totale groep studenten vormen alle onderscheiden groepen allochtonen (zowel westers als niet-westers, en immigrant als niet-immigrant) een kleinere groep onder de afgestudeerden dan onder de ingeschrevenen. Dit geldt ook voor de autochtone immigranten. Studenten die gedurende hun studietijd overstappen van hbo naar wo zijn succesvoller dan studenten die 'degraderen' van wo naar hbo.

Uit de beschrijvende statistieken blijkt dat 3 procent van alle ingeschrevenen in het hoger onderwijs tussen 0 en 6 jaar naar Nederland is gekomen, 2,1 procent kwam tussen 6 en 12 jaar en 1,8 procent tussen 12 en 18 jaar. 2,6 procent arriveerde pas in Nederland na de achttiende verjaardag. Financiële/bedrijfskundige en technische opleidingen worden relatief vaak aan de universiteit gevolgd. Zorgopleidingen komen meer voor aan het hbo.

In de tabel is een bivariaat overzicht gegeven van studiesucces en studieduur. Of de hier besproken onafhankelijke variabelen van invloed zijn op studiesucces en studieduur moet blijken uit multivariate analyses.

Figuur 1. Studiesucces en studieduur hbo-ers



Bron: CBS.

Analyse en resultaten

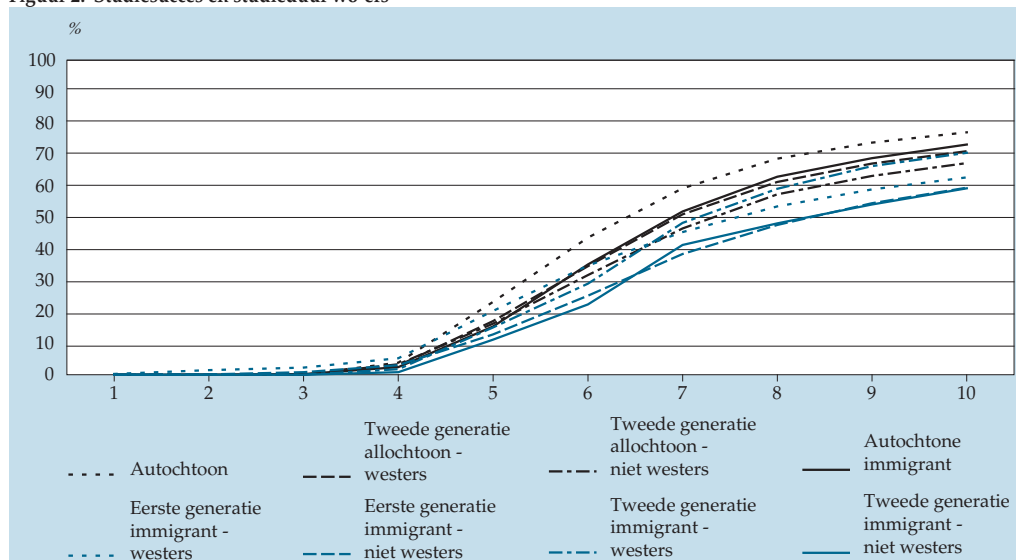
In deze paragraaf wordt een grafische beschrijving van de data gepresenteerd. In de figuren wordt het percentage personen weergegeven dat in een bepaald jaar na aanvang van de studie het diploma heeft behaald. De lijnen geven de in de inleiding onderscheiden groepen immigranten en niet-immigranten weer.

In de figuren 1 en 2 is te zien welke groep het snelst afstudeert (de snelst stijgende lijn), en hoeveel personen er na tien jaar nog niet afgestudeerd zijn (het verschil tussen de score in jaar tien en 100 procent).

Uit figuur 1 blijkt dat van de autochtone studenten aan het hbo ruim 75 procent na tien jaar een diploma heeft behaald. Het grootste aantal uitvallers is te vinden onder de eerste generatie allochtonen (die per definitie allen immigranten zijn). Van de westerse allochtonen van de eerste generatie is na tien jaar zo'n 65 procent afgestudeerd, en van de niet-westerse allochtonen van deze generatie ligt dat percentage zelfs onder de 60 procent.

De tweede generatie allochtonen hebben na tien jaar een afstudeerpercentage van 60 à 65 procent, waarbij dient te worden aangetekend dat de tweede generatie allochtonen die niet geïmmigreerd is het beter doet dan de tweede generatie allochtonen die wel geïmmigreerd is. Binnen deze groepen is nog onderscheid te maken tussen westerse en niet-westerse herkomst: de eerste groep behaalt een hoger afstudeerpercentage dan de tweede.

Figuur 2. Studiesucces en studieduur wo-ers



Bron: CBS.

Onder de wo'ers (figuur 2) is een groter percentage studenten na tien jaar geslaagd. Verderom zijn het de autochtone niet-immigranten van wie het hoogste percentage in tien jaar afstudeert. Het percentage is het laagst voor de eerste en tweede generatie immigranten van niet-westerse komaf.

Tussen de curves van hbo en wo bestaat een verschil. Hoewel na tien jaar een groter percentage wo'ers afgestudeerd is, beginnen de hbo'ers eerder met afstuderen. Gesteld kan dus worden dat wo'ers meer afstudeersucces behalen in tien jaar, maar dat die afgestudeerden gemiddeld wel meer van die tien jaar nodig hebben dan hbo'ers.

Tabel 2
Kans op behalen diploma in het hbo

	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4
<i>odds ratios</i>				
Leeftijd	0,82 ³⁾	0,84 ³⁾	0,84 ³⁾	0,84 ³⁾
Geslacht				
Man (ref.)				
Vrouw	1,58 ³⁾	1,60 ³⁾	1,60 ³⁾	1,68 ³⁾
<i>Immigrant/niet-immigrant</i>				
<i>Autochtonen (ref.)</i>				
Autochtone immigranten	0,75 ³⁾	0,72 ³⁾	0,63 ³⁾	0,64 ³⁾
1 ^e generatie allochtonen – westers	0,81 ¹⁾	0,78 ²⁾	0,70 ³⁾	0,66 ³⁾
1 ^e generatie allochtonen – niet-westers	0,59 ³⁾	0,54 ³⁾	0,47 ³⁾	0,47 ³⁾
2 ^e generatie allochtonen – westers	0,65 ³⁾	0,64 ³⁾	0,64 ³⁾	0,64 ³⁾
2 ^e generatie allochtonen – niet-westers	0,55 ³⁾	0,51 ³⁾	0,51 ³⁾	0,53 ³⁾
2 ^e generatie allochtone immigranten – westers	0,57 ³⁾	0,55 ³⁾	0,48 ³⁾	0,49 ³⁾
2 ^e generatie allochtone immigranten – niet-westers	0,57 ³⁾	0,53 ³⁾	0,46 ³⁾	0,47 ³⁾
<i>Transitie binnen ho</i>				
Overgestapt van hbo naar wo		3,69 ³⁾	3,68 ³⁾	3,71 ³⁾
<i>Leeftijd binnenkomst NL</i>				
Immigratie voor 6 ^e jaar (ref.)				
Immigratie van 6 ^e tot 12 ^e jaar			1,12	1,11
Immigratie van 12 ^e tot 18 ^e jaar			1,07	1,05
Immigratie vanaf 18 ^e jaar			1,58 ³⁾	1,56 ³⁾
<i>Studierichting</i>				
<i>Sociaal (ref.)</i>				
Financiële/bedrijfskundige opleiding				0,96
Technische opleiding				1,42 ³⁾
Zorgopleiding				1,12 ³⁾
Constante	115,55 ³⁾	59,32 ³⁾	64,42 ³⁾	55,66 ³⁾
Nagelkerke R ²	0,07	0,10	0,10	0,10
N	56 800	56 800	56 800	56 800

¹⁾ Significant op 10%-niveau.

²⁾ Significant op 5%-niveau.

³⁾ Significant op 1%-niveau.

Bron: CBS.

Uit bovenstaande beschrijvende analyses komen verschillen naar voren tussen immigranten en niet-immigranten, maar ook tussen allochtonen en niet-allochtonen, mensen van westerse en niet-westerse herkomst en eerste en tweede generatie allochtonen. Deze verschillen zijn nader onderzocht met multivariate regressieanalyses. Deze analyses bestaan uit twee delen. In de eerste is de afhankelijke variabele 'wel/niet afgestudeerd'. In de tweede regressieanalyse wordt alleen gekeken naar diegenen die binnen tien jaar afgestudeerd zijn, en is de afhankelijke variabele studieduur. In het eerste model worden de onafhankelijke variabelen leeftijd en geslacht opgenomen. In het tweede model wordt hier de variabele transitie binnen het hoger onderwijs toegevoegd. Het derde model bevat ook de leeftijd bij binnenkomst in Nederland, in het vierde (totaal)model wordt ook gecontroleerd voor de variabele studierichting. De analyses zijn apart uitgevoerd voor studenten aan het hbo en aan het wo.

Uit tabel 2 blijkt dat leeftijd van invloed is op het al dan niet behalen van een diploma. Oudere studenten hebben een kleinere kans om hun diploma te behalen. Vrouwelijke immigranten die aan een hbo-instelling studeren hebben een 1,6- tot 1,7-maal grotere kans dan mannen op het behalen van een diploma.

Ten opzichte van de referentiecategorie autochtonen doet elke andere onderscheiden groep het minder goed. Studenten die na inschrijving in het hbo overstappen naar het wo hebben een bijna viermaal grotere kans op het behalen van een diploma. De leeftijd bij binnenkomst in Nederland is tot 18 jaar geen significante indicator voor studiesucces. Opvallend is dat studenten die na hun achttiende naar Nederland zijn gekomen een significant grotere kans hebben een diploma te behalen dan de referentiecategorie. Het is mogelijk dat het hier grotendeels buitenlandse studenten betreft die juist immigreren om deel te kunnen nemen aan het Nederlandse hoger onderwijs. De studenten die na hun achttiende naar Nederland komen zijn wellicht meer gemotiveerd, of volgen een op buitenlandse studenten gerichte opleiding, waardoor het assimileren gedurende formatieve jaren van een minder groot belang is. Ook zijn in veel landen de toelatingseisen voor een buitenlandse studiebeurs zeer streng, waardoor het hier kan gaan om 'betere' studenten.

Een andere verklaring zou kunnen zijn dat deze studenten in het buitenland al in het hoger onderwijs ingeschreven hebben gestaan. Hoewel hierop gelet is in de selectie van studenten in het databestand, is een buitenlandse vooropleiding niet altijd te coderen tot een eerdere inschrijving in het hoger onderwijs. Betere en snellere studieresultaten kunnen hier het gevolg van zijn.

Het toevoegen van de variabele studierichting (model 4) brengt geen veranderingen teweeg in de eerder geschatte odds ratios. Wel valt het op dat studenten in een technische- of zorgrichting een grotere kans hebben op het behalen van een diploma.

Ook in het geval van studieduur spelen leeftijd en geslacht een rol. Oudere studenten doen er tegen de verwachting minder lang over om hun diploma te behalen.

Tabel 3
Effecten op studieduur – hbo

	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4
<i>ongestandaardiseerde regressiecoëfficiënten</i>				
Leeftijd	-1,85 ³⁾	-1,40 ³⁾	-1,42 ³⁾	-1,38 ³⁾
<i>Geslacht</i>				
Man (ref.)				
Vrouw	-5,05 ³⁾	-4,70 ³⁾	-4,71 ³⁾	-4,89 ³⁾
<i>Immigrant/niet-immigrant</i>				
<i>Autochtonen (ref.)</i>				
Autochtone immigranten	2,68 ³⁾	2,05 ³⁾	1,42	1,32
1 ^e generatie allochtonen – westers	4,47 ³⁾	4,08 ³⁾	3,18 ³⁾	2,74 ³⁾
1 ^e generatie allochtonen – niet-westers	8,22 ³⁾	6,84 ³⁾	6,09 ³⁾	5,95 ³⁾
2 ^e generatie allochtonen – westers	4,26 ³⁾	3,96 ³⁾	3,96 ³⁾	3,91 ³⁾
2 ^e generatie allochtonen – niet-westers	5,62 ³⁾	4,67 ³⁾	4,67 ³⁾	4,54 ³⁾
2 ^e generatie allochtone immigranten – westers	7,84 ³⁾	7,31 ³⁾	6,58 ³⁾	6,37 ³⁾
2 ^e generatie allochtone immigranten – niet-westers	7,97 ³⁾	6,99 ³⁾	6,19 ³⁾	6,09 ³⁾
<i>Transitie binnen ho</i>				
Overgestapt van hbo naar wo		12,41 ³⁾	12,40 ³⁾	12,52 ³⁾
<i>Leeftijd binnenkomst NL</i>				
<i>Immigratie voor 6e jaar (ref.)</i>				
Immigratie van 6 ^e tot 12 ^e jaar			0,76	0,87
Immigratie van 12 ^e tot 18 ^e jaar			0,19	0,55
Immigratie vanaf 18 ^e jaar			2,17 ²⁾	2,25 ²⁾
<i>Studierichting</i>				
<i>Sociaal (ref.)</i>				
Financiële/bedrijfskundige opleiding				-1,85 ³⁾
Technische opleiding				-4,00 ³⁾
Zorgopleiding				-4,47 ³⁾
Constante	93,85 ³⁾	82,99 ³⁾	83,34 ³⁾	85,36 ³⁾
Nagelkerke R ²	0,05	0,12	0,13	0,14
N	41 600	41 600	41 600	41 600

¹⁾ Significant op 10%-niveau.

²⁾ Significant op 5%-niveau.

³⁾ Significant op 1%-niveau.

Bron: CBS.

Dit geldt ook voor vrouwen. Zij doen er in het totaalmodel bijna vijf maanden minder over om hun diploma te behalen dan mannen.

Alle groepen allochtonen en immigranten doen er langer over om hun diploma te behalen dan de autochtonen. Uit model 1 blijkt dat deze achterstand bij autochtone immigranten met een kleine drie maanden studievertraging het minst groot is. Met acht maanden is deze vertraging bij de eerste generatie niet-westerse allochtonen het grootst.

De fors grotere kans om een diploma te behalen na het overstappen naar het wo kost wel studietijd. Ook na controle voor studierichting (model 4) doen deze studenten ruim een jaar langer over hun studie dan personen die niet van soort hoger onderwijs wisselen.

Bovenstaande geldt in zekere zin ook voor de leeftijd bij binnenkomst. Uit tabel 2 blijkt dat personen die na hun achttiende Nederland binnen zijn gekomen een grotere kans hebben om een diploma te behalen. Uit tabel 3 blijkt dat deze personen hier gemiddeld wel ruim twee maanden langer de tijd voor nodig hebben. Deze verlengde studieduur komt met name tot uiting bij de sociale studierichtingen. Alle andere studierichtingen hebben een kortere studieduur ten opzichte van deze referentiecategorie.

Tabel 4
Kans op behalen diploma in het wo

	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4
<i>odds ratios</i>				
Leeftijd	0,66 ³⁾	0,67 ³⁾	0,66 ³⁾	0,67 ³⁾
Geslacht				
Man (ref.)				
Vrouw	2,06 ³⁾	2,04 ³⁾	2,04 ³⁾	2,18 ³⁾
<i>Immigranten/niet-immigranten</i>				
<i>Autochtonen (ref.)</i>				
Autochtone immigranten	0,87	0,86	0,68 ³⁾	0,68 ³⁾
1 ^e generatie allochtonen – westers	0,67 ³⁾	0,65 ³⁾	0,50 ³⁾	0,51 ³⁾
1 ^e generatie allochtonen – niet-westers	0,52 ³⁾	0,51 ³⁾	0,40 ³⁾	0,38 ³⁾
2 ^e generatie allochtonen – westers	0,69 ³⁾	0,69 ³⁾	0,69 ³⁾	0,69 ³⁾
2 ^e generatie allochtonen – niet-westers	0,53 ³⁾	0,52 ³⁾	0,52 ³⁾	0,51 ³⁾
2 ^e generatie allochtone immigranten – westers	0,70	0,70	0,52 ²⁾	0,55 ¹⁾
2 ^e generatie allochtone immigranten – niet-westers	0,41 ³⁾	0,39 ³⁾	0,29 ³⁾	0,29 ³⁾
<i>Transitie binnen HO</i>				
Overgestapt van WO naar HBO		0,55 ³⁾	0,55 ³⁾	0,57 ³⁾
<i>Leeftijd binnenkomst NL</i>				
Immigratie voor 6e jaar (ref.)				
Immigratie van 6 ^e tot 12 ^e jaar			1,32	1,28
Immigratie van 12 ^e tot 18 ^e jaar			1,53 ²⁾	1,51 ¹⁾
Immigratie vanaf 18 ^e jaar			1,59 ³⁾	1,55 ³⁾
<i>Studierichting</i>				
<i>Sociaal (ref.)</i>				
Financiële/bedrijfskundige opleiding				1,33 ³⁾
Technische opleiding				1,39 ³⁾
Zorgopleiding				2,56 ³⁾
Constante	9 701,77 ³⁾	9 932,41 ³⁾	12 027,70 ³⁾	7 047,77 ³⁾
Nagelkerke R ²	0,11	0,12	0,12	0,13
N	20 300	20 300	20 300	20 300

¹⁾ Significant op 10%-niveau.

²⁾ Significant op 5%-niveau.

³⁾ Significant op 1%-niveau.

Bron: CBS.

Of de hierboven geconstateerde patronen zich ook voordoen bij immigranten die zich hebben ingeschreven aan een instelling in het wetenschappelijk onderwijs, blijkt uit de tabellen 4 en 5.

Het patroon dat zich bij hbo-studenten voordeed op het gebied van leeftijd en geslacht is bij wo-studenten niet anders: een hogere leeftijd bij inschrijving verkleint de kans op het behalen van een diploma, terwijl vrouwelijke studenten juist een tweemaal grotere kans hebben dan mannen. Elke andere onderscheiden groep heeft een kleinere kans op het behalen van een diploma dan de autochtonen. In de eerste twee modellen is het verschil niet significant voor autochtone immigranten en westerse tweede generatie allochtone immigranten. Na toevoeging van leeftijd bij

Tabel 5
Effecten op studieduur – wo

	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4
<i>ongestandaardiseerde regressiecoëfficiënten</i>				
Leeftijd	0,45 ²⁾	0,49 ³⁾	0,57 ³⁾	0,67 ³⁾
<i>Geslacht</i>				
Man (ref.)				
Vrouw	-6,91 ³⁾	-6,92 ³⁾	-6,90 ³⁾	-6,51 ³⁾
<i>Immigrant/niet-immigrant</i>				
Autochtonen (ref.)				
autochtone immigranten	3,22 ³⁾	3,20 ³⁾	4,02 ³⁾	4,07 ³⁾
1 ^e generatie allochtonen – westers	0,07	-0,03	1,09	0,96
1 ^e generatie allochtonen – niet-westers	5,10 ³⁾	5,04 ³⁾	5,87 ³⁾	6,03 ³⁾
2 ^e generatie allochtonen – westers	2,70 ³⁾	2,73 ³⁾	2,72 ³⁾	2,72 ³⁾
2 ^e generatie allochtonen – niet-westers	3,74 ³⁾	3,73 ³⁾	3,73 ³⁾	3,97 ³⁾
2 ^e generatie allochtone immigranten – westers	4,96 ²⁾	4,96 ²⁾	5,80 ³⁾	6,20 ³⁾
2 ^e generatie allochtone immigranten – niet-westers	6,57 ²⁾	6,50 ²⁾	7,61 ³⁾	7,99 ³⁾
<i>Transitie binnen HO</i>				
Overgestapt van WO naar HBO		-2,10 ³⁾	-2,11 ³⁾	-2,14 ³⁾
<i>Leeftijd binnenkomst NL</i>				
Immigratie voor 6e jaar (ref.)				
Immigratie van 6 ^e tot 12 ^e jaar			-0,80	-0,91
Immigratie van 12 ^e tot 18 ^e jaar			0,16	-0,11
Immigratie vanaf 18 ^e jaar			-3,26 ²⁾	-3,57 ²⁾
<i>Studierichting</i>				
Sociaal (ref.)				
Financiële/bedrijfskundige opleiding				-1,22 ³⁾
Technische opleiding				2,19 ³⁾
Zorgopleiding				0,75
Constante	68,80 ³⁾	68,24 ³⁾	66,64 ³⁾	64,37 ³⁾
Nagelkerke R ²	0,05	0,05	0,05	0,05
N	16 700	16 700	16 700	16 700

¹⁾ Significant op 10%-niveau.

²⁾ Significant op 5%-niveau.

³⁾ Significant op 1%-niveau.

Bron: CBS.

binnenkomst in Nederland (in het derde model) zijn de verschillen hier echter ook significant.

Studenten die vanuit het wo overstappen naar het hbo hebben een kleinere kans op het behalen van een diploma. Personen die vanaf hun achttiende jaar zijn geïmmigreerd, en in mindere mate personen die tussen hun twaalfde en achttiende naar Nederland zijn gekomen, hebben een grotere kans op een diploma dan de referentiecategorie van 0 tot 6 jaar. De verwachting dat een verblijf in Nederland gedurende de prille jeugd een positief effect heeft op studieresultaten lijkt door deze data niet te worden onderschreven.

Uit tabel 5 blijkt dat studenten die op jongere leeftijd aan hun opleiding beginnen sneller hun diploma behalen. Dit geldt ook voor vrouwen, die sneller afstuderen dan mannen.

De studieduur van de eerste generatie westerse allochtonen wijkt niet significant af van de referentiecategorie, de autochtonen. Het is mogelijk dat het hier gaat om studenten die in het buitenland al ingeschreven hebben gestaan in het hoger onderwijs. In de selectie kon hier geen rekening mee worden gehouden. Een student die in Nederland slechts een (verkort) doctoraal/masterprogramma hoeft te volgen, kan dan sneller afstuderen.

Andere gegevens ondersteunen deze veronderstelling. Personen die na hun achttiende hiernaartoe zijn gekomen studeren gemiddeld 3,5 maanden sneller af dan personen die al langer in Nederland wonen.

Personen die zich in 1996 inschreven in het wo maar later terugvielen naar het hbo, verkleinen niet alleen hun kans op een diploma. Door het overstappen naar het hbo doen deze studenten gemiddeld ongeveer twee maanden korter over hun studie dan studenten die op het wo blijven. Studenten met een financieel/bedrijfskundige opleiding doen ruim een maand korter over hun studie, terwijl een technische opleiding gemiddeld twee maanden meer vergt dan een opleiding in een sociale richting. Bedacht moet wel worden dat veel technische studies en landbouwstudies aan het wo vijf jaar duren in plaats van de gebruikelijke vier jaar.

