

Amsterdam, 5 november 2009
In opdracht van het Ministerie van Economische Zaken

Baten van baan-baanmobiliteit

Eindrapportage

Arjan Heyma
Siemen van der Werff
Jurriaan Prins



seo economisch onderzoek

“De wetenschap dat het goed is”

SEO Economisch Onderzoek doet onafhankelijk toegepast onderzoek in opdracht van overheid en bedrijfsleven. Ons onderzoek helpt onze opdrachtgevers bij het nemen van beslissingen. SEO Economisch Onderzoek is gelieerd aan de Universiteit van Amsterdam. Dat geeft ons zicht op de nieuwste wetenschappelijke methoden. We hebben geen winstoogmerk en investeren continu in het intellectueel kapitaal van de medewerkers via promotietrajecten, het uitbrengen van wetenschappelijke publicaties, kennisnetwerken en congresbezoek.

SEO-rapport nr. 2009-40

ISBN 978-906733-507-2

Copyright © 2009 SEO Amsterdam. Alle rechten voorbehouden. Het is geoorloofd gegevens uit dit rapport te gebruiken in artikelen en dergelijke, mits daarbij de bron duidelijk en nauwkeurig wordt vermeld.

Inhoudsopgave

Samenvatting	i
1 Aanleiding en probleemstelling	1
1.1 Onderzoeksvragen.....	2
1.2 Wat weten we al?	2
1.2.1 Het causaliteitsprobleem	3
1.2.2 Opbouw van menselijk kapitaal	4
1.2.3 Signaalfunctie van baan-baanmobiliteit.....	6
1.2.4 Zoekproces naar een betere match.....	7
1.2.5 Samenhang met senioriteit	8
1.2.6 Covariantie mobiliteit en inzetbaarheid	9
1.3 Onderzoeksaanpak	11
1.4 Leeswijzer.....	12
2 Effect mobiliteit op werkloosheidskans	15
2.1 Baanbehoud en baanbeëindiging	16
2.2 Gemiddeld effect baan-baanmobiliteit.....	18
2.3 Effect naar soort baan-baanmobiliteit	20
2.4 Effect baan-baanmobiliteit over tijd.....	25
2.5 Effect naar geslacht, leeftijd en opleidingsniveau	26
2.6 Effect naar bedrijfstak.....	30
2.7 Baanbeëindiging naar persoonskenmerken.....	34
2.8 Baanbeëindiging naar inzetbaarheid	36
2.9 Baanbeëindiging naar conjunctuur	38
2.10 Conclusies	41
3 Effect mobiliteit op werkloosheidsduur	43
3.1 Werkloosheidsduur en beëindiging werkloosheid.....	43
3.2 Gemiddeld effect baan-baanmobiliteit.....	45
3.3 Effect naar soort baan-baanmobiliteit	46
3.4 Effect baan-baanmobiliteit over tijd.....	48
3.5 Effect naar geslacht, leeftijd en opleidingsniveau	50

3.6	Werkloosheidsduur naar persoonskenmerken.....	52
3.7	Werkloosheidsduur naar conjunctuur	53
3.8	Conclusies	55
4	Baan-baanmobiliteit versus baanduur.....	57
4.1	Effect vorige baanduren op werkloosheidskans.....	57
4.2	Effect vorige baanduren op werkloosheidsduur	61
4.3	Conclusie.....	64
5	Detaillering versus representativiteit	65
5.1	Verschillen tussen het OSA-Arbeidsaanbodpanel en het SSB-Banenbestand	65
5.2	Vergelijking van schattingsresultaten	67
5.3	Conclusie.....	69
6	Conclusies	71
	Literatuur	73
	Bijlage A OSA-Arbeidsaanbodpanel	75
	Bijlage B Sociaal Statistisch Bestand	79
	Bijlage C Modelling	81

Samenvatting

Beperkte invloed baan-baanmobiliteit op inzetbaarheid

Baan-baanmobiliteit heeft geen invloed op de werkloosheidskans van werknemers. Maar als werknemers eenmaal werkloos zijn, hebben ze wel baat bij een hogere baan-baanmobiliteit in het verleden. De kans om binnen een jaar die werkloosheid te verlaten is 54% voor mensen met een lage baan-baanmobiliteit, voor mensen die in het verleden vaak van baan zijn veranderd is deze kans 63%. Dat verschil komt volledig voor rekening van onvrijwillige baan-baanmobiliteit. Eerdere ervaringen met onvrijwillige baan-baanovergangen zorgen dus voor een snellere beëindiging van werkloosheid.

Deze conclusies volgen uit onderzoek naar de relatie tussen baan-baanmobiliteit en de inzetbaarheid van werknemers. Vaak wordt verondersteld dat werknemers beter inzetbaar worden op de arbeidsmarkt naarmate ze vaker van baan veranderen. Onder andere de Commissie Bakker stelt dat baan-baanmobiliteit één van de factoren is die eraan kan bijdragen dat werknemers inzetbaar blijven (Commissie Arbeidsparticipatie, 2008). In dit rapport is onderzocht of baan-baanmobiliteit ook daadwerkelijk zorgt voor een betere inzetbaarheid. Daarbij is de mate van inzetbaarheid uitgedrukt in de kans om vanuit een baan werkloos te worden, respectievelijk in de kans om een situatie van werkloosheid te verlaten.

Vrijwillige versus onvrijwillige baan-baanmobiliteit

Baan-baanmobiliteit die volledig *vrijwillig* is heeft geen significante invloed op de kans om werkloos te worden of op de kans om een situatie van werkloosheid te beëindigen. Het maakt voor de arbeidsmarktpositie van werknemers dus niet uit of ze vaak of minder vaak vrijwillig van baan veranderen. Daarmee kan de hypothese dat baan-baanmobiliteit één van de factoren is die ervoor zorgt dat werknemers beter inzetbaar blijven worden verworpen. De potentiële baten van vrijwillige baan-baanmobiliteit in termen van het opdoen van een breed palet aan kennis en ervaring en het opdoen van ervaring met het bewegen op de arbeidsmarkt worden mogelijk gecompenseerd door het als gevolg van kortere baanduren onvoldoende opbouwen van meer specialistische kennis en ervaring die ook van waarde is op de arbeidsmarkt.

Voor *onvrijwillige* baan-baanmobiliteit worden wel effecten gevonden op de werkloosheidskans en de werkloosheidsduur. Wanneer werknemers in het verleden vaker gedwongen zijn geweest om van baan te veranderen is de kans groter om vanuit de huidige baan werkloos te raken. Voor een gemiddelde werknemer varieert de kans om binnen drie jaar werkloos te worden tussen 7% bij een lage onvrijwillige baan-baanmobiliteit (elke vier jaar een baanverandering) en 10% bij een hoge onvrijwillige baan-baanmobiliteit (elke tien maanden een baanverandering). Ook werknemers die in het verleden vaker werkloos zijn geweest hebben een (iets) grotere kans om opnieuw werkloos te raken. Beide effecten wijzen op een lagere inzetbaarheid in het algemeen. Hoewel moeite is gedaan om zo goed mogelijk te corrigeren voor het verschil in inzetbaarheid tussen mensen, kan niet worden uitgesloten dat het gevonden effect van onvrijwillige baan-baanmobiliteit op de werkloosheidskans het resultaat is van een omgekeerde causaliteit: door een

lagere inzetbaarheid in het algemeen is men in het verleden zowel vaker onvrijwillig van baan veranderd als recentelijk werkloos geworden.

Waar onvrijwillige baan-baanmobiliteit in het verleden negatieve baten heeft voor het verkleinen van de werkloosheidskans, daar heeft het positieve baten voor het verkorten van de werkloosheidsduur. Naarmate werklozen in het verleden vaker gedwongen zijn geweest om van baan te veranderen, beëindigen ze eerder een situatie van werkloosheid. Hetzelfde geldt voor het aantal werkloosheidsperioden in het verleden. Voor een gemiddelde werkloze varieert de kans om binnen een jaar de situatie van werkloosheid te verlaten tussen 57% bij een lage onvrijwillige baan-baanmobiliteit en 77% bij een hoge onvrijwillige baan-baanmobiliteit. Voor werklozen heeft onvrijwillige baan-baanmobiliteit, eventueel in combinatie met perioden van werkloosheid, een positief effect op de inzetbaarheid. Mogelijk is ervaring met het (moeten) zoeken naar werk in het verleden behulpzaam bij het opnieuw vinden van werk in de toekomst.

Funcieveranderingen versus veranderingen van werkgever

Een funcieverandering bij dezelfde werkgever (interne mobiliteit) hangt samen met een lagere werkloosheidskans dan een verandering van werkgever (externe mobiliteit). Voor een gemiddelde werknemer en bij een gemiddelde baan-baanmobiliteit in het verleden is de kans om binnen drie jaar werkloos te worden 5% indien er vooral sprake is geweest van interne baan-baanmobiliteit, tegenover 8% indien het vooral ging om externe baan-baanmobiliteit. De mate van baan-baanmobiliteit is alleen van invloed op de werkloosheidskans in het geval van externe mobiliteit. Dat is vooral het gevolg van het feit dat onvrijwillige baan-baanmobiliteit meestal gepaard gaat met een verandering van werkgever.

Verschillen tussen werknemers en banen

Dat onvrijwillige baan-baanmobiliteit in het verleden de kans op werkloosheid groter maakt geldt sterker voor jongeren dan voor ouderen. Naar geslacht, opleidingsniveau, etniciteit, bedrijfstak en bedrijfsgrootte zijn geen verschillen in het effect van baan-baanmobiliteit op de werkloosheidskans gevonden. Het positieve effect van onvrijwillige baan-baanmobiliteit op de kans om een situatie van werkloosheid te beëindigen is groter voor vrouwen dan voor mannen, groter voor jongeren dan voor ouderen en groter voor lager en middelbaar opgeleiden dan voor hoger opgeleiden.

Onderzoeksaanpak

Het onderzoek naar de relatie tussen baan-baanmobiliteit en inzetbaarheid baseert zich op enquêtegegevens van werknemers en werklozen uit het OSA-Arbeidsaanbodpanel die minimaal twee jaar en maximaal 20 jaar kunnen worden gevolgd. Van deze werknemers is aan de ene kant bekend of ze hun (voor)laatste baan gedurende de enquêteperiode weten te behouden, overstappen op een andere baan of werkloos worden. Aan de andere kant is er informatie over het aantal baanovergangen in het verleden, het aantal werkloosheidsperioden in het verleden en het soort baan-baanmobiliteit. Voor dat laatste wordt onderscheid gemaakt tussen vrijwillige en onvrijwillige baanbeëindiging en tussen interne en externe baan-baanmobiliteit. Met behulp van (competing risks) duurmodellen worden de baanduur tot aan baanverandering of werkloosheid en de werkloosheidsduur tot aan beëindiging van die werkloosheid verklaard aan de hand van

kenmerken van werknemers/werklozen, kenmerken van de baan die wordt vervuld, conjuncturele omstandigheden en natuurlijk de mate van baan-baanmobiliteit in het verleden. Baan-baanmobiliteit is daarbij uitgedrukt in het aantal waargenomen baanveranderingen, die voor een goede vergelijkbaarheid is herleid tot het aantal baanveranderingen op jaarbasis. Daarnaast is ook het aantal werkloosheidsperiodes in het verleden als verklarende variabele in de modellen opgenomen.

Wederkerige relatie baan-baanmobiliteit en inzetbaarheid

Het meten van de invloed van baan-baanmobiliteit op inzetbaarheid is complex, omdat baan-baanmobiliteit in het verleden niet alleen de inzetbaarheid in de toekomst beïnvloed, maar zelf ook weer wordt beïnvloed door de inzetbaarheid in het verleden. Omdat inzetbaarheid in het verleden naar alle waarschijnlijkheid sterk gecorreleerd is aan inzetbaarheid in de toekomst, kunnen beide relaties moeilijk uit elkaar worden getrokken. Dit is het zogenaamde causaliteitsprobleem of endogeniteitsprobleem. Daarom is in de analyse gecontroleerd voor de mate van inzetbaarheid door het opnemen van specifieke indicatoren van inzetbaarheid, zoals de aansluiting tussen werk en opleiding, door onderscheid te maken tussen verschillende soorten baan-baanmobiliteit, omdat de wederkerige relatie tussen bijvoorbeeld vrijwillige en onvrijwillige baan-baanmobiliteit zal verschillen, en door het opnemen van covarianten zoals leeftijd, opleidingsniveau en baantevredenheid die zowel de inzetbaarheid als de mate van baan-baanmobiliteit beïnvloeden.

Representativiteit

Het OSA-Arbeidsaanbodpanel is door de grote variatie in persoons- en baankenmerken, de beschikbaarheid van indicatoren voor inzetbaarheid en de mogelijkheid tot het onderscheiden van interne en externe baan-baanmobiliteit en van vrijwillige en onvrijwillige baan-baanmobiliteit uitermate geschikt voor een gedetailleerde analyse van de relatie tussen baan-baanmobiliteit en inzetbaarheid. Het aantal respondenten waarvoor een voldoende lange arbeidsgeschiedenis bekend is, is echter door het steekproefkarakter van het panel beperkt. Daarom zijn soortgelijke analyses uitgevoerd op het Sociaal Statistisch Bestand (SSB) van het CBS, waar voor vrijwel alle werknemers in Nederland voor de jaren 1999-2005 de volledige arbeidsloopbaan in loondienst bekend is via het SSB-Banenbestand. Uit een vergelijking van de schattingsresultaten op beide gegevensbronnen blijkt dat ze aanleiding geven tot dezelfde conclusies, waarmee de representativiteit van de onderzoeksresultaten wordt bevestigd.

1 Aanleiding en probleemstelling

De Nederlandse arbeidsmarkt verandert de komende jaren. Als gevolg van de vergrijzing krimpt de beroepsbevolking. Belangrijker nog, de verhouding tussen ouderen (65-plussers) en jongeren (20-65 jaar) verandert. Momenteel zijn er voor iedere gepensioneerde nog 4 à 5 mensen die werken. Bij een gelijke arbeidsparticipatie zijn dat er over enkele decennia nog maar twee à tweeënhalf. Om een gelijk inkomen per hoofd van de bevolking te houden (constant Bruto Binnenlands Product per capita) moeten er dus meer mensen meer uur werken en/of moeten mensen productiever worden.

Globalisering, de daardoor toenemende concurrentie en elkaar steeds sneller opvolgende technologische ontwikkelingen, zorgt voor een toename van de economische dynamiek. Verschuivingen in productie en werkgelegenheid tussen bedrijfstakken zullen sneller plaatsvinden, bedrijven zullen sneller groeien en krimpen. Dit betekent dat ook werknemers vaker van baan zullen (moeten) veranderen. Door de huidige economische neergang als gevolg van de kredietcrisis ondervinden tal van mensen al de noodzaak van baanveranderingen. Maar hoewel de werkloosheid oploopt, lijken veel werklozen toch weer op korte termijn te kunnen terugkeren naar werk, vaak in een andere bedrijfstak. Het ene bedrijf (en bedrijfstak) wordt namelijk sterker getroffen door de crisis dan het andere. Ook op de wat langere termijn, wanneer de economie zich heeft hersteld van de financiële crisis, zal de economische dynamiek een grotere invloed hebben op de arbeidsmarktpositie van mensen. De arbeidsmarkt verandert zo in een situatie waarin werkzekerheid de plaats inneemt van baanzekerheid. Door vergrijzing is er op de toekomstige arbeidsmarkt veeleer een tekort aan mensen in plaats van een tekort aan banen. In tegenstelling tot het verleden, toen met behulp van regelingen voor vervroegde uittreding het schaarse werk aan jongeren werd toebedeeld, wordt het nu steeds belangrijker om oudere werknemers inzetbaar te houden.

Deze ontwikkelingen zorgen er voor dat het steeds belangrijker wordt dat werknemers breed inzetbaar zijn en blijven. Volgens de Commissie Bakker is baan-baanmobiliteit één van de factoren die eraan kan bijdragen dat werknemers inzetbaar blijven (Commissie Arbeidsparticipatie, 2008). Maar zorgt baan-baanmobiliteit daadwerkelijk voor een betere inzetbaarheid? En zo ja, geldt dat voor iedereen? Is er een verschil tussen baten van gedwongen en vrijwillige mobiliteit? Als baan-baanmobiliteit inderdaad baten heeft, waarom zijn ouderen dan zo weinig mobiel?

Het Ministerie van Economische Zaken heeft aan SEO Economisch Onderzoek gevraagd om een meer kwantitatief inzicht te geven in de relatie tussen baan-baanmobiliteit en drie indicatoren voor inzetbaarheid: de werkloosheidskans, de werkloosheidsduur en de duurzaamheid van werkherleving na werkloosheid. Voor de eerste twee indicatoren wordt dat inzicht gegeven in dit rapport. Voor de duurzaamheid van werkherleving na werkloosheid is op grond van de primaire gegevensbron in dit onderzoek geen goed antwoord mogelijk.

1.1 Onderzoeksvragen

Het onderzoek dat ten grondslag ligt aan dit rapport is gericht op het beantwoorden van de volgende vijf onderzoeksvragen:

1. Wat is het effect van baan-baanmobiliteit in het verleden op de inzetbaarheid van werknemers, uitgedrukt in de werkloosheidskans, de werkloosheidsduur en de duurzaamheid van werkhervatting?
2. In hoeverre verschilt dit effect tussen vrijwillige en onvrijwillige mobiliteit en tussen interne mobiliteit (functieverandering bij dezelfde werkgever) en externe mobiliteit (baanverandering tussen werkgevers)?
3. In hoeverre verschilt de relatie tussen baan-baanmobiliteit en inzetbaarheid naar persoons- en bedrijfskenmerken?
4. Is er een optimale baanduur (kijkend naar de werkloosheidskans, werkloosheidsduur en duurzaamheid van werkhervatting) bij vorige werkgevers c.q. in een bepaalde functie?
5. Verschilt deze naar persoons- en bedrijfskenmerken?

Met het antwoord op deze vragen wordt inzicht verkregen in de mate waarin baan-baanmobiliteit de inzetbaarheid ten goede komt, in welke mate dat gebeurt en bij wie in welke situatie. Daarmee is nog niet de vraag beantwoord *waarom* baan-baanmobiliteit de inzetbaarheid van werknemers ten goede zou komen. Die vraag is ook niet direct op basis van empirische gegevens te beantwoorden, omdat er wel verbanden mee kunnen worden vastgesteld, maar niet noodzakelijk causale relaties. Om toch een idee te krijgen van de reden waarom baan-baanmobiliteit baten heeft, wordt in de volgende paragraaf de relevante (voornamelijk theoretische) economische literatuur besproken.

1.2 Wat weten we al?

In deze paragraaf wordt op basis van de bestaande empirische en theoretische economische literatuur geschetst hoe de inzetbaarheid van personen beïnvloedt kan worden door baan-baanmobiliteit in het verleden. Het is van belang om rekening te houden met het feit dat baan-baanmobiliteit op verschillende manieren kan plaatsvinden. Het is mogelijk dat personen van baan en werkgever veranderen (externe mobiliteit), maar personen kunnen ook van functie veranderen bij dezelfde werkgever (interne mobiliteit). Bovendien kan een baanwisseling vrijwillig (door de keuze van de werknemer) of onvrijwillig (door de keuze van de werkgever) plaatsvinden. Het type baan-baanmobiliteit heeft invloed op de mate van inzetbaarheid.

Met het effect van baan-baanmobiliteit op de inzetbaarheid van personen wordt eigenlijk het effect van relatief méér baanwisselingen op de inzetbaarheid van personen bedoeld. De empirische literatuur die deze relatie beschrijft is vrijwel nihil. Op basis van de bestaande theoretische literatuur kunnen er wel uitspraken gedaan worden over deze relatie. Achtereenvolgens worden hieronder de volgende theorieën behandeld:

- de theorie van het menselijk kapitaal, die stelt dat door baanwisselingen sneller of minder snel kennis en ervaring wordt opgebouwd;

- de theorie van signalering, waarbij werkgevers baanwisselingen als een positief of negatief signaal van de individuele productiviteit kunnen zien;
- de baanzoektheorie, waarin baanwisselingen noodzakelijk zijn om een optimale match tot stand te brengen tussen baan en werknemer;
- de theorie van senioriteit, waarbij senioriteit meer baanzekerheid geeft en dus tot minder baanwisselingen leidt, en
- de invloed van covarianten, factoren die zowel effect hebben op de mate van baan-baanmobiliteit als de mate van inzetbaarheid van personen.