Conclusie

Het studiesucces van immigranten wijkt af van dat van niet-immigranten. Gemiddeld behaalt slechts 66,2 procent van de immigranten die zich inschreven in het hoger onderwijs een diploma, tegen 75,7 procent van de niet-immigranten. De studieduur van de immigranten die het diploma haalden is zo'n 4,5 maand langer dan die van niet-immigranten.

Zowel binnen de groep immigranten als binnen de groep niet-immigranten doen autochtonen en personen met een westerse afkomst het beter dan allochtonen en personen van niet-westerse afkomst. Allochtonen van de tweede generatie lijken op

het gebied van studiesucces en studieduur vooruitgang te boeken ten opzichte van de allochtonen van de eerste generatie.

De veronderstelling dat het succesvol doorlopen van een vooropleiding een voor-speller is voor studiesucces in het hoger onderwijs, komt in dit onderzoek niet uit de verf. Ondanks het feit dat er bij toelating tot het hoger onderwijs al vele hordes zijn genomen in het integratieproces, zijn studiesucces en studieduur van immigranten nog steeds minder florissant dan dat van niet-immigranten. Studiesucces en studieduur hangen blijkbaar van meer factoren af dan van intellectuele capaciteiten alleen. Op dit vlak is er op het gebied van sociaaleconomische integratie van immigranten dus nog winst te behalen.

Door een integraal cohort studenten te volgen is een beeld geschetst van studiesucces en studieduur van verschillende groepen immigranten. Binnen het Sociaal Statistisch Bestand zijn meer integrale gegevens voorhanden, waardoor vervolgonderzoek binnen handbereik ligt. Daarbij kan ook het hier gebruikte cohort van 1996 worden gebruikt. Te denken valt aan het volgen van dit cohort op retourmigratiegedrag, hun transitie naar de arbeidsmarkt, het opnemen van de sociaal-economische status van de ouders in het model en het monitoren van het verdere carrière- en inkomensverloop. Samen met de gegevens uit dit onderzoek zal dit een beeld geven van de sociaaleconomische integratie van immigranten in en na het hoger onderwijs.

Literatuur

Biedinger, N., B. Becker & I. Rohling (2008). Early ethnic educational inequality: the influence of duration of preschool attendance and social composition. *European Sociological Review*, vol. 24, nr. 2, 243–256.

CBS (2007). *Jaarboek onderwijs in cijfers 2008*. Voorburg, CBS.

CBS (2008). *Bevolking groeit met 46 duizend (persbericht 15 februari 2008)*. Voorburg, CBS.

Gijsberts, M. & L. Herweijer (2007). Allochtone leerlingen in het onderwijs. In: Dagevos, J. & M. Gijsberts. *Jaarrapport integratie*. Den Haag, Sociaal en Cultureel Planbureau.

Heide, K. van der & T. van Miltenburg (2006). Leerrechten en studierendement in het hoger onderwijs. In: *Sociaal Economische Trends*. 3e kwartaal 2006, 18–23.

Inspectie van het onderwijs (2007). *Aandacht voor allochtone studenten in het hoger onderwijs*. Den Haag, Inspectie voor het onderwijs.

Janssen, B. (2008). Bijna evenveel hoogopgeleide als laagopgeleide Nederlanders. CBS-Webmagazine 14 april 2008. Voorburg, CBS.

Jennissen, R.P.W. & Hartgers (2007). Allochtonen in het onderwijs. In: Jennissen, R.P.W. & J. Oudhof (red.). Ontwikkelingen in de maatschappelijke participatie van allochtonen. Den Haag, WODC.

Levels, M., J. Dronkers & G. Kraaykamp (2006). Het belang van herkomst en bestemming voor de schoolprestaties van immigranten, Tubbergen, F. van & I. Maas (red.). Allochtonen in Nederland in internationaal perspectief. Amsterdam, Amsterdam University Press.

Tubbergen, F. van & H. van de Werfhorst (2007). Postimmigration in education: a study of immigrants in The Netherlands. In: Demography. Vol. 44, nr. 4, 883–898.

Wolff, R. (2007). Met vallen en opstaan. Utrecht, ECHO.

Bijlage

Bronnen

Voor de beantwoording van de onderzoeksvraag is gebruik gemaakt van het Centraal Register Inschrijvingen Hoger Onderwijs (CRIHO). CRIHO bevat van alle ingeschrevenen in het hoger onderwijs gegevens over het soort hoger onderwijs, onderwijsinstelling, studierichting, inschrijvingsjaar, opleidingsfase, vooropleiding en diploma's. Het CBS heeft een cohortbestand gemaakt over de periode 1995–2006. Uit dit cohortbestand is voor dit onderzoek een groep studenten geselecteerd die in 1996 in het hoger onderwijs is begonnen.

Aan het startcohort van 1996 zijn diplomagegevens gekoppeld. Het CBS heeft studenten in het hoger onderwijs gedurende tien jaar gevolgd. In het hier gebruikte databestand kan dus worden gezien of iemand binnen tien jaar na aanvang van de hogere opleiding is afgestudeerd.

Om ook sociaal-demografische gegevens toe te kunnen voegen en immigranten te kunnen onderscheiden, is gebruik gemaakt van het Sociaal Statistisch Bestand (SSB) van het CBS. Het SSB is een stelsel van integrale registers en enquêtes op micro-niveau, die onderling en longitudinaal consistent zijn gemaakt. Met behulp van het SSB is aan het CRIHO-cohort van 1996 informatie toegevoegd over leeftijd, geslacht en tot welk type (niet-)immigrant de persoon behoort.

Dataselectie

Om redenen van vergelijkbaarheid zijn alleen voltijdstudenten die zijn geboren tussen 1971 en 1980 geselecteerd. De leeftijd van de geselecteerden varieert dus van 16 tot 25. Personen die al eerder in het hoger onderwijs hebben gestudeerd zijn uit

het bestand verwijderd. Het gaat bijvoorbeeld om personen die na een hbo-studie een doctoraalstudie beginnen. Tot slot zijn personen van wie het land van herkomst niet bekend was, of die niet de volledige periode van 1996-2006 in Nederland aanwezig waren, uit de dataset verwijderd. De uiteindelijke dataset waarmee wordt gewerkt bevat 77 duizend personen. Van deze personen zijn 7,8 duizend personen immigrant.

Variabelen

Bij het beantwoorden van de onderzoeksvraag worden de volgende variabelen betrokken:

Diploma behaald

In deze variabele wordt onderscheid gemaakt tussen personen die na tien jaar hun diploma niet (0) of wel (1) hebben behaald.

Studieduur

Deze variabele geeft, voor personen die hun diploma hebben behaald, de studieduur in maanden weer.

Leeftijd

De variabele leeftijd wordt weergegeven in jaren, en is de leeftijd die de respondent had ten tijde van de aanvang van de studie.

Geslacht

De variabele geeft weer of iemand man (0) of vrouw (1) is.

Immigranten/niet-immigranten

Iemand wordt gedefinieerd als immigrant als deze persoon zich vanuit het buitenland in Nederland heeft gevestigd. Eerste generatie allochtonen zijn dus per definitie immigrant, terwijl autochtonen en tweede generatie allochtonen immigrant *kunnen* zijn.

Allochtoon/autochtoon

Een allochtoon wordt door het CBS gedefinieerd als een persoon van wie tenminste één ouder in het buitenland is geboren. Als beide ouders van een persoon in Nederland zijn geboren, dan spreekt het CBS van een autochtoon.

Westers/niet-westers

Het CBS definieert een allochtoon als westers wanneer deze of de moeder afkomstig is uit een van de landen in de werelddelen Europa (exclusief Turkije), Noord-

Amerika en Oceanië, of uit Indonesië of Japan. Allochtonen uit deze landen worden geclassificeerd als westers (1), allochtonen uit andere landen als niet-westers (0).

Eerste generatie/tweede generatie allochtonen

Een allochtoon die in het buitenland is geboren (en dus zelf naar Nederland is gemigreerd), wordt gerekend tot de eerste generatie allochtonen. Wanneer een persoon zelf in Nederland is geboren, maar tenminste één ouder in het buitenland is geboren, is er sprake van een tweede generatie allochtoon.

Transitie binnen het hoger onderwijs

Deze variabele geeft aan of een ingeschrevene in het hbo zich later heeft ingeschreven bij een WO-instelling. Een tweede variabele geeft te kennen of een initiële WO'er zich later bij een hbo-instelling heeft ingeschreven.

Leeftijd bij binnenkomst in Nederland

Er zijn vier leeftijdscategorieën onderscheiden: De eerste categorie bevat immigranten die na hun geboorte, maar voor hun zesde verjaardag naar Nederland kwamen. De tweede categorie loopt van 6 tot 12 jaar en de derde categorie van 12 tot 18 jaar. De vierde categorie behelst de groep vanaf 18 jaar, die veelal hun vooropleiding niet in Nederland hebben gevolgd.

Opleidingsrichting

Er wordt onderscheid gemaakt tussen een viertal opleidingsrichtingen. Het gaat hier om sociale, financiële/bedrijfskundige, technische en zorgopleidingen. Tot de sociale opleidingen worden studies als lerarenopleidingen, pedagogische studies, sociale wetenschappen, taalwetenschappen en kunstopleidingen gerekend. Tot de financiële opleidingen worden opleidingen zoals economie, bedrijfskunde, boekhouding en rechten gerekend. De technische studies bevatten de bètaopleidingen en landbouwstudies. De gezondheidsrichting bevat opleidingen in de geneeskunde, zorg, toerisme, sport en milieukunde.

Wat bindt arbeidsmigranten aan Nederland? Levensloopdynamiek van tussen 1999 en 2003 gearriveerde arbeidsmigranten

Ruben van Gaalen en Govert Bijwaard

Een verhoogd arbeidsmigratieverkeer draagt bij tot het verwezenlijken van de in 2000 geformuleerde Lissabon-doelstellingen ten aanzien van economische stabiliteit en sociale samenhang. De arbeidsmigratie draagt substantieel bij aan de nationale economieën. Mede daarom onderzoeken we de kans dat tussen januari 1999 en december 2003 gearriveerde arbeidsmigranten in Nederland blijven. Vanuit de aanname dat integratie de binding met Nederland bevordert, wordt vermoed dat zowel arbeidsmarktparticipatie als partner- en ouderschap de blijfkans verhogen. Er wordt hoofdzakelijk gebruik gemaakt van longitudinale microgegevens uit het Sociaal Statistisch Bestand (SSB).

Increasing levels of labour migration is in line with the Lissabon goals, formulated in 2000 by the EU member states. In this study we investigate the likelihood that labour migrants that arrived between January 1999 and December 2003 stay in the Netherlands. From a life course perspective we argue that the likelihood to stay relates to the level of integration in the country. Integration is associated to the labour market participation and income, as well as to the partner and parental status of migrants. We apply duration models and use longitudinal data of the Social Statistical Database (SSD).

Inleiding

In 2000 heeft de Europese Raad van Lissabon een nieuw strategisch doel voor de Europese Unie gesteld. De voornaamste doelstelling is om de meest concurrerende en dynamische kenniseconomie ter wereld te worden, die in staat is tot duurzame economische groei met meer en betere banen en een hechtere sociale samenhang. Een verhoogd arbeidsmigratieverkeer zal ertoe bijdragen om deze doelstelling te verwezenlijken. Arbeidsmigranten leveren een grote bijdrage aan de nationale economieën, al vestigen deze zich vandaag de dag vaak niet permanent in het aankomstland (EC, 2004). EU-migranten hebben minder formele beperkingen om te kunnen werken en zich te vestigen in Nederland dan de klassieke arbeidsmigranten. Ze zullen ook eerder vertrekken als zich ergens anders betere kansen voordoen. Daarbij komt dat de afstand tussen Nederland en het herkomstland gemiddeld kleiner is dan bij de klassieke arbeidsmigranten uit bijvoorbeeld Marokko en Turkije.

In hedendaagse maatschappelijke debatten wordt er meestal vanuit gegaan dat immigranten permanent in Nederland zullen blijven. Dat gold immers ook voor de klassieke arbeidsmigranten uit de jaren zestig van de vorige eeuw. De recent gearriveerde immigranten, in meerderheid afkomstig uit de oude en nieuwe EU-landen, hebben een minder sterke neiging permanent in Nederland te blijven dan de klassieke immigranten (Corpeleijn 2007). Het migratiegedrag van personen hangt samen met eerdere migratiebewegingen (Van Gaalen, Ooijevaar & Bijwaard 2008). Een centrale bevinding was dat bij reëmmigranten (immigranten die Nederland weer hebben verlaten) de kans om opnieuw naar Nederland te immigreren toeneemt met de tijd die in ons land is doorgebracht. Dit hangt vermoedelijk samen met het feit dat immigranten die hier langer wonen een sterkere binding hebben met Nederland. Een langer verblijf betekent dat immigranten beter bekend zijn met de Nederlandse zeden en gewoonten, instituties en sociale regelgeving. Ze hebben meer Nederlandse vrienden, hebben wellicht een partner of zelfs een gezin. Om die binding aan Nederland beter te begrijpen is het – afgezien van de blijfduur – van groot belang wat migranten gedurende die tijd in Nederland doen. Vanuit het levensloopperspectief hangen migratiebeslissingen samen met processen rond arbeidsmarkt-participatie, maar ook rond partnerschap en ouderschap.

Migratie als onderdeel van levensloopynamiiek

Beleidsmakers en wetenschappelijk onderzoekers gebruiken in toenemende mate een levensloopbenadering. De levensloop is te begrijpen als een opeenvolging van posities die een persoon in de loop van de tijd inneemt (Liefbroer & Dykstra 2000). Er kunnen drie deeltrajecten binnen de individuele levensloop worden onderscheiden: (a) het opleidingstraject (onderwijsdeelname en diplomaverwerving), (b) het arbeidsmarkttraject (werk, zorgverlof, uitkering, uittreding), en (c) het demografische traject (partnerschap, ouderschap, migratie) (Schippers 2003). Migratie is slechts een van de levensloopprocessen.

Binnen de levensloop kunnen posities in het verleden en het heden toekomstige transitiekansen beïnvloeden (Heinz 1991). We zagen al dat als iemand in het verleden ooit eerder is gemigreerd, dit de migratiekans in het heden positief beïnvloedt. (Van Gaalen et al. 2008). Verder beïnvloeden de afzonderlijke deeltrajecten elkaar vaak wederzijds. Zo zal de arbeidsmarktpositie en het hebben van een partner of kinderen invloed kunnen hebben op migratiegedrag.

Om de samenhang binnen en tussen levensloopprocessen te onderzoeken, zijn gedetailleerde gegevens nodig over de tijdstippen waarop gebeurtenissen in de levensloop zich voordoen. Duurmodellen zijn uitermate geschikt om levensloopynamiiek te onderzoeken, omdat daarmee de verschillende aspecten van tijd en de samenhang tussen afzonderlijke processen kunnen worden gemodelleerd (Blossfeld & Rohwer, 2002).

In deze bijdrage formuleren we verwachtingen over de blijfkans van arbeidsmigranten, rekening houdend met de samenhang tussen de verschillende levenslooppromessen. Vervolgens worden de resultaten gepresenteerd van de uitkomsten van de duurmodellen.

Wat bindt arbeidsmigranten?

Arbeidsmigranten komen naar Nederland om te werken. We vermoeden dat een sterkere sociaal-economische integratie op de arbeidsmarkt de binding aan Nederland vergroot. Deze is sterker als een persoon werkt en werkervaring opbouwt. Heeft iemand een eigen zaak, dan is de binding met Nederland vermoedelijk nog sterker. Het zou echter ook kunnen zijn dat uitkeringsafhankelijkheid arbeidsmigranten juist aan Nederland bindt. Daarbij moet worden opgemerkt dat immigranten vaak nog geen recht op een uitkering hebben, of daarop in elk geval minder recht hebben, omdat ze nog geen arbeidsverleden hebben opgebouwd.

Een ander aspect is het inkomen. Wellicht vertrekken personen met een hoog inkomen juist sneller terwijl de minder succesvolle personen achterblijven. In tijden van relatief hoge werkloosheid is het waarschijnlijk lastiger werk te vinden en zal een arbeidsmigrant wellicht eerder vertrekken. Het kan echter ook zijn dat een immigrant juist langer blijft omdat hij nergens werk weet te vinden en wellicht zelfs recht heeft op een uitkering in Nederland.

We kijken ook naar de mogelijk bindende kracht van partnerschap en ouderschap. Als een immigrant alleenstaand is, dan is de kans kleiner dat hij zich blijvend vestigt. Is de immigrant getrouwd of heeft hij bijvoorbeeld schoolgaande kinderen, dan is de kans om in Nederland te blijven vermoedelijk groter.

De arbeidsmarktpositie en het inkomen, maar ook de partnerstatus en de ouderschapsstatus veranderen gedurende de levensloop. Onze gegevens stellen ons in staat de vertrekans te schatten, terwijl we rekening houden met iedere substantiële verandering in deze kenmerken die zich in de levensloop voordoet.

Data

De gegevens voor dit onderzoek komen uit het Centraal Register Vreemdelingen (CRV) van de Immigratie- en Naturalisatiedienst (IND) en de Gemeentelijke Basisadministratie persoonsgegevens (GBA). De onderzochte groep betreft uitsluitend officiële arbeidsmigranten. Officiële arbeidsmigranten hebben zich door middel van inschrijving in de GBA formeel in Nederland gevestigd en zijn door de IND als arbeidsmigrant geregistreerd. Zij hebben de intentie ten minste vier maanden in Nederland te blijven. Het gecombineerde GBA/CRV-bestand bevat gegevens over alle niet-Nederlandse immigranten van 18–64 jaar die in de periode 1999–2003 naar Nederland zijn gekomen. Het onderzoek is beperkt tot de arbeidsmigranten die on-

middellijk bij aankomst aan het werk gingen. Deze arbeidsmigranten zijn tot en met december 2005 gevolgd. Op basis van de voor dit artikel gebruikte gegevens is al eerder onderzoek gedaan naar deze groep (Van Gaalen et al. 2008; Bijwaard 2005, 2007; Zorlu et al. 2004).

Bij een levensloopynische blik op de werkelijkheid van individuen horen longitudinale data en een passende methodologische aanpak. We brengen alle migratiebewegingen van tussen 1999–2003 gearriveerde arbeidsmigranten met andere processen in hun levensloop in verband, gebruikmakend van additionele gegevens uit het Sociaal Statistisch Bestand (SSB). De arbeidsmarktsituatie wordt bepaald aan de hand van de sociaal-economische categorie op maandbasis tussen januari 1999 en december 2005.

Emigratie vergt enige voorbereiding. Waarschijnlijk is de emigrant niet altijd tot aan de vertrekmaand aan het werk. Verder komt het nogal eens voor dat mensen zich niet uitschrijven en uiteindelijk ‘administratief worden afgevoerd’, zoals dat heet. Daarom hebben wij gekozen om niet de sociaal-economische categorie van de vertrekmaand te nemen als laatste positie, maar die van drie maanden voor het vertrek. Nieuw is dat we rekening houden met de levensloopynische op individueel niveau door tijdafhankelijke variabelen op te nemen. Het SSB levert naast de sociaal-economische categorie tevens gegevens over het fiscaal maandloon, de sector waarin de immigrant werkt en de burgerlijke staat. Gezinskenmerken (onder andere leeftijd jongste kind) zijn bekend per september van ieder jaar. Dit betekent dat de informatie op individueel niveau bij iedere mutatie, iedere baanwisseling, bij iedere stijging en daling van het fiscaal maandinkomen (minimaal 10 procent verschil) en bij iedere wijziging in de burgerlijke staat maandelijks wordt geactualiseerd. Bij de huishoudenskenmerken gebeurt dit één keer per jaar.

Als laatste benaderen we de werkervaring van een arbeidsmigrant door rekening te houden met baanwisselingen binnen Nederland. Deze benadering hangt sterk samen met de blijfduur. Een baanwisselaar heeft minstens twee verschillende werkkringen gehad en dat zou een voortschrijdende binding aan Nederland kunnen betekenen.

Voor de werkloosheidspercentages grijpen we terug op kwartaalcijfers. Allereerst nemen we het werkloosheidspercentage op moment van aankomst (deze blijft gelijk). Deze wordt vervolgens iedere volgende drie maanden dat een immigrant nog in Nederland verblijft geactualiseerd.

Methodologie

Als slechts peildatumgegevens beschikbaar zijn kunnen hypothesen over de eventuele samenhang tussen levensloopprocessen niet worden getest. We weten immers niets over de ontwikkeling van de verschillende levensloopprocessen. Ook in een paneldesign worden slechts momentopnames gemaakt en worden mogelijkerwijs transitie gemist. Zouden we bijvoorbeeld levensloopgegevens op twee opeen-

volgende septembermaanden waarnemen, dan weten we niet of een persoon in de tussentijd eventueel werkloos is geweest of het land kort heeft verlaten. Het SSB heeft individuele longitudinale gegevens op maandbasis beschikbaar. Willen we recht doen aan de dynamiek binnen individuele levenslopen, dan hebben we naast longitudinale gegevens passende statistische methoden nodig om deze te onderzoeken.

Voor elk van de arbeidsmigranten berekenen we de blijfduur in Nederland. Dat wil zeggen: tot ze weer emigreren, of tot het einde van de observatieperiode (31 december 2005). Op basis van deze blijfduren schatten we een model voor de vertreksnelheid. Een model voor de vertreksnelheid maakt beter gebruik van het longitudinale karakter van de gegevens dan een model voor de kans dat op een bepaald moment een migrant nog in Nederland is, zoals een logit model. Een dergelijk model kan namelijk eenvoudig kenmerken aan die gedurende het verblijf (kunnen) veranderen, zoals de sociaal-economische categorie. Daarnaast houdt een dergelijk model rekening met het feit dat de blijfduren van migranten op het einde van de observatieperiode doorlopen. Het model is het zogeheten Mixed proportional hazards model dat veronderstelt dat de vertreksnelheid uit drie componenten bestaat die met elkaar worden vermenigvuldigd (Van den Berg 2001).

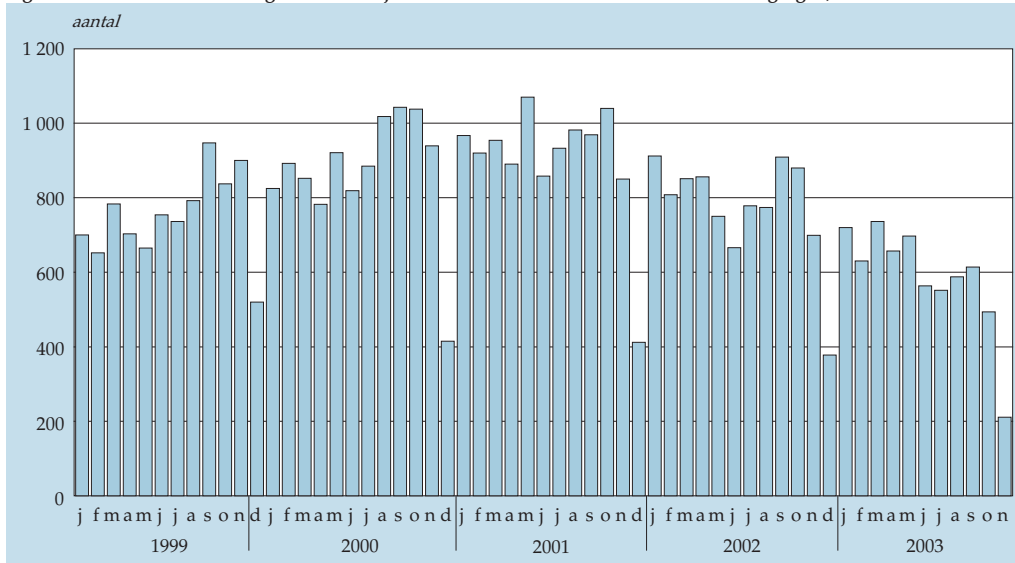
De eerste component geeft de duurzaamheid van de vertreksnelheid weer. Deze duurzaamheid is voor alle migranten gelijk en geeft aan hoe de vertreksnelheid verandert met de lengte van de blijfduur in Nederland. De tweede component geeft de invloed van de (mogelijk over de blijfduur veranderende) kenmerken van de migranten op de vertreksnelheid. De effecten zijn gepresenteerd in termen van *odds ratios* die de mate weergeven waarin de vertreksnelheid verandert bij een toename van elk kenmerk. Als de odds ratio groter is dan één, verhoogt het desbetreffende kenmerk de vertreksnelheid. De derde component corrigeert voor het weglaten van belangrijke kenmerken (omdat ze niet waargenomen worden) in het model. Zonder deze correctie zouden de andere componenten onjuist geschat worden.

Resultaten en analyses

Het gebruikte databestand bevat informatie van 46 duizend personen. We hebben ons beperkt tot die immigranten die binnenkwamen met het migratiemotief arbeid en die daadwerkelijk vrijwel direct aan het werk gingen.

Figuur 1 toont het verloop van de aantallen gearriveerde arbeidsmigranten van januari 1999 tot en met december 2003. Van de bijna 46 duizend bleven 23,7 duizend migranten (52 procent) in Nederland, 19,6 duizend migranten (43 procent) verlieten Nederland eenmaal en keerden vooralsnog niet terug, 1 209 migranten (3 procent) verlieten Nederland en keerden na enige tijd weer terug. Duizend migranten (2 procent) verlieten Nederland voor een tweede keer (vier bewegingen) en 462 migranten

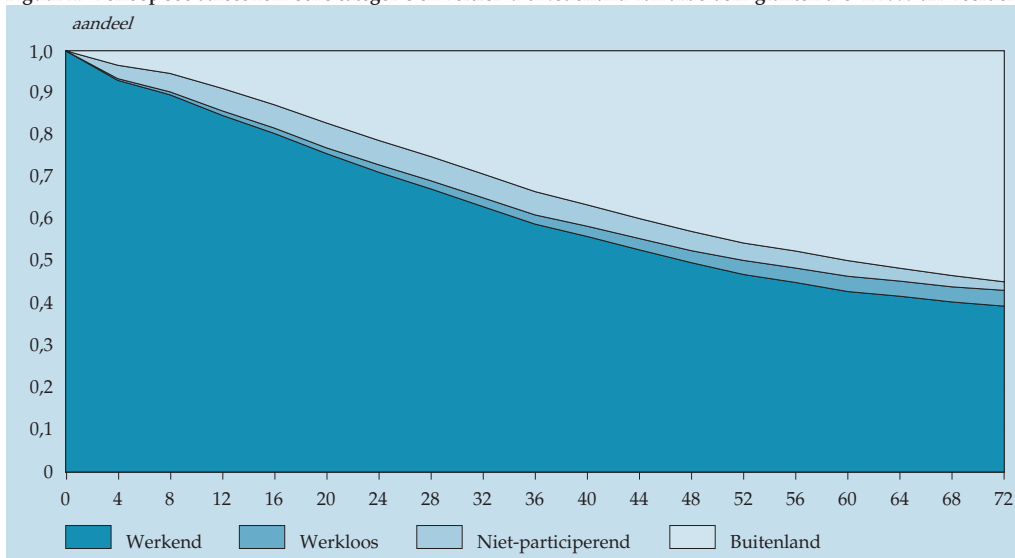
Figuur 1. Aantallen arbeidsmigranten die bij aankomst in Nederland direct aan het werk gingen, 1999-2003



Bron: CBS (SSB).

hadden meer dan vier migratiebewegingen. Het bestand bevat zo 49,4 duizend migratiebewegingen. Figuur 2 geeft het verloop van de sociaaleconomische categorie, respectievelijk de migratiestatus van de in 1999 gearriveerde arbeidsmigranten.

Figuur 2. Verloop sociaaleconomische categorie en vertrek uit Nederland van arbeidsmigranten die in 1999 arriveerden



Bron: CBS (SSB).

Omdat de 1999 cohort ook mensen omvat die bijvoorbeeld in december aankomen hebben we de migranten ten behoeve van de vergelijkbaarheid 72 maanden gevolgd. Tabel 1 geeft een beschrijving van de data. Meer dan 70 procent van de tussen 1999 en 2003 gearriveerde arbeidsmigranten was man. In het begin waren ze bijna allemaal werknemer (98 procent); 2 procent was zelfstandige. Een kwart was werkzaam in de overige zakelijke dienstverlening. Driekwart van de personen was ongehuwd en 85 procent was kinderloos, of had geen kinderen onder de 18 jaar om voor te zorgen. Gemiddeld waren de arbeidsmigranten iets ouder dan 30 jaar en meer dan 60 procent kwam uit een toenmalig EU-land.

Tabel 1
Beschrijving van de data, bij aankomst en naar blijvers en vertrekkers

	Aankomst	Blijvers	Vertrekkers
	Tussen 1999–2003	Tot 1 januari 2006	
	%		
Totaal	100	55	45
Geslacht			
Mannen	71	67	75
Vrouwen	29	33	25
Socialeconomische categorie			
Werknemer	98	88	93
Zelfstandige	2	3	1
WAO-uitkering	0	1	0
WW-uitkering	0	2	1
ABW-uitkering	0	0	0
Overige uitkering	0	1	1
Scholier/student	0	0	0
Pensioen	0	0	0
Geen inkomen uit werk/uitk.	0	4	3
Fiscaal maandinkomen			
< 1 000 euro	19	26	48
1 000–2 000 euro	32	16	10
2 000–3 000 euro	20	24	13
3 000–4 000 euro	8	12	7
4 000–5 000 euro	5	6	4
> 5 000 euro	15	16	18
Sector			
Geen werknemer	0	9	6
Landbouw	1	1	1
Delfstoffen	1	1	1
Sociale werkplaatsen	0	0	0
Ov. industrie	11	11	12
Energie- en waterl.bedr.	0	0	0
Bouwnijverheid	2	1	0
Handel	14	13	15
Horeca	5	4	5
Vervoer en communicatie	6	6	6
Fin. instellingen	4	3	4
Uitzendbureaus	12	6	9
Schoonmaakbedrijven	2	2	2
Ov. zak. dienstverlening	25	24	25

Tabel 1 (slot)
Beschrijving van de data, bij aankomst en naar blijvers en vertrekkers

	Aankomst	Blijvers	Vertrekkers
	Tussen 1999–2003	Tot 1 januari 2006	
	%		
Sector			
Openbaar bestuur	0	0	0
Onderwijs	8	8	6
Zorg	3	4	2
Cultuur	3	3	3
Onbekend	3	3	3
Partnerschap			
Ongehuwd/onbekend	74	64	74
Gehuwd	24	32	25
Gescheiden	2	3	1
Verweduwd	0	0	0
Alleenstaand	47	37	49
Samenwonend	53	63	51
Ouderschap			
Geen kind/jongste >18 jaar	85	75	82
Jongste kind < 4 jaar	9	15	11
Jongste kind 4–12 jaar	5	7	5
Jongste kind 13–18 jaar	1	3	2
Leeftijd			
18–24 jaar	18	18	18
25–29 jaar	29	29	29
30–39 jaar	35	35	35
40–49 jaar	13	13	13
50–65 jaar	5	4	5
Herkomstland			
EU-14/EVA ¹⁾	62	62	62
Marokko	1	1	0
Turkije	2	2	2
Nieuwe EU-landen ²⁾	5	7	4
Westerse landen	16	14	17
Niet-westerse landen	14	14	14

¹⁾ Frankrijk, Zwitserland, Oostenrijk, België, Denemarken, Zweden, Finland, Griekenland, Ierland, IJsland, Luxemburg, Noorwegen, Duitsland, Italië, Portugal, Spanje, Groot-Brittannië, Liechtenstein.

²⁾ Hongarije, Cyprus, Tsjechië, Slowakije, Malta, Polen, Letland, Estland, Litouwen, Slovenië.

Bron: CBS (SSB).

Het eerste dat opvalt is dat het aandeel mensen met een baan onder de vertrekkers groter is dan onder de blijvers. Dit strookt niet met de verwachting dat arbeidsmarktparticipatie de binding en dus de blijfkans vergroot. Wat het inkomen betreft, is er een duidelijk verschil tussen de vertrekkers en de blijvers. Vooral de laagverdieneren verlaten Nederland. Verder blijken partnerschap en ouderschap arbeidsmigranten aan Nederland te binden. Leeftijd en het land van herkomst schijnen weinig uit te maken.

Tabel 2
Mixed Proportional Hazard (MPH) model: Vertreksnelheid van tussen 1999 en 2003 gearriveerde arbeidsmigranten

	Allen	Mannen	Vrouwen
	<i>odds ratio</i>		
Geslacht			
Man (ref.)			
Vrouw	0,71 ³⁾		
Sociaal economische categorie			
Werknemer (ref.)			
Zelfstandige	0,19 ³⁾	0,19 ³⁾	0,18 ³⁾
WAO-uitkering	0,13 ³⁾	0,06 ³⁾	0,33 ³⁾
WW-uitkering	0,81 ²⁾	0,76 ³⁾	0,94
ABW-uitkering	0,38 ³⁾	0,43 ³⁾	0,23 ²⁾
Overige uitkering	0,64 ³⁾	0,52 ³⁾	0,92
Pensioen	0,06 ³⁾	0,04 ³⁾	0,23
Geen inkomen uit werk/uitk.	0,36 ³⁾	0,34 ³⁾	0,43 ³⁾
Fiscaal maandinkomen			
< 1000	2,00 ³⁾	2,10 ³⁾	1,79
1000–2000	1,07 ²⁾	1,10 ³⁾	1,01 ³⁾
2000–3000 (ref.)			
3000–4000	0,95	0,93 ¹⁾	1,00
4000–5000	1,05	1,00	1,25 ²⁾
> 5000	1,40 ³⁾	1,35 ³⁾	1,58 ³⁾
Sector⁴⁾			
Handel, onbekend (ref.)			
Landbouw	0,82 ¹⁾	0,81 ¹⁾	0,91
Overige industrie	0,71 ³⁾	0,70 ³⁾	0,72 ³⁾
Bouwnijverheid	0,70 ³⁾	0,67 ³⁾	0,72
Horeca	0,70 ³⁾	0,65 ³⁾	0,83 ¹⁾
Vervoer en communicatie	0,56 ³⁾	0,53 ³⁾	0,65 ³⁾
Financiële instellingen	0,57 ³⁾	0,52 ³⁾	0,72 ³⁾
Uitzendbureaus	0,99	0,95	1,06
Schoonmaakbedrijven	0,58 ³⁾	0,54 ³⁾	0,68 ³⁾
Overige zakelijke dienstverlening	0,67 ³⁾	0,65 ³⁾	0,69 ³⁾
Openbaar bestuur	0,40 ³⁾	0,34 ³⁾	0,51 ²⁾
Onderwijs	0,44 ³⁾	0,43 ³⁾	0,48 ³⁾
Zorg	0,45 ³⁾	0,40 ³⁾	0,52 ³⁾
Cultuur	0,57 ³⁾	0,54 ³⁾	0,65 ³⁾
Partnerschap			
Alleenstaand/ongehuwd (ref.)			
Gehuwd	0,549 ³⁾	0,54 ³⁾	0,53 ³⁾
Gescheiden	0,39 ³⁾	0,36 ³⁾	0,45 ³⁾
Verweduwd	0,41 ²⁾	0,59	0,29 ¹⁾
Samenwonend	0,29 ³⁾	0,33 ²⁾	0,18 ¹⁾
Ouderschap			
Geen kind of >18 jaar (ref.)			
Jongste kind < 4	1,00	1,02	0,93
Jongste kind 4–12	0,88 ²⁾	0,89 ¹⁾	0,76 ¹⁾
Jongste kind 13–18	0,79 ³⁾	0,82 ²⁾	0,57 ²⁾
Leeftijd			
18–24 jaar	0,94 ¹⁾	0,90 ³⁾	1,07
25–29 jaar	0,96	0,93 ²⁾	1,06
30–39 jaar (ref.)			
40–49 jaar	1,07 ²⁾	1,04	1,19 ²⁾
50–65 jaar	1,10 ¹⁾	1,11 ¹⁾	1,10

Tabel 2 (slot)
Mixed Proportional Hazard (MPH) model: Vertreksnelheid van tussen 1999 en 2003 gearriveerde arbeidsmigranten

	Allen	Mannen	Vrouwen
<i>odds ratio</i>			
Geschiedenis			
Geen herhaalde migratie (ref.)			
Herhaalde migratie	4,81 ³⁾	4,88 ³⁾	4,48 ³⁾
Werkervaring	0,66 ³⁾	0,67 ³⁾	0,62 ³⁾
Herkomstland			
EU-14/EVA (ref.)			
Marokko	0,78 ¹⁾	0,79	0,72
Turkije	1,85 ³⁾	2,25 ³⁾	0,67 ¹⁾
Nieuwe EU-landen	1,04	1,13 ²⁾	0,83 ¹⁾
Westerse landen	1,14 ³⁾	1,16 ³⁾	1,10 ¹⁾
Niet-westerse landen	0,99	1,01	0,92
Nationaal werkloosheidspercentage			
Op aankomstmoment	1,03 ¹⁾	1,04 ¹⁾	1,00
Op elk moment	0,83 ³⁾	0,83 ³⁾	0,83 ³⁾
Duurafhankelijkheid			
0– 6 maanden (ref.)			
6–12 maanden	1,86 ³⁾	1,86 ³⁾	1,93 ³⁾
12–18 maanden	2,36 ³⁾	2,39 ³⁾	2,39 ³⁾
18–24 maanden	3,21 ³⁾	3,35 ³⁾	3,03 ³⁾
24–30 maanden	3,18 ³⁾	3,33 ³⁾	3,06 ³⁾
30–36 maanden	4,03 ³⁾	4,41 ³⁾	3,47 ³⁾
36–42 maanden	3,70 ³⁾	4,09 ³⁾	3,25 ³⁾
42–48 maanden	4,24 ³⁾	4,68 ³⁾	3,84 ³⁾
48–54 maanden	3,80 ³⁾	4,32 ³⁾	3,27 ³⁾
54–60 maanden	3,87 ³⁾	4,65 ³⁾	2,91 ³⁾
> 60 maanden	2,71 ³⁾	3,13 ³⁾	2,36 ³⁾
N	46 000	32 700	13 300

¹⁾ Significant op 5%-niveau.

²⁾ Significant op 1%-niveau.

³⁾ Significant op 0,1%-niveau.

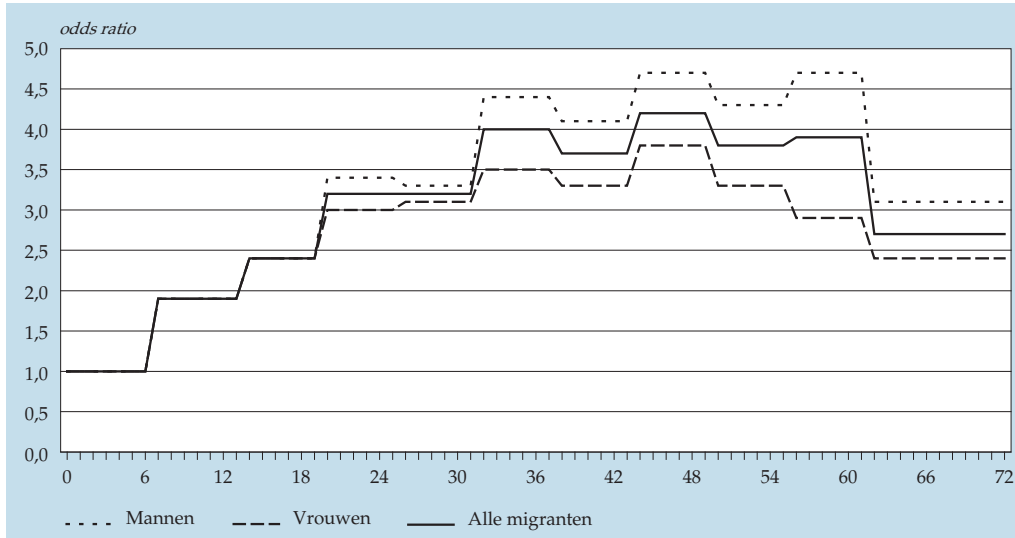
⁴⁾ In verband met zeer kleine aantallen zijn de sectoren delfstoffenwinning, energie- en waterleidingbedrijven, en sociale werkplaatsen niet in de analyses opgenomen.

Bron: CBS (SSB).

Toch is het relatieve belang van de diverse bindende factoren hier niet uit te halen. Ook zeggen deze rechte tellingen niets over de directe effecten van de verschillende factoren op de *vertreksnelheid*. Duuranalyses bieden hier soelaas.

Tabel 2 geeft de resultaten van het model voor de gehele groep en afzonderlijk voor mannen en vrouwen. We bespreken uitsluitend het volledige model en gaan in op sekseverschillen als dit inhoudelijk zinvol is. De modelschattingen zijn omgerekend naar odds ratios, die zijn te interpreteren als relatieve kansverhoudingen ten op-

Figuur 3. Duurafhankelijkheid bij vertrek van arbeidsmigranten uit Nederland tussen 1999 en 2006 in periodes van 6 maanden



Bron: CBS (SSB).

zichte van een referentiegroep. De vertreksnelheid voor vrouwen is bijvoorbeeld bijna 30 procent lager dan voor mannen.

We kijken eerst naar de basis-vertreksnelheid van alle arbeidsmigranten. Figuur 3 laat zien dat de vertreksnelheid van arbeidsmigranten geen constante in de tijd is. Deze neemt in de eerste drie jaar sterk toe, voor mannen veel meer dan voor vrouwen, om daarna te stabiliseren en weer af te nemen. Arbeidsmigranten die langer dan drie jaar in Nederland wonen en werken, zijn dus steeds beter geïntegreerd en hebben een steeds kleinere kans om het land weer te verlaten.

Het duurmodel bevestigt deels wat we uit de beschrijvende gegevens al vermoeden, al kunnen we nu veel meer gefundeerde uitspraken doen over het relatieve, directe belang van de verschillende bindende factoren.

Arbeidsmarktparticipatie

Het hebben van een baan vergroot de vertreksnelheid. Dit druist in tegen onze verwachting, dat het hebben van werk de sociaal-economische integratie en dus de blijfkans vergroot. Heeft een arbeidsmigrant een eigen bedrijf of is hij uitkeringsafhankelijk, dan is de binding met Nederland veel groter dan wanneer hij een baan heeft. Het effect van het fiscale maandinkomen is tweeledig: zowel de weinig succesvolle (laagstbetaalde) als de zeer succesvolle (topverdiener) arbeidsmigranten verlaten ons land sneller dan mensen met een gemiddeld salaris. Dit is op zich begrijpelijk: de laagstbetaalden hebben een prikkel om te gaan kijken of het ergens anders beter is. En juist de arbeidsmarkt van topverdieners strekt zich meer over de landsgrenzen uit.

Verder blijkt dat de arbeidsmigrant Nederland minder snel verlaat als hij binnen Nederland minimaal één keer van werkgever wisselde. Ook al hadden we werkervaring dynamischer (in tijd) kunnen meten, het wisselen van baan binnen Nederland heeft duidelijk een bindend effect: het hebben van minimaal een andere werkkring hangt samen met betere integratie in Nederland.

Het blijkt dat het niveau van de werkloosheid bij binnenkomst nauwelijks effect heeft op de vertreksnelheid. Dit is eigenlijk niet zo verwonderlijk want we beperkten onze analyse tot arbeidsmigranten die meteen aan de slag gingen. Echter, de analyses laten zien dat de neiging te emigreren bij stijgende werkloosheid in Nederland afneemt. Dit is een verrassende uitkomst. Gaat het economisch slechter, dan neemt de arbeidsmarktdynamiek af en wellicht ook de migratiedynamiek. Het kan ook zijn dat in economisch mindere tijden de kans op een baan in een ander EU-land ook kleiner is.

Partnerschap en ouderschap

De duuranalyses laten duidelijk zien dat het hebben van een partner en schoolgaande kinderen bindende factoren zijn. Ongehuwde en kinderloze arbeidsmigranten verlaten Nederland veel sneller dan degenen die zijn getrouwd, samenwonen, of zijn gescheiden. De eerste migranten hoeven alleen hun eigen beslissing om te migreren te nemen, terwijl de migranten met een partner en/of kinderen gezamenlijk moeten beslissen. Daardoor zijn de laatsten immobielier.

Controlevariabelen

De migranten die in openbaar bestuur, het onderwijs of de zorg werken, hebben een sterkere binding met Nederland. En hoewel je zou verwachten dat jongere migranten mobieler zijn, vertrekken ze minder snel uit Nederland. Dit geldt met name voor mannen. Een mogelijke verklaring hiervoor is dat jongeren flexibeler zijn en zich daardoor gemakkelijker aan de Nederlandse situatie aanpassen. Waarschijnlijk vertonen de jongeren meer arbeidsmobiliteit. Voor dit onderzoek hebben we dat echter niet onderzocht.