Voordat wordt ingegaan op deze verklaringen van het waarom van de relatie tussen baan-baanmobiliteit en inzetbaarheid, wordt eerst ingegaan op het zogenaamde causaliteitsprobleem, het probleem dat het moeilijk is om de richting van de relatie tussen baan-baanmobiliteit en inzetbaarheid vast te stellen.

1.2.1 Het causaliteitsprobleem

In de empirische literatuur wordt doorgaans verondersteld dat baan-baanmobiliteit het gevolg is van de mate van inzetbaarheid. Het idee is dat goed inzetbare werknemers beter een baan kunnen behouden, gemakkelijker een andere baan kunnen vinden en bij werkloosheid ook weer sneller aan het werk kunnen komen. Zodoende varieert baan-baanmobiliteit naar de mate van inzetbaarheid. In het onderhavige onderzoek staat juist de vraag centraal hoe de baan-baanmobiliteit van personen hun inzetbaarheid beïnvloedt. Om die reden wordt in dit rapport expliciet gekeken naar de mate waarin de inzetbaarheid van personen wordt beïnvloed door de baan-baanmobiliteit *in het verleden*. Het meten van die relatie is complex, omdat baan-baanmobiliteit in het verleden niet alleen de inzetbaarheid in de toekomst beïnvloed, maar zelf ook weer wordt beïnvloed door de inzetbaarheid in het verleden. Omdat inzetbaarheid in het verleden naar alle waarschijnlijkheid sterk gecorreleerd is aan inzetbaarheid in de toekomst, kunnen beide relaties moeilijk uit elkaar worden getrokken. Dit is het zogenaamde causaliteitsprobleem of endogeniteitsprobleem.

Wanneer het effect van baan-baanmobiliteit in het verleden op de inzetbaarheid in de toekomst moet worden gemeten, zal dus gecontroleerd moeten worden voor de mate van inzetbaarheid van personen in het verleden. Dit kan onder meer door het in de analyse opnemen van specifieke indicatoren van inzetbaarheid in het verleden, het onderscheid maken tussen verschillende soorten baan-baanmobiliteit, omdat de wederkerige relatie tussen bijvoorbeeld vrijwillige en onvrijwillige baan-baanmobiliteit zal verschillen, en door het opnemen van covariaten zoals leeftijd, opleidingsniveau en dergelijke, die zowel de inzetbaarheid als de mate van baan-baanmobiliteit zullen beïnvloeden. Daarmee is niet gegarandeerd dat de gevonden relatie tussen baan-baanmobiliteit in het verleden en inzetbaarheid in de toekomst een causale is, maar de mate van endogeniteit in de relatie wordt wel zoveel mogelijk gereduceerd. In de empirische analyses vanaf Hoofdstuk 2 wordt zoveel mogelijk werk gemaakt van het controleren voor factoren die de inzetbaarheid van personen in het verleden bepalen en daarmee voor de invloed van inzetbaarheid in het verleden op de waargenomen baan-baanmobiliteit in het verleden.

1.2.2 Opbouw van menselijk kapitaal

De manier waarop door personen wordt geïnvesteerd in kennis en ervaring, samen het menselijk kapitaal genoemd, zal verschillen naar de mate van baan-baanmobiliteit. Volgens de traditionele theorie van het menselijk kapitaal investeren personen in menselijk kapitaal als de baten groter zijn dan de kosten (Jacobs en Bovenberg, 2002). Voor werknemers betekent dit dat zij investeren in menselijk kapitaal als de kosten (gederfde arbeidsinkomen, kosten van de studie) lager zijn dan de verdisconteerde waarde van het extra toekomstige looninkomen. Werkgevers investeren in opleidingen als de productiviteitsopbrengsten naar verwachting hoger zijn dan de trainingskosten. De traditionele theorie van het menselijk kapitaal theorie voorspelt dat werkgevers nauwelijks zullen investeren in trainingen die niet slechts het bedrijfsbelang behartigen (algemene trainingen) en weinig in trainingen die wel specifiek bedoeld zijn om het bedrijfsbelang te behartigen (bedrijfsspecifieke training). Dit komt omdat door een training of opleiding de marktwaarde van een werknemer meer stijgt dan de bedrijfswaarde (Becker, 1962, 1964; Blinder en Krueger, 1991). Hierdoor zijn andere bedrijven bereid een hoger loon te betalen voor deze werknemer dan de huidige werkgever en zal de werknemer naar verwachting het bedrijf verlaten. De investerende werkgever wordt dus wel geconfronteerd met de kosten, maar kan de verwachte opbrengsten door het vertrek van de werknemer niet innen.

In de praktijk kan echter worden vastgesteld dat bedrijven wel degelijk investeren in zowel bedrijfsspecifieke als algemene training (zie bijvoorbeeld Acemoglu en Pischke, 1998; Leuven en Oosterbeek, 1999) en dat grotere werkgevers gemiddeld meer investeren in formele training dan kleinere werkgevers (Van Klaveren en Heyma, 2008). Bovendien is bekend dat juist jonge hoogopgeleide werknemers relatief vaak van baan wisselen en dat zij vaker werkzaam zijn bij relatief grote ondernemingen (Visser en Van der Meer, 2007; Gesthuizen en Dagevos, 2005; Van Klaveren en Heyma, 2008). Daarnaast vinden Van Klaveren en Heyma (2008) dat de kans op een training het grootst is bij werkgevers die relatief baanmobile werknemers in dienst hebben, dit in tegenstelling tot wat men zou verwachten op basis van de traditionele theorie van het menselijk kapitaal.

Er zijn diverse verklaringen voor de positieve samenhang tussen bedrijfsgrootte en trainingsinvesteringen. Zo kan training en opleiding door grotere bedrijven worden gebruikt als secundaire arbeidsvoorwaarde om baanmobile werknemers vast te houden, of is het voor grotere bedrijven gemakkelijker om kennisoverdracht via formele training te organiseren. Met betrekking tot het effect van baan-baanmobiliteit in het verleden op de inzetbaarheid van werknemers is vooral van belang dat juist baanmobile werknemers met een grotere kans training krijgen. Dat roept de vraag op hoe baan-baanmobiliteit de inzetbaarheid kan beïnvloeden en hoe de grotere kans op training voor relatief baanmobile personen hierin een rol speelt.

Ten eerste vindt een groot deel van de kennisopbouw vermoedelijk plaats in de eerste maanden na aanvang van een nieuwe baan. Dit komt omdat werknemers juist in de beginfase van een baan nieuwe kennis opdoen zodat zij goed kunnen functioneren in die nieuwe baan. Wanneer relatief vaak van baan wordt gewisseld, wordt meer nieuwe kennis opgedaan. Jonge en hoger opgeleide werknemers, die gemiddeld genomen vaker van baan wisselen, zouden in beginsel dus niet alleen beter inzetbaar zijn doordat zij hoger zijn opgeleid, maar ook doordat zij door het relatief grote aantal baanwisselingen meer kennis opdoen. Opgemerkt moet worden dat een gevolg van veel

baanwisselingen ook kan zijn dat werknemers te weinig *specialistische* kennis opbouwen of dat werknemers in de eerste maanden alleen zeer *bedrijfs specifieke* kennis opbouwen. Te veel baanwisselingen kunnen een brede inzetbaarheid dus ook op een negatieve manier beïnvloeden. Op basis van de empirische literatuur valt niet te zeggen wanneer er sprake is van te veel of te weinig baanwisselingen.

Ten tweede zullen werknemers een *grotere diversiteit* aan kennis opbouwen als zij vaker van baan wisselen. Deze grotere diversiteit aan kennis maakt dat werknemers wel breder inzetbaar zijn, wat de arbeidsmarktpositie van werknemers kan verbeteren. Het is echter mogelijk dat de nieuwe kennis die werknemers opdoen afneemt met het aantal baanwisselingen, onder andere door de al eerder opgedane kennis en ervaring (afnemende meeropbrengsten). Bovendien kan deze ervaring en opgedane kennis er toe leiden dat werknemers steeds specifiekere kennis aanbieden die minder breed wordt gewaardeerd op de arbeidsmarkt. Om die reden kan worden verwacht dat het aantal baanwisselingen afneemt naarmate de ervaring en opgedane kennis door de baanmobiliteit zelf toeneemt.

Uit het bovenstaande volgt dat er sprake kan zijn van een optimaal aantal baanwisseling in relatie tot de inzetbaarheid van werknemers. De eerste baanwisselingen gaan gepaard met de opbouw van algemene kennis en door het wisselen van banen wordt deze algemene kennis uitgebreid en gevarieerder, zij het met afnemende meeropbrengsten. Op een gegeven moment is er bij een baanwisseling geen of minder sprake van algemene kennisopbouw, maar kan de kennisopbouw nog wel specialistisch en bedrijfsspecifiek zijn. In tegenstelling tot algemene kennis is de arbeidsmarktwaarde van bedrijfsspecifieke kennis waarschijnlijk lager dan de bedrijfswaarde, waardoor andere werkgevers minder snel bereid zijn om hetzelfde loon te betalen als de huidige werkgever. Dit zorgt ervoor dat de kans op een volgende baanwisseling afneemt met het aantal baanwisselingen. De verwachting is dat baanmobiele hoger opgeleide en jonge werknemers in het begin van hun loopbaan relatief vaak van baan wisselen, maar dat deze mobiliteit naarmate zij ouder worden en vaker van baan hebben gewisseld afneemt. Evenzo kan worden verwacht dat personen die relatief laag zijn opgeleid gedurende hun loopbaan minder vaak van baan wisselen dan personen die hoger zijn opgeleid.

Ten slotte is het mogelijk dat werknemers die vaak van baan wisselen de eerder opgedane kennis beter op peil houden. Kennis van werknemers die een lange tijd bij dezelfde werkgever in dienst zijn kan sneller verouderen dan de kennis van werknemers die zich actief op de arbeidsmarkt begeven en aan potentiële nieuwe werkgevers moeten tonen dat hun kennis op peil is. Ook kunnen werknemers die vaak van baan en werkgever wisselen functiestijgingen en promoties mislopen. Voor een werkgever wordt het op die manier moeilijker om te achterhalen hoe een werknemer zich heeft ontwikkeld bij vorige werkgevers. Dat brengt ons op de theorie van signalering, die stelt dat werknemers door misgelopen promoties en functiestijgingen geen geloofwaardig signaal kunnen afgeven over de opbouw van hun menselijk kapitaal.

Hypothesen die kunnen worden afgeleid uit de theorie van het menselijk kapitaal:

- MK1:** Baan-baanmobiliteit zorgt voor een snellere en meer diverse opbouw van menselijk kapitaal en leidt daardoor tot een bredere inzetbaarheid
- MK2:** Baan-baanmobiliteit gaat ten koste van de opbouw van vooral specialistische kennis en leidt daardoor tot een lagere inzetbaarheid
- MK3:** Baan-baanmobiliteit kent afnemende meeropbrengsten bij de opbouw van menselijk kapitaal, waardoor de kans op een baanverandering lager wordt naarmate de baan-baanmobiliteit in het verleden hoger is
- MK4:** Door afnemende meeropbrengsten van baan-baanmobiliteit is er een optimum in het aantal baan-baanovergangen in relatie tot de inzetbaarheid van werknemers

1.2.3 Signaalfunctie van baan-baanmobiliteit

Voor werkgevers is informatie over de werkelijke productiviteit van werknemers moeilijk te achterhalen. De mate van baan-baanmobiliteit in het verleden kan een signaal zijn van de inzetbaarheid van werknemers en daarmee van hun productiviteit. De ‘signaling’ theorie werd ontwikkeld door Michael Spence in 1973 en wordt tot op heden veelvuldig gebruikt in de economische arbeidsmarktliteratuur. Hieronder wordt eerst de werking van deze theorie toegelicht met een voorbeeld en vervolgens de implicaties met betrekking tot de relatie tussen baan-baanmobiliteit in het verleden en de inzetbaarheid van werknemers.

Wanneer een werkgever een werknemer aanneemt zal de werkgever het liefst op voorhand willen weten of deze werknemer goed functioneert. In principe ontbreekt het werkgevers aan informatie op basis waarvan de werkelijke productiviteit van werknemers kan worden bepaald. De signaleringstheorie stelt dat wanneer werkgevers en werknemers niet de benodigde informatie hebben om te kunnen beoordelen of er sprake is van een goede match, zij toch aan elkaar signalen hierover kunnen afgeven op basis van secundaire informatie. Zo vindt in een sollicitatieprocedure deze signalering onder andere plaats middels het sollicitatiegesprek dat gevoerd wordt en via het Curriculum Vitae van de werknemer. Er is in die zin geen sprake van een vrijwillige signalering die van de werknemer uitgaat, maar de werknemer kan het signaal dat de werkgever ontvangt wel beïnvloeden. In het sollicitatiegesprek kan een werknemer tonen of het beschikt over goede mondelinge vaardigheden, overtuigingskracht en dergelijke. Deze aspecten hangen gemiddeld genomen op een positieve manier samen met de productiviteit van werknemers, zodat ze als signalen voor die productiviteit kunnen dienen. Een Curriculum Vitae geeft informatie over leeftijd, het opleidingsniveau en het arbeidsverleden, waaronder baan-baanmobiliteit. Voor de werkgever wordt daarmee duidelijk hoeveel dienstverbanden de werknemer heeft gehad, hoe lang deze dienstverbanden hebben geduurd en mogelijk ook op welke wijze de dienstverbanden zijn beëindigd (vrijwillig of onvrijwillig).

De vraag is vervolgens of de werkgever baan-baanmobiliteit ziet als een positief of negatief signaal van de productiviteit van een werknemer. De samenhang tussen baan-baanmobiliteit en productiviteit is immers niet eenduidig. In sommige gevallen is het zeer waarschijnlijk dat baan-baanmobiliteit op een negatieve manier samenhangt met productiviteit. Er kunnen bijvoorbeeld

veel onvrijwillige baanwisselingen hebben plaatsgevonden, eventueel met tussenliggende perioden van werkloosheid, die signaleren dat het gaat om een relatief minder goed inzetbare werknemer, waarvan de productiviteit relatief laag ligt. In ander gevallen is het juist zeer waarschijnlijk dat baanmobiliteit op een positieve manier samenhangt met de productiviteit van de werknemer. Wanneer er veel vrijwillige baanwisselingen hebben plaatsgevonden zonder tussenliggende perioden van werkloosheid, kan dit signaleren dat het gaat om een talentvolle werknemer die steeds heeft gewisseld van baan als er een beter aanbod kwam. Overigens kan dit voor de werkgever in plaats van een positief signaal ook een negatief signaal zijn. Wanneer een werkgever iemand zoekt voor de lange termijn, is het signaal dat een potentiële werknemer vaak van baan is veranderd tevens een signaal is dat deze werknemer het bedrijf mogelijk weer snel zal verlaten. Dit kan er toe leiden dat de werkgever de werknemer niet zal aannemen. Dit laatste sluit aan bij het idee van Hirshleifer (1973), die een baan kenmerkt als een inspectiegoed waarbij zowel de werkgever als de werknemer een mogelijk samenwerking evalueren alvorens zij besluiten om met elkaar in zee te gaan.

Hoewel het effect van baan-baanmobiliteit in het verleden op de verwachte productiviteit – en daarmee de mate van inzetbaarheid – niet eenduidig is, kunnen door onderscheid te maken tussen vrijwillige, onvrijwillige, interne en externe baanmobiliteit toch enkele redelijke hypothesen worden opgesteld. Personen zijn waarschijnlijk minder inzetbaar wanneer een groter percentage van de baanwisselingen onvrijwillig heeft plaatsgevonden, zeker als daarbij sprake is geweest van perioden van werkloosheid. Omdat een groter percentage onvrijwillige baanwisselingen voor de werkgever een signaal is dat de werknemer minder inzetbaar is, kan dit leiden tot langere werkloosheidsduren. Weinig baanwisselingen gecombineerd met veel (positieve) functiewisselingen zijn een signaal dat het gaat om een relatief goed inzetbare werknemer. Weinig baanwisselingen in combinatie met relatief weinig functiewisselingen signaleert mogelijk juist een minder inzetbare werknemer.

Hypothesen die kunnen worden afgeleid uit de signaleringstheorie:

- SI1:** Onvrijwillige baan-baanmobiliteit is in vergelijking met vrijwillige baan-baanmobiliteit een signaal voor een minder goede inzetbaarheid
- SI2:** Interne baan-baanmobiliteit (promoties) is in vergelijking met externe baan-baanmobiliteit een signaal voor een hogere bedrijfsspecifieke inzetbaarheid
- SI3:** Externe baan-baanmobiliteit is in vergelijking met interne baan-baanmobiliteit een signaal voor een hogere algemene inzetbaarheid
- SI4:** Externe baan-baanmobiliteit is een signaal dat een langdurige arbeidsrelatie minder waarschijnlijk is

1.2.4 Zoekproces naar een betere match

Met betrekking tot baan-baanmobiliteit is ook de baanzoektheorie relevant, waarin wordt verondersteld dat een samenwerkingsverband tussen werkgever en werknemer ontbonden wordt wanneer blijkt dat een alternatief samenwerkingsverband beter en mogelijk is voor een van de partijen (zie Kuratani, 1973; Lucas en Prescott, 1974; Burdett, 1978; Jovanovic, 1979; Mortensen, 1978; Wilde, 1979). Werknemers en werkgevers zijn volgens de baanzoektheorie voortdurend op

zoek naar een betere match, wat resulteert in een bepaalde mate van baan-baanmobiliteit. Naarmate de kwaliteit van de match beter wordt, wordt de kans op baanwisselingen kleiner (Gautier, Teulings en Van Vuuren, 2009).

Gedurende het zoekproces wordt tegelijkertijd zoekkapitaal opgebouwd. Dat zoekkapitaal leidt op zich ook weer tot een betere match, in ieder geval voor de werknemer. Op de eerste plaats brengt een overstap naar een andere baan meestal een hoger loon met zich mee. Op de tweede plaats zal een werkgever de baanmobiele werknemer aan zich willen binden met aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden. En ten derde staan baanmobiele werknemers door hun kennis en ervaring over het baanzoekproces sterker in de onderhandelingen met de (potentiële) werkgever. De baanzoektheorie voorspelt dus niet alleen een min of meer natuurlijk aantal baanovergangen op zoek naar de optimale match, maar geeft ook betekenis aan het zoekproces zelf, waardoor die optimale match sneller wordt bereikt. Dat leidt mogelijk tot een afnemende baan-baanmobiliteit gedurende de loopbaan.

Hypothesen die kunnen worden afgeleid uit de baanzoektheorie:

- BZ1:** Baan-baanmobiliteit is het gevolg van minder dan optimale matches, maar zegt niet noodzakelijk iets over inzetbaarheid
- BZ2:** Vrijwillige en onvrijwillige baan-baanmobiliteit drukken allebei een minder dan optimale match uit en hebben niet noodzakelijk een verschillend effect op inzetbaarheid
- BZ3:** Baan-baanmobiliteit op zich zelf leidt wel tot een groter zoekkapitaal en daarmee tot een betere inzetbaarheid
- BZ4:** Het grotere zoekkapitaal als gevolg van baan-baanmobiliteit – en de daarmee samenhangende betere match – leiden op den duur tot een lagere baan-baanmobiliteit
- BZ5:** Een hoger loon drukt een betere match uit en hangt dus samen met een lagere baan-baanmobiliteit

1.2.5 Samenhang met senioriteit

In een artikel van Buhai, Portela, Teulings en Van Vuuren (2009) wordt gesteld dat er een verschil kan worden gemaakt tussen werkervaring en senioriteit. Werkervaring kan worden uitgedrukt als het aantal jaren dat bij dezelfde werkgever is gewerkt, terwijl senioriteit aangeeft hoeveel ervaring een werknemer heeft ten opzichte van andere werknemers bij dezelfde werkgever. Er zou als het ware een ranglijst gemaakt kunnen worden, beginnende met de werknemer die het langst in dienst is en eindigend met de werknemer die het kortst in dienst is. Deze ranglijst kan in bepaalde gevallen belangrijker zijn dan de absolute hoeveelheid arbeidservaring. Een voorbeeld daarvan is de ontslagvolgorde die geldt bij bedrijfseconomisch ontslag. Bij het Last In First Out systeem (LIFO) worden werknemers met de hoogste senioriteit het laatst ontslagen. Dat leidt niet alleen tot minder onvrijwillige baan-baanmobiliteit naar senioriteit, maar mogelijk ook tot minder vrijwillige baan-baanmobiliteit naar senioriteit. Door ontslagbescherming loont het voor de werkgever meer om te investeren in de relatie met de werknemer. Voor de werknemer wordt de noodzaak om te investeren juist kleiner. Buhai, Portela, Teulings en Van Vuuren (2009) vinden empirisch bewijs voor hogere lonen als gevolg van deze senioriteit, uiteraard gecorrigeerd voor leeftijd. Het effect op lonen van senioriteit is

gelijk voor mannen en vrouwen, maar wel hoger voor hoger opgeleiden dan voor lager opgeleiden. Acemoglu en Pischke (1998) merken in het algemeen op dat door bestaande wettelijke regelgeving werknemers niet gemakkelijk ontslagen kunnen worden, wat invloed heeft op zowel de baan-baanmobiliteit als de inzetbaarheid van werknemers. Dit wordt in verschillende empirische studies ook aangetoond (zie Messina en Vallanti, 2007; Belot en Van Ours, 2007).