De herkomst van de migranten bepaalt ook hun migratiegedrag. Arbeidsmigranten uit Turkije (met name mannen) verlaten het land sneller. We moeten wel benadrukken dat het hier om arbeidsmigranten gaat, slechts 2 procent van de arbeidsmigranten komt uit Turkije. Het overgrote deel van de migranten uit dit land komt om gezinsredenen naar ons land. Arbeidsmigranten uit de westerse landen (afgezien van de EU-14 en de Europese Vrijhandelsassociatie, die de referentiecategorie vormen) vertrekken ook sneller. Deze migranten zijn over het algemeen hoger opgeleid en hebben daardoor ook in andere landen meer mogelijkheden.

Conclusie

Arbeidsmigranten komen heel vaak uit de ons omringende landen. Veertig procent van de sinds 1999 gearriveerde arbeidsmigranten heeft Nederland na vier jaar weer verlaten. Duuranalyses laten zien dat recent gearriveerde arbeidsmigranten die aan het werk blijven Nederland veel sneller weer verlaten dan migranten met een uitkering of zonder inkomen. Verder blijkt dat als de arbeidsmigrant binnen Nederland minimaal een keer van werkgever wisselde, deze minder snel vertrekt. Een belangrijk aspect is ook de hoogte van de inkomsten: zowel de weinig succesvolle (laagstbetaalden) als ook de zeer succesvolle (topverdieners) arbeidsmigranten verlaten Nederland sneller dan personen met een middeninkomen. Bij stijgende werkloosheid in Nederland neemt de neiging te emigreren af.

Arbeidsmigranten worden gedreven door arbeidsmotieven. Dit is goed voor het arbeidsmigratieverkeer. Maar de keuzes van arbeidsmigranten worden ook beïnvloed door andere aspecten van de levensloop. Het blijkt dat partnerschap en ouderschap bindende factoren zijn. Ongehuwde en kinderloze arbeidsmigranten verlaten Nederland veel sneller dan getrouwde, samenwonende of gescheiden migranten. Hebben arbeidsmigranten schoolgaande kinderen, dan is de kans eveneens groter dat ze in Nederland blijven.

Verder onderzoek moet meer licht werpen op de levensloopynamiëk van immigranten. Interessant zou zijn te weten of bepaalde partnerkenmerken, zoals arbeidsmarktparticipatie en herkomst, bijdragen aan de kans op retourmigratie. Ook willen we ons meer richten op immigranten met geheel andere motieven. Gezinsvormers bevinden zich bijvoorbeeld in een volledig andere positie dan arbeidsmigranten. Deze immigranten, onder wie veel vrouwen, zijn in hoge mate afhankelijk van de (nieuwe) partner. Wat gebeurt er met deze personen als het huwelijk stukloopt?

Literatuur

Bijwaard, G.E. (2005). Bijna helft immigranten geen blijvers. *Demos* 21(9), 65–69. NIDI, Den Haag.

Bijwaard, G.E. (2007). Modelling migration dynamics of immigrants: The case of the Netherlands. Discussion paper 2891, IZA.

Blossfeld, H-P. & G. Rohwer (2002). Techniques of event history modelling. New approaches to causal analysis. Lawrence Erlbaum Associates, Mahwah (2nd edition).

Corpeleijn, A. (2007). Onderzoeksnotitie: werknemers uit de nieuwe EU-lidstaten. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken* 23 (2), 177–182.

European Commission (EC) (2004). First annual report on migration and integration, Brussels.

Hartog, J. & A. Zorlu (2004). Economische effecten van immigratie: Ontwikkeling van een Databestand en eerste analyses. Working paper 2004-26, AIAS.

Heinz, W.R. (1991). Theoretical advances in life course research. Status passages and the life course. Vol.1. Deutscher Studien Verlag, Weinheim.

Muus, P. (1993). Internationale migratie naar Europa: een analyse van internationale migratie, migratiebeleid en mogelijkheden tot sturing van immigratie, met bijzondere aandacht voor de Europese Gemeenschap en Nederland. SUA, Amsterdam.

Liefbroer, A.C. & Dykstra, P.A. (2000). Levenslopen in verandering: Een studie naar ontwikkelingen in de levenslopen van Nederlanders geboren tussen 1900 en 1970, WRR Voorstudies en Achtergronden (V-107). Sdu Uitgevers, Den Haag.

Nicolaas, H., A. Sprangers, A. Zorlu, & J. Hartog (2004). Migranten: Wie komen, wie gaan terug en wie laten hun gezin overkomen? *Bevolkingstrends* 52(2), 36-42.

Schippers, J. (2003). Arbeidsmarkt en levensloop: Theorie, empirie, en beleid. In: Van de Heuvel, N., P. van der Hallen, T. Van der Lippe, & J. Schippers. *Diversiteit in levenslopen; Consequenties voor de Arbeidsmarkt*. Reed Business Information BV. Den Haag, 13-40.

Van den Berg, G. J. (2001). Duration models: Specification, identification, and multiple duration, in J. Heckman & E. Leamer (eds.). *Handbook of Econometrics, Volume V*, Chapter 55, 3381-3460. Amsterdam, North-Holland.

Van Gaalen, R, J. Ooijevaar & G. Bijwaard (2008). Eerder verblijf in Nederland vergroot kans op vertrek én terugkomst. *Bevolkingstrends* 56(1), 39-43.

Zorlu, A., J. Hartog, A. Sprangers & H. Nicolaas (2004). Retourmigratiegedrag van recente immigranten. *Economisch Statistische Berichten* 89(4440), 402-404.

Zorlu, A., J. Hartog, A. Sprangers, & H. Nicolaas (2005). De arbeidsmarktpositie van nieuwe immigranten. *Economische Statistische Berichten* 90(4451), 31-33.

Bijlage

De variabele sociaaleconomische categorie

A) De variabele sociaaleconomische categorie geeft aan tot welke sociaal-economische categorie een persoon op een peilmoment behoort. Op dit moment is deze variabele in

principe voor alle in Nederland wonende mensen op maandbasis beschikbaar van 1999 tot en met 2005.

Als eerste wordt aan personen met onderstaande kenmerken een sociaal-economische categorie toegekend:

- Personen onder de 4 jaar worden per definitie gerekend tot de categorie 'geen inkomsten'.
- Personen van 4-15 jaar tot de categorie 'scholier/student'.
- Personen van 16 en 17 jaar krijgen de sociaaleconomische categorie scholier/student toegekend als hun overige inkomsten naast een eventuele beurs kleiner zijn dan 70 procent van het minimumloon inclusief vakantiegeld. Zijn de overige inkomsten gelijk of hoger, dan zullen deze inkomsten meegenomen worden bij de bepaling van de sociaaleconomische categorie volgens de vergelijking onder B).
- Voor personen van 18 jaar en ouder die studeren geldt dezelfde uitzondering als hierboven.
- Wanneer een zelfstandige ook andere inkomsten heeft, krijgt de persoon de sociaaleconomische categorie 'zelfstandige' toegekend als zijn overige inkomsten samen kleiner zijn dan 70 procent van het minimumloon inclusief vakantiegeld. Zijn de overige inkomsten gelijk of hoger, dan zullen de andere inkomsten meegenomen worden bij de bepaling van de sociaaleconomische categorie (zie B).

B) Vervolgens wordt aan de overige personen op basis van een vergelijking van de maandinkomsten een sociaaleconomische categorie toegekend. Het hoogste bedrag is daarbij bepalend.

- Werknemer: optelsom van de maandinkomsten uit een baan als werknemer, overige arbeid en arbeid in het buitenland.
- Zelfstandige: maandinkomsten uit een baan als zelfstandige.
- Arbeidsongeschiktheidsuitkering (WAO): maandinkomsten uit een arbeidsongeschiktheidsuitkering.
- Werkloosheidsuitkering (WW): maandinkomsten uit een WW-uitkering.
- Bijstandsuitkering (ABW): maandinkomsten uit een bijstandsuitkering.
- Overige uitkering: optelsom van de maandinkomsten uit een overige uitkering en een uitkering uit het buitenland.
- Pensioen: maandinkomsten uit een pensioenuitkering.
- Scholier/student: maandinkomsten uit een beurs.
- Geen inkomsten: zonder waargenomen inkomstenbron uit werk of uitkering.

Bij gelijke maandinkomsten krijgt de persoon uit bovenstaande opsomming de eerstgenoemde categorie toegekend: 'werknemer' gaat bijvoorbeeld voor 'zelfstandige' en 'uitkering'.

Over arbeidsmigranten en allochtonen in het hoger onderwijs

N.a.v.

- J. Ooijevaar, A. Zorlu, 'Studieprestaties van immigranten in het hoger onderwijs'
- R. van Gaalen, G. Bijwaard, 'Wat bindt arbeidsmigranten aan Nederland?'

Jaco Dagevos

Inleiding

De bijdragen van Van Gaalen en Bijwaard, en Ooijevaar en Zorlu zijn interessante voorbeelden van mogelijkheden om aan de hand van registergegevens migranten individueel door de tijd te volgen. Dit biedt nieuwe inzichten die alleen via dit materiaal kunnen worden verkregen. De uitgevoerde analyses zijn een eerste stap om meer inzicht te krijgen in de vertrekredenen van arbeidsmigranten in Nederland en het studiesucces van immigranten in het hoger onderwijs. Om meer inzicht te krijgen in deze verklaringsvragen is een betere inbedding in de theoretische en empirische literatuur en aanvullend verdiepend onderzoek noodzakelijk. Een andere kanttekening is dat een reflectie ontbreekt op de kwaliteit van de gebruikte registergegevens.

Vertrek van arbeidsmigranten en studiesucces van allochtonen in het hoger onderwijs

Van Gaalen en Bijwaard beschrijven hoeveel arbeidsmigranten Nederland na verloop van tijd verlaten en welke factoren hieraan ten grondslag liggen, of omgekeerd: wat bindt arbeidsmigranten? Daartoe volgen ze tot eind 2005 de arbeidsmigranten die zich in de periode 1999–2003 in Nederland hebben gevestigd. Uit het Centraal Register Vreemdelingen (CRV) van de Inlichtingen- en Naturalisatiedienst (IND) en uit de Gemeentelijke basisadministratie (GBA) zijn gegevens verkregen over onder meer vestiging en vertrek. Het gaat hier dus om officiële arbeidsmigranten. In totaal bevat het geanalyseerde bestand bijna 46 duizend personen. Voor een periode van zes jaar kunnen individuen worden gevolgd en kan worden vastgesteld of en wanneer ze uit Nederland zijn vertrokken. Determinantenanalyse laat zien welke factoren deze stap beïnvloeden.

Ooijevaar en Zorlu richten zich op de studieprestaties van immigranten in het onderwijs. Hun gebruikte databestand is minstens zo imposant. Het Centraal Regis-

ter Inschrijvingen Hoger Onderwijs (CRIHO) bevat alle ingeschreven in het hoger onderwijs met informatie over het inschrijvingsjaar, de vooropleiding en diploma's. Voor de periode 1995–2006 is een cohortbestand gemaakt. Het Sociaal Statistisch Bestand (SSB) is benut om gegevens toe te voegen over leeftijd, geslacht en immigratie. In totaal bestaat het bestand uit niet minder dan 77 duizend personen. De vraag is hier of immigranten in dezelfde mate en in dezelfde tijd als autochtonen een diploma halen in het hoger onderwijs. Daartoe zijn personen geselecteerd die in 1996 een opleiding zijn gestart in het hoger onderwijs. Zij zijn tien jaar gevolgd, en vastgesteld is of en hoe snel ze zijn afgestudeerd.

Beide artikelen maken dus gebruik van grootschalige bestanden die bovendien individuen over de tijd kunnen volgen. In eerder verband heb ik al eens gewezen op de zegeningen van dit soort registergegevens (Dagevos 2007). Registerdata leggen verschijnselen bloot die via andere onderzoeksmethoden zoals surveys niet of moeilijk zijn te onderzoeken. Door het grootschalige, doorgaans integrale karakter van de gegevens zijn verschijnselen goed te beschrijven. Bovendien is fijnmazig onderscheid te maken naar verschillende allochtone groepen, iets wat in surveys doorgaans niet mogelijk is. De misschien wel belangrijkste kwaliteit is het individueel longitudinale karakter van deze bestanden. Zeker in allochtonenonderzoek is het individueel volgen van personen voor veel onderwerpen buitengewoon relevant.

Alternatieve bronnen zijn voor deze vraagstukken in Nederland niet voorhanden. Dat is ook niet voor niets: het volgen van individuen via surveys is doorgaans een complexe, dure aangelegenheid dat bovendien als risico heeft dat vanwege selectieve uitval de kwaliteit van het bestand tegenvalt. In de zogenoemde SPVA-onderzoeken onder de vier grote allochtone groepen was een panel vertegenwoordigd bestaande uit respondenten uit de voorgaande editie. Onder meer vanwege een aanzienlijke non-respons en de relatief hoge verhuismobiliteit onder allochtonen was het SPVA-panel klein en selectief, dat ook weinig is geanalyseerd. In de opvolger van het SPVA-onderzoek (Survey Integratie Minderheden 2006) is dit panel-karakter losgelaten.

Registratiegegevens hebben als nadeel dat ze tamelijk log zijn: je moet het doen met de gegevens die in de registratiebestanden zitten en die zijn niet altijd toereikend, ook al worden op ingenieuze wijze steeds meer registratiebronnen aan elkaar geknoopt. Surveys zijn in dit opzicht vaak beter toegesneden op het te onderzoeken vraagstuk. Onderzoekers zijn doorgaans zelf betrokken bij de opzet van een survey waardoor ze de inhoud van de gegevensverzameling kunnen baseren op de theorie en eerder verricht empirisch onderzoek. In de beide bijdragen zien we dit terug in de verklarende analyses waarin een aantal belangrijke onafhankelijke variabelen ontbreekt. Een andere kanttekening is dat in de artikelen een kritische reflectie ontbreekt op de gebruikte data. Dit laatste punt licht ik eerst toe.

Reflectie op de kwaliteit van de bronnen

Voor onderzoeker en lezer is het belangrijk om zicht te hebben op de kwaliteit van de gebruikte gegevens. Bij survey-onderzoek is het in dit verband gebruikelijk om toe te lichten op welke wijze het veldwerk is uitgevoerd, hoe hoog de non-respons is, hoe de weging is uitgevoerd, etc. Dat leidt tot conclusies over de mogelijkheden en beperkingen van het materiaal. In de beide artikelen ontbreekt die reflectie op de kwaliteit van de gebruikte data. Het kan zijn dat dit in een andere publicatie is neergelegd, maar dan is een verwijzing gewenst. Voordat gebruik kan worden gemaakt van registerdata zou idealiter inzicht moeten worden gegeven in de wijze waarop bij de diverse registratiehouders de inhoud van de registraties tot stand komen. Hoeveel fouten zitten er bijvoorbeeld in een bestand en in hoeverre worden de mutaties – tijdig – bijgehouden? Bij het bijeenbrengen van zoveel gegevensbronnen is het de vraag of alle variabelen voor alle personen even goed gevuld zijn en, als dat niet het geval is, hoe hiermee is omgegaan. Zijn ontbrekende waarden geïmputeerd, zijn er cases buiten beschouwing gelaten?

Met betrekking tot de analyse over het vertrek uit Nederland rijst de vraag hoe goed dit nu uiteindelijk is gemeten. Het is waarschijnlijk dat niet iedereen die vertrekt uit Nederland zich uitschrijft uit het GBA. Men zou graag willen weten in hoeverre dit voorkomt en of dit juist bij bepaalde groepen voorkomt, en of dit de resultaten op enigerlei wijze heeft beïnvloed. Verder komt het voor dat personen die behoren te vertrekken, illegaal in Nederland blijven. Het relatieve belang hiervan is moeilijk in te schatten, maar nu valt vooral op dat de auteurs hierover helemaal niets melden. Bij registratiegegevens gaat het om de geregistreerde werkelijkheid, met alle voordelen van dien voor onderzoek, maar zonder problemen zijn deze cijfers evenmin. Het is misschien een idee om een leidraad te ontwikkelen aan de hand waarvan elk registerbestand beoordeeld kan worden. Die leidraad zou dan kunnen dienen als een soort onderzoeksverantwoording die voor iedere belangstellende toegankelijk is.

Theoretische inbedding, model en interpretatie

Beide artikelen hadden aan zeggingskracht gewonnen bij een betere inbedding in de literatuur en inventarisatie van relevante beïnvloedende factoren. Nu wordt de literatuur benut om te argumenteren waarom bepaalde kenmerken die in het gegevensbestand aanwezig zijn in de analyse zijn opgenomen. Over belangrijke onafhankelijke variabelen die in de analyse ontbreken wordt in de artikelen echter niets gezegd.

In de afgelopen jaren is door verschillende onderzoekers onderzoek gedaan naar het verloop van de onderwijsprestaties van allochtonen in het hoger onderwijs (Wolff & Crul, 2003, Severiens et al., 2006, Gijsberts & Herweijer, 2007, Jungbluth, 2007). Daarnaast zijn er bruikbare inzichten te ontleen aan onderzoek naar de zoek-

tocht naar werk van jonge hoger opgeleide allochtonen (Van Gent et al., 2006, Andriessen & Dagevos, 2007, Jungbluth, 2007).

Uit deze studies blijkt het belang van de overwegend lage sociale herkomst van veel allochtone studenten. Dat heeft gevolgen voor onder andere de mogelijkheden voor (financiële) ondersteuning en voor het sociale en culturele kapitaal van allochtone studenten. Het blijkt dat het lage sociale herkomstmilieu van invloed is op de kansen op uitval. Daarnaast speelt een minder goede taalvaardigheid in het Nederlands allochtone studenten parten in het hoger onderwijs. Een lager diplomarendement is het gevolg.

Vanuit de literatuur is dus bekend welke factoren van invloed zijn op de kansen op schoolsucces van allochtonen in het hoger onderwijs. Dat die factoren niet in het verklarende model konden worden opgenomen, valt de auteurs niet aan te rekenen. Deze gegevens zitten eenvoudigweg niet in de gebruikte registerbestanden. Maar hieraan had wel aandacht moeten worden besteed. In de eerste plaats was dan duidelijk geweest in hoeverre we hier te maken hebben met een incompleet model. Welke factoren ontbreken en van welke factoren kan in de analyse het relatieve gewicht worden bepaald? De uitkomsten komen dan meer in perspectief te staan. Het verschil in kans op succes tussen allochtonen en autochtonen in het hoger onderwijs is nu weliswaar groot, maar we moeten hierbij wel bedenken dat een aantal belangrijke factoren niet gemeten is.

Ongemeten kenmerken zijn voor veel onderzoekers natuurlijk een *fact of life*, zeker als je afhankelijk bent van bronnen die je niet zelf hebt verzameld, zoals bij registraties bijna per definitie het geval is. In dit verband is het jammer dat het erop lijkt dat in het artikel naar het onderwijssucces de mogelijkheden van het materiaal niet volledig zijn benut. De auteurs hadden een fijnmaziger onderscheid kunnen maken tussen de afzonderlijke allochtone groepen. Het voordeel van registratiegegevens is immers de grote N. Nu worden eerste en tweede generatie westerse en niet-westerse allochtonen onderscheiden. Waarom niet nader gekeken naar de Turken, Marokkanen, Surinamers en Antillianen? De aantallen lijken er groot genoeg voor. Zo'n uitsplitsing geeft niet alleen inzicht in de mogelijke verschillen binnen de niet-westerse allochtonen, maar geeft ook, zij het indirect, informatie over de betekenis van sociaal-culturele indicatoren en taalvaardigheid, die immers tussen deze groepen verschillen.

Arbeidsmigranten in Nederland vormen een zeer gemêleerde groep. Het gaat om laagopgeleide seizoensarbeiders en om hoogopgeleide kenniswerkers die bij gerenommeerde bedrijven werken. De condities waaronder arbeidsmigranten naar Nederland komen verschillen sterk. Het is waarschijnlijk dat dit de kans op blijven of vertrek beïnvloedt. In het artikel wordt dit vraagstuk echter nauwelijks geproblematiseerd. Aangrijpingspunt had de aard van de tewerkstellingsvergunning (TWV) kunnen zijn, meer bepaald de duur waarvoor de TWV is afgegeven. In 2004 bijvoorbeeld werd circa tweederde van de TWV's voor minder dan 24 weken afgegeven, zonder uitzicht op verlenging. Dit ging om seizoensarbeid in de tuinbouw. Circa

10 procent van de arbeidsmigranten beschikten in genoemd jaar over driejarige TWV's, die bovendien goede uitzichten op verlenging boden (SZW, 2006). Anders gezegd: arbeidsmigranten verschillen alleen al vanwege de aard van hun tewerkstellingsvergunning in kansen op langdurig verblijf in Nederland. In het artikel ontbreekt echter aandacht voor de mogelijke betekenis van verschillen van TWV's voor de kans op vertrek.

Vervolgonderzoek nodig

Na lezing van beide artikelen neemt de nieuwsgierigheid naar de wereld achter de verbanden eigenlijk alleen maar toe. Over de kans op vertrek van arbeidsmigranten worden weliswaar tal van verbanden gepresenteerd, maar naar de oorzaken ervan blijft het gissen. Personen met een baan hebben een grotere kans op vertrek dan personen zonder baan. Waarom is dat? Turkse arbeidsmigranten gaan vaker terug, maar Marokkaanse weer minder. Hoezo? En bij arbeidsmigranten in het openbaar bestuur, de zorg en in het onderwijs is de kans op vertrek weer minder groot dan in andere sectoren. Het zijn allemaal verbanden die om nadere duiding vragen. Een betere inbedding in de literatuur had mogelijk al op sommige van deze vragen antwoorden gegeven. Daarnaast, en dit is nu eens niet een gangbare platitude van onderzoekers, is vervolgonderzoek nodig.

Beide artikelen hadden, kortom, aan kwaliteit gewonnen wanneer voorafgaand aan de multivariate analyse een uitgebreide inventarisatie van de literatuur was uitgevoerd, uitmondend in een overzicht van factoren. Dit zou van belang geweest zijn voor de selectie van de in het gegevensbestand beschikbare relevante kenmerken. Tegelijkertijd wordt dan duidelijk welke factoren ongemeten blijven. Hierdoor ontstaat een veel beter beeld van de waarde van de uitgevoerde kwantitatieve analyses – in hoeverre is rekening gehouden met belangrijke factoren en welke factoren konden niet gekwantificeerd worden? Nu is in beide artikelen de toelichting op de keuze van de in het model opgenomen factoren gebaseerd op de aanwezigheid in de data. Die keuze is niet onzinnig, maar wel *datadriven*. Omdat ook bij de interpretatie van de uitkomsten geen aandacht is voor andere mogelijke factoren ontbreekt een totaalbeeld.

Literatuur

Andriessen, I. & J. Dagevos (2007). Discriminatie op de arbeidsmarkt: kwantitatieve analyses. In: Andriessen, I., J. Dagevos, E. Nievers & I. Boog, 101–141.

Discriminatiemonitor niet-westerse allochtonen op de arbeidsmarkt 2007. Den Haag, Sociaal en Cultureel Planbureau/Art. 1.

Dagevos, J. (2007). 'Het SSB en het zicht op de integratie van minderheden. Of: waarom surveygegevens onontbeerlijk blijven'. CBS. Sociale samenhang in beeld, het SSB nu en straks (p. 41–50). Den Haag: Centraal Bureau voor de Statistiek.

Gent, M.J. E. Hello, A. W. M. Odé, E. Tromp en J. Stouten (2006). Hogeropgeleide allochtonen op weg naar werk. Successen en belemmeringen. Den Haag, Raad voor Werk en Inkomen.

Gijsberts, M. & L. Herweijer (2007). Allochtone leerlingen in het onderwijs. In: Dagevos, J. & M. Gijsberts (red.) (2007). Jaarrapport Integratie 2007. Den Haag, Sociaal en Cultureel Planbureau, 102–130.

Jungbluth, P. (2007). Onverzilverd talent. Hoogopgeleide allochtonen op zoek naar werk. Utrecht, Forum.

Severiens, S., R. Wolff & S. Rezai (2006). Diversiteit in leefgemeenschappen. Een onderzoek naar stimulerende factoren in de leeromgeving voor allochtone studenten in het hoger onderwijs. Utrecht, Echo.

SZW (2006). Beleidverkennende notitie arbeidsmigratie. Geraadpleegd via www.minzw.nl, vrijdag 18 april 2008.

Wolff, R. & M. Crul (2003). Blijvers en uitvallers in het hoger onderwijs. Een kwalitatief onderzoek naar de academische en sociale integratie van allochtone studenten. Utrecht: Echo.

Dynamiek bij bedrijven

Arbeidsmarktdynamiek en ondernemingsdynamiek: een verkenning van analyse-mogelijkheden

Martin Luppés en Fabienne Fortanier

Koppeling van microdata uit de sociale statistieken en de bedrijfsstatistieken biedt vele mogelijkheden voor gericht onderzoek naar de centrale vragen in de maatschappelijke discussie over effecten van globalisering. In dit paper wordt ingegaan op een van die centrale vragen, de gevolgen van ondernemingsdynamiek voor de werkgelegenheid. Een employer-employee dataset wordt samengesteld uit twee databases van het CBS: het Sociaal Statistisch Bestand en de Micronoom database.

Matched microdata from the Social Statistical Database and the Micronome Database of Statistics Netherlands are used to create an employer-employee dataset for analysis of one of the major issues in the societal debate on effects of globalisation: what is the effect of the dynamic international behaviour of enterprises on the national labour market?

Inleiding

Het CBS beschikt met haar (exclusieve toegang tot) bronnen en statistieken over een in Nederland unieke verzameling van data die het mogelijk maakt essentiële vraagstukken over globaliseringseffecten van informatie te voorzien. Globalisering wordt gekarakteriseerd door een toenemende vervlechting van landen, mensen en economieën, als gevolg van snelle veranderingen in de informatie- en communicatietechnologie en economische handelsliberalisering. Deze vervlechting uit zich vooral in groeiende stromen van internationale handel en directe investeringen (Fortanier 2008).

De precieze gevolgen van globalisering zijn nog niet duidelijk, maar worden wel breed en uitvoerig bediscussieerd in wetenschappelijke, politieke en maatschappelijke kringen. Dit onderzoek gaat in op één van de centrale thema's in dit debat, namelijk de gevolgen van globalisering voor de werkgelegenheid.

Binnen dit thema speelt een groot aantal onderzoeksvragen. Bijvoorbeeld, wat is het effect van buitenlandse ondernemingen op de regionale ontwikkeling van de arbeidsmarkt, zowel kwalitatief als kwantitatief? Doen kapitaalintensieve bedrijven het beter of anders dan arbeidsintensieve bedrijven als het gaat om economische groei en productiviteit? Is er een verschil tussen nationaal en internationaal opererende bedrijven in termen van beslag op regionale en sectorale arbeidsmarkten?

In welke mate speelt de positie in de internationale handelsketen daarbij een rol? De uitdaging is in de komende jaren deze complexiteit inzichtelijk te maken door vergaande integratie van microbestanden (Luppés 2007).¹⁾

Het koppelen van microbestanden is op zich niet nieuw. Binnen Europa houden verschillende statistische bureaus zich bezig met gekoppelde microdata in de zogeheten *employer-employee* datasets. Zie Eriksson (2003) voor een overzicht van *best practices* op dit gebied. *Employer-employee* datasets zijn datasets waarin microdata op het niveau van bedrijven worden gekoppeld aan microdata op het niveau van personen (Haltiwanger 1999).

In deze bijdrage willen we laten zien wat de mogelijkheden zijn van verdergaande koppelingen van baneninformatie met internationale en innovatieve dimensie(s) van bedrijven.

Onderzoekskader ondernemingsdynamiek en werkgelegenheid

In het advies *Investeren in werkzekerheid* van de Wetenschappelijke Raad voor Regeringsbeleid (WRR) wordt uitgebreid ingegaan op het toenemende belang van arbeidsmobiliteit en arbeidsparticipatie voor de economische groei (WRR 2007). Toenemende (internationale) concurrentie en kortere omlooptijden van producten en diensten zetten functieduur en baanduur onder druk. Deze toenemende dynamiek in de schepping en vernietiging van banen hangt nauw samen met de internationalisering van financiële en productmarkten, technologische vooruitgang (innovatie) en organisatorische veranderingen (veranderingen in de waardeketen, *mergers and acquisitions*). Voor de Nederlandse situatie kan deze samenhang worden beschreven door gebruik te maken van gekoppelde microdata van bedrijven, banen en personen (Van der Veen 2007).

Een belangrijk uitgangspunt van het onderzoek naar ondernemingsdynamiek en werkgelegenheid is dat economische en sociale globalisering niet los van elkaar gezien kunnen worden. Uiteindelijk bepaalt het economisch reilen en zeilen van ondernemingen een groot deel van de individuele werkgelegenheid en welvaart. Om over deze effecten uitspraken te kunnen doen, is het nodig dat microdata uit de sociale statistieken (werkgelegenheidsinformatie) en bedrijfsstatistieken (economische kengetallen van ondernemingen) worden gekoppeld op het niveau van het individuele bedrijf.

¹⁾ Binnen het onderzoeksprogramma Internationale Economische Relaties (SIER) van het CBS wordt onderzoek gedaan naar de effecten van globalisering op de welvaartsverdeling en werkgelegenheid. Het doel van dit programma is het samenstellen van samenhangende informatie over deze verschijnselen. Het programma is in 2007 gestart met het opzetten van een pilot study naar de mogelijkheden van gekoppelde microdata voor het onderzoek naar effecten van economische dynamiek op de werkgelegenheid (Luppés & De Winden 2007). In 2008 wordt in samenwerking met het speerpunt Sociale dynamiek en uitbreiding Arbeidsrekeningen een gemeenschappelijk onderzoek gestart naar de relatie tussen ondernemingsdynamiek en loopbanen van werknemers (Dirven 2007).

In het debat over de vraag welke bedrijven nu het meest optimaal bijdragen aan arbeidsparticipatie wordt vaak verwezen naar kenmerken als innovativiteit en internationale oriëntatie (Brinkhorst & De Geus 2004, Ministerie van Economische Zaken 2005, WRR 2007). Een veelgebruikte hypothese is dat internationaal georiënteerde bedrijven het in termen van banengroei en productiviteit beter doen dan nationaal georiënteerde bedrijven. Een dergelijke redenering wordt ook aan innoverende versus niet-innoverende bedrijven toegedicht. De combinatie van internationale oriëntatie en innovatie zou dan maximaal moeten bijdragen aan de economie, in termen van werkgelegenheid, arbeidsparticipatie en productiviteit. Blijkt dit uit cijfers? En is dat altijd zo geweest?

Veel beleidsvraagstukken richten zich op het onderscheid Nederlandse bedrijven en buitenlandse bedrijven in Nederland, meer in het bijzonder in hoeverre een bedrijf internationaal is georiënteerd. Ook het onderscheid of een bedrijf innovatief is of niet (in termen van R&D-uitgaven en/of het doen van specifieke R&D-functies) speelt een belangrijke rol in beleidsafwegingen. Denk bijvoorbeeld aan innovatie subsidies, startsubsidies e.d. Een derde onderscheid is het onderscheid tussen grote ondernemingen en ondernemingen in het midden- en kleinbedrijf. De focus in deze analyse is in eerste instantie gericht op deze karakteristieken van de onderneming.

De gebruikte variabelen

Het onderwerp van analyse is de groei en het verlies van banen over de periode 2002–2004 en van de groepen werknemers die daarbij zijn betrokken. Het gaat hier om netto verandering in de werkgelegenheid. Banen zijn gedefinieerd als de combinatie van een persoon en een bedrijf in statistische zin. Vacatures zijn buiten beschouwing gelaten. Deze informatie is beschikbaar op het niveau van bedrijfs-eenheden volgens het Algemeen Bedrijfsregister (ABR). Van dit baanvolume per bedrijf is bekend wat de behorende demografische samenstelling is: geslacht, leeftijd, loonniveau en land van herkomst.

Door de vergelijking van de microdatabestanden van bedrijven in 2002 en 2004 zijn wij ook in staat een beperkte vergelijking van oprichtingen en opheffingen te maken. De beperking is een gevolg van het feit dat we een ongebalanceerd panel hebben. We kennen wel de situatie in 2002 en 2004, maar missen de tussentijdse instroom en uitstroom.

Het doel van deze studie is de mogelijkheden laten zien van de uitgebreide micro-data. Daarom hebben we de detaillering van indelingen beperkt. Voor de beschrijving van de bedrijven gebruiken we de volgende onafhankelijke variabelen (inclusief de categorieën):

- de economische sector waarin het bedrijf actief is. Hiervoor gebruiken we vier categorieën, te weten landbouw en visserij (Standaard Bedrijfsindeling (SBI) 0 en 1), industrie & nijverheid (SBI 2 tot en met 4), diensten (SBI 5 tot en met 7) en quartaire sector (SBI 8 en 9);

- de grootte van het bedrijf naar personeelsomvang (grootteklasse), te weten bedrijven met 1–49 werknemers, 50–199 werknemers en bedrijven met 200 en meer werknemers;
- de innovatiegerichtheid in termen van aandeel R&D-uitgaven en het hebben van specifiek R&D-personeel. Een onderneming is innovatief als het aandeel R&D-uitgaven groter is dan nul en/of er specifiek R&D-personeel aanwezig is. Deze informatie komt uit de *Community Innovation Survey*;
- de internationale relatie van het bedrijf. Een bedrijf heeft een internationale relatie als er ten minste een relatie met een buitenlandse onderneming bestaat, d.i. als een bedrijf zeggenschap heeft over een of meerdere bedrijven in het buitenland of omgekeerd. Deze informatie wordt ontleend aan de Statistiek van niet-financiële ondernemingen; en
- de oprichtingen en opheffingen. In de analyse kan dan onderscheid gemaakt worden tussen bedrijven die gedurende de periode onder studie bestaan, de bedrijven die aan het begin van periode bestaan maar aan het einde niet (opheffingen) en omgekeerd (oprichtingen).

Als variabelen voor de beschrijving van de werknemerssamenstelling van de bedrijven zijn zeven variabelen uit het Sociaal Statistisch Bestand geselecteerd. Deze variabelen hebben betrekking op de bedrijven die in 2002 in het bestand aanwezig zijn en op de bedrijven die in 2004 in het bestand aanwezig zijn. Anders gezegd, voor beide jaren zijn deze variabelen per bedrijf beschikbaar:

- het aantal personen dat werkt bij het bedrijf op het peilmoment (banen);
- het aantal banen bij het bedrijf dat de hoofdbaan is van de persoon die bij het bedrijf werkt;
- het aantal niet-westerse allochtonen dat werkt bij het bedrijf;
- het aantal personen van 50 jaar en ouder dat bij het bedrijf werkt;
- het aantal vrouwen dat bij het bedrijf werkt;
- het aantal laagbetaalden (het 30e percentiel of lager van de landelijke verdeling) dat bij het bedrijf werkt; en
- het aantal hoogbetaalden (het 81e percentiel of hoger van de landelijke verdeling) dat bij het bedrijf werkt.

Door de kenmerken van bedrijven te koppelen aan de informatie over het baanvolume van de bedrijven uit het SSB is het mogelijk om op bedrijfsniveau uitspraken te doen over de werkgelegenheidseffecten, afhankelijk van de aard en soort bedrijf. De effecten worden daarbij gedifferentieerd naar de grootte van het bedrijf en naar de aard van de economische activiteit.

De dataset 2002–2004

In dit onderzoek is gebruik gemaakt van data uit de persoonsstatistieken en de economische statistieken. Een kwalitatief voldoende koppeling tussen beide bron-

nen is technisch gezien pas recent mogelijk geworden (De Winden, Arts & Luppens, 2007). Om gegevens van personen te koppelen aan een bedrijf is een gemeenschappelijke sleutel vereist. Het betreft hier ondermeer de unieke identifier voor een bedrijf, het bedrijfsidentificatienummer, het BE_ID-nummer. Gegevens van personen kunnen via het sociaal-fiscaal nummer van personen (tegenwoordig burgerservicenummer) gekoppeld worden aan de administratieve nummers van bedrijven zoals het loonbelastingnummer (bron: Belastingdienst) of bedrijfsvereniging-aansluitingsnummer (bron: Verzekerenadministratie VZA). Deze informatie kan vervolgens aan een bedrijf uit het ABR wordt gekoppeld. Dit is de kern van de baaninformatie. Het BE_ID-nummer is vervolgens de sleutel waarmee bedrijfseconomische variabelen uit vrijwel alle CBS bronnen en statistieken kunnen worden gekoppeld.

Voor de analyses is gebruik gemaakt van het Sociaal Statistisch Bestand (SSB) en de Micronoom database. Uit het SSB is een databestand opgebouwd met baangegevens van personen uit het SSB waarbij de data zijn samengevoegd per bedrijf. Het Micronoom is een integratiekader voor bedrijfseconomische statistieken en bevat vrijwel alle variabelen uit onder meer de productiestatistieken, de Statistiek Financiën van Ondernemingen (SFO), investeringsstatistiek en internationale handel. Omdat het Micronoom vooral wordt gevuld vanuit enquêtes, met het ABR als ruggengraat, betekent dit dat niet van elk bedrijf alle variabelen beschikbaar zijn. Zie de bijlage voor een overzicht van de gebruikte datasets.

Alle broninformatie is op het niveau van de bedrijfseenheid gekoppeld. Het resultaat is een analysebestand met het aantal banen in 2002 en 2004, aantal werkzame personen, aantal werknemers, innovatie-uitgaven, R&D, evenals achtergrondkenmerken van bedrijven zoals de economische sector en grootteklasse. De resultaten beschreven in de volgende paragraaf zijn op dit analysebestand gebaseerd.

De bedrijven die zowel in 2002 als in 2004 voorkomen in het analysebestand kunnen worden beschouwd als een panel van bedrijven waarvan per bedrijf een verandering in arbeidsvolume over deze periode kan worden vastgesteld, evenals een kwalificatie neutraal/groeiend/krimpemd voor de verandering van het arbeidsvolume.

De databestanden zijn niet gecorrigeerd voor selectiviteit als gevolg van ontbrekende informatie, noch zijn de gegevens opgehoogd naar bekende populatiekaders zoals het ABR of andere relevante populatieregisters. Dit impliceert dat de gepresenteerde cijfers alleen als ruwe benadering mogen worden gezien die alleen tot doel hebben de mogelijkheden van *multi-level* microdata koppelingen te illustreren. Voor exacte cijfers en schattingen verwijzen we naar de reguliere publicaties op de CBS-website.

Resultaten

In het onderzoek zijn ruim 500 duizend bedrijven betrokken, goed voor ongeveer 7,5 miljoen banen. Het bestand omvat 343 duizend bedrijven die zowel in 2002 als in 2004 voorkomen; ruim 89 duizend bedrijven komen alleen in 2002 voor, ruim 70 duizend bedrijven komen alleen in 2004 voor (tabel 1).

Tabel 1
Aantal bedrijven in het onderzoek¹⁾

	2002	2004
Alleen in 2002	89 392	–
Alleen in 2004	–	70 695
In beide jaren	343 410	343 410
Totaal per jaar	432 802	414 105

¹⁾ Niet voor selectiviteit gecorrigeerde data, niet gewogen naar werkelijke populatieaantallen.

Bron: CBS.

De marginale verdeling van het aantal bedrijven naar grootteklasse komt vrijwel overeen met de officiële cijfers uit de Gecoördineerde Populatieschattingen van het CBS. Dit betekent dat het databestand een goede weergave is van de werkelijke populatie bedrijven. In bijlage B is een gedetailleerd overzicht opgenomen van het aantal bedrijven naar economische sector en grootteklasse.

In het databestand ontbreken de eenmanszaken. Deze vormen grofweg de helft van het aantal bedrijven in Nederland. Veruit de meeste eenmanszaken komen voor in de landbouw en visserij. In deze sector is het aantal bedrijven met ten minste één werknemer ongeveer 20 procent, voor de overige sectoren is dat ongeveer de helft.

Voor het deelbestand van bedrijven die in beide jaren bestaan, zowel in 2002 als in 2004, is in beide jaren de economische activiteit en grootteklasse bepaald. De grootste dynamiek in termen van verandering van economische activiteit en grootteklasse vinden we, zoals verwacht, bij de kleinere ondernemingen (1–49 werknemers), in het bijzonder in de dienstensector.

De samenstelling naar economische activiteit en grootteklasse verschilt ook voor populatie bedrijven die alleen in 2002 bestonden en de populatiebedrijven die in 2004 bestonden (maar niet in 2002). Vooral het relatief sterkere aandeel van de dienstensector bij de nieuwe bedrijven valt daarbij op (rond de 70 procent).

In tabel 2 is de samenstelling van de banen voor de bedrijven in 2002 en 2004 gegeven. De trend in de veranderingen van 2002 op 2004 volgen het algemene beeld: een lichte daling van het aantal werkzame personen, een lichte toename van aantal

vijftigplussers (een demografisch exogeen effect), een lichte daling van het aantal hoogbetaalden en iets sterkere daling van het aantal laagbetaalden. Het aantal niet-westerse allochtonen daalt licht, en het aantal vrouwen daalt niet noemenswaardig. Dit laatste onderstreept het beeld van toenemende arbeidsparticipatie.

Tabel 2
Samenstelling banen in 2002 en 2004, naar persoonskenmerken¹⁾

	2002	2004	Mutatie 2002–2004
	<i>x 1 000</i>		
Werkzame personen	7 638	7 514	-124
w.v.			
Vijftig-plussers	1 462	1 566	104
Hoogbetaalden	1 528	1 503	-25
Laagbetaalden	2 292	2 254	-38
Vrouwen	3 337	3 334	-3
Niet-westerse allochtonen	605	586	-19

¹⁾ Niet voor selectiviteit gecorrigeerde data, niet gewogen naar werkelijke populatieaantallen.

Bron: CBS.

De samenstelling van het werknemersbestand voor de bedrijven die in 2004 niet meer bestaan (de verdwenen bedrijven) verschilt van die voor de bedrijven die in 2002 nog niet bestonden. De nieuwe bedrijven trekken relatief meer vrouwen en laagbetaalden aan. Het aandeel werkzame personen van de verdwenen bedrijven en de nieuwe bedrijven is in beide jaren om en nabij 10 procent. Hierbij moet wel worden aangetekend dat de totale dynamiek veel groter is. De hier gepresenteerde cijfers in tabel 3 betreffen netto standen per peiljaar.

Tabel 3
Bedrijfsopheffingen en -oprichtingen in 2002 en 2004, naar persoonskenmerken¹⁾

	Alleen in 2002	Alleen in 2004	In beide jaren ²⁾
	<i>x 1 000</i>		
Werkzame personen	680	724	6 875
	%		
w.v.			
Vijftig-plussers	19,5	19,6	20,0
Vrouwen	38,4	41,8	44,4
Niet-westerse allochtonen	9,3	8,7	7,7
Laagbetaalden	28,9	32,4	29,9
Hoogbetaalden	22,1	22,8	19,8

¹⁾ Niet voor selectiviteit gecorrigeerde data, niet gewogen naar werkelijke populatieaantallen.

²⁾ Gebaseerd op gemiddelde data.

Bron: CBS.

In de Statistiek Financiën van niet-financiële Grote Ondernemingen (SFGO) is van de grootste ondernemingen bekend of er een wisseling van eigendomsverhouding heeft plaatsgevonden. Het betreft hier ongeveer 40 duizend bedrijven binnen een populatie van circa 1 800 grootste ondernemingen (balanstotaal 23 miljoen euro of meer). Een Nederlands bedrijf kan in buitenlandse handen zijn overgegaan en vice versa. In het bestand is deze informatie van ongeveer 16 duizend bedrijven bekend. In tabel 4 is aangegeven hoeveel personen betrokken zijn bij de verandering van eigendom van het bedrijf.

Tabel 4
Werkzame personen betrokken bij wisseling eigendomsverhoudingen van bedrijf (periode 2002-2004) ¹⁾

	2002		2004	
	Personen	Bedrijven	Personen	Bedrijven
	<i>x 1 000</i>			
Geen wisseling	958	3 586	930	3 580
Wisseling	1 337	13 022	1 359	12 778
Totaal	2 295	16 608	2 289	16 358

¹⁾ Niet voor selectiviteit gecorrigeerde data, niet gewogen naar werkelijke populatieaantallen.

Bron: CBS.

Informatie over het innovatieve karakter van bedrijven wordt verzameld in de zogenoemde *Community Innovation Survey* (CIS-enquête). Deze enquête is gebaseerd op een zelfwegende steekproef onder de bedrijven in Nederland. Bedrijven geven daarin aan of zij zichzelf als innoverend beschouwen of niet. Informatie over R&D-uitgaven, al dan niet met het in dienst hebben van R&D-personeel, wordt gebruikt om een bedrijf als innoverend te typeren. Het aandeel innoverende bedrijven in de subpopulatie verdwenen bedrijven is beduidend lager dan het overeenkomstige aandeel bij de nieuwe bedrijven (29,5 procent tegen 42,6 procent). Bij de bedrijven die in beide jaren bestaan is er sprake van een relatief kleine stijging (van 30,5 procent naar 33,9 procent) (tabel 5).

Tabel 5
Aandeel innoverende bedrijven ¹⁾

	2002	2004
	%	
Alleen in 2002	29,5	–
Alleen in 2004	–	42,6
In beide jaren	30,5	33,9
	<i>N</i>	
Omvang steekproef	10 454	10 685

¹⁾ Niet voor selectiviteit gecorrigeerde data, niet gewogen naar werkelijke populatieaantallen.