Door ontslagbescherming worden werknemers minder gemakkelijk ontslagen, onder andere door langere ontslagprocedures en de kosten die aan ontslag zijn verbonden. Werknemers worden minder snel onvrijwillig werkloos en dienstverbanden duren gemiddeld genomen langer. Ontslagrecht wordt daarom ook wel gezien als een inkomensverzekering voor werknemers (Fella, 2006; Pissarides, 2001 en 2004). Hoewel werkzame personen daardoor minder snel hun baan verliezen, geldt eveneens dat niet-werkzame personen minder snel een baan zullen vinden. Bovendien zullen werkgevers minder bereid zijn om personen aan te nemen die later met een grotere kans niet goed functioneren, omdat deze personen dan moeilijker ontslagen kunnen worden. Zij zullen dus strenger selecteren aan de poort en minder snel personen aannemen die minder inzetbaar en minder baanmobiel zijn. Omdat ontslagprocedures en –vergoedingen voor een deel op sectorniveau zijn bepaald, zal in de empirische analyses vanaf Hoofdstuk 2 in ieder geval worden gecontroleerd voor verschillen tussen sectoren.

Hypothesen die kunnen worden afgeleid uit de theorie van senioriteit:

- SE1:** Baan-baanmobiliteit neemt af met senioriteit als gevolg van een grotere ontslagbescherming naar senioriteit
- SE2:** Baan-baanmobiliteit is vooral bij jongeren een signaal van een hogere inzetbaarheid
- SE3:** Sectoren met een grotere ontslagbescherming door senioriteit kennen een grotere mate van baanbehoud en een kleinere kans op ontslag

1.2.6 Covariantie mobiliteit en inzetbaarheid

Door na te gaan in hoeverre persoons- en baankenmerken invloed uitoefenen op zowel baan-baanmobiliteit als inzetbaarheid (covariatie), wordt achterhaald voor welke kenmerken er gecorrigeerd moet worden in de empirische analyse. Deze correctie is nodig omdat effecten op de inzetbaarheid van werknemers anders zouden kunnen worden toegeschreven aan baan-baanmobiliteit in het verleden, terwijl deze in werkelijkheid veroorzaakt worden door persoons- en baankenmerken.

Uit diverse empirische onderzoeken komt naar voren dat ouderen, allochtonen, lager opgeleiden en ouders met jonge kinderen (vooral vrouwen) zowel minder arbeidsmobiel als minder inzetbaar zijn (Visser en Van der Meer, 2007; Belot en Van Ours, 2007; Gesthuizen en Dagevos, 2005). Voor jongeren en hoger opgeleiden geldt het tegenovergestelde, dus zowel arbeidsmobiel als beter inzetbaar. Wanneer personen met een relatief lage baanmobiliteit en een lage inzetbaarheid werkloos worden, vertaalt zich dat in relatief lange werkloosheidsduren (Heyma en Van Klaveren, 2008).

Gesthuizen en Dagevos (2005) vinden dat ouderen en lager opgeleiden meer moeite hebben om weer aan het werk te komen en minder vaak van baan of functie veranderen. Bovendien vinden zij dat ouderen en lager opgeleiden vaker ontevreden zijn met hun werk, maar tegelijkertijd weinig op zoek zijn naar ander werk. Vrijwillige arbeidsmobiliteit zou kunnen leiden tot een toename van de algemene tevredenheid met het werk, maar veel ouderen en lager opgeleiden blijven relatief lang hangen in een baan of blijven lang werkloos en ondernemen weinig stappen om van baan te veranderen. Dit komt de productiviteit van deze werknemers niet ten goede. Ontevredenheid leidt in dat geval tot zowel een lagere arbeidsmobiliteit als een lagere inzetbaarheid. Om voor deze ontevredenheid te corrigeren, dient er rekening te worden gehouden met de baantevredenheid van werknemers, omdat anders de mindere inzetbaarheid onterecht wordt toegeschreven aan de relatief lage arbeidsmobiliteit. Baantevredenheid kan worden benaderd door het opleidingsniveau en de leeftijd van werknemers.

Zoals eerder is vermeld nemen relatief grote ondernemingen gemiddeld jongere en hoger opgeleide werknemers in dienst (Hu, 2003; Belot en Van Ours, 2007; Heyma en Van Klaveren, 2008). Hiervoor kunnen verschillende verklaringen worden gegeven. Ten eerste hebben grote ondernemingen de benodigde financiële middelen en een interne arbeidsmarkt, zodat er geïnvesteerd kan worden in de competenties van werknemers en er tevens een loopbaan uitgestippeld kan worden. Door werknemers een carrière aan te bieden met goede financiële en ontwikkelingsperspectieven, kunnen werkgevers via de interne arbeidsmarkt werknemers langer aan zich binden (zie Farber, 1999). Deze werknemersbinding zorgt dan voor langere dienstverbanden en zodoende minder baanwisselingen (Idson, 1996). Dit geeft aan dat het belangrijk is om in het onderzoek rekening te houden met de aanwezigheid van interne arbeidsmarkten en interne baan-baanmobiliteit.

Farber (1999) stelt dat het aangaan van lange termijn relaties door werkgevers waarschijnlijk de meest efficiënte productietechnologie is en geeft hiervoor enkele verklaringen. Ten eerste kan een lange verbintenis ervoor zorgen dat zowel de werkgever als de werknemer bereid zijn om te investeren in menselijk kapitaal die bedrijfsspecifiek is. Een andere verklaring is dat het moeilijk is voor werkgevers om snel te achterhalen welke werknemers goed inzetbaar zijn binnen het bedrijf. Een werkgever leert of een werknemer goed inzetbaar is naarmate een dienstverband langer duurt. Als de werkgever van mening is dat een werknemer goed functioneert, zal het deze werknemer willen behouden, omdat het behoud beter is dan het opnieuw aannemen van een groep werknemers in de hoop dat er een kwalitatief goede werknemer bij zit. Het aantal ervaringsjaren van de werknemer bij dezelfde werkgever zegt daarmee iets over hoe goed een werknemer functioneert. Wanneer dienstverbanden in het verleden van zeer korte duur waren en deze onvrijwillig beëindigd zijn, kan dit signaleren dat werkgevers tijdens het dienstverband van mening waren dat de werknemer niet goed functioneerde. Echter, wanneer dienstverbanden in het verleden van zeer korte duur waren en deze vrijwillig beëindigd zijn, kan dit juist signaleren dat het om zeer talentvolle werknemers gaat. Het is daarom belangrijk om onderscheid te maken tussen enerzijds of banen in het verleden vrijwillig of onvrijwillig zijn beëindigd en anderzijds het aantal dienstjaren van de verschillende dienstverbanden in het verleden.

Hypothesen die kunnen worden afgeleid over persoons- en baankenmerken:

- CO1:** Ouderen, lager opgeleiden, allochtonen en ouders met jonge kinderen zijn zowel minder baanmobiel als minder goed inzetbaar
- CO2:** Jongeren en hoger opgeleiden zijn zowel baanmobiel als beter inzetbaar
- CO3:** Ontevredenheid met een baan leidt tot een lagere inzetbaarheid
- CO4:** Werknemers bij grotere bedrijven stappen minder snel over naar een andere werkgever, omdat ze carrière kunnen maken op de interne arbeidsmarkt; interne baan-baanmobiliteit duidt zo op een grotere inzetbaarheid

1.3 Onderzoeksaanpak

Voor beantwoording van de onderzoeksvragen is onderzoek gedaan naar de empirische relatie tussen baan-baanmobiliteit en de inzetbaarheid van personen. Inzetbaarheid kan worden opgevat als de mate waarin personen ingezet (kunnen) worden in het arbeidsproces. Dit globale concept is in dit rapport geoperationaliseerd in termen van de werkloosheidskans (hoe kleiner de werkloosheidskans, hoe groter de inzetbaarheid) en de werkloosheidsduur (hoe korter de werkloosheidsduur, hoe groter de inzetbaarheid). Pogingen om een empirische relatie te leggen tussen baan-baanmobiliteit en de duurzaamheid van werkhervatting (hoe duurzamer de werkhervatting, hoe groter de inzetbaarheid) zijn op niets uitgelopen als gevolg van beperkingen in het aantal werkhervattingen dat in de primaire gegevensbron voor dit onderzoek wordt waargenomen.

Voor het leggen van een empirisch verband tussen baan-baanmobiliteit in het verleden en de kans om vanuit een baan werkloos te worden, respectievelijk de kans om een situatie van werkloosheid te beëindigen, is informatie nodig over de arbeidsgeschiedenis van werknemers die al dan niet werkloos worden en van werklozen die al dan niet een situatie van werkloosheid beëindigen. Deze informatie heeft noodzakelijkerwijs een longitudinaal karakter en is beperkt beschikbaar in bestaande gegevensbronnen. Mogelijke gegevensbronnen die voor de empirische analyse in aanmerking komen zijn het OSA-Arbeidsaanbodpanel en het Sociaal Statistisch Bestand (SSB) van het CBS. Bij het SSB gaat het voornamelijk om het SSB-Banenbestand. Beide bronnen hebben voor- en nadelen als het gaat om een gedegen beantwoording van de onderzoeksvragen. Tabel 1.1 geeft een indruk van de mogelijkheden en beperkingen van beide bestanden bij de beantwoording van de onderzoeksvragen. Om zoveel mogelijk onderzoeksvragen te kunnen beantwoorden, ligt het gebruik van het OSA-Arbeidsaanbodpanel voor de hand, ook vanwege de ruime variatie in persoons- en baankenmerken en de beschikbaarheid van indicatoren voor inzetbaarheid om zo goed mogelijk te corrigeren voor de endogene relatie tussen baan-baanmobiliteit en inzetbaarheid. Het aantal respondenten waarvoor voldoende lange reeksen paneldata beschikbaar zijn is echter veel lager dan in het SSB, wat de betrouwbaarheid en representativiteit van de uitkomsten kan beperken. Ten eerste is het aantal niet-werkenden in de steekproef van het OSA-Arbeidsaanbodpanel beperkt, het aantal werklozen (niet-werkenden op zoek naar werk) is daarvan een deelpopulatie en het aantal personen waarbij voor een langere periode de arbeidsgeschiedenis bekend is, op grond waarvan de baan-baanmobiliteit in het verleden kan worden vastgesteld, is daarbinnen ook weer een beperkt deel.

Tabel 1.1 Vergelijking mogelijkheden en beperkingen van primaire gegevensbronnen

Informatie over:	OSA-Arbeidsaanbodpanel	Sociaal Statistisch Bestand CBS
Baan-baanmobiliteit	Alleen voor personen met langdurige paneldeelname (beperkt aantal observaties)	Langdurige baanhistorie voor alle werknemers beschikbaar
Start werkloosheid (voor werkloosheidskans)	Goed beschikbaar	Goed beschikbaar
Begin en einde werkloosheid (voor werkloosheidsduur)	Vooraf voor personen met korte werkloosheidsduur beschikbaar	Goed beschikbaar
Begin en einde baan na werkloosheid (voor duurzaamheid van werkherhvatting)	Alleen voor personen met langdurige paneldeelname (beperkt aantal observaties)	Goed beschikbaar
Vrijwillige versus onvrijwillige mobiliteit	Benadering op basis van reden voor overgang van baan naar werkloosheid (subjectieve maat)	Benadering op basis van het al dan niet ontvangen van een WW of WWB uitkering na baanbeëindiging (kan zowel onder- als overschatting zijn)
Interne versus externe mobiliteit	Op basis van onderscheid tussen functieverandering en baanverandering	Interne mobiliteit niet identificeerbaar
Persoonskenmerken	Uitgebreid aanwezig	Minder uitgebreid aanwezig
Baankenmerken	Uitgebreid aanwezig	Minder uitgebreid aanwezig
Indicatoren inzetbaarheid	Verschillende aanwezig	Niet beschikbaar

Gebruik van het SSB zorgt voor een grotere mate van betrouwbaarheid en representativiteit, omdat voor alle werknemers gedurende de jaren 1999-2005 een volledige arbeidsloopbaan bekend is, in ieder geval met betrekking tot werk in loondienst en het ontvangen van een werkloosheidsuitkering (WW of bijstand). Probleem bij gebruik van het SSB is dat niet alle onderzoeksvragen kunnen worden beantwoord. Zo zijn functieveranderingen bij dezelfde werkgever (interne mobiliteit) niet te identificeren in het SSB. Het onderscheid tussen vrijwillige en onvrijwillige mobiliteit is alleen zeer grof te benaderen aan de hand van ontvangst van een WW of WWB uitkering, waar iemand in theorie alleen recht op heeft bij onvrijwillige werkloosheid.¹ Daarnaast is het SSB beperkt in het aantal beschikbare covarianten, waarvan het opleidingsniveau en de baantevredenheid de belangrijkste zijn. Daarom is in de onderzoeksopzet primair gekozen voor het gebruik van het OSA-Arbeidsaanbodpanel. Het SSB wordt daarnaast gebruikt om de uitkomsten te toetsen, vooral op representativiteit. Dat zorgt voor een extra check op de betrouwbaarheid van de primaire onderzoeksresultaten.

1.4 Leeswijzer

In Hoofdstuk 2 wordt de gevonden empirische relatie tussen baan-baanmobiliteit in het verleden en de kans om als werknemer werkloos te worden besproken. De uitgevoerde analyse is gebaseerd op het OSA-Arbeidsaanbodpanel, dat in detail wordt besproken in Bijlage A. De analyse betreft een competing risks duurmodel voor de baanduur tot aan baanverandering of tot aan werkloosheid. Details van het analysemodel, evenals de schattingsresultaten, worden gerapporteerd in Bijlage C.

¹ Die benadering zorgt aan de ene kant voor een onderschatting van onvrijwillige werkloosheid, omdat ook personen die (nog) geen recht hebben op WW of WWB om andere redenen (te korte arbeidsgeschiedenis of te veel eigen vermogen) onvrijwillig werkloos kunnen zijn geworden. Aan de andere kant kan het tot een overschatting leiden van onvrijwillige werkloosheid indien een werknemer vrijwillig afziet van contractverlenging.

Hoofdstuk 3 betreft de gevonden empirische relatie tussen baan-baanmobiliteit in het verleden en de kans op beëindiging van een situatie van werkloosheid. De gebruikte analysemethode betreft een (single risk) duurmodel voor de werkloosheidsduur, wederom gebaseerd op het OSA-Arbeidsaanbodpanel. Ook hiervan worden de schattingsresultaten gerapporteerd in Bijlage C.

Omdat een hogere baan-baanmobiliteit correspondeert met een gemiddeld kortere baanduur, dat op zichzelf ook weer van invloed kan zijn op de inzetbaarheid van personen, wordt in Hoofdstuk 4 geanalyseerd welke van de twee factoren belangrijker is voor inzetbaarheid en of er wellicht sprake is van een optimum in de afweging tussen baan-baanmobiliteit en baanduur.

Hoofdstuk 5 gaat in op de vergelijking van analyseresultaten op basis van het OSA-Arbeidsaanbodpanel en resultaten van zoveel mogelijk dezelfde analyses op het Sociaal Statistisch Bestand (SSB). Details over het SSB worden gegeven in Bijlage B. De vergelijking moet uitwijzen in hoeverre de resultaten op grond van een steekproef als het OSA-Arbeidsaanbodpanel representatief zijn voor de gehele populatie van werknemers en werklozen zoals geregistreerd in het SSB.

Hoofdstuk 6 vat de belangrijkste conclusies uit het onderzoek samen.

Benadrukt moet worden dat het onderzoek in dit rapport een partiële analyse is van de empirische relatie tussen baan-baanmobiliteit in het verleden en inzetbaarheid, uitgedrukt in de kans om als werknemer werkloos te raken, respectievelijk in de kans om als werkloze een periode van werkloosheid te beëindigen. Partieel in de zin dat institutionele factoren als ontslagbescherming en uitkeringsrechten als gegeven worden beschouwd en niet als verklarende factoren in de analyse zijn meegenomen. Dat betekent dat de gevonden relaties tussen baan-baanmobiliteit en inzetbaarheid geen zuivere causale relaties betreffen, maar mede worden bepaald door deze institutionele factoren. Zo beïnvloeden ontslagbescherming en uitkeringsrechten vooral de relatie tussen baan-baanmobiliteit en inzetbaarheid bij oudere en meer ervaren werknemers. Daarmee beschrijft dit rapport vooral een empirische relatie tussen baan-baanmobiliteit en inzetbaarheid. Die relatie wordt weliswaar zoveel mogelijk gecorrigeerd voor de invloed van persoons- en baankenmerken op inzetbaarheid en voor de wederkerige relatie tussen baan-baanmobiliteit en inzetbaarheid, maar het beschrijft niet noodzakelijk een causale relatie, omdat niet voor alle covarianten (namelijk de institutionele factoren) is gecorrigeerd. Wel wordt op basis van theoretische overwegingen het al dan niet causaal zijn van de gevonden empirische relaties zoveel mogelijk aannemelijk gemaakt.

2 Effect mobiliteit op werkloosheidskans

Dit hoofdstuk richt zich op het effect van baan-baanmobiliteit in het verleden op de kans om als werknemer werkloos te worden. Daarbij wordt verondersteld dat minder goed inzetbare werknemers eerder werkloos worden. Als bijvoorbeeld zou worden gevonden dat een grotere baan-baanmobiliteit in het verleden zich vertaalt in een kleinere kans om werkloos te worden, dan zou kunnen worden geconcludeerd dat baan-baanmobiliteit een positieve invloed heeft op de inzetbaarheid van werknemers. De analyse baseert zich op enquêtegegevens van werknemers uit het OSA-Arbeidsaanbodpanel die minimaal twee jaar en maximaal 20 jaar kunnen worden gevolgd (zie Bijlage A voor details). Van deze werknemers is aan de ene kant bekend of ze hun laatste of voorlaatste baan gedurende de enquêteperiode weten te behouden, overstappen op een andere baan of werkloos worden. Aan de andere kant is er informatie over het aantal baanovergangen in het verleden, het aantal werkloosheidsperioden in het verleden en het soort baan-baanmobiliteit. Voor dat laatste kan onderscheid worden gemaakt tussen vrijwillige en onvrijwillige baanbeëindiging en tussen interne en externe baan-baanmobiliteit. Vrijwillige baanbeëindiging vindt plaats op initiatief van de werknemer, onvrijwillige baanbeëindiging op initiatief van de werkgever. Tabel 2.2 in Paragraaf 2.3 laat overigens zien wat precies onder vrijwillige en onvrijwillige baanbeëindiging wordt verstaan. Met interne baan-baanmobiliteit wordt een verandering van functie bij dezelfde werkgever bedoeld, met externe baan-baanmobiliteit een verandering van werkgever (maar niet noodzakelijk een verandering van functie).