Bron: CBS.

In tabel 6 is de samenstelling van de werknemers gegeven voor deze steekproef. In beide jaren betreft het informatie over circa 1,7 miljoen banen. Bij de bedrijven die zichzelf innoverend vinden is sprake van relatief groter aandeel hoogbetaalden en een lichte stijging van het aandeel 50-plussers, hetgeen te verwachten is gegeven het longitudinale karakter van de database. Bij de bedrijven die zichzelf als niet-innoverend beschouwen is sprake van een lichte stijging van het aandeel laagbetaalden, en een lichte stijging van het aandeel vrouwen.

Tabel 6
Samenstelling werknemers van innoverende bedrijven, 2002–2004¹⁾

	Innoverend in 2002		Innoverend in 2004	
	ja	nee	ja	nee
	<i>x 1 000</i>			
Werkzame personen	801	890	939	787
	%			
w.v.				
Vijftig-plussers	17,4	17,2	20,1	19,6
Vrouwen	32,9	37,8	33,4	40,2
Niet-westerse allochtonen	9,5	11,0	10,4	10,2
Laagbetaalden	24,8	32,8	25,1	35,8
Hoogbetaalden	26,0	15,3	32,0	15,7

¹⁾ Niet voor selectiviteit gecorrigeerde data, niet gewogen naar werkelijke populatieaantallen.

Bron: CBS.

Discussie

Met bovenstaande resultaten hebben we laten zien dat de koppeling van microdata van bedrijfsstatistieken met die van sociale statistieken een verbreding en verdieping van onderzoeksmogelijkheden biedt. Veel studies naar dynamiek op de arbeidsmarkt hanteren weinig of geen informatie over de economische context, of brengen dynamiek van ondernemingen niet in verband met dynamiek op de arbeidsmarkt. Door de koppeling van microdata van arbeidsmarkt en bedrijven kunnen de statistieken over arbeid verfijnd worden met de kenmerken over de dynamiek van bedrijven en sectoren waarin deze markten zich bevinden.

De omvangrijke microdatabestanden en registers van het CBS bieden grote mogelijkheden. Met behulp van registers die de integrale populaties bedrijven, banen en personen omvatten, kan een nagenoeg compleet beeld van statistische eenheden worden samengesteld. Op ieder niveau van eenheden kunnen aanvullende variabelen worden gekoppeld.

In deze studie hebben we ons beperkt tot een descriptieve analyse van enkele summier dimensies van de relatie ondernemingendynamiek en arbeidsmarkt, met een zeer beperkte operationalisering. Zo is voor de internationale oriëntatie van een bedrijf alleen maar gekeken of het bedrijf deel uitmaakt van een internationale onderneming, als Nederlandse moeder of als dochter van een buitenlandse onderneming. Veel meer bedrijven zijn internationaal georiënteerd in termen van import, export en investeringen zonder deel uit te maken van een onderneming. Verder theoretisch onderzoek en empirische analyse zijn nodig om begrippen als 'internationale oriëntatie' en 'innovatief karakter' van een onderneming beter af te bakenen en te definiëren in meetbare termen.

De onderzoekshypothese luidt dan dat internationale oriëntatie en innovatief karakter significante correlaties vertonen met banengroei en banenverlies, en mede afhankelijk zijn van economische activiteit en grootteklasse. Ook de samenstelling van de banen is hiervan afhankelijk. Dit is een belangrijk uitgangspunt voor het onderzoeksprogramma van het CBS naar effecten van globalisering (Luppés 2007). Door gebruik te maken van informatie over oprichtingen en opheffingen van bedrijven kan de 'levensduur' van een bedrijf of onderneming als variabele meegenomen worden in de analyses van baanduren en, indien gekoppeld aan personen, ook voor de levensloopanalyses.

Een belangrijk aspect van ondernemingendynamiek is de dynamiek die het gevolg is van continue herstructureringen zoals *mergers, acquisitions, offshoring en outsourcing*. Banengroei en banenverlies worden daarmee geplaatst binnen het kader van een volwaardige en consistente demografie van bedrijven.

Met de gekoppelde microdata van bedrijven, banen en personen, kunnen ook cohortstudies worden gedaan, waarbij cohorten personen via hun banen gevolgd worden in hun loopbaan. Zo kan inzicht worden verkregen in de effecten van loopbaanmobiliteit op de prestaties van de bedrijven waar deze cohorten werken. Een dergelijke studie wordt momenteel door het CBS in samenwerking met de Universiteit van Maastricht uitgevoerd.

Voor de directe toekomst wordt deze onderzoeksbenadering verder uitgewerkt in de speerpunten Internationale Economische Relaties en Sociale dynamiek en uitbreiding Arbeidsrekeningen, beide onderdeel van het onderzoeksprogramma van het CBS dat zich bezighoudt met ontwikkelen van nieuwe statistieken op dit gebied. Daarvoor wordt een tijdreeks opgebouwd, en worden de panelgegevens verder uitgebreid, vooral over oprichtingen van bedrijven, opheffingen van bedrijven en baanduren van personen. Ook zal aandacht worden geschonken aan betere informatie over *mergers, acquisities, SBI-veranderingen* en wijzigingen in medezeggenschap en controle van ondernemingen. De conceptuele uitwerking van de begrippen 'internationale oriëntatie' en 'innoverend karakter' vormt daarbij een belangrijk vertrekpunt.

Literatuur

- Brinkhorst, L.J. & A.J. De Geus (2004). Kiezen voor groei. Min. EZ en SZW, Den Haag. Brief van de ministers EZ en SZW aan de 2e Kamer.
- Diederer, B. (2001). Handboek Micronoom. interne CBS-notitie, Heerlen/Voorburg.
- Dirven, H.J. (2007). Speerpunt Sociale dynamiek en uitbreiding Arbeidsrekeningen 2007. Project Initiatie Document, versie 2.1, 9 november 2006.
- Eriksson, T. (2003). The potential of firm-level panel data and linked employer-employee microdata for employment analysis. Report to the European Commission.
- Fortanier, F.N. (2008). Multinational Enterprises, Institutions and Sustainable Development. Universiteit van Amsterdam (proefschrift).
- Haltiwanger, J.C. & J. Spletzer (1999). The creation and analysis of employer-employee matched data. Elsevier, Amsterdam.
- Luppés, M.J.G. (2007). Research on Globalisation at Statistics Netherlands. CBS-notitie, Voorburg/Heerlen. Paper ten behoeve van het MEETS seminar 'Reengineering of Business Statistics. Lissabon, 11-12 oktober.
- Luppés, M.J.G. & P. de Winden (2007). Open Economy and its Relation to Employment and Welfare (Research Agenda of Statistics Netherlands on Globalisation). OECD Paper DAF/INV/STAT/RD (2007) 4, Paris.
- De Winden, P., K. Arts & M. Luppés (2007). A proposed model for micro integration of economic and social data, Paper prepared for the Conference of the Federal Committee on Survey Methodology. Arlington (USA).
- Ministerie van Economische Zaken (2005). Nationaal Hervormingsprogramma 2005-2008 in het kader van de Lissabonstrategie (rapport t.b.v. de Europese Commissie). Ministerie EZ (eindredactie). Publicatienummer 05EP16
- Van der Veen, G. (2007). Integration of microdata from business surveys and the social statistics database. Paper ten behoeve van de DGINS Conferentie Budapest. 6-11 september 2007, Voorburg/Heerlen.
- WRR (2007). Investeren in werkzekerheid. Amsterdam University Press.

Bijlagen

Overzicht van de basisbestanden in de MICRONOOM database

Bronbestand	Survey (S) of Register (R)	Ondernemingsgroep (OND) of Bedrijfseenheid (BE)	Variabelen
Algemeen Bedrijvenregister (ABR)	R	OND, BE	Economische activiteit, grootteklasse en rechtsvorm
Statistiek Financiën van (niet-financiële) Ondernemingen (SFO)	S	OND	Jaarrekeningen, winst- en verlies rekening
Internationale Handel in Goederen (IH)	S	OND	Goederen en diensten handel
Productiestatistieken (PS)	S	BE	Omzet, werkzame personen, kosten en voorzieningen
Investeringsstatistiek	S	BE	Investeringen
Innovatie Enquête en CIS	S	BE	Innovatie uitgaven, motieven, R&D personeel
Enquête Werkgelegenheid en Lonen	S	BE	Werkzame personen, lonen, arbeidssituatie

Aantal bedrijven naar economische sector en grootteklasse

	1-49 werknemers	50-199 werknemers	200 werknemers en meer	Onbekend	Totaal
<i>Aantal bedrijven alleen in 2002</i>					
Landbouw en visserij	2 134	15	2	790	2 941
Industrie en nijverheid	6 035	404	115	1 639	8 193
Diensten	24 941	582	221	10 717	36 461
Quartaire sector	5 131	329	120	1 500	7 080
Onbekend	14	0	0	16 006	16 020
Totaal	38 255	1 330	458	30 652	70 695
<i>Aantal bedrijven alleen in 2004</i>					
Landbouw en visserij	1 859	9	1	692	2 561
Industrie en nijverheid	5 275	146	93	2 117	7 631
Diensten	32 003	373	146	15 909	48 431
Quartaire sector	6 074	153	126	2 159	8 512
Onbekend	21	0	0	22 236	22 257
Totaal	45 232	681	366	43 113	89 392
<i>Aantal bedrijven in beide jaren (typering 2002)</i>					
Landbouw en visserij	15 150	109	13	1 745	17 017
Industrie en nijverheid	43 572	2 853	830	3 904	51 159
Diensten	152 246	3 972	1 108	31 930	189 256
Quartaire sector	42 045	2 408	1 406	5 737	51 596
Onbekend	25	0	0	34 357	34 382
Totaal	253 038	9 342	3 357	77 673	343 410
<i>Aantal bedrijven in beide jaren (typering 2004)</i>					
Landbouw en visserij	15 624	135	14	1 090	16 863
Industrie en nijverheid	45 546	2 993	812	1 670	51 021
Diensten	162 841	4 841	1 132	20 989	189 803
Quartaire sector	44 622	2 615	1 665	2 920	51 822
Onbekend	23	0	0	33 878	33 901
Totaal	268 656	10 585	3 623	60 546	343 410

Werkzekerheid op de Nederlandse arbeidsmarkt aan de hand van de gevolgen van massaontslagen

Dirk Scheele, Ruben van Gaalen, Johan van Rooijen

De gevolgen van massaontslagen bieden een ingang om de werkzekerheid op de Nederlandse arbeidsmarkt van met ontslag bedreigde werknemers in kaart te brengen. Werkzekerheid is opgevat als het vermogen van ontslagen werknemers om op eigen kracht en binnen afzienbare termijn weer bij hun arbeidsvaardigheden aansluitend werk te vinden. Bij massaontslagen betrokken werknemers zijn in dit onderzoek op indirecte wijze geïdentificeerd aan de hand van de uitstroom van werknemers uit bedrijven, gebruikmakend van het Sociaal Statistisch Bestand (SSB). Massaontslag wordt gezien als een piek in de reguliere uitstroom. De gevolgen van massaontslagen zijn belicht door de arbeidsmarktparticipatie en de inkomstenontwikkeling in de drie jaar na het ontslag op individueel niveau te volgen. De werkzekerheid is niet alleen de resultante van de karakteristieken van de werknemer en zijn loopbaan tot dan toe maar ook van het succes van de stappen die in de eerste maanden voor en na het ontslag door de werknemer zijn gezet.

In this study, the effects of mass layoffs on the labour market participation of discharged workers are used to investigate the extent to which employment security exists within the context of the Dutch labour market. For this purpose, administrative data from the Social Statistical Database (SSB) were used. Mass layoffs were identified through an indirect approach based on patterns in outflow of jobs from moderate to large companies as well as the subsequent appeal to social security provisions. Discharged employees were followed for three years after mass layoff.

The majority of discharged workers is reemployed within half a year. However, despite the fast initial recovery, the fraction of reemployed workers does not increase substantially during the next two and a half years. The situation directly following layoff is an accurate predictor for the situation after three years. Discharged workers who find a job within 3 months after being discharged are very likely to have work 3 years after layoff. Those who make an appeal to social security provisions on the other hand have a twice smaller chance of having work after three years.

Inleiding

Werkzekerheid houdt in dat een werknemer na ontslag binnen een redelijke termijn weer een baan vindt die aansluit bij zijn arbeidsvaardigheden (WRR, 2007). Werk-

zekerheid is afhankelijk van de werking van de arbeidsmarkt. De conjunctuur kan een handje helpen om de werkzekerheid te bevorderen. Het bestaan van instituties, zoals de Centra voor Werk en Inkomen en het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV) kan op zijn beurt ook bijdragen aan de werkzekerheid. Werkzekerheid is een wervend beleidsconcept bij een baanzekerheid die onder druk staat. De waarde van het concept in de context van de arbeidsmarktrealiteit is echter nog onvoldoende bewezen.

Pogingen om de werkzekerheid op de Nederlandse arbeidsmarkt gestructureerd in kaart te brengen zijn vooralsnog uitgebleven. Dit onderzoek zet een eerste stap in die richting. Het gaat hier allereerst om de vraag op welke termijn werknemers, van wie de baan om bedrijfseconomische redenen beëindigd is, weer een baan vinden. Bovendien worden de gevolgen voor de inkomsten onderzocht.

Werkzekerheid laat zich in kaart brengen aan de hand van reële beëindigingen van arbeidsrelaties op initiatief van de werkgever. In dit onderzoek zijn dergelijke beëindigingen geselecteerd aan de hand van massaontslagen. Er is nagegaan hoe het de betrokken werknemers na hun ontslag gedurende een aantal jaren op de arbeidsmarkt is vergaan.

De bruikbaarheid van de informatie over de gevolgen van massaontslagen voor het in kaart brengen van de werkzekerheid hangt op de veronderstelling dat de kenmerken van werknemers die bij massaontslagen betrokken zijn niet wezenlijk verschillen van de kenmerken van andere werknemers van wie de arbeidsrelatie is beëindigd op bedrijfseconomische gronden. Het kernargument is dat een massaontslag plaats vindt op grond van overwegingen die los staan van de individuele kwaliteiten van de werknemer.

Het onderzoek past binnen een breder kader. De vraag naar de gevolgen van massaontslag is al enkele decennia geleden aan de orde gesteld. In het bijzonder in de Verenigde Staten is eind jaren tachtig bezorgdheid ontstaan over de sociale kosten van de flexibele arbeidsmarkt. Om hier zicht op te krijgen is onder meer de Displaced Workers Survey opgestart. Het onderzoek op dit gebied heeft zich een eigen plaats in de economisch getinte literatuur veroverd (Jacobson et al. 1993).

In navolging van deze lijn van onderzoek is het afgelopen decennium ook in Europa meer systematische aandacht ontstaan voor de gevolgen van massaontslag. In meerdere Europese landen zijn gegevens hierover ontsloten en aan analyse onderworpen (Burda & Mertens 2001, Lefranc 2003, Hijzen et al. 2005, Eliason & Storrie 2006).

In Nederland is dergelijk onderzoek vooralsnog beperkt van omvang. Eerder zijn gegevens van het OSA arbeidsaanbodpanel aan een dergelijk onderzoek onderworpen (Abbring et al, 2002). De gevolgen van het grote Fokkerfaillissement van 1996 zijn minutieus onderzocht (Kriechel en Pfann 2005 en 2006). Het huidige onderzoek is het eerste grootschalige onderzoek op dit gebied in ons land.

Voor dit onderzoek wordt gebruik gemaakt van op registratiebestanden berustende gegevens over de voltallige werknemersbevolking van Nederland. Deze gegevens zijn onderdeel van het Sociaal Statistisch Bestand (SSB).¹⁾

Bij een massaontslag worden in een bedrijf of een instelling over een beperkte periode meerdere werknemers tegelijk ontslagen. De oorzaak ligt in de economie en bij de bedrijven. Daarmee is gezegd dat massaontslagen niet het gevolg zijn van disfunctioneren, verstoorde arbeidsverhoudingen of langdurige ziekte van de ontslagen werknemers. Het kan elke willekeurige werknemer overkomen. Bedrijfseconomische redenen voor ontslag kunnen liggen in veranderingen in de arbeidsorganisatie met het oog op kostenbeheersing en productiviteitsontwikkeling. Ze kunnen ook liggen in veranderingen op de productmarkten, waardoor krimp van bedrijfsonderdelen noodzakelijk wordt. Een belangrijke reden voor massaontslagen ligt ten slotte in fusies en overnames.

Massaontslagen betreffen in de regel ontslagen van enige omvang. Daaraan valt te verbinden dat ontslagen bij kleinere bedrijven buiten beeld blijven. De vraag is of de arbeidsmarkt in staat is om de bij massaontslagen betrokken werknemers weer op te nemen zonder dat zij grote schade lijden van deze gebeurtenis.

Wat is de werkzekerheid van werknemers die bij een massaontslag betrokken zijn geraakt? Vinden zij weer werk en hoe lang duurt dit dan? Is er wat inkomsten betreft sprake van neerwaartse of van opwaartse mobiliteit? Hoe verhouden de loopbanen van deze werknemers zich tot de loopbanen van werknemers die niet met een massaontslag zijn geconfronteerd? Dit zijn de belangrijkste onderzoeksvragen.

Massaontslagen hebben met name serieuze consequenties voor werknemers die een sterke binding hebben met de arbeidsmarkt. Voorbeelden zijn werknemers met een hypotheeklast en/of kinderen, personen dus voor wie participatie op de arbeidsmarkt van essentieel belang is voor het eigen levensonderhoud of dat van gezinsleden. In dit onderzoek worden alleen reguliere banen geanalyseerd. Dat zijn banen die op het moment van ontslag langer dan een jaar bestonden, waarvan de deeltijd-factor groter is dan 0,4 was en die geen oproep- of uitzendwerk of tijdelijke arbeids-overeenkomst betreffen. Van dergelijke reguliere banen wordt verondersteld dat zij bezet worden door werknemers die een sterke binding hebben met de arbeidsmarkt. Ten slotte is de aandacht vooral uitgegaan naar de leeftijdcohorten die geen gebruik kunnen maken van een pensioenregeling.

De mate van werkzekerheid

In dit onderzoek zijn 27,9 duizend werknemers geïdentificeerd die in de periode 2001–2002 bij een massaontslag betrokken waren. Dit cijfer komt dicht in de buurt van het cijfer voor collectieve ontslagen in de zin van de Wet melding collectief ont-

¹⁾ Dit artikel is gebaseerd op een uitgebreidere rapportage die is uitgebracht in de reeks WRR Verkenningen (Scheele, van Gaalen & van Rooijen 2008).

slag dat in de Ontslagstatistiek van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid vermeld wordt. De arbeidsmarktparticipatie en inkomstenontwikkeling van deze ontslagen werknemers zijn voor de drie jaar volgend op het ontslag in kaart gebracht.

Sociaaleconomische categorie van ontslagenen in de drie jaar na ontslag

De arbeidsmarktstatus vóór en op diverse momenten na ontslag is weergegeven in tabel 1. Een half jaar na het ontslag is het merendeel (64,6 procent) van de ontslagenen weer werknemer. De ontslagenen die op basis van hun belangrijkste inkomstenbron in een andere sociaal-economische categorie dan werknemer worden ingedeeld, zijn in de minderheid (35,6 procent).

Een deel van deze groep is voor zijn inkomsten aangewezen op een uitkering, een deel is ge(pre-)pensioneerd en een deel heeft zich van de arbeidsmarkt teruggetrokken zonder aanspraak te maken op een uitkering (categorie 'geen inkomsten'). Mogelijk hebben deze werknemers een partner met inkomsten of hebben zij reserves vanwege een uitkering in het kader van een sociaal plan. Opvallend is ten slotte dat het aandeel van de ontslagenen dat weer werknemer wordt, met de tijd slechts licht oploopt (van 64,6 procent naar 65,6 procent).

Tabel 1
Sociaaleconomische categorie van ontslagenen 1 maand voor en een half, 1, 2 en 3 jaar na het ontslag vergeleken met een referentiegroep

	1 maand vóór	Na een half jaar	Na 1 jaar	Na 2 jaar	Na 3 jaar	Referentiegroep na 3 jaar ¹⁾
	%					
Werknemer	96,5	64,6	66,4	66,4	65,6	96,1
Zelfstandige	0,3	2,0	2,2	2,5	2,8	0,4
WAO	0,3	2,4	2,7	3,0	3,1	0,6
WW	0,1	7,5	6,5	6,6	6,3	0,2
ABW	0,0	0,4	0,7	0,8	0,9	0,1
Overige uitkering	1,2	3,1	2,4	1,9	2,0	0,3
Pensioen	0,3	13,6	13,8	14,2	14,8	0,8
Scholier/student	1,2	1,6	1,5	1,2	1,1	0,7
Geen inkomsten	0,0	4,8	4,0	3,4	3,6	0,8
Totaal	100	100	100	100	100	100

¹⁾ Deze werd als volgt samengesteld. Allereerst werden uit de gehele werknemerspopulatie van 2001 werknemers geselecteerd met dezelfde kenmerken (als de ontslagenen) wat betreft bedrijfsgrootte, baanduur en-omvang en exclusief uitzend- en oproepkrachten en werknemers met een tijdelijk arbeidscontract. Vervolgens werden de door massaontslag getroffen werknemers uitgesloten. Uit praktische overwegingen werd uit de resulterende selectie ten slotte een willekeurige 10%-steekproef getrokken.

Bron: CBS (SSB).

Leeftijd is vanzelfsprekend een belangrijke factor bij het vinden van een nieuwe baan. Dat blijkt ook uit het aandeel werknemers dat voor zijn inkomsten is aangewezen op een pensioenregeling. In tabel 2 is de sociaaleconomische categorie drie jaar na het ontslag weergegeven per geboortecohort.

De oudste cohorten blijken na een massaontslag aanzienlijk meer moeite te hebben om weer aan de slag te komen dan de jongere cohorten. Niettemin heeft 35 procent van de cohort 1946–1950 weer werk. De oudste cohort van voor 1945 maakte ruim gebruik van pensioneringsregelingen. De afhankelijkheid van een WW of een WAO-uitkering loopt met de leeftijd op. Voor een klein deel van de ontslagen werknemers komt het zwaartepunt te liggen op werk als zelfstandige. In de cohorten 1961–1965 en 1966–1970 komt dit het meest frequent voor. Een deel van de werknemers haakt anders dan door pensionering af van de arbeidsmarkt (categorie ‘geen inkomsten’). In de drie jongste cohorten gaat het voor een belangrijk deel om vrouwen die zorgtaken op zich nemen. Ten slotte gaan ontslagenen uit de jongste cohort (1971–) verhoudingsgewijs vaak weer aan onderwijs deelnemen.