Dit hoofdstuk is als volgt opgebouwd. Eerst wordt ingegaan op de dynamiek van baanbehoud en baanbeëindiging naar baanduur (Paragraaf 2.1). Werkloosheid is immers iets dat een werknemer pas na verloop van tijd zal overkomen en bovendien kan worden voorkomen door over te stappen op een andere functie of baan. Bij het analyseren van de kans op werkloosheid dient dus rekening te worden gehouden met de kans op een overstap naar een andere baan. Als dat correct wordt gedaan, volgt het effect van baan-baanmobiliteit in het verleden op zowel de kans om vanuit de huidige baan werkloos te worden als op de kans om van baan te veranderen. In Paragraaf 2.2 worden eerst de gemiddelde effecten van baan-baanmobiliteit in het algemeen in de onderzochte populatie van werknemers gepresenteerd. Die effecten verschillen mogelijk naar het soort baan-baanmobiliteit. Het kan voor de inzetbaarheid van werknemers uitmaken of ze vrijwillig of onvrijwillig van baan zijn veranderd en of ze van functie of werkgever zijn veranderd. Dit wordt onderzocht in Paragraaf 2.3. In Paragraaf 2.4 wordt gekeken of het effect van baan-baanmobiliteit is veranderd door de tijd heen. Er zijn immers gegevens beschikbaar van werknemers en van hun baan-baanmobiliteit voor een periode van 1986 tot en met 2006. Daarna wordt geanalyseerd of het effect varieert naar persoonskenmerken als geslacht, leeftijd en opleidingsniveau (Paragraaf 2.5) en naar baankenmerken als bedrijfstak en bedrijfsgrootte van het bedrijf waar men werkt (Paragraaf 2.6). In welke mate covarianten als geslacht, leeftijd en opleiding of indicatoren voor de algemene inzetbaarheid de relatie tussen baan-baanmobiliteit in het verleden en de huidige inzetbaarheid beïnvloeden, komt achtereenvolgens in Paragraaf 2.7 en 2.8 aan bod. In Paragraaf 2.9 wordt afgesloten met een analyse van de rol van economische conjuncturele omstandigheden op de kans om werkloos te worden, dan wel van baan te veranderen.

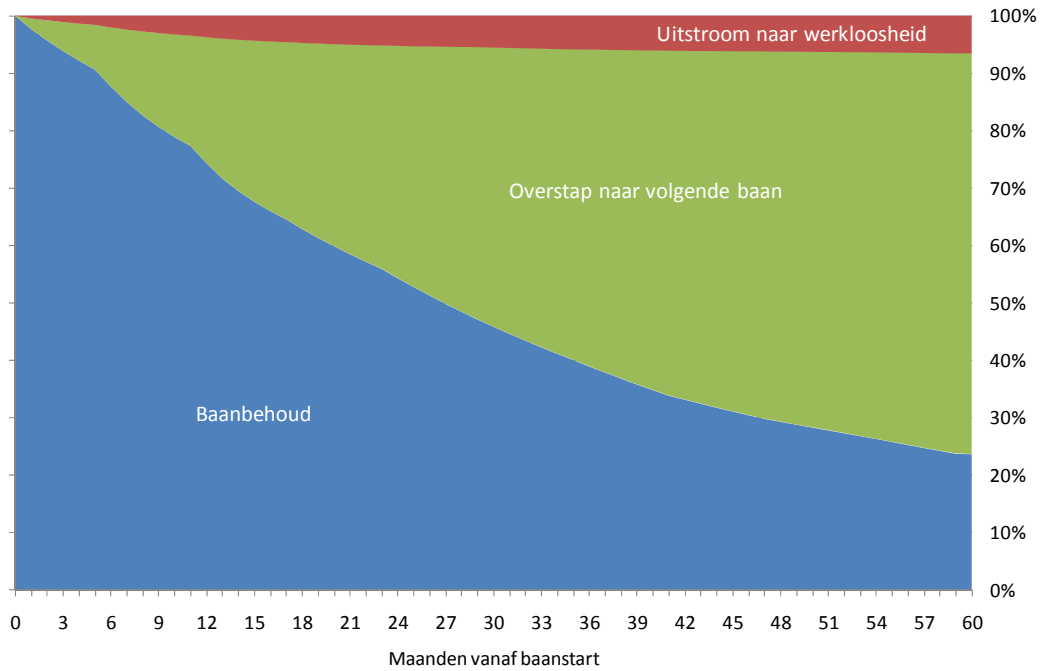
2.1 Baanbehoud en baanbeëindiging

Vanuit een baan in loondienst kunnen werknemers vroeg of laat werkloos worden, maar ook overstappen op een andere baan. Beide manieren van baanbeëindiging kunnen worden gezien als concurrerende risico's. Een overstap naar een andere baan kan werkloosheid voorkomen en werknemers die werkloos worden zijn niet in staat (geweest) om over te stappen naar een andere baan. Die concurrerende risico's dienen ook als zodanig te worden gemodelleerd om de kans op werkloosheid vanuit een baan – en de invloed van baan-baanmobiliteit in het verleden daarop – goed te kunnen analyseren. Bijlage C laat zien hoe dat via een competing risks duurmodel is uitgevoerd. Op grond van die analyse kan de dynamiek van baanbehoud en baanbeëindiging, afhankelijk van de baanduur, in beeld worden gebracht. Omdat daarbij grote verschillen bestaan tussen jongere en oudere werknemers, laten Figuren 2.1 en 2.2 de dynamiek apart zien voor jongeren die hun baan starten op 25-jarige leeftijd en voor ouderen die bij de start van hun baan 55 jaar oud zijn.

Het eerste wat opvalt, is dat de meeste dynamiek van baanbeëindiging plaatsvindt gedurende de eerste drie jaar. Na drie jaar heeft 61% van de jongeren en 47% van de ouderen zijn of haar baan beëindigd. Daarna stijgt dat percentage nog maar in beperkte mate, tot 76% na vijf jaar bij de groep jongeren en tot 60% na vijf jaar bij de groep ouderen. Van de jongeren is dan 7% direct vanuit de baan werkloos geworden, bij de ouderen is dat 12%. De getoonde dynamiek in Figuur 2.1 en Figuur 2.2 betreft uitsluitend de cumulatieve uitstroom uit één bepaalde baan over tijd (stroomcijfer). Het betreft uitdrukkelijk *niet* de situatie waarin een werknemer zich na verloop van tijd bevindt (standcijfer). Werknemers kunnen nadat ze zijn uitgestroomd uit een bepaalde baan binnen de getoonde vijf jaar immers nog een paar keer van baan veranderen en werkloos worden. De 7% jongeren die in Figuur 2.1 binnen vijf jaar werkloos worden, kunnen binnen die periode van vijf jaar een nieuwe baan vinden. Omgekeerd kunnen de 70% jongeren die in Figuur 2.1 binnen vijf jaar van baan veranderen, binnen die vijf jaar uiteindelijk toch werkloos worden. Omdat jongeren vaker van baan veranderen dan ouderen, worden zij vanuit meer banen werkloos, waardoor het werkloosheidspercentage van jongeren na 5 jaar uiteindelijk toch hoger kan liggen dan voor ouderen. Omdat ouderen over het algemeen langer hun baan behouden, lopen ze ook meer risico om vanuit die baan werkloos te worden. Ouderen veranderen veel minder vaak van baan dan jongeren. Bij de 55-jarigen ligt het aandeel baanverandering binnen vijf jaar op slechts 48%, waar die bij de 25-jarigen de helft hoger ligt (bijna 70%). Voor een correcte interpretatie van deze cijfers moet worden bedacht dat banen die eindigen door pensionering, overlijden, arbeidsongeschiktheid etc. in dit hoofdstuk buiten beschouwing zijn gelaten.

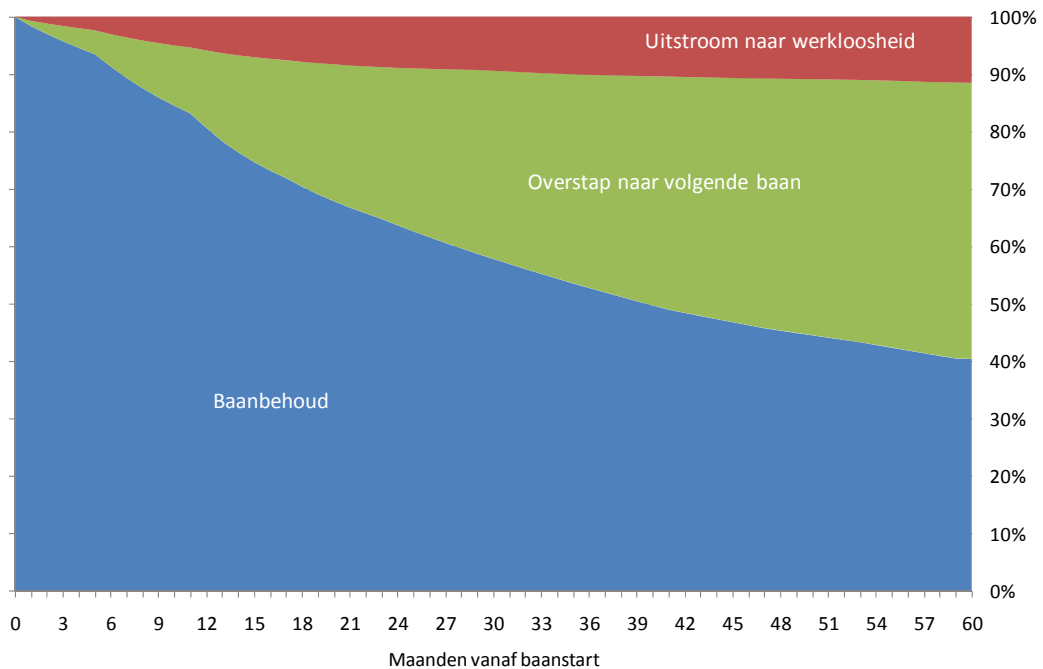
Als gevolg van de beperkte duur van individuele waarnemingsperioden in het OSA-Arbeidsaanbodpanel (voor de meeste werknemers tussen de twee en vier jaar) is het moeilijk om een gemiddelde baanduur uit te rekenen. Voor 25-jarigen kan uit Figuur 2.1 worden afgeleid dat de helft een baanduur heeft van ten minste 27 maanden (2,3 jaar), voor 55-jarigen is dat op grond van Figuur 2.2 ongeveer 40 maanden (3,3 jaar). Na die 27 respectievelijk 40 maanden is de uitstroom uit de baan nog altijd relatief beperkt, waardoor er een kleine groep bestaat die relatief lang de baan behoudt. Omdat langere baanduren het gemiddelde sterk beïnvloeden, is het aannemelijk dat de gemiddelde baanduur een stuk hoger ligt dan 27 respectievelijk 40 maanden.

Figuur 2.1 Baanbehoud en baanbeëindiging naar baanduur, jongeren (25 jaar bij baanstart)



Bron: OSA-Arbeidsaanbodpanel 1986 t/m 2006, bewerking SEO Economisch Onderzoek

Figuur 2.2 Baanbehoud en baanbeëindiging naar baanduur, ouderen (55 jaar bij baanstart)



Bron: OSA-Arbeidsaanbodpanel 1986 t/m 2006, bewerking SEO Economisch Onderzoek

Op basis van het Sociaal Statistisch Bestand (SSB) van het CBS kan de duur van een dienstverband bij een werkgever op een bepaald moment worden afgeleid voor vrijwel alle werknemers in Nederland gedurende de jaren 1999-2005. Een dienstverband bij een werkgever kan bestaan uit meerdere opeenvolgende banen, die niet apart in het SSB kunnen worden onderscheiden. Tabel 2.1 laat de gemiddelde *onvoltooide* duur van dienstverbanden van werknemers op 1 januari van elk jaar zien (standcijfer). Daaruit blijkt dat de gemiddelde duur van (onvoltooide) dienstverbanden rond de 7 jaar ligt. Opvallend is dat het gemiddelde in de meest recent beschikbare jaren ondanks flexibilisering van de arbeidsmarkt alleen maar is toegenomen. Dat kan onder meer het gevolg zijn van een vergrijzende beroepsbevolking, aangezien ouderen gemiddeld langer in een baan werkzaam zijn dan jongeren (vergelijk Figuren 2.1 en 2.2). De vergrijzende beroepsbevolking vormt ook een verklaring voor het kleiner worden van het verschil in baanduren inclusief en exclusief uitzendkrachten.

Tabel 2.1 Gemiddelde (gerealiseerde) duur van dienstverbanden bij dezelfde werkgever per 1 januari, in jaren

	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Inclusief uitzendkrachten	6,4	6,4	6,5	6,6	6,9	7,2
Exclusief uitzendkrachten	6,6	6,6	6,6	6,7	7,0	7,3

Bron: Microbestanden Centraal Bureau voor de Statistiek, bewerking SEO Economisch Onderzoek

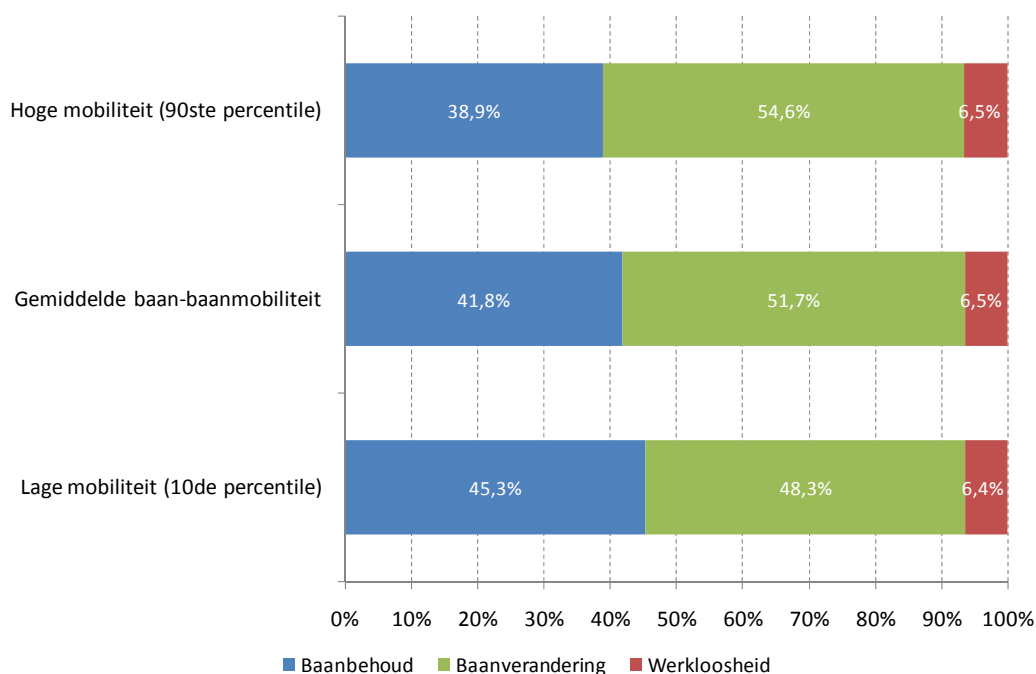
In het vervolg van dit hoofdstuk wordt om redenen van presentatie alleen nog de kans om werkloos te worden en de kans om van baan te veranderen *binnen een periode van drie jaar vanaf de baanstart* getoond. Zoals aangegeven vindt de meeste dynamiek gedurende die eerste drie jaar plaats, terwijl een langere baanduur veel minder in het OSA-Arbeidsaanbodpanel voorkomt en dus minder betrouwbare analyses oplevert. Primaire aandacht gaat nu in eerste instantie uit naar het effect van baan-baanmobiliteit in het verleden op de kans om vanuit een baan werkloos te worden.

2.2 Gemiddeld effect baan-baanmobiliteit

In algemene zin heeft baan-baanmobiliteit in het verleden geen statistisch significant effect op de kans om werkloos te worden. Figuur 2.3 laat zien dat de kans voor een werknemer om binnen drie jaar na de start van een baan werkloos te worden ongeveer 6,5% bedraagt, ongeacht de mate van baan-baanmobiliteit in het verleden. Om het effect van baan-baanmobiliteit te illustreren, is in Figuur 2.3 de baan-baanmobiliteit gevarieerd tussen het 10^{de} en het 90^{ste} percentiel in de verdeling van baan-baanmobiliteit in de onderzoekspopulatie. Het 10^{de} percentiel betekent dat slechts 10% van de onderzoekspopulatie een lagere baan-baanmobiliteit heeft, het 90^{ste} percentiel dat slechts 10% van de onderzoekspopulatie een hogere baan-baanmobiliteit heeft. De lage mobiliteit rond het 10^{de} percentiel komt neer op gemiddeld 0,24 baanovergangen per jaar, ofwel eens in de vier jaar een verandering van baan. De hoge mobiliteit rond het 90^{ste} percentiel is gelijk aan 1,2 baanovergangen per jaar, ofwel één baanovergang per 10 maanden. Dit betreft alle baanovergangen, dus zowel interne als externe, vrijwillige en onvrijwillige. Deze cijfers voor lage en hoge baan-baanmobiliteit worden verder door het gehele rapport gehanteerd.

Het ontbreken van een effect van baan-baanmobiliteit op de kans om werkloos te worden is in overeenstemming met slechts één van de opgestelde hypothesen in Hoofdstuk 1, namelijk dat baan-baanmobiliteit vooral een proces van het zoeken naar een betere match beschrijft, zonder dat het noodzakelijk iets zegt over de inzetbaarheid van werknemers (hypothese BZ1). Het ontbreken van een effect van baan-baanmobiliteit is wel in overeenstemming met de theorie van het menselijk kapitaal, indien baan-baanmobiliteit aan de ene kant zorgt voor een bredere algemene kennis, maar aan de andere kant ten koste gaat van meer specialistisch kennis (hypothesen MK1 en MK2). Als beide effecten elkaar compenseren, is het resultaat van baan-baanmobiliteit op inzetbaarheid nihil. Het is in ieder geval strijdig met de hypothese dat baan-baanmobiliteit leidt tot een groter zoekkapitaal en daarmee tot een hogere inzetbaarheid (hypothese BZ3).

Figuur 2.3 Baanbehoud en baanbeëindiging binnen 3 jaar naar baan-baanmobiliteit in het verleden

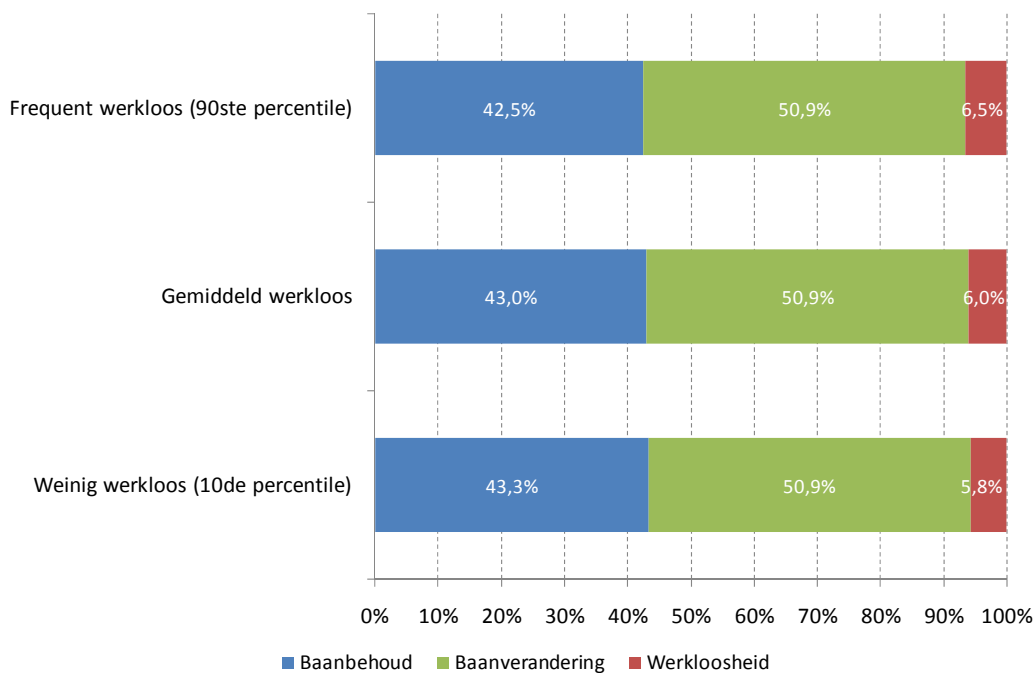


Bron: OSA-Arbeidsaanbodpanel 1986 t/m 2006, bewerking SEO Economisch Onderzoek

Naast het ontbreken van een effect van baan-baanmobiliteit op de werkloosheidskans, laat Figuur 2.3 ook zien dat een hogere baan-baanmobiliteit wel samenhangt met een grotere kans op een overstap naar een andere baan. Deze kans varieert van 48% binnen drie jaar bij een lage baan-baanmobiliteit tot 55% bij een hoge baan-baanmobiliteit. Baan-baanmobiliteit leidt dus op termijn ook weer tot een hogere baan-baanmobiliteit. Deze uitkomst is in strijd met de hypothesen uit Hoofdstuk 1 over afnemende meeropbrengsten van baan-baanmobiliteit met betrekking tot menselijk kapitaal (hypothese MK3) en een afnemende baan-baanmobiliteit door het vinden van een betere match (hypothese BZ4).

Wanneer baan-baanmobiliteit gepaard gaat met perioden van werkloosheid, kan dat duiden op een minder goede inzetbaarheid. Om die reden is in de analyse ook rekening gehouden met het effect van perioden van werkloosheid in het verleden op de toekomstige inzetbaarheid van werknemers. Het blijkt dat hoe vaker men in het verleden werkloos is geweest, hoe groter de kans om opnieuw werkloos te worden. Hoewel statistisch significant is het effect beperkt. Figuur 2.4 laat zien dat de kans op werkloosheid binnen drie jaar na aanvang van een baan varieert tussen 5,8% voor werknemers die relatief weinig werkloos zijn geweest, tot 6,5% voor werknemers die relatief vaak werkloos zijn geweest. Weinig werkloos is wederom gelijk gesteld aan het 10^{de} percentiel in de verdeling van het aantal werkloosheidsperioden in de onderzoekspopulatie. Dit komt neer op het volledig ontbreken van werkloosheid bij werknemers in het verleden. Frequent werkloos staat gelijk aan het 90^{ste} percentiel in die verdeling en is gelijk aan 0,85 werkloosheidsperioden per jaar, ofwel eens per jaar werkloos. Baan-baanmobiliteit die gepaard gaat met werkloosheid duidt dus wél op een lagere inzetbaarheid.

Figuur 2.4 Baanbehoud en baanbeëindiging binnen 3 jaar naar aantal werkloosheidsperioden in het verleden



Bron: OSA-Arbeidsaanbodpanel 1986 t/m 2006, bewerking SEO Economisch Onderzoek

2.3 Effect naar soort baan-baanmobiliteit

Bij baan-baanmobiliteit in het verleden kan onderscheid worden gemaakt tussen vrijwillige en onvrijwillige baan-baanmobiliteit en tussen interne en externe baan-baanmobiliteit. Tabel 2.2 laat zien wat onder vrijwillige en onvrijwillige baanbeëindiging wordt verstaan en welk deel van de onderzoekspopulatie de verschillende redenen voor baanbeëindiging opgeeft. Het is goed om te realiseren dat het hier om enquêteresultaten gaat, dus om antwoorden die werknemers hebben

gegeven op enquêtevragen, antwoorden die in ieder geval subjectief zijn en mogelijk sociaalwenselijk gekleurd. Met interne baan-baanmobiliteit wordt een verandering van functie bij dezelfde werkgever bedoeld, met externe baan-baanmobiliteit een verandering van werkgever (maar niet noodzakelijk een verandering van functie). Externe baanveranderingen komen bijna twee keer zo vaak voor als interne baanveranderingen (63% tegen 37% van alle baanveranderingen). Hoewel elke combinatie van vrijwillige/onvrijwillige baan-baanmobiliteit met interne/externe baan-baanmobiliteit in principe mogelijk is (na een reorganisatie of een aflopend contract zou een ontslagen werknemer in principe bij dezelfde werkgever in dienst kunnen komen), blijken er in de praktijk geen gevallen van onvrijwillige interne baan-baanmobiliteit in de onderzoekspopulatie voor te komen. Daarom vergelijkt Figuur 2.5 de effecten van baan-baanmobiliteit voor de gevallen dat er bij de *laatste* baanovergang sprake was van vrijwillige interne mobiliteit, vrijwillige externe mobiliteit of onvrijwillige externe mobiliteit.

Tabel 2.2 Gebruikte definitie van vrijwillige en onvrijwillige baanbeëindiging

Belangrijkste reden voor baanbeëindiging	Aandeel in totale baanbeëindiging
Vrijwillige baanbeëindiging	79,2 %
Interessanter werk gevonden	16,9 %
Meer zekerheid in andere baan	13,7 %
Andere baan gevonden	6,7 %
Beter betaalde baan gevonden	6,2 %
Promotie	3,9 %
Elders gevraagd	3,8 %
Gezinssituatie	3,8 %
Extra huishoudinkomen	3,0 %
Arbeidsongeschiktheid / gezondheid	2,7 %
Persoonlijke omstandigheden	2,5 %
Dagopleiding	1,7 %
Overplaatsing gelijkwaardige functie	1,1 %
Overplaatsing lagere functie	0,4 %
Met VUT / Pensioen	0,3 %
Andere reden	12,5 %
Onvrijwillige baanbeëindiging	20,8 %
Reorganisatie of sluiting van bedrijf	12,4 %
Afloop contract	4,6 %
Ontslag	3,9 %

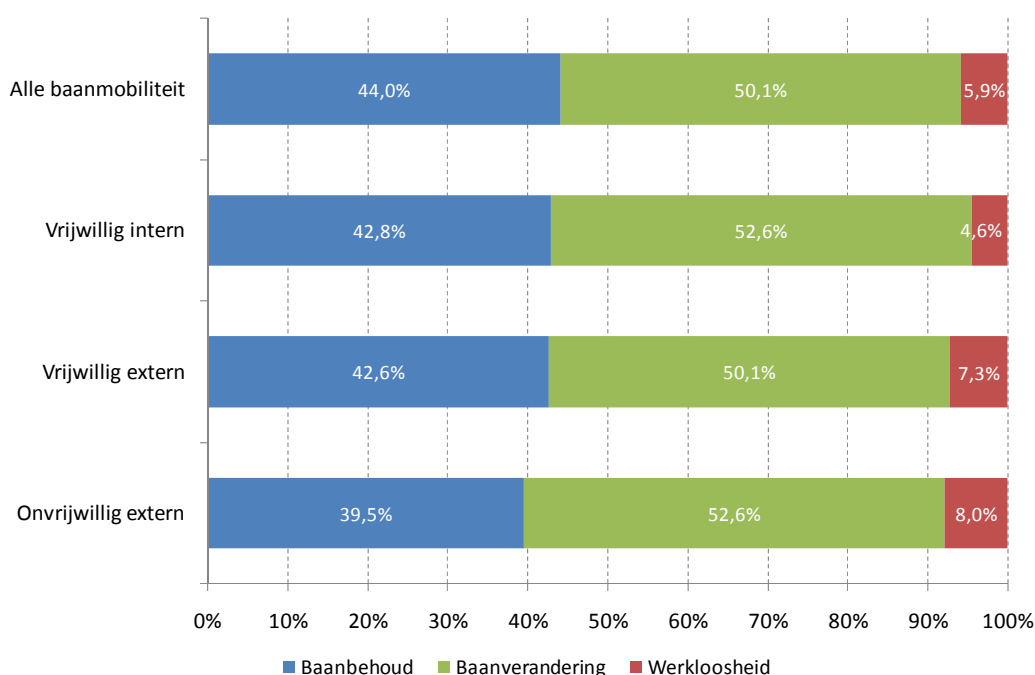
Bron: OSA-Arbeidsaanbodpanel 1986 t/m 2006, bewerking SEO Economisch Onderzoek

Wanneer de laatste baanverandering vrijwillig is geweest, is de kans om werkloos te worden lager dan bij een onvrijwillige baanverandering. Het verschil is statistisch echter niet significant. Het verschil van 0,7 procentpunt in de kans op werkloosheid tussen een vrijwillige (externe) baanovergang en een onvrijwillige (externe) baanovergang (bij een gemiddeld niveau van baan-baanmobiliteit in het verleden) zou statistisch ook 0 kunnen zijn. Tegelijkertijd wordt er wel een statistisch significant verschillend effect gevonden tussen een vrijwillige en onvrijwillige laatste baanovergang, zowel op de kans op baanbehoud als op de kans op baanverandering. Als de laatste baanverandering vrijwillig was, dan is de kans op behoud van de huidige baan iets hoger.

Bij een onvrijwillige laatste baanverandering stappen werknemers iets sneller over naar een volgende baan.

De kans om werkloos te worden is kleiner na een functieverandering bij dezelfde werkgever (interne mobiliteit) dan na een verandering van werkgever (externe mobiliteit). Het gevonden verschil van 2,6 procentpunten binnen drie jaar na de start van een baan bij een gemiddeld niveau van baan-baanmobiliteit in het verleden is statistisch significant. Voor baanbehoud maakt het juist weer niet uit of men intern of extern van baan verandert.

Figuur 2.5 Baanbehoud en baanbeëindiging binnen 3 jaar naar laatste soort baanverandering



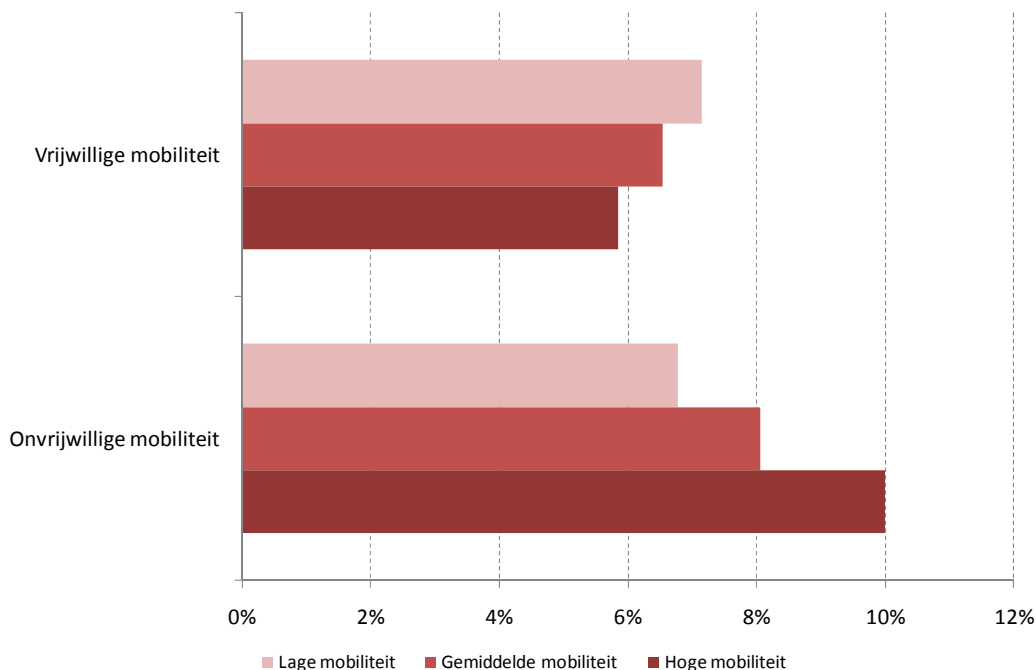
Bron: OSA-Arbeidsaanbodpanel 1986 t/m 2006, bewerking SEO Economisch Onderzoek

Een voorlopige conclusie is dat baan-baanmobiliteit in het algemeen geen invloed heeft op de inzetbaarheid van werknemers, of die baan-baanmobiliteit nu vrijwillig is geweest of niet, maar dat er wel een verschil zit in de werkloosheidskans tussen interne en externe baanveranderingen. Externe baanveranderingen leiden eerder tot werkloosheid dan interne baanveranderingen. Daarbij is tot dusver alleen gekeken naar de *laatste* baanverandering. In Figuren 2.6 en 2.7 wordt gekeken naar het effect van *alle* baan-baanveranderingen in het verleden, uitgesplitst naar soort. Om reden van presentatie wordt alleen de kans op werkloosheid gerapporteerd.

Wanneer al deze baanveranderingen in het verleden worden beschouwd, komt men tot iets andere conclusies. Er is namelijk wel degelijk een statistisch significant verschil tussen het effect van vrijwillige en onvrijwillige baan-baanmobiliteit in het verleden op de kans om werkloos te worden. Hoe vaker een werknemer in het verleden onvrijwillig van baan is veranderd, hoe groter zijn of haar kans om werkloos te worden. Die kans varieert van 6,8% binnen drie jaar na baanstart bij een lage onvrijwillige baan-baanmobiliteit, tot 10% bij een hoge onvrijwillige baan-

baanmobiliteit. Het effect van vrijwillige baan-baanmobiliteit lijkt in Figuur 2.6 daaraan tegenovergesteld te zijn (dus een lagere werkloosheidskans bij een hogere vrijwillige baan-baanmobiliteit in het verleden), maar dit effect verschilt statistisch niet significant van 0.

Figuur 2.6 Kans op werkloosheid binnen 3 jaar na baanstart naar vrijwillige en onvrijwillige baan-baanmobiliteit in het verleden



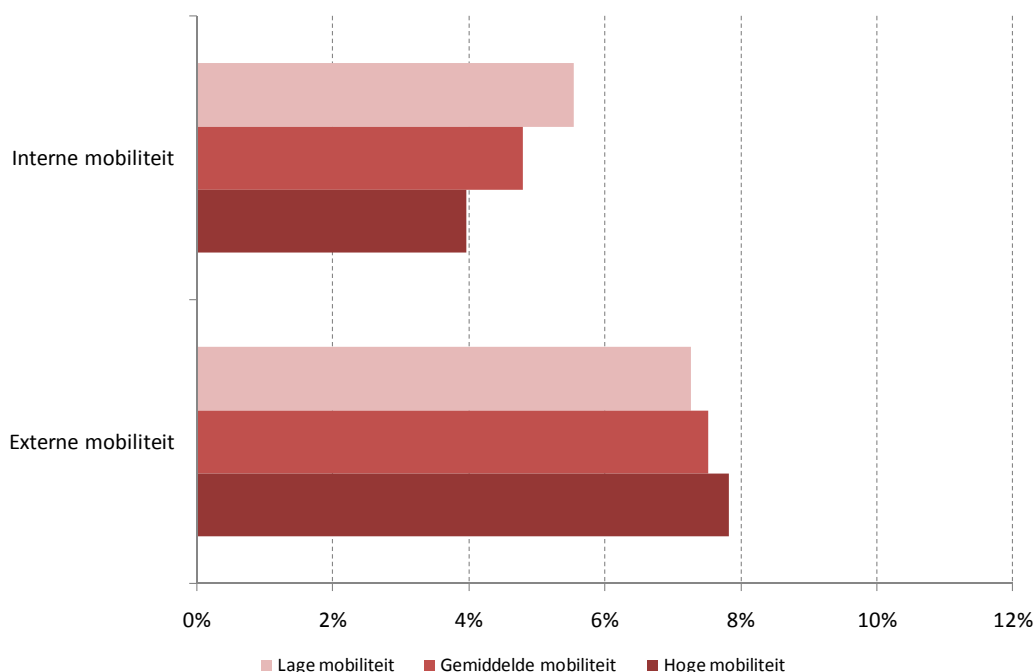
Bron: OSA-Arbeidsaanbodpanel 1986 t/m 2006, bewerking SEO Economisch Onderzoek

Het gevonden verschil tussen een laatste interne en externe baanverandering wordt in Figuur 2.7 ook teruggevonden voor alle interne en externe baanveranderingen in het verleden. Externe baan-baanmobiliteit in het verleden leidt tot een grotere werkloosheidskans dan interne baan-baanmobiliteit in het verleden. Daarbij geldt dat hoe vaker een werknemer in het verleden van werkgever is veranderd (externe baan-baanmobiliteit), hoe groter de kans om werkloos te worden. Hoewel statistisch significant is het effect erg klein: de kans op werkloosheid binnen drie jaar na baanstart varieert van 7,3% bij een lage externe baan-baanmobiliteit tot 7,8% bij een hoge externe baan-baanmobiliteit. Hoewel de werkloosheidskans in Figuur 2.7 ook lijkt te variëren naar de mate van interne baan-baanmobiliteit, verschilt dit effect statistisch niet significant van 0.

Hoewel baan-baanmobiliteit in het algemeen dus geen invloed laat zien op de kans om werkloos te worden, geldt dat niet voor onvrijwillige baan-baanmobiliteit. Onvrijwillige baan-baanmobiliteit in het verleden leidt tot een grotere kans om vanuit de huidige baan werkloos te worden. Dit is in overeenstemming met het idee dat onvrijwillige baan-baanmobiliteit een signaal is voor een minder goede inzetbaarheid (hypothese SI1) en strijdig met het idee dat vrijwillige en onvrijwillige baan-baanmobiliteit op dezelfde manier een minder dan optimale match uitdrukken (hypothese BZ2). Onvrijwillige baan-baanmobiliteit gaat mogelijk gepaard met perioden van werkloosheid, waarvoor al eerder een positief effect werd gevonden op de werkloosheidskans.

Daarnaast is er een verschil in effect tussen interne en externe baanveranderingen. Meer externe baanveranderingen in het verleden maken de kans groter om vanuit de huidige baan werkloos te worden. Dit kan een indicatie zijn dat externe baan-baanmobiliteit ten koste gaat van de opbouw van specialistische kennis die nodig is voor een goede inzetbaarheid (hypothese MK2), of ten koste gaat van promoties die een signaal geven over de inzetbaarheid bij vorige werkgevers (hypothese SI2). Het resultaat is in ieder geval in strijd met het idee dat externe baan-baanmobiliteit zorgt voor een hogere (algemene) inzetbaarheid (hypothese SI3).

Figuur 2.7 Kans op werkloosheid binnen 3 jaar na baanstart naar interne en externe baan-baanmobiliteit in het verleden



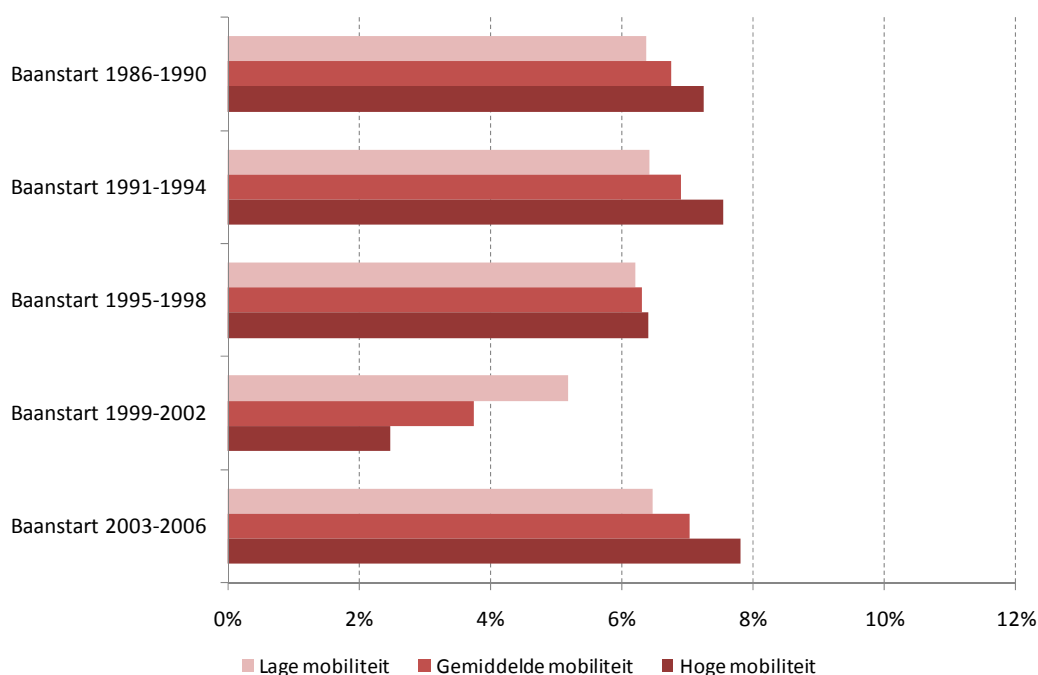
Bron: OSA-Arbeidsaanbodpanel 1986 t/m 2006, bewerking SEO Economisch Onderzoek

Overigens heeft baan-baanmobiliteit in het verleden een significant positief effect op de kans om van baan te veranderen, ongeacht of deze baan-baanmobiliteit nu vrijwillig of onvrijwillig, intern of extern is geweest. Baan-baanmobiliteit in het verleden leidt dus tot een grotere baan-baanmobiliteit in de toekomst. Zoals eerder opgemerkt is deze uitkomst in strijd met de hypothesen uit Hoofdstuk 1 over afnemende meeropbrengsten van baan-baanmobiliteit met betrekking tot menselijk kapitaal (hypothese MK3) en een afnemende baan-baanmobiliteit door het vinden van een betere match (hypothese BZ4). Er worden geen aanwijzingen gevonden dat externe baan-baanmobiliteit sneller tot een nieuwe baanverandering leidt dan interne baan-baanmobiliteit, waarmee ook de hypothese dat een langdurige arbeidsrelatie minder waarschijnlijk is bij werknemers die vaker extern van baan veranderen (hypothese SI4) kan worden verworpen.