Tabel 2
Sociaaleconomische categorie 3 jaar na het massaontslag (mannen en vrouwen), uitgesplitst naar geboortecohort

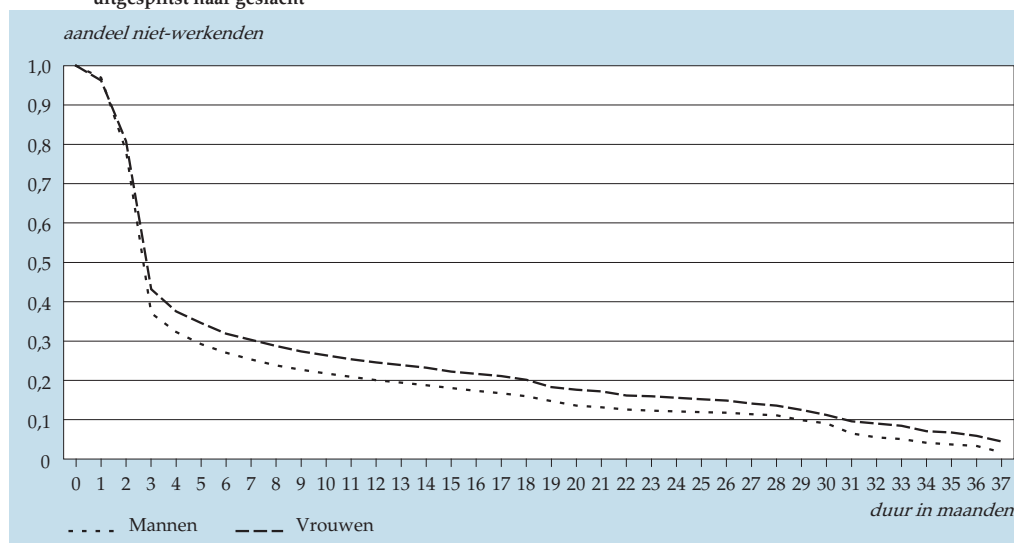
	Voor 1945	1946–1950	1951–1955	1956–1960	1961–1965	1966–1970	Na 1971
	%						
Werknemer	4,7	35,3	72,9	79,3	78,6	78,5	83,8
Zelfstandige	0,3	1,8	2,6	3,2	4,7	4,8	2,5
WAO	4,5	6,4	5,0	3,7	2,8	2,0	1,2
WW	6,4	12,2	11,0	7,4	6,8	6,4	2,6
ABW	0,1	0,6	0,9	1,0	1,0	1,0	1,1
Overige uitkering	1,8	2,9	4,2	2,2	1,7	1,9	1,3
Pensioen	81,6	38,2	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Scholier/student	0,0	0,0	0,0	0,1	0,2	0,4	3,1
Geen inkomsten	0,6	2,5	3,3	3,0	4,3	5,1	4,4
Totaal	100	100	100	100	100	100	100

Bron: CBS (SSB).

Zoekduur na ontslag

In figuur 1 is weergegeven welk deel van de ontslagen werknemers na verloop van tijd nog niet aan het werk is. Er is daarbij onderscheid gemaakt tussen mannen en vrouwen. Het gaat hier om de zoekduur tot de eerste nieuwe baan gevonden wordt, ongeacht de kenmerken van deze nieuwe baan. Het zou voor een deel van de werknemers dus een niet-reguliere en/of kortdurende baan kunnen betreffen. De transitie naar een reguliere baan hebben we in dit onderzoek niet onder de loep genomen. De twee oudste leeftijdcohorten zijn hier weggelaten vanwege de mogelijkheid van pensionering. Er zijn verschillen in zoektijd tussen mannen en vrouwen. Mannen vinden sneller dan vrouwen weer een baan.

Figuur 1. Aandeel van de ontslagen werknemers dat na een bepaalde zoekduur nog geen nieuwe baan heeft gevonden, uitgesplitst naar geslacht



Bron: CBS (SSB).

In tabel 3 is weergegeven hoe de verwachte zoekduur met het verstrijken van de tijd oploopt. De verwachte zoekduur is inclusief de al verstreken zoektijd. De berekeningen zijn uitgevoerd op basis van een duurmodel voor alle behalve de twee oudste geboortecohorten. Het blijkt dat naarmate een werknemer langer zonder werk zit, het naar verwachting onevenredig veel langer zal duren voordat hij weer werk heeft. De hier weergegeven zoektijden zijn overigens gevonden bij een ontslag in een bepaalde fase van de conjunctuur. Deze was in 2001–2002 net over het hoogtepunt heen.

Tabel 3
Verwachte zoekduur naar verstreken zoektijd

Verstreken zoektijd	Verwachte zoektijd	Aantallen	Aandeel	Cumulatief
1– 2 maanden	2,9 maanden	14 100	72,8	72,8
3– 4 maanden	7,7 maanden	2 000	10,3	83,1
5– 6 maanden	12,2 maanden	1 100	5,6	88,7
7– 8 maanden	15,2 maanden	900	4,4	93,1
9–10 maanden	20,0 maanden	700	3,8	96,9
11–12 maanden	33,1 maanden	600	3,1	100,0
Totaal		19 500	100	

Bron: CBS (SSB).

Zoekstrategie na ontslag

Het ligt voor de hand dat werknemers die binnen drie maanden na het ontslag weer een nieuwe baan hebben al ruim voor hun ontslag zijn gaan zoeken. In de regel is daar alle gelegenheid toe. Een massaontslag heeft vaak een looptijd van meer dan een jaar, gerekend vanaf het moment van de aankondiging van de gedwongen ontslagen tot het feitelijke ontslagmoment. Gedurende deze periode wordt duidelijk welke werknemers wel kunnen blijven en welke niet. De stappen die een werknemer in de eerste drie maanden na zijn ontslag weet te zetten zijn een goede voor-speller voor de arbeidsmarktparticipatie drie jaar na het ontslag.

Het merendeel van de ontslagen werknemers heeft in de eerste drie maanden na het ontslag weer vast werk. Werknemers die hier niet in slagen, reageren verschillend. Een deel aanvaardt vrij snel na het ontslag flexibel werk, en gaat bijvoorbeeld uitzendwerk doen, een deel ontvangt een uitkering, en een deel heeft geen (eigen) inkomsten. Zij zijn mogelijk afhankelijk van het inkomen van een partner. In tabel 4 is de sociaaleconomische categorie drie jaar na het ontslag weergegeven onderscheiden naar de uitgangspositie in de eerste drie maanden na het ontslag. De twee oudste geboortecohorten zijn buiten beschouwing gelaten.

Tabel 4
Sociaaleconomische categorie 3 jaar na ontslag, uitgesplitst naar uitgangspositie in de eerste drie maanden na ontslag

Sociaaleconomische categorie 3 jaar na ontslag	Positie in de eerste drie maanden na ontslag			
	Werk	Uitzendbaan	Uitkering	Geen inkomsten
	%			
Werknemer	87,2	75,2	41,8	46,8
Zelfstandige	1,6	1,2	3,0	3,9
Arbeidsongeschiktheid	0,6	1,0	24,9	1,8
Werkloosheidsuitkering	2,8	7,5	14,9	6,7
Bijstandsuitkering	0,3	1,7	3,9	2,8
Overige uitkering	1,0	2,7	3,3	1,5
Scholier/student	0,7	2,0	0,1	0,6
Geen inkomsten ¹⁾	2,1	3,8	3,5	22,5
Onbekend	3,6	5,1	4,6	13,4
Totaal	100	100	100	100

¹⁾ Uit loon/eigen bedrijf/uitkering.

Bron: CBS (SSB).

Uit tabel 4 blijkt dat de werknemers die binnen drie maanden na ontslag weer werk hebben ook op termijn het meest succesvol zijn op de arbeidsmarkt. De werknemers die binnen drie maanden na het ontslag een uitzendbaan aanvaardden zijn echter bijna even succesvol, hoewel vaker een beroep wordt gedaan op een uitkering. De groep die de eerste drie maanden een uitkering heeft, is het minst succesvol op de arbeidsmarkt. De uitkeringsafhankelijkheid blijft hoog.

Opvallend is dat naast een beroep op de WW en de bijstand ook een omvangrijk beroep is op arbeidsongeschiktheidsregelingen. Degenen die de eerste drie maanden geen eigen inkomsten hebben, zijn iets succesvoller op de arbeidsmarkt. Hun uitkeringsafhankelijkheid is veel lager dan die van werknemers met een uitkering in de eerste drie maanden. Wel blijft een groot deel zonder inkomsten.

Inkomsten na ontslag

Werknemers die bij een massaontslag betrokken raken, krijgen te maken met veranderingen in inkomsten. Zij raken hun baan kwijt en daarmee hun oude inkomen. Voor nieuwe inkomsten zijn zij afhankelijk van het vinden van een nieuwe baan of van een uitkering. Voor sommige werknemers pakt de inkomstenontwikkeling goed uit, voor anderen minder goed.

In tabel 5 is weergegeven welk percentage van de ontslagen werknemers qua inkomstenontwikkeling is te kenschetsen als stijger, gelijkblijver of daler. Daaronder wordt het volgende verstaan:

1. Stijger: een persoon verbetert zijn inkomsten ten opzichte van de situatie een half jaar voor het ontslag met meer dan 10 procentpunt (bijvoorbeeld van percentiel 50 naar 65).
2. Gelijkblijver: een persoon blijft maximaal 10 procentpunt van de situatie een half jaar voor ontslag vandaan.
3. Daler: een persoon ziet zijn inkomsten met meer dan 10 procentpunt verslechteren (bijvoorbeeld van percentiel 50 naar 35).

In bovenstaande typering is de positie in de percentielverdeling gebaseerd op de verdeling zoals die geldt voor de gehele werkende bevolking.

Het blijkt uit tabel 5 dat er een half jaar na het ontslag meer dalers zijn dan stijgers. Na drie jaar is dit omgedraaid. Dit geldt vooral voor de inkomsten die alleen uit werk zijn verkregen. Er is dus geen ernstige inkomstenachteruitgang waarneembaar voor werknemers die bij een massaontslag betrokken zijn geraakt.

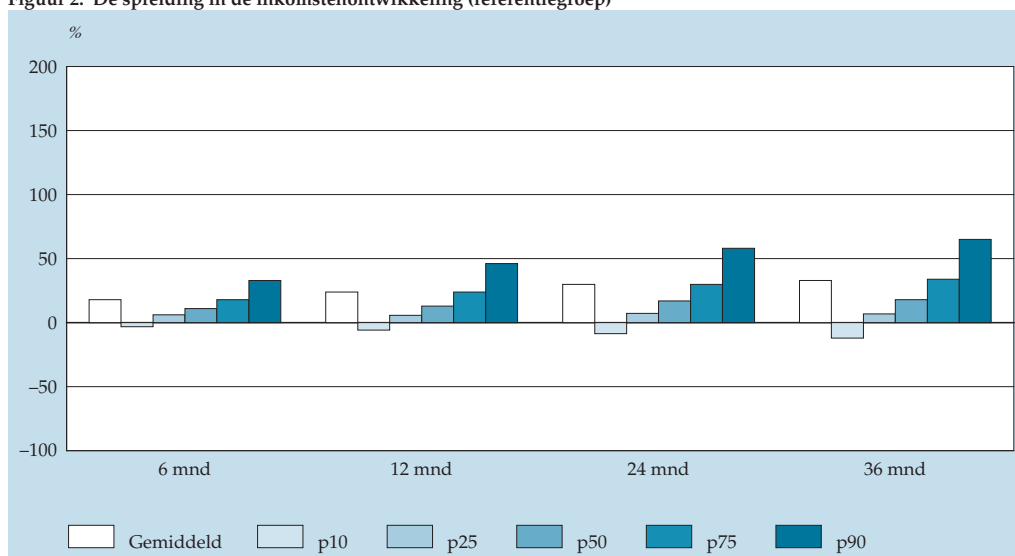
Tabel 5
Inkomstenontwikkeling van ontslagen werknemers

	Totaal inkomsten		Inkomsten uit werk	
	na een half jaar	na 3 jaar	na een half jaar	na 3 jaar
	%			
Stijger	17,5	25,4	19,2	28,8
Gelijkblijver	54,7	49,6	56,6	49,4
Daler	27,8	25,0	24,2	21,8
Totaal	100	100	100	100

Bron: CBS (SSB).

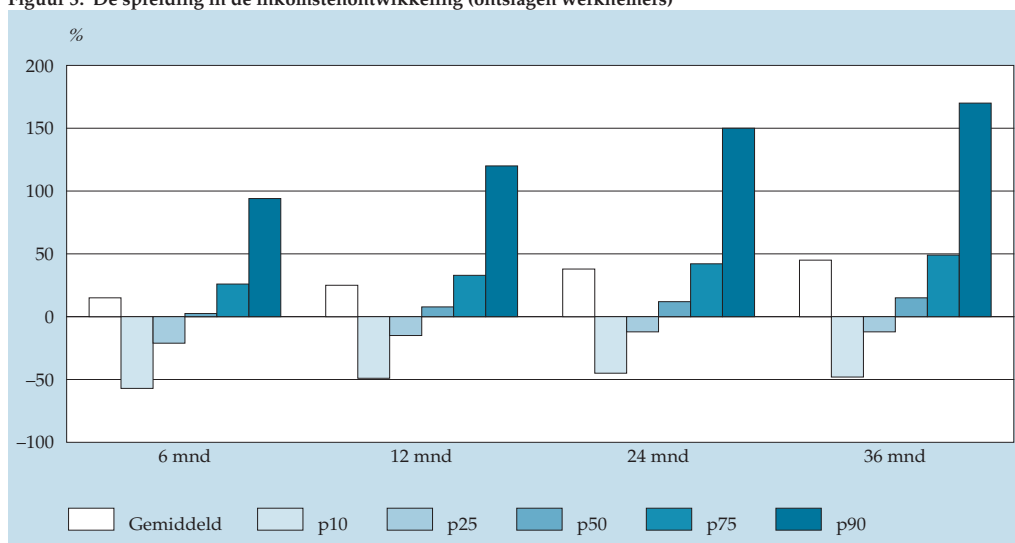
Het is echter niet zo dat massaontslagen geen verliezers kennen. De onderlinge verschillen in de relatieve inkomstenontwikkeling tussen werknemers zijn groot. In de figuren 2 en 3 is de spreiding van de relatieve inkomstenontwikkeling bij de werknemerspopulatie en bij de ontslagen werknemers in beeld gebracht. De relatieve inkomstenontwikkeling is weergegeven voor het 10e, het 25e, het 50e, het 75e en het 90e percentiel van de betreffende populatie.

Figuur 2. De spreiding in de inkomstenontwikkeling (referentiegroep)



Bron: CBS.

Figuur 3. De spreiding in de inkomstenontwikkeling (ontslagen werknemers)



Bron: CBS.

Uit de figuren blijkt dat de relatieve inkomstenontwikkeling van de ontslagen werknemers zowel naar boven als naar beneden veel groter is. De spreiding in de relatieve inkomstenontwikkeling neemt in de loop van de tijd bovendien toe, voornamelijk door de positieve inkomstenontwikkeling in het hoogste deciel. In het laagste deciel daarentegen is nauwelijks een ontwikkeling waarneembaar na de negatieve uitgangssituatie een half jaar na ontslag. In het 25e percentiel is wel sprake van een lichte afname van de relatieve inkomsterugval: van 21 procent na een half jaar, naar 12 procent na drie jaar. Dat kan vergeleken worden met de relatieve inkomstenstijging van 6,9 procent in het 25e percentiel van de werknemerspopulatie.

Uit nadere analyses blijkt dat verliezen eerder worden geleden door ouderen, allochtonen en vrouwen, terwijl jongeren, mannen en autochtonen vaker een positieve ontwikkeling doormaken. De verschillen tussen te onderscheiden groepen blijken echter kleiner te zijn dan de verschillen binnen die groepen.

Ten slotte blijkt dat de uitgangspositie in de eerste maanden na het ontslag van groot belang is: ontslagenen die in de eerste drie maanden na ontslag een nieuwe baan hebben maken veel vaker een positieve inkomstenontwikkeling door dan ontslagenen die aanvankelijk een uitkering hebben.

Identificatie van massaontslag

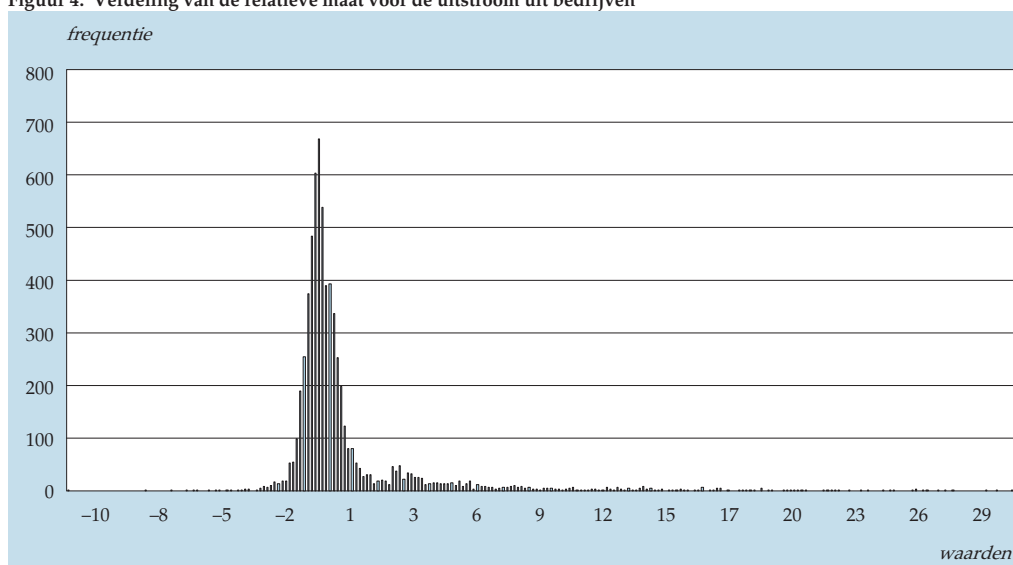
De identificatie van massaontslagen op basis van gegevens uit het SSB verloopt in een aantal stappen. Allereerst worden bedrijfseenheden met meer dan 100 werknemers geselecteerd. De reden voor deze selectie is dat massaontslag in kleine bedrijven niet kan worden vastgesteld op basis van gegevens uit het huidige SSB. Bovendien mag men zich afvragen of sprake kan zijn van massaontslag in een bedrijf met bijvoorbeeld tien werknemers. Daarna worden de reguliere banen geselecteerd.

Vervolgens worden per bedrijf zogenoemde piekmaanden geselecteerd. Dit zijn maanden waarin een abnormaal hoge uitstroom optreedt die kan wijzen op massaontslag. Daartoe wordt eerst de maandelijkse uitstroom per bedrijf vastgesteld in de jaren 2001 en 2002. Aan de hand van die gegevens worden per bedrijf de mediane uitstroom en de interkwartielafstand, als maat voor de spreiding, bepaald. Er wordt gebruik gemaakt van de mediaan en de interkwartielafstand en niet van gemiddelde en variantie, omdat eerstgenoemde maten robuust zijn voor extreme waarden zoals een uitstroom bij massaontslag. Daarna wordt de toetsingsgrootheid samengesteld die de volgende uitdrukking heeft:

$(\text{uitstroom in een specifieke maand} - \text{mediane uitstroom}) / \text{interkwartielafstand}$.
 Deze uitdrukking geeft aan hoe groot het verschil is tussen de uitstroom in een specifieke maand en de centrale tendentie genormeerd naar de spreiding in de uitstroom. Een verdeling van deze toetsingsgrootte is weergegeven in figuur 4.

De weergegeven verdeling is bimodaal. Er is sprake van een symmetrische verdeling waarin de grootste massa van de waarnemingen zich bevindt. Deze symmetrische verdeling vertegenwoordigt de normale uitstroom. Rechts van de symmetrische verdeling is een tweede, veel lagere, top zichtbaar. Die top hoort bij een tweede, scheve verdeling die een abnormaal hoge uitstroom vertegenwoordigt.

Figuur 4. Verdeling van de relatieve maat voor de uitstroom uit bedrijven



Bron: CBS (SSB).

Op basis van een clusteranalyse is de grens tussen de twee verdelingen bepaald op 3. Dat houdt in dat de uitstroom in een specifieke maand wordt geselecteerd als potentieel massaontslag (een piekmaand) wanneer de bijbehorende toetsingsgrootte de waarde 3 overschrijdt.

Nadat piekmaanden zijn vastgesteld, wordt gecorrigeerd voor kunstmatige stromen als gevolg van fusies en splitsingen. Daartoe worden uitgestroomde werknemers uitgesloten waarvoor geldt dat ze deel uit maken van een groep werknemers die gezamenlijk doorstromen naar een nieuw bedrijf en die gezamenlijk meer dan 15 procent van de uitstroom in de piekmaand vormen.

Op de geselecteerde uitstroom per bedrijf wordt nog een laatste filter toegepast om zeker te stellen dat sprake is van uitstroom als gevolg van massaontslag. Het maximum wordt bepaald van 1, het percentage van de geselecteerde werknemers dat

binnen een half jaar na ontslag een WW-uitkering of een wachtgelduitkering heeft, en 2. het percentage dat zich binnen een half jaar heeft ingeschreven bij het Centrum voor Werk en Inkomen. Als dit maximum kleiner is dan 5 procent, wordt ervan uitgegaan dat geen sprake is van massaontslag.

De uitstroom als gevolg van massaontslag kan meer dan een maand in beslag nemen. In de maanden voorafgaand aan de piek in de uitstroom kan al sprake zijn van een verhoogde uitstroom. Ook kunnen in de maanden na de uitstroompiek nog dienstverbanden worden beëindigd. Daarom wordt in een laatste stap de uitstroom in de maanden voorafgaand aan en volgend op de piekmaand geselecteerd zolang de uitstroom in die maanden hoger is dan de mediane uitstroom.

Conclusies

Massaontslagen brengen onder de betrokken werknemers winnaars en verliezers met zich mee. De meeste werknemers kunnen op een nieuwe baan rekenen en een groot deel van de werknemers gaat er in vergelijking met qua leeftijd vergelijkbare werknemers die niet worden ontslagen niet in inkomsten op achteruit. Een beperkt aantal werknemers moet tot de verliezers gerekend worden. Zij vinden geen werk en lijden gevoelige inkomstenverliezen. Er is dus in absolute zin geen werkzekerheid voor bij massaontslagen betrokken werknemers. In algemene termen kan echter gesteld worden dat de gevolgen van een massaontslag voor werk en inkomsten beperkt blijven. Ook is geconstateerd dat massaontslagen een impuls aan de loopbaan kunnen geven. Nader onderzoek moet uitwijzen of de conclusies over de effecten voor massaontslagen ook geldig zijn voor de gehele categorie van ontslagenen wegens bedrijfseconomische redenen.