2.4 Effect baan-baanmobiliteit over tijd

Tot dusver is er vooral een effect gevonden van onvrijwillige baan-baanmobiliteit in het verleden op de kans om werkloos te raken. Daarbij is verondersteld dat dit effect constant is in de tijd. Maar is dat wel zo? Is er in het verleden sprake geweest van andere effecten van baan-baanmobiliteit? In Figuur 2.8 worden de resultaten gepresenteerd van een analyse waarbij het effect van baan-baanmobiliteit op de kans om werkloos te worden is uitgesplitst naar het startjaar van de laatste of voorlaatste baan. Daarbij is gecorrigeerd voor de conjuncturele situatie in de vorm van economische groei (van het Bruto Binnenlands Product) en het landelijke werkloosheidspercentage. Er blijkt de nodige variatie te zitten in het effect van baan-baanmobiliteit tussen de verschillende onderscheiden perioden. Bij een baanstart tussen 1986 en 1994 leidde baan-baanmobiliteit tot een hogere werkloosheidskans, al is dat effect tot 1990 slechts significant bij een betrouwbaarheid van 90 procent in plaats van de gebruikelijke 95 procent. Bij een baanstart tussen 1995 en 1998 wordt geen significant effect gevonden. Voor de periode 1999 tot en met 2002 zorgt een afwijkende codering in de enquête van 2002 voor een afwijkend resultaat. In de meest recente jaren is er weer sprake van een statistisch significante toename in de kans op werkloosheid door een hogere baan-baanmobiliteit.

Figuur 2.8 Kans op werkloosheid binnen 3 jaar na baanstart naar baan-baanmobiliteit in het verleden, naar jaar van baanstart



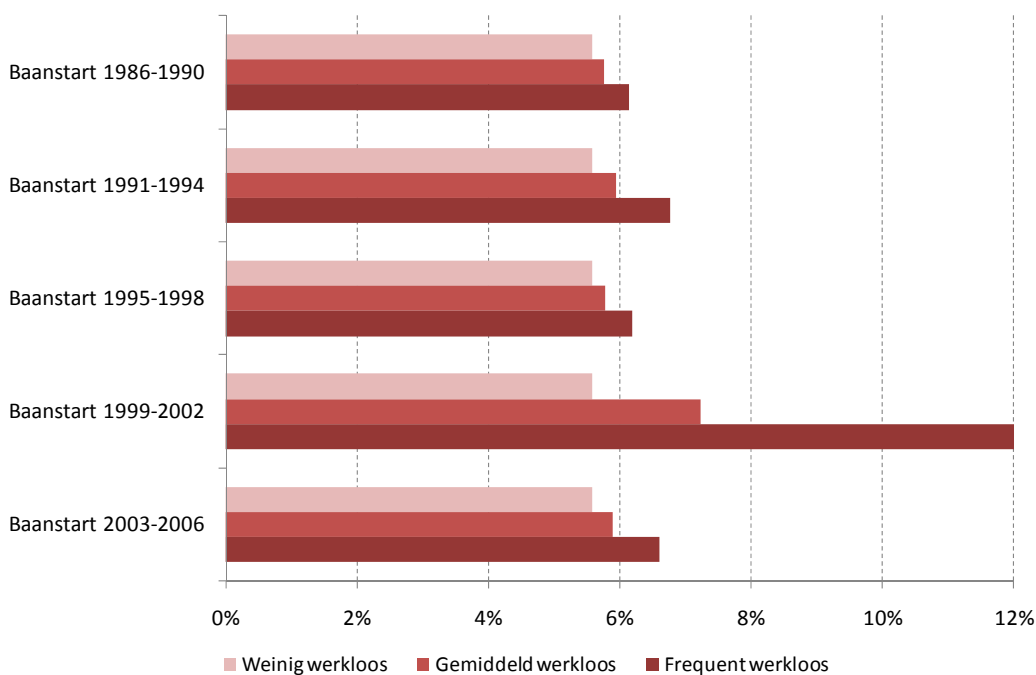
Bron: OSA-Arbeidsaanbodpanel 1986 t/m 2006, bewerking SEO Economisch Onderzoek

Het verschil in effecten tussen de verschillende perioden kan niet worden toegeschreven aan conjuncturele effecten. De onderscheiden perioden 1986-1990, 1995-1998 en 2003-2006 kenmerken zich door een sterker wordende economische groei (conjuncturele opgang), terwijl de perioden 1991-1994 en 1999-2002 juist getypeerd worden door een afzwakkende economische

groei (conjuncturele neergang). De effecten variëren echter meer dan alleen naar deze twee soorten perioden. Die variatie is dusdanig dat het waarschijnlijk is dat de verschillen worden veroorzaakt door toevalligheden, die onder andere ontstaan als gevolg van een (te) kleine steekproef. Per periode is immers maar hooguit een vijfde van de totale steekproef beschikbaar voor identificatie van het effect. Hoewel de effecten van baan-baanmobiliteit tussen de perioden weliswaar verschillen in grootte, wordt de absolute kans op werkloosheid er niet ingrijpend door veranderd.

Eenzelfde uitsplitsing naar startjaar van de laatste of voorlaatste baan is toegepast op het effect van het aantal werkloosheidsperioden op de werkloosheidskans van werknemers. Figuur 2.9 toont daarvan het resultaat. Duidelijk is dat het geringe effect van het aantal werkloosheidsperioden in het verleden op de inzetbaarheid in de toekomst constant is over de tijd. Het afwijkende resultaat in de periode 1999 tot en met 2002 kan ook hier worden toegeschreven aan een afwijkende codering in de enquête van 2002. Alle gevonden effecten zijn statistisch significant.

Figuur 2.9 Kans op werkloosheid binnen 3 jaar na baanstart naar aantal werkloosheidsperioden in het verleden, naar jaar van baanstart



Bron: OSA-Arbeidsaanbodpanel 1986 t/m 2006, bewerking SEO Economisch Onderzoek

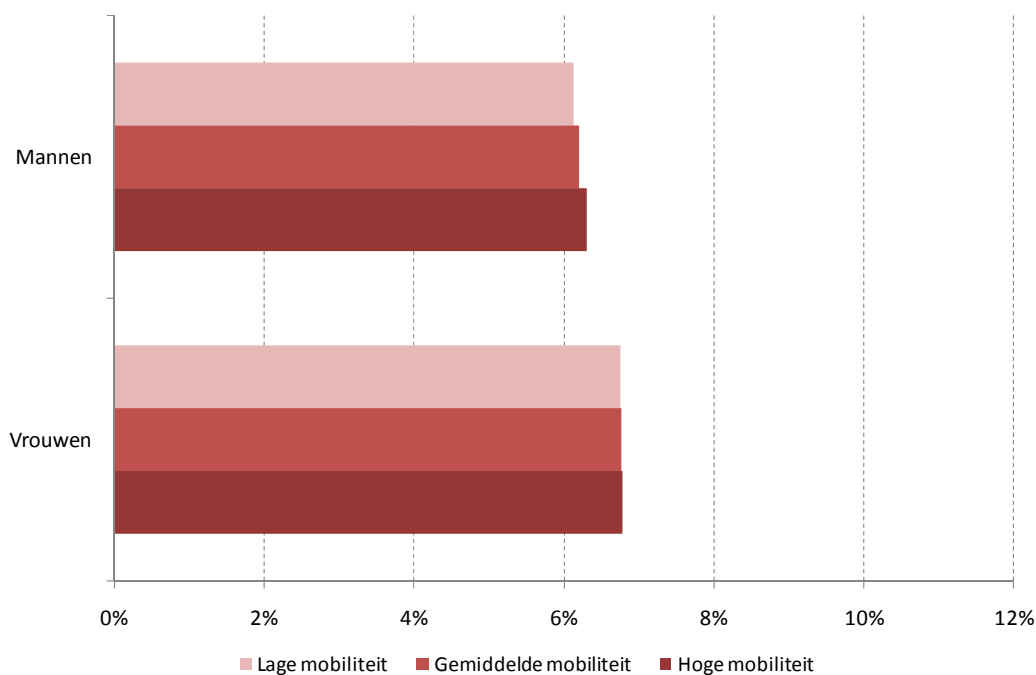
2.5 Effect naar geslacht, leeftijd en opleidingsniveau

Hoe verschilt het effect van baan-baanmobiliteit tussen verschillende groepen werknemers? In deze paragraaf wordt onderzocht of het effect van baan-baanmobiliteit in het verleden op de werkloosheidskans verschilt tussen mannen en vrouwen, naar leeftijd en naar opleidingsniveau.

Heeft baan-baanmobiliteit wellicht vooral effect op de inzetbaarheid van jongeren of juist van ouderen? Werkt het voor hoger opgeleiden of lager opgeleiden?

Om te beginnen wordt tussen mannen en vrouwen geen significant verschil gevonden in het effect van baan-baanmobiliteit in het algemeen op de kans om werkloos te worden. Voor beide groepen werknemers is het totale effect dus nihil. Figuur 2.10 laat bovendien zien dat ook de kans zelf om werkloos te worden niet significant verschilt tussen mannen en vrouwen bij een gegeven leeftijd, opleidingsniveau, bedrijfstak, deeltijdfactor en baan-baanmobiliteit in het verleden. Het gevonden verschil is statistisch niet significant.

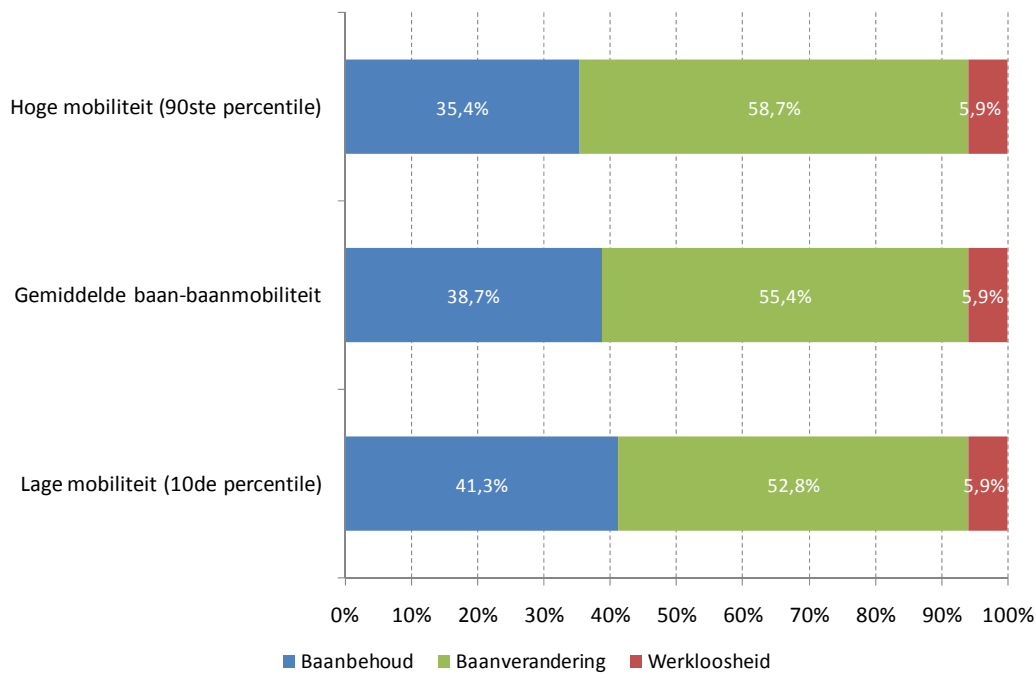
Figuur 2.10 Kans op werkloosheid binnen 3 jaar na baanstart naar baan-baanmobiliteit in het verleden, naar geslacht



Bron: OSA-Arbeidsaanbodpanel 1986 t/m 2006, bewerking SEO Economisch Onderzoek

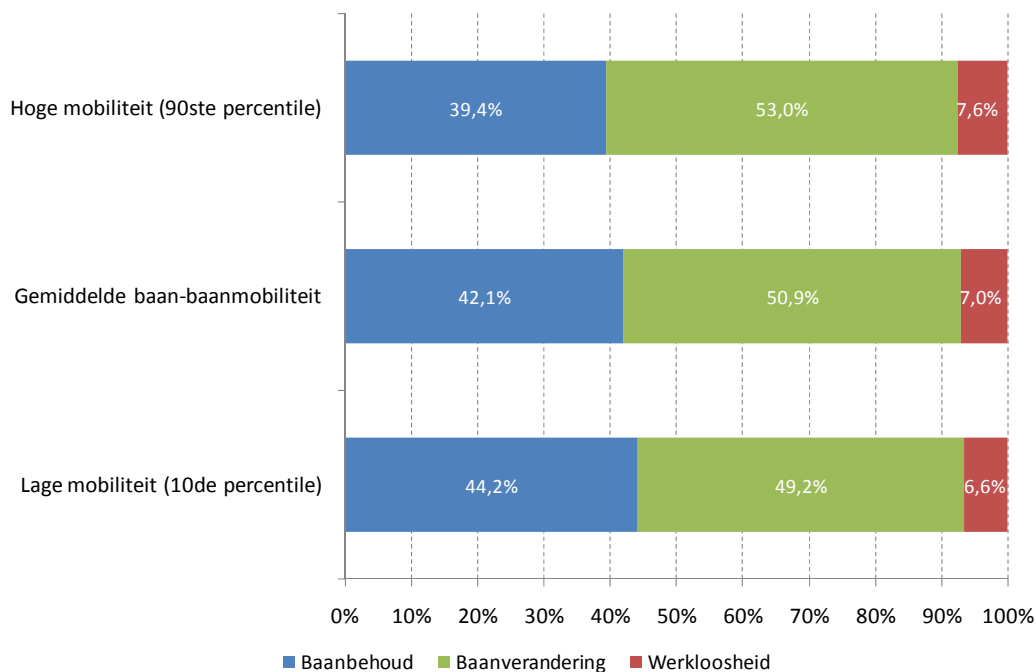
Voor het effect van baan-baanmobiliteit naar leeftijd ten tijde van de baanstart worden vier uitgebreide figuren getoond (Figuur 2.11 tot en met Figuur 2.14). Niet alleen het effect van baan-baanmobiliteit op de kans om werkloos te worden verschilt naar leeftijd, ook het effect van baan-baanmobiliteit op de kans om van baan te veranderen, dan wel de baan te behouden verschilt naar leeftijd. Baan-baanmobiliteit in het verleden verhoogt alleen significant de kans op werkloosheid voor werknemers die rond hun 35^{ste} met een baan beginnen (bij een betrouwbaarheid van 90 procent). Die kans varieert van 6,6% bij een relatief lage baan-baanmobiliteit tot 7,6% bij een relatief hoge baan-baanmobiliteit. Voor jongeren (ouderen) ligt de kans op werkloosheid vanuit een specifieke baan weliswaar lager (hoger), maar wordt niet significant beïnvloed door baan-baanmobiliteit in het verleden.

Figuur 2.11 Baanbehoud en baanbeëindiging binnen 3 jaar naar baan-baanmobiliteit in het verleden, werknemers van 25 jaar



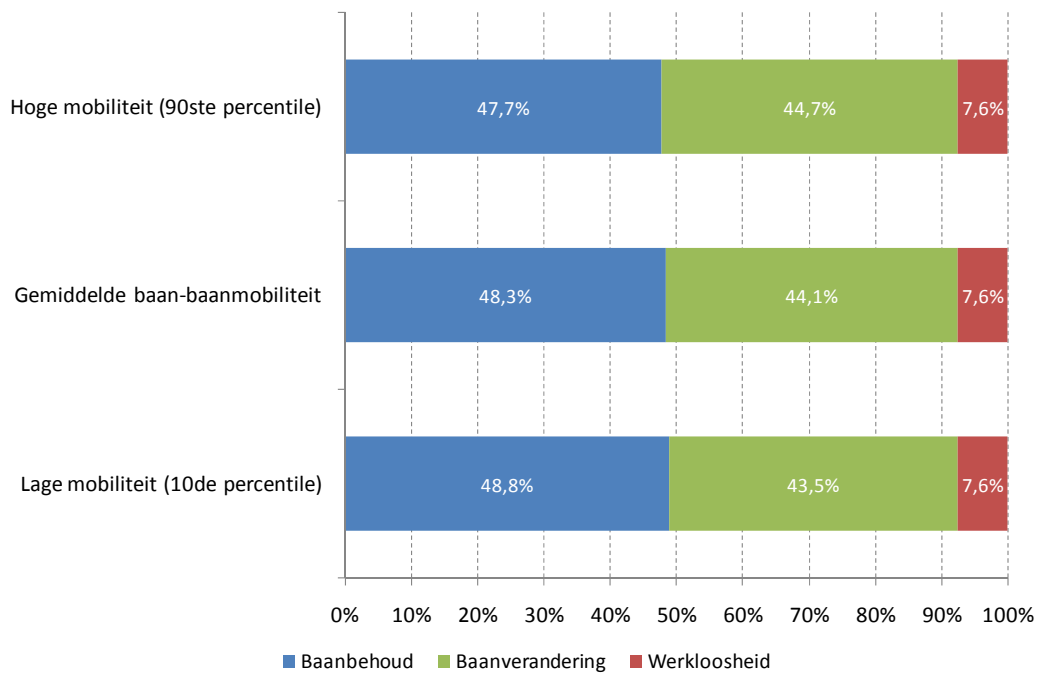
Bron: OSA-Arbeidsaanbodpanel 1986 t/m 2006, bewerking SEO Economisch Onderzoek

Figuur 2.12 Baanbehoud en baanbeëindiging binnen 3 jaar naar baan-baanmobiliteit in het verleden, werknemers van 35 jaar



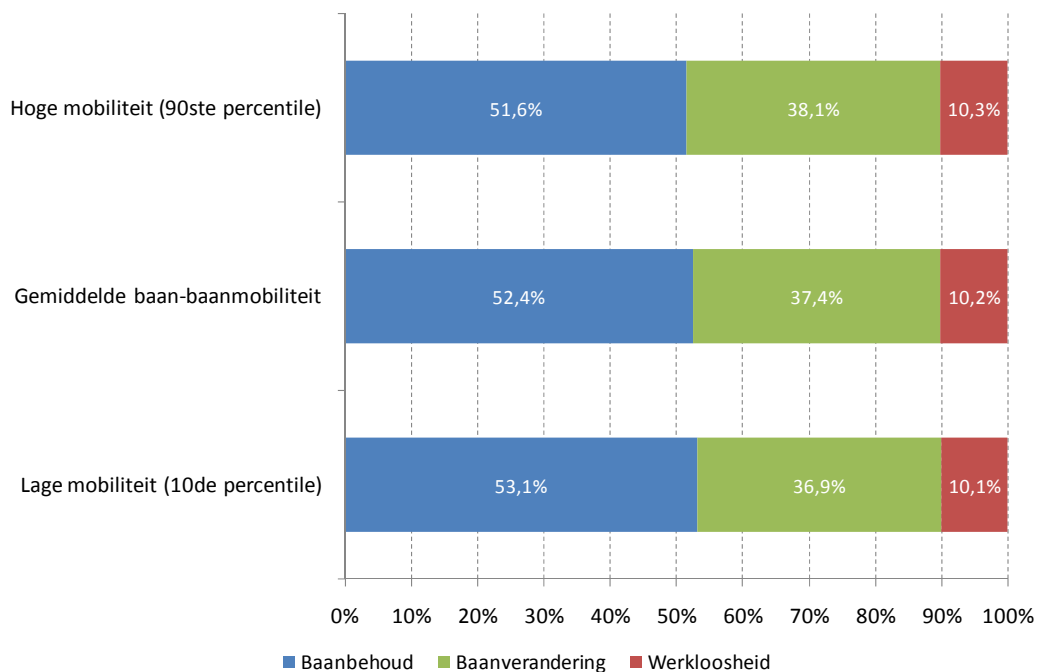
Bron: OSA-Arbeidsaanbodpanel 1986 t/m 2006, bewerking SEO Economisch Onderzoek

Figuur 2.13 Baanbehoud en baanbeëindiging binnen 3 jaar naar baan-baanmobiliteit in het verleden, werknemers van 45 jaar



Bron: OSA-Arbeidsaanbodpanel 1986 t/m 2006, bewerking SEO Economisch Onderzoek

Figuur 2.14 Baanbehoud en baanbeëindiging binnen 3 jaar naar baan-baanmobiliteit in het verleden, werknemers van 55 jaar



Bron: OSA-Arbeidsaanbodpanel 1986 t/m 2006, bewerking SEO Economisch Onderzoek

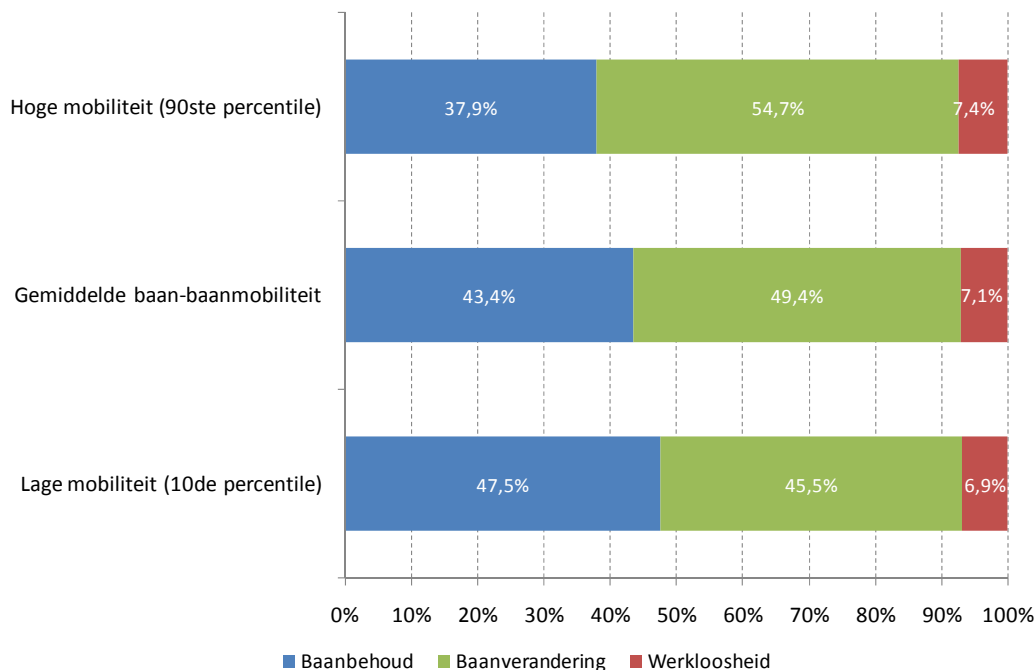
Anders ligt dat bij de kans op een overstap naar een andere baan. Deze kans neemt af naarmate men op latere leeftijd een baan start en wordt in ieder geval tot de leeftijd van 35 jaar positief beïnvloed door baan-baanmobiliteit in het verleden. Voor werknemers die op latere leeftijd hun baan starten heeft baan-baanmobiliteit geen effect op de kans op baanverandering. De eerder gevonden relatie dat baan-baanmobiliteit zelf ook weer leidt tot nieuwe baanmobiliteit geldt dus uitsluitend voor jongeren. Er is tussen jongeren en ouderen een groot verschil in de kans om van baan te veranderen, dan wel de baan te behouden. Per saldo blijven ouderen langer in dezelfde baan werken dan jongeren en worden vanuit die baan vaker werkloos. Deze resultaten ondersteunen de theorie van senioriteit, die stelt dat baan-baanmobiliteit afneemt met leeftijd als gevolg van ontslagbescherming (hypothese SE1, waarbij leeftijd een benadering is voor senioriteit). Ook wordt in Figuur 2.11 tot en met Figuur 2.14 gevonden dat ouderen minder vaak dan jongeren van baan veranderen én vaker werkloos worden (ofwel minder inzetbaar zijn), wat in overeenstemming is met hypothese CO1. Het is daarom van groot belang te corrigeren voor leeftijd bij het vaststellen van de relatie tussen baan-baanmobiliteit in het verleden en de kans om vanuit een baan werkloos te worden. Tegelijkertijd geldt dat baan-baanmobiliteit ook bij jongeren geen signaal is van een hogere inzetbaarheid, in strijd met hypothese SE2.

Wordt gekeken naar verschillen in het effect van baan-baanmobiliteit in het verleden op de werkloosheidskans van werknemers naar opleidingsniveau, dan kan de conclusie worden getrokken dat voor geen enkel opleidingsniveau een statistisch significant effect bestaat. Figuur 2.15 tot en met Figuur 2.18 laten zien dat baan-baanmobiliteit in het verleden voor geen enkel opleidingsniveau effect heeft op de werkloosheidskans. Wel wordt ook hier weer voor alle opleidingsniveaus een significant positief effect van baan-baanmobiliteit in het verleden op de huidige kans op baanverandering gevonden, met uitzondering van de groep universitair opgeleiden. Overigens daalt de kans om werkloos te worden met het stijgen van het opleidingsniveau, in overeenstemming met hypothese CO2. Een uitzondering wordt gevormd door universitair opgeleiden, waarvoor die kans het hoogst is (ceteris paribus), in afwijking tot wat men zou verwachten. De reden hiervoor is onduidelijk, maar ligt mogelijk in een selectieve respons van het relatief beperkt aantal universitair opgeleiden in het OSA-Arbeidsaanbodpanel.

2.6 Effect naar bedrijfstak

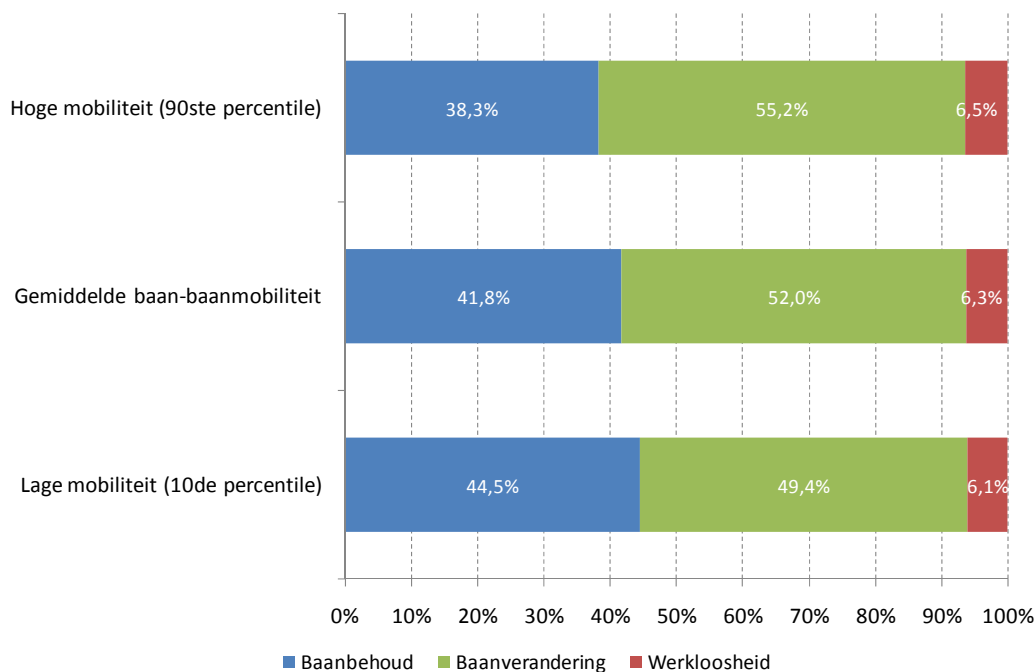
Naast verschillen in het effect van baan-baanmobiliteit in het verleden op de inzetbaarheid van werknemers naar kenmerken van die werknemers, kunnen er ook verschillen bestaan naar kenmerken van de baan die wordt uitgeoefend. In deze paragraaf wordt specifiek ingegaan op verschillen in het effect tussen bedrijfstakken en naar bedrijfsgrootte. Daarvoor is in de analyse onderscheid gemaakt tussen effecten per clusters van bedrijfstakken en categorieën van bedrijfsgrootte. Daarbij zijn de volgende clusters en categorieën onderscheiden:

Figuur 2.15 Baanbehoud en baanbeëindiging binnen 3 jaar naar baan-baanmobiliteit in het verleden, lager opgeleiden



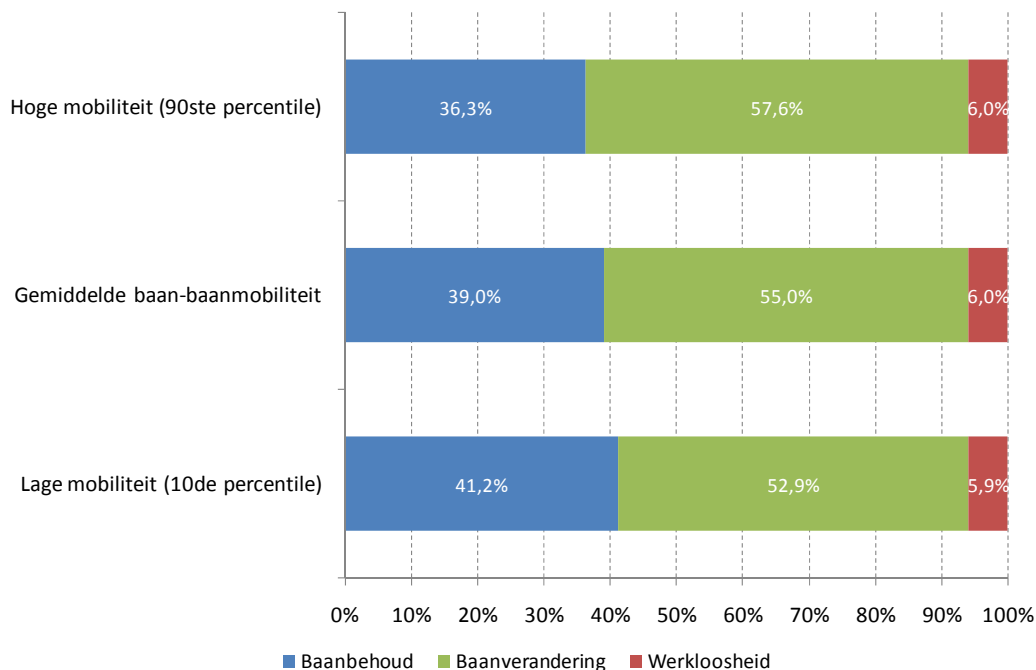
Bron: OSA-Arbeidsaanbodpanel 1986 t/m 2006, bewerking SEO Economisch Onderzoek

Figuur 2.16 Baanbehoud en baanbeëindiging binnen 3 jaar naar baan-baanmobiliteit in het verleden, middelbaar opgeleiden



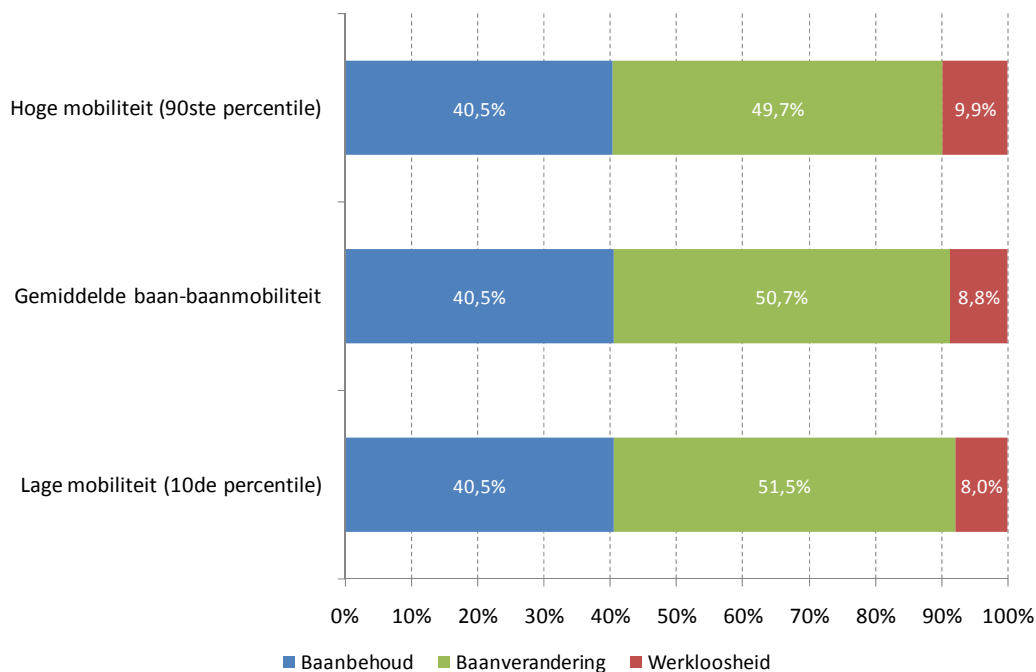
Bron: OSA-Arbeidsaanbodpanel 1986 t/m 2006, bewerking SEO Economisch Onderzoek

Figuur 2.17 Baanbehoud en baanbeëindiging binnen 3 jaar naar baan-baanmobiliteit in het verleden, hbo-opgeleiden



Bron: OSA-Arbeidsaanbodpanel 1986 t/m 2006, bewerking SEO Economisch Onderzoek

Figuur 2.18 Baanbehoud en baanbeëindiging binnen 3 jaar naar baan-baanmobiliteit in het verleden, universitair opgeleiden



Bron: OSA-Arbeidsaanbodpanel 1986 t/m 2006, bewerking SEO Economisch Onderzoek

Bedrijfstakken:

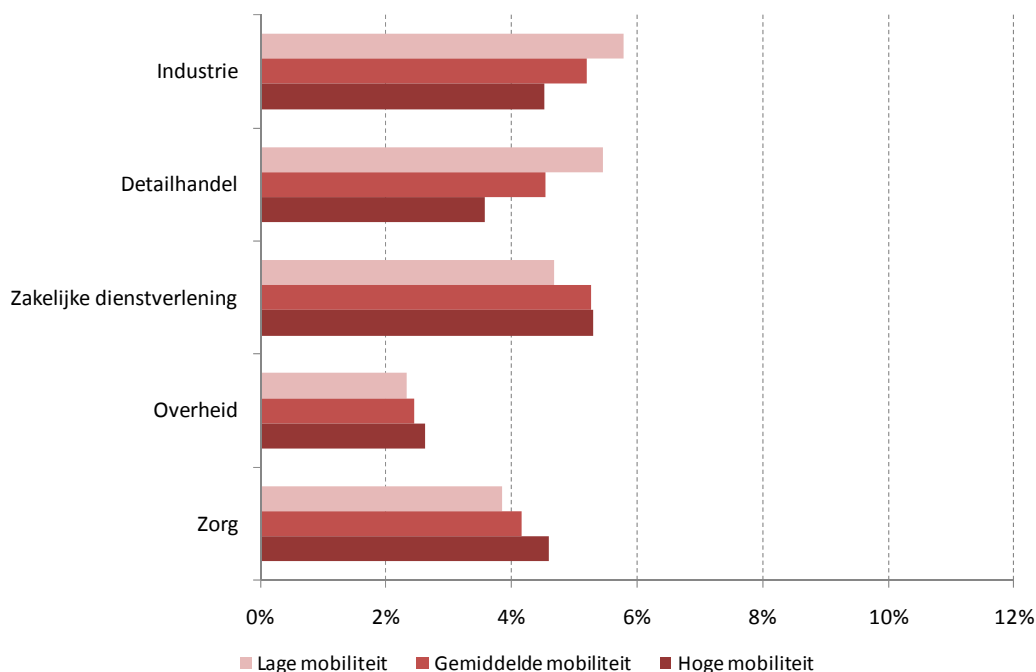
- Landbouw, visserij, bosbouw, delfstoffenwinning, industrie en bouwnijverheid
- Groothandel, detailhandel en horeca
- Financiële en zakelijke dienstverlening
- Overheid en onderwijs
- Gezondheid- en welzijnszorg
- Overige bedrijfstakken, inclusief bedrijfstak onbekend

Bedrijfsgrootte:

- Tot 10 werknemers
- 10 tot 50 werknemers
- 50 tot 100 werknemers
- 100 tot 500 werknemers
- 500 werknemers of meer

Hoewel Figuur 2.19 lijkt aan te geven dat baan-baanmobiliteit in het verleden in de onderscheiden bedrijfstakken verschillende effecten heeft op de kans om werkloos te worden, is geen van de verschillen naar baan-baanmobiliteit statistisch significant. De kans om werkloos te worden verschilt ook nauwelijks tussen de bedrijfstakken. Alleen bij de overheid (inclusief onderwijs) is deze statistisch significant lager dan in de andere bedrijfstakken.

Figuur 2.19 Kans op werkloosheid binnen 3 jaar na baanstart naar baan-baanmobiliteit in het verleden, naar bedrijfstak



Bron: OSA-Arbeidsaanbodpanel 1986 t/m 2006, bewerking SEO Economisch Onderzoek

De kans om werkloos te worden ligt voor de onderscheiden bedrijfstakken in ieder geval lager dan gemiddeld. Dit is het gevolg van het feit dat voor de bedrijfstak ‘onbekend’ de kans op werkloosheid een stuk hoger ligt. Dit komt door de constructie van het OSA-Arbeidsaanbodpanel, waarin van banen met een duur van minder dan twee jaar de baanspecifieke kenmerken, zoals de bedrijfstak waartoe ze behoren, vaak niet bekend zijn. Van ongeveer een kwart van de waarnemingen is de sector niet bekend.

Het zijn onder andere verschillen in ontslagregels tussen sectoren die zouden kunnen leiden tot verschillen in de kans op werkloosheid. Volgens de theorie van senioriteit (hypothese SE3 in Hoofdstuk 1) zou ontslagbescherming volgens Figuur 2.19 het grootst zijn bij de overheid en in het onderwijs. Niet geheel toevallig geldt daar een eigenrisicodragen WW, waarbij werkgevers geen premie afdragen aan een fonds dat vervolgens de WW-uitkering van de door de werkgever ontslagen werknemers betaalt (premiestelsel). De WW-lasten worden door eigenrisicodragers WW uit eigen middelen gefinancierd. Dat versterkt de prikkel om ontslag te beperken (zie ook Heyma e.a., 2009).

Uit de analyse naar bedrijfsgrootte komt geen eenduidig beeld naar voren van verschillen in het effect van baan-baanmobiliteit in het verleden op de kans om werkloos te worden. Kennelijk is er veel variatie in dat effect binnen en tussen grootteklassen, waardoor er geen duidelijke samenhang tussen baan-baanmobiliteit en inzetbaarheid van werknemers tussen verschillende bedrijfsgrootten volgt. Hypothese CO4 over het effect van baan-baanmobiliteit naar bedrijfsgrootte kan dus noch ondersteund noch weerlegd worden.

Voor de volledigheid zij hier vermeld dat alle analyses zijn uitgevoerd inclusief uitzendkrachten. Mogelijk kennen uitzendkrachten een andere (grotere) dynamiek in baan-baanmobiliteit met een specifieke invloed op inzetbaarheid in de toekomst, waardoor ze apart zouden moeten worden behandeld. Helaas kunnen uitzendkrachten in het OSA-Arbeidsaanbodpanel niet goed worden geïdentificeerd. Uitzendkrachten zouden wellicht kunnen worden benaderd door flexwerkers, die wel kunnen worden geïdentificeerd in het OSA-Arbeidsaanbodpanel, maar het blijkt dat binnen de groep flexwerkers een groot deel een vast dienstverband heeft. Bovendien leidt een analyse zonder flexwerkers niet tot significant andere resultaten. Ook een analyse op het Sociaal Statistisch Bestand (SSB), waaruit uitzendkrachten relatief gemakkelijk kunnen worden geïdentificeerd en dus uit de analyse kunnen worden weggelaten, levert niet wezenlijk andere resultaten op (zie Hoofdstuk 5).