De arbeidsmarktstatus in de eerste drie maanden na het ontslag is een goede voorspeller van de sociaal-economische categorie waarin de werknemer zich drie jaar na het ontslag bevindt. Wie dan werkt, heeft een goede kans om na drie jaar nog steeds te werken. Voor wie dan een uitkering heeft, zijn de vooruitzichten veel minder goed. Hieraan zou de conclusie verbonden kunnen worden dat een handelingsperspectief voor de sociale partners gericht op doorstroom van werknemers van werk naar werk aanbeveling verdient. De constatering dat ook werknemers die na hun ontslag in een uitzendbaan terecht komen na drie jaar een goede kans op werk hebben, suggereert dat tussentijdse arbeidsarrangementen een positieve bijdrage kunnen leveren. Een tegenwerping hierbij is dat de ongelijksoortigheid van werknemers in dit opzicht tot een vertekende waarneming kan leiden.

De identificatie van bij massaontslagen betrokken werknemers op basis van het SSB heeft unieke gegevensbestanden opgeleverd. De gegevens stellen ons in de eerste plaats in staat om vast te stellen waar en in welke mate massaontslagen hebben plaatsgevonden. In voorgaande studies kon niet over soortgelijke data worden beschikt en werden meestal veel grovere methoden gebruikt. Verder maakt het SSB het mogelijk de

arbeidsmarktdynamiek na de baanbeëindiging van iedere individuele werknemer maand voor maand en gedurende enkele jaren te volgen. Dit geeft ons in de toekomst overigens ook de mogelijkheid het arbeidsmarkttraject van werknemers die zijn vertrokken te vergelijken met hen die in het bedrijf achterbleven.

Vervolgens moet worden opgemerkt dat het SSB een longitudinaal bestand is dat ieder jaar wordt aangevuld zodat werknemers steeds langer gevolgd kunnen worden.

Tot slot maakt het SSB het mogelijk de individuele arbeidsmarktdynamiek na massaontslag in verbinding te brengen met vele andere processen in de levensloop zoals verhuizing, relatievorming en -verbreking, en zorggebruik.

Literatuur

Abbring, J., et al. (2002). Displaced workers in the United States and the Netherlands, in *Losing work, moving on. International Perspectives on worker displacement*. Kuhn, P. (ed.), Kalamazoo. W.E. Upjohn Institute for Employment Research, 105–194.

Burda, M.C., & A. Mertens (2001). Estimating wage losses of displaced workers in Germany. *Labour Economics*, 8(1), 15–41.

Eliason, M, D Storrie (2006). Lasting or Latent Scars? Swedish Evidence on the Long-Term Effects of Job Displacement. *Journal of Labor Economics*, 24(4): 831–856.

Hijzen, A., R. Upward, & P. Wright (2005). *The Earnings Costs of Business Closure in the UK*. GEP Research Paper.

Jacobson, L.S., R.J. LaLonde, & D.J. Sullivan (1993). Earnings Losses of Displaced Workers. *The American Economic Review*, 83(4), 685–709.

Kriechel, B., & G.A. Pfann (2005). The role of specific and general human capital after displacement. *Education Economics*, 13(2): 223–236.

Kriechel, B., & G.A. Pfann (2006). Learning to update your reservation wage while looking for a new job. *Portuguese Economic Journal*, 5(2), 135–148.

Lefranc, A. (2003). *Labor Market Dynamics and Wage Losses of Displaced Workers in France and the United States*. William Davidson Institute Working Papers Series.

Scheele, D., R. van Gaalen & J. van Rooijen (2008). *Werk en inkomen na massaontslag. De zekerheid is niet van de baan*. WRR Verkenning nr. 20, Amsterdam, AUP.

WRR (2007). *Investeren in werkzekerheid, Adviezen aan de Regering 77*, Amsterdam: AUP.

Dynamiek op de arbeidsmarkt: massaontslag

N.a.v.

- M. Luppés, F. Fortanier, 'Arbeidsmarktdynamiek en ondernemingendynamiek. Een verkenning van analysemogelijkheden'
- D. Scheele, R. van Gaalen & J. van Rooijen, 'Werkzekerheid op de Nederlandse arbeidsmarkt aan de hand van de gevolgen van massaontslag'

Ben Kriechel

Inleiding

Rond 1980 heeft de angst voor massaontslag als gevolg van vrijhandel het onderzoek naar de zogeheten *displaced workers* in de Verenigde Staten laten herleven. *Displaced workers* zijn werknemers die in een grootschalige reorganisatie met een massaontslag, of door sluiting van een bedrijf op straat kwamen te staan. Eerder onderzoek richtte zich op lokale sluiting van bedrijven en de gevolgen voor de werknemers en de regionale economie. Hamermesh (1989) en Fallick (1996) vatten de literatuur over *displaced workers* goed samen. Fallick vat – behalve de nieuwere studies – ook een aantal casestudies samen.

De literatuur rond de jaren 1980 richt zich op de inkomensverliezen van werknemers die onder een massaontslag vallen. Schattingen variëren tussen de 10 en 30 procent inkomensverlies in de Verenigde Staten. Het supplement van de jaarlijkse *Current Population Survey* met de naam *Displaced Worker Supplement* kwam voort uit de wens om inzicht te krijgen in de gevolgen van massaontslag (Podgursky & Swaim 1987). Men vreesde massaontslag door de toenemende competitie door de opkomende Japanse, maar ook Europese producten.

Massaontslag is echter niet louter een resultaat van vrijhandel of van grotere competitie vanuit het buitenland. Massaontslag of bedrijfssluitingen zijn het normale proces van bedrijven die niet efficiënt genoeg werken, structureel of door foute inschattingen van de markt. Zo'n bedrijf moet veranderen anders is sluiting onvermijdelijk. Dit kan extra versneld worden door technologische vooruitgang, door veranderingen in smaak of afzetmarkten. Ook internationale handel die tot een nieuwe ordening van efficiënte productie leidt, kan dit proces versnellen. Een voorbeeld van het veranderingsproces en de achterhoedegevechten van de zittende werknemers, is de printindustrie. Dit wordt beschreven in Baker (1930).

Wetenschappelijk interesse in displaced workers

Met de opkomst van de *Displaced Worker Supplement* is er naast een politieke interesse in massaontslag ook een wetenschappelijke interesse. Personen die na een massaontslag werk zoeken, verschillen van de gemiddelde werkzoekenden. De *pool* van werkloze personen bestaat namelijk uit personen die én werkloos zijn geworden door omstandigheden die niets met hun productiviteit te doen hebben, én door hun gedrag of eigenschappen zijn ontslagen.

Bedrijven zoeken productieve werknemers zonder belemmeringen of problemen. De *pool* waarin de 'normale' werkloze zich bevindt, is te vergelijken met de markt voor tweedehands auto's die in Akerlof's (1970) beroemde studie over het *lemons*-probleem beschreven wordt.¹⁾ De koper van een tweedehands auto vraagt zich natuurlijk af of die auto verborgen gebreken heeft. De kans dat een auto problemen heeft is op de tweedehands markt groter dan op de markt voor alle (vergelijkbare) auto's, zo argumenteerde Akerlof. Dit komt doordat een verkoper twee redenen zou kunnen hebben gehad om zijn auto te verkopen. Hij heeft zijn auto zonder bijbedoelingen verkocht om een nieuwe aan te schaffen, of de auto beviel niet, bijvoorbeeld omdat de auto teveel mankementen had, en is om die reden verkocht. De auto is dan, in het Amerikaanse taalgebruik, een lemon.

Een vergelijkbaar verhaal is van toepassing op werkzoekenden. In de *pool* van werkzoekenden zijn zeker geschikte kandidaten voor de vacatures van bedrijven. Bedrijven zijn terughoudend in het aanbieden van banen, omdat zij niet weten of zij een goede of slechte werknemer zullen krijgen uit de *pool* van werkzoekenden. Zij weten slechts dat de kans op werkzoekenden die lagere productiviteit hebben groter is bij werklozen dan bij baan-baan-wisselaars.

Werkzoekenden die afkomstig zijn uit een massaontslag, hebben dit stigma niet. Dit is het gemakkelijkst te begrijpen bij bedrijfssluitingen. Werknemers die door een bedrijfssluiting hun baan verliezen zijn niet ontslagen vanwege hun karakteristieken of gedrag, maar door het feit dat zij werknemer waren in een bedrijf dat gesloten werd. Iedereen wordt ontslagen, en daarom is de *pool* van werkzoekenden uit een bedrijfssluiting typisch voor de arbeidsmarkt van de werkende bevolking en a-typisch voor de *pool* van werkzoekenden.

Gibbons & Katz (1991) laten zien dat werknemers vanuit een massaontslag het inderdaad beter doen dan vergelijkbare werkzoekenden die niet onder een massaontslag vielen. Door het ontbrekende stigma kunnen de werkzoekenden uit een massaontslag makkelijker aan de bak.

In de economische literatuur wordt dit resultaat ook gebruikt om met behulp van gegevens over *displaced workers* onderzoek te doen naar de specificiteit van menselijk kapitaal. Daarin wordt onderzocht in hoeverre een baanverandering die

¹⁾ Het Amerikaans taalgebruik onderscheidt peaches (goede waar) van lemons (slechte waar), waar in het Nederlands hooguit 'knollen voor citroenen verkocht worden'. Belangrijk is wel dat het Nederlands gebruik van citroen iets positiefs is, terwijl Akerlof een lemon natuurlijk negatief bedoelt.

voortkomt uit een massaontslag, leidt tot loonverlies. Loonverlies dat terug te voeren is op een baanwissel binnen een sector geeft het bedrijfspecifiek menselijk kapitaal weer. Loonverliezen die door de wissel van sector komen, geven een indicatie van sector-specifieke kennis die een werknemer heeft opgebouwd. Derek Neal (1995) laat in een uitgebreide studie zien hoe baten van investeringen afgeleid kunnen worden naar specifiek, sectorspecifiek en algemeen menselijk kapitaal. Hierbij maakt hij gebruik van werknemers die voortkomen uit een massaontslag.

Administratieve data en massaontslag

In een invloedrijk artikel gebruikten Jacobs, LaLonde, Sullivan (1993) informatie van de sociale verzekering in Pennsylvania om gevolgen van massaontslag te onderzoeken. Zij hadden integrale administratieve data tot hun beschikking, waarin werknemers dertien jaar gevolgd konden worden. De studie is om verschillende redenen van belang. Ten eerste is het een vroege studie met administratieve data en zij stonden voor het probleem om een goede definitie vast te stellen van massaontslag. Dat hebben zij opgelost door een ondergrens te stellen aan de uitstroom. Voor bedrijven met minimaal 50 medewerkers is sprake van een massaontslag als in een jaar minimaal 30 procent van de werknemers verdwijnt, zonder dat het tot een afsplitsing van bedrijven komt.

Ten tweede gebruikten ze de longitudinale informatie uit de administratieve data. Achtergrondvariabelen over de werknemers in de data, die in elke enquête gevraagd worden, zijn er nauwelijks. Behalve leeftijd geslacht, inkomen en de tijdstippen van indiensttreding en ontslag is niets over de personen bekend. Niets over opleiding en niets over familiesituaties of het beroep van de personen. Zij compenseerden dit door zowel voor als na een massaontslag de inkomens van *displaced workers* te vergelijken met de groep die niet ontslagen was. Hierdoor werd het duidelijk dat werknemers in bedrijven die later een massaontslag ondergingen, gemiddeld al enkele jaren een lagere loongroei hebben gehad dan de rest van de arbeidsmarkt. Dit is een eerste teken van een bedrijf in moeilijkheden. Soms redt het bedrijf zich hieruit, soms leidt het tot bedrijfssluiting. Wetenschappelijk gezien was dit resultaat ook van belang omdat het tot een onderschatting van de loonverliezen kan leiden.

Ook de schattingen op basis van *displaced workers* kunnen vertekend zijn als geen rekening wordt gehouden met de loonverliezen door gederfde loonstijgingen in de jaren voor ontslag. Schattingen die puur op basis van de directe loonverliezen werken onderschatten de totale loonverliezen van een ontslagen werknemer omdat deze al enige tijd op andere werknemers achterlopen.

In de jaren 1990 begon ook de opkomst van grotere administratieve databestanden. Vooruitstrevend hier waren de Scandinavische landen met uitgebreide administra-

tieve databestanden, soms voor enkele sectoren, maar regelmatig ook voor de gehele economie (Zie voor een overzicht Lazear & Shaw, forthcoming).

De studie van Scheele, van Gaalen & van Rooijen is een nieuwe bijdrage aan de discussie op basis van recente Nederlandse administratieve data. Eerder werk voor Nederland richtte zich op de sluiting van één bedrijf (Kriechel & Pfann 2005, 2007; Kriechel 2003).

Scheele et al. hebben een belangrijke bijdrage geleverd aan de Nederlandse literatuur over massaontslag. Zij gebruiken de beschikbare administratieve gegevens van het Sociaal Statistisch Bestand (SSB) om massaontslag te identificeren en hebben de gevolgen van massaontslag voor de werknemers in kaart gebracht. De auteurs besteden veel aandacht aan het juist identificeren van massaontslag. In plaats van de gebruikelijke vuistregel – een krimp van 30 procent – beschrijven de auteurs een nauwkeurige regel die toegepast wordt om geleidelijke fluctuaties te onderscheiden van massaontslag. En ook hoe werknemers toch tot een massaontslag gerekend worden als zij binnen een periode van herhaaldelijke ontslagrondes hun baan verliezen.

Het onderzoek van Luppés & Fortanier richt zich op een ander aspect van het *displaced-workers*-onderzoek. Zij stelden de vraag aan de orde: wat zijn de gevolgen van open economieën voor de bedrijven? In Hamermesh (1989) en in Kletzer (1998) zijn veel verwijzingen naar dit onderwerp te vinden. Zoals eerder beschreven, lag deze vraag ten grondslag aan de ontwikkeling van het *Displaced Worker Supplement*. Luppés & Fortanier combineren gegevens van het Sociaal Statistisch Bestand met gegevens van het Bedrijvenregister en het Nederlandse gedeelte van de *Community Innovation Survey*. De auteurs laten zien dat bedrijven verschillen in werkgelegenheidsontwikkeling naarmate eigendomsverhoudingen van deze bedrijven veranderen.

Vooruitzichten

Het gebruik van administratieve data voor onderzoek naar massaontslag staat nog in de kinderschoenen. Dankzij de beschikbaarheid van het Sociaal Statistisch Bestand en de mogelijkheden om databestanden te koppelen zullen nog vele interessante vraagstukken op dit gebied beantwoord kunnen worden. Wat de data situatie betreft, begint Nederland aansluiting te vinden bij landen die al eerder begonnen met het combineren van administratieve data en data uit enquêtes voor wetenschappelijke doeleinden. Het is van groot belang dat dit verder ondersteund wordt, en dat dit in opzet en toegang zo open mogelijk gebeurt. Meestal is bij het opzetten van databestanden namelijk niet *a priori* vast te leggen voor welke onderzoeken de data geschikt zouden zijn. Het hangt van de vindingrijkheid van onderzoekers af om antwoorden in de data te zoeken en zo alles uit de beschikbare databronnen te halen.

Literatuur

- Akerlof, G. (1970). The Market for Lemons: Qualitative Uncertainty and the Market Mechanism. *Quarterly Journal of Economics*, 84(3), p. 488–500.
- Baker, E.F. (1930). Unemployment and Technical Progress in Commercial Printing. *American Economic Review*, 20(3), p. 442–466.
- Baker, E.F. (1933). *Displacement of Men by Machines*. Columbia University Press, New York.
- Gibbons, R. & L.F. Katz (1991). Layoffs and Lemons. *Journal of Labor Economics*, 9(4), p. 351–380.
- Hamermesh, D. (1989). 'What Do We Know About Worker Displacement in the United States?' *Industrial Relations*, 28(1), p. 51–60.
- Kletzer, L. (1998). Worker Displacement. *Journal of Economic Perspectives*, 12(1), p. 115–136.
- Kriechel, B. (2003). *Heterogeneity among Displaced Workers ROA*. Maastricht.
- Kriechel, B. & G. Pfann (2005). The role of specific and general human capital after displacement. *Education Economics*, 13(2), p. 223–236.
- Kriechel, B. & G. Pfann (2007). Learning to update your reservation wage while looking for a new job. *Portuguese Economic Journal*, 5(2), p. 135–148.
- Lazear, E. & K. Shaw (forthcoming). *An International Comparison of the Structure of Wages*. NBER & Sloan Foundation, University of Chicago Press, Chicago.
- Neal, D. (1995). Industry-Specific Human Capital: Evidence From Displaced Workers. *Journal of Labor Economics*, 13(4), p. 653–677.
- Podgursky, M. & P. Swaim (1987). "Job displacement and earnings loss: Evidence from the Displaced Worker Survey". *Industrial Relations and Labor Review*, 26(3), p. 213–226.

*Curriculum vitae auteurs en
redactieleden*

Curriculum vitae auteurs en redactieleden

Berkhout, Peter

Dr. Peter Berkhout werkt als programmaleider Arbeid & Scholing bij het Economisch Instituut voor de Bouwnijverheid.

Bie, Ronald van der

Dr. Ronald van der Bie is redacteur bij het Centraal Bureau voor de Statistiek.

Bierings, Harry

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

Bijwaard, Govert

Dr. Govert Bijwaard is werkzaam als VENI-postdoc op de Erasmus Universiteit Rotterdam bij de capaciteitsgroep econometrie.

Boelhouver, Jeroen

Drs. Jeroen Boelhouver is wetenschappelijk medewerker bij het Sociaal en Cultureel Planbureau.

Büchner, Charlotte

Drs. Charlotte Büchner is wetenschappelijk medewerker bij het Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt.

Butter, Frank den

Prof. dr. Frank den Butter is hoogleraar Algemene Economie aan de Vrije Universiteit van Amsterdam.

Dagevos, Jaco

Dr. Jaco Dagevos is hoofd van de onderzoeksgroep Educatie en Minderheden van het Sociaal en Cultureel Planbureau.

Dirven, Henk-Jan

Drs. Henk-Jan Dirven werkt als programmamanager aan het speerpunt Sociale dynamiek en uitbreiding Arbeidsrekeningen van het Centraal Bureau voor de Statistiek.

Fortanier, Fabienne

Dr. Fabienne Fortanier werkt als statistisch onderzoeker aan het speerpunt Internationale Economische Relaties van het Centraal Bureau voor de Statistiek en is assistant professor aan de Universiteit van Amsterdam Business School.

Galen, Ruben van

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

Janssen, Toon

Drs. Toon Janssen is als senior projectadviseur werkzaam bij de projectdirectie 'Leren & Werken', een samenwerkingsverband van het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap en van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

Jehoel-Gijsbers, Gerda

Drs. Gerda Jehoel-Gijsbers is senior wetenschappelijk medewerkster van het Sociaal en Cultureel Planbureau.

Kalmijn, Matthijs

Prof. dr. Matthijs Kalmijn is hoogleraar op het terrein van gezin en levensloop bij de afdeling sociologie aan de Universiteit van Tilburg.

Kee, Peter

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

Keuzenkamp, Saskia

Prof. dr. Saskia Keuzenkamp is hoogleraar Emancipatie in internationaal vergelijkend perspectief aan de Vrije Universiteit van Amsterdam en hoofd van de onderzoeksgroep Emancipatie, Jeugd en Gezin bij het Sociaal en Cultureel Planbureau.

Kriechel, Ben

Dr. Ben Kriechel is onderzoeker bij het Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt en is fellow van het Institute for the Study of Labour in Bonn.

Luppés, Martin

Drs. Martin Luppés werkt als programmamanager aan het speerpunt Internationale Economische Relaties van het Centraal Bureau voor de Statistiek.

Mol, Martine

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

Muffels, Ruud

Prof. dr. Ruud Muffels is hoogleraar Arbeidsmarkt en Sociale Zekerheid aan het departement Sociologie van de Universiteit van Tilburg.

Rooijen, Johan van

Drs. Johan van Rooijen werkt als projectleider van het speerpunt Sociale dynamiek en uitbreiding Arbeidsrekeningen van het Centraal Bureau voor de Statistiek.

Schippers, Joop

Prof. dr. Joop Schippers werkt als directeur Arbeidsmarkt en Beleid bij de OSA, Institute for Labour Studies en als hoogleraar Arbeids- en Emancipatie-economie bij de Universiteit Utrecht.

Scheele, Dirk

Dr. Dirk Scheele was ten tijde van het symposium werkzaam voor de Wetenschappelijke raad voor het Regeringsbeleid. Tegenwoordig werkt hij voor het ministerie van Sociale zaken en Werkgelegenheid, directie Algemene Sociaaleconomische Aangelegenheden.

Smits, Wendy

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

Theeuwes, Jules

Prof. dr. Jules Theeuwes is werkzaam als hoogleraar Toegepast Economisch Onderzoek bij de Universiteit van Amsterdam en is directeur van SEO Economisch Onderzoek.

Ooijevaar, Jeroen

Drs. Jeroen Ooijevaar werkt als statistisch onderzoeker aan het speerpunt Sociale dynamiek en uitbreiding Arbeidsrekeningen van het Centraal Bureau voor de Statistiek.

Valk, Johan van der

Drs. Johan van der Valk werkt onder meer als projectleider aan het speerpunt Sociale dynamiek en uitbreiding Arbeidsrekeningen van het Centraal Bureau voor de Statistiek.

Velden, Rolf van der

Prof. dr. Rolf van der Velden is hoogleraar Onderwijs en Beroepsloopbaan aan de Universiteit van Maastricht en programmadirecteur van het Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt.

Vries, Robert de

Drs. Robert de Vries werkt als statistisch onderzoeker aan het speerpunt Sociale dynamiek en uitbreiding Arbeidsrekeningen van het Centraal Bureau voor de Statistiek.

Zeijl, Jantien van

Dr. Jantien van Zeijl werkt als statistisch onderzoeker aan het speerpunt Geïntegreerde Informatievoorziening Onderwijs van het Centraal Bureau voor de Statistiek.

Zorlu, Aslan

Dr. Aslan Zorlu is senior onderzoeker bij het Amsterdams Instituut voor Arbeidsstudies en 'Amsterdam Institute for Metropolitan and International Development Studies' aan de Universiteit van Amsterdam.