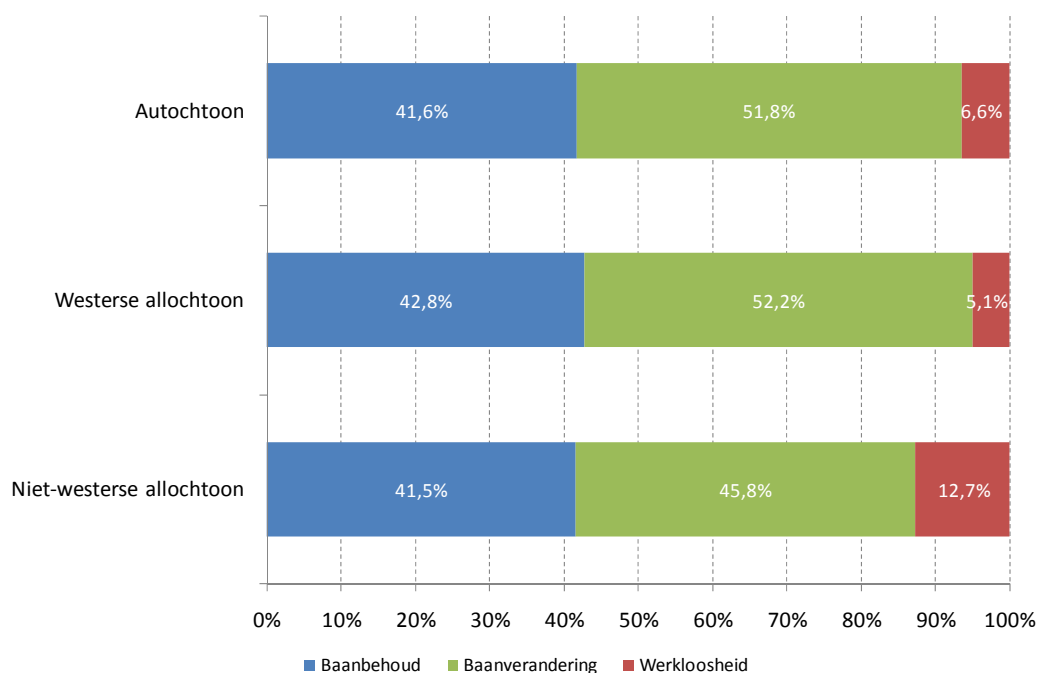
2.7 Baanbeëindiging naar persoonskenmerken

Om het effect van baan-baanmobiliteit op de inzetbaarheid van werknemers zo zuiver mogelijk vast te stellen, is in de modellering van de werkloosheidskans rekening gehouden met een groot aantal covarianten die zowel de baan-baanmobiliteit kunnen beïnvloeden als de inzetbaarheid van werknemers. In deze paragraaf gaan we in op het effect van persoonskenmerken als geslacht, leeftijd, opleidingsniveau en herkomst op de kans om werkloos te worden. De volgende paragraaf behandelt het effect van specifieke indicatoren van inzetbaarheid op de werkloosheidskans van werknemers. Paragraaf 2.9 ten slotte gaat in op het effect van conjuncturele omstandigheden.

In Paragraaf 2.5 is ingegaan op het effect van baan-baanmobiliteit in het verleden, uitgesplitst naar geslacht, leeftijd en opleidingsniveau. Uit de daar gepresenteerde figuren werd ook het effect van geslacht, leeftijd en opleidingsniveau zelf op de kans om werkloos te worden dan wel van baan te veranderen duidelijk. Zo werd er een vrijwel gelijke kans op werkloosheid voor mannen en vrouwen gevonden, een dalende kans op werkloosheid naar opleidingsniveau (met uitzondering van universitair opgeleiden) en een stijgende kans op werkloosheid naar leeftijd. Uit Bijlage A blijkt dat de mate van baan-baanmobiliteit sterk daalt als werknemers ouder worden. Als leeftijd zou worden genegeerd in de analyse, zou een negatieve samenhang worden gevonden tussen baan-baanmobiliteit en de kans om werkloos te worden, een samenhang die in werkelijkheid vooral wordt veroorzaakt door leeftijd. Dat laat zien dat covarianten als leeftijd belangrijk zijn om in de analyse mee te nemen.

Leeftijd heeft een statistisch significant effect op de kans om van baan te veranderen. Hoe ouder een werknemer is, hoe minder vaak hij of zij van baan verandert en hoe langer een baan wordt behouden (zie Figuur 2.11 tot en met Figuur 2.14). Dat leidt enerzijds tot een lagere baan-baanmobiliteit voor oudere werknemers, anderzijds is het waarschijnlijk ook de belangrijkste reden waarom de kans om vanuit een bepaalde baan werkloos te worden groter is voor ouderen: werkloosheid wordt door oudere werknemers minder vaak voorkomen door van baan te veranderen.

Figuur 2.20 Baanbehoud en baanbeëindiging binnen 3 jaar naar herkomst



Bron: OSA-Arbeidsaanbodpanel 1986 t/m 2006, bewerking SEO Economisch Onderzoek

Nog niet behandeld in Paragraaf 2.5 is het effect van het land van herkomst op de kans om werkloos te worden. Figuur 2.20 laat zien dat bij een gemiddelde baan-baanmobiliteit in het verleden er sprake is van een kleinere kans op werkloosheid voor westerse allochtonen in

vergelijking met autochtonen: 5,1% versus 6,6% binnen drie jaar na baanstart. Voor niet-westerse allochtonen ligt die kans veel hoger op 12,7%, wat samenhangt met een veel lagere kans op doorstroom naar een andere baan. Daarbij moet worden bedacht dat tevens is gecorrigeerd voor het effect van geslacht, leeftijd, opleidingsniveau en dergelijke. In welke mate die hogere kans op werkloosheid iets zegt over de werkelijke inzetbaarheid van deze werknemers blijft echter de vraag, omdat die kans ook kan worden beïnvloed door voorkeuren van werknemers en werkgevers op de arbeidsmarkt.

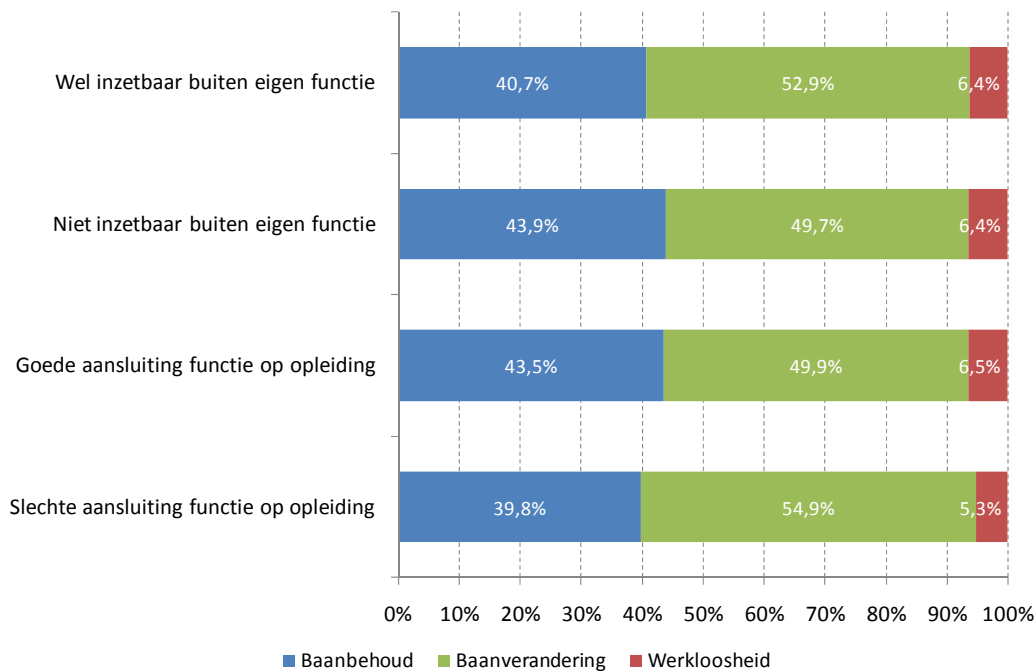
Een andere factor die invloed kan hebben op de kans om werkloos te worden is het loon dat wordt verdiend met de baan die wordt uitgeoefend. In de analyse is rekening gehouden met de hoogte van het uurloon, waardoor tevens rekening is gehouden met deeltijdwerk (dat overigens ook als aparte covariant in het analysemodel is meegenomen). Uit de analyse blijkt dat een werknemer die gegeven een bepaalde leeftijd, opleidingsniveau en beroepsniveau relatief veel verdient per uur, minder snel van baan verandert en ook minder snel werkloos wordt dan bij een lager uurloon (zie de schattingsresultaten in Bijlage C). Een hoger uurloon duidt op een aantrekkelijke (meer optimale) match, waardoor zowel werknemer als werkgever proberen om de match langer in stand te houden. De gevonden effecten zijn statistisch significant en dus in overeenstemming met de baanzoektheorie, die stelt dat baan-baanmobiliteit tot een betere match leidt met een hoger loon, waardoor de noodzaak van een baanverandering afneemt (hypothese BZ5).

2.8 Baanbeëindiging naar inzetbaarheid

Om ervoor te zorgen dat de gevonden effecten vooral de invloed van baan-baanmobiliteit op inzetbaarheid meet en niet de invloed van inzetbaarheid op baan-baanmobiliteit, is in Hoofdstuk 1 betoogd dat in de analyse moet worden gecorrigeerd voor de algemene inzetbaarheid van werknemers. Beschikbare indicatoren in het OSA-Arbeidsaanbodpanel voor algemene inzetbaarheid zijn een indicator die aangeeft of iemand inzetbaar is buiten de eigen functie, een indicator die aangeeft of er een goede aansluiting is tussen de functie die een werknemer heeft en zijn of haar opleiding, en de mate van baantevredenheid. Figuur 2.21 laat het effect van de eerste twee indicatoren op baanbeëindiging zien, Figuur 2.22 het effect van baantevredenheid op baanbeëindiging.

Werknemers die aangeven inzetbaar te zijn buiten hun eigen functie, kiezen sneller voor een andere baan, maar worden niet vaker of minder vaak werkloos. Werknemers van wie de functie *niet* goed aansluit op de genoten opleiding, kiezen eveneens sneller voor een andere baan en worden ook niet vaker of minder vaak werkloos. De gevonden verschillen in werkloosheidskans in Figuur 2.21 zijn statistisch niet significant. Zowel werknemers die aangeven inzetbaar te zijn buiten de eigen functie en van wie de functie niet goed aansluit op de genoten opleiding gaan wellicht vaker tijdig op zoek naar een betere match, waardoor ze werkloosheid vermijden. Hier lijkt de theorie van baan-baanmobiliteit als zoektocht naar een optimale match te worden bevestigd.

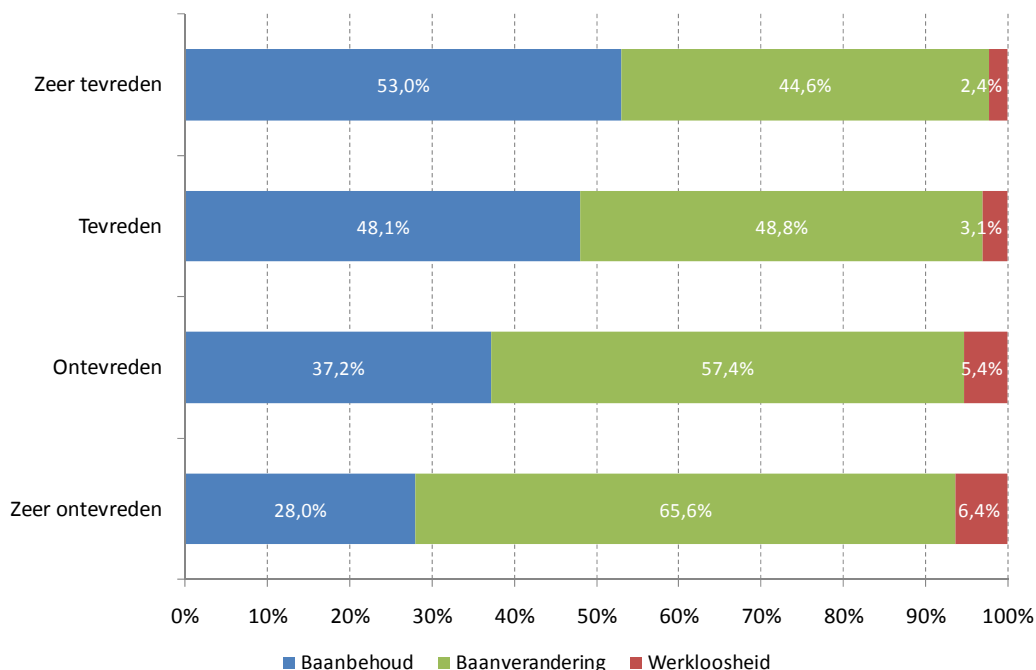
Figuur 2.21 Baanbehoud en baanbeëindiging binnen 3 jaar naar inzetbaarheid



Bron: OSA-Arbeidsaanbodpanel 1986 t/m 2006, bewerking SEO Economisch Onderzoek

Uit Figuur 2.22 blijkt vervolgens dat ontevredenheid met de baan – naast leeftijd – de belangrijkste factor is die de overstap naar een andere baan verklaart en bovendien – in tegenstelling tot leeftijd – een belangrijke verklaring is voor de kans om werkloos te worden. Ontevreden werknemers worden sneller werkloos, een bevestiging van hypothese CO3 dat ontevredenheid met de baan tot een lagere inzetbaarheid leidt. Als men erg tevreden is met de baan, dan behoudt men deze langer. Desondanks stapt nog bijna 45% van de zeer tevreden werknemers binnen 3 jaar over op een andere baan. Er is in het algemeen dus sprake van een hoge baan-baanmobiliteit die niet alleen maar voortkomt uit onvrede over de match. Van de zeer ontevreden werknemers blijft minder dan 30% langer dan drie jaar in dezelfde baan. De kans om binnen drie jaar vanuit een baan werkloos te worden varieert van 2,4% voor werknemers die zeer tevreden zijn met hun baan, tot 6,4% voor werknemers die juist zeer ontevreden zijn met hun baan. Voor de vier categorieën van baantevredenheid in Figuur 2.2 ligt de werkloosheidskans overigens lager dan gemiddeld. Dat is vooral het gevolg van het feit dat bij een onbekende baantevredenheid die kans relatief hoog ligt. Of anders gesteld, werknemers met een grote kans om werkloos te worden geven relatief vaak geen antwoord op de vraag hoe tevreden zij met hun baan zijn.

Figuur 2.22 Baanbehoud en baanbeëindiging binnen 3 jaar naar baantevredenheid



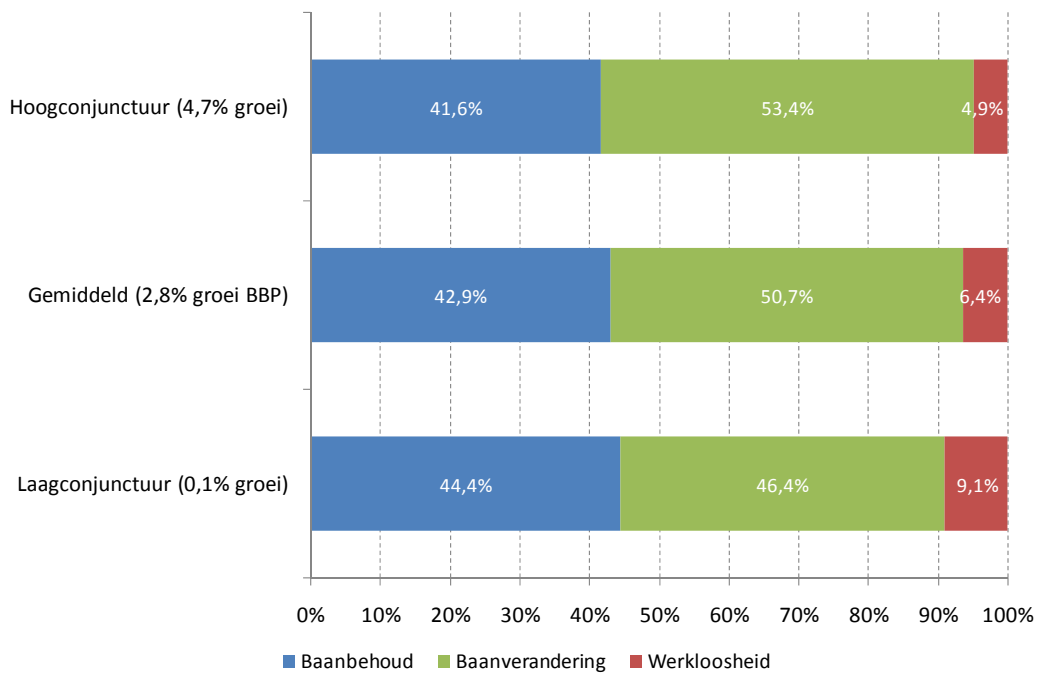
Bron: OSA-Arbeidsaanbodpanel 1986 t/m 2006, bewerking SEO Economisch Onderzoek

2.9 Baanbeëindiging naar conjunctuur

Tot slot van dit hoofdstuk wordt nog stilgestaan bij de invloed van economische omstandigheden op de kans op baanbeëindiging. Economische omstandigheden worden op de eerste plaats gemeten aan de hand van de groei van het Bruto Binnenlands Product (BBP) in het jaar dat iemand zijn of haar baan start, op de tweede plaats aan de hand van het geldende werkloosheidspercentage in Nederland in het jaar van baanstart.

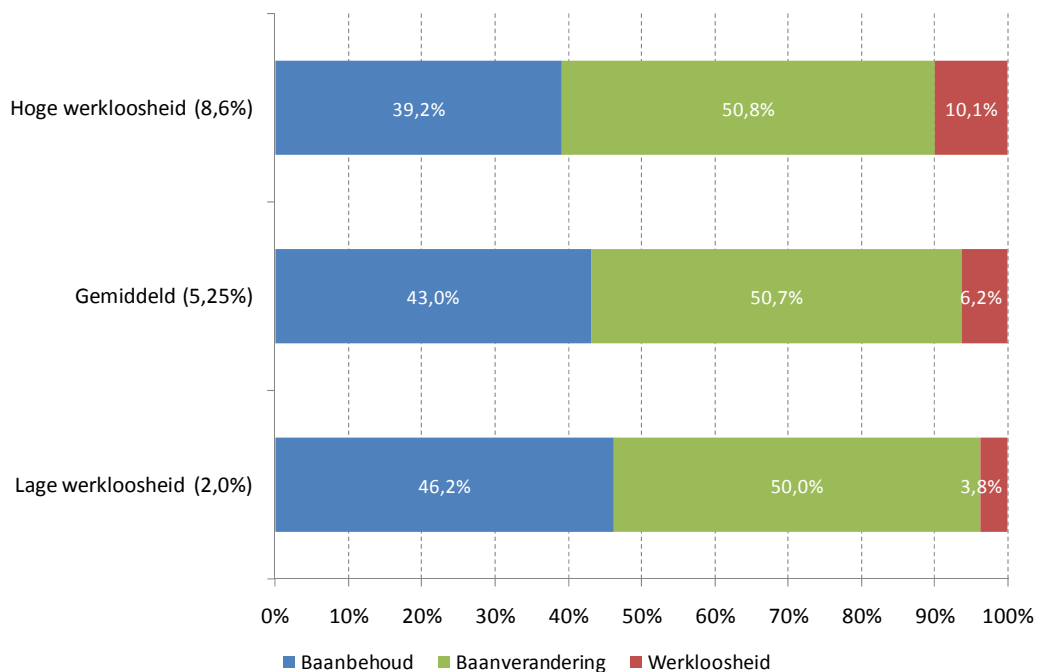
Figuur 2.23 laat de variatie in baanbehoud en baanbeëindiging naar groei van het BBP zien. Daarbij is verondersteld dat hoogconjunctuur gelijk is aan een groei van 4,7% (het 90^{ste} percentiel in de verdeling van economische groei over de periode 1986-2006) en laagconjunctuur gelijk aan een groei van 0,1% (het 10^{de} percentiel in die verdeling). De gemiddelde groei van het BBP komt voor die periode uit op 2,8%. De kans om binnen drie jaar werkloos te worden varieert voor een gemiddelde werknemer van 4,9% bij een baanstart tijdens hoogconjunctuur, tot 9,1% bij een baanstart tijdens laagconjunctuur. Hoewel in drie jaar tijd de conjuncturele situatie sterk kan veranderen, wordt toch een relatief sterke samenhang gevonden tussen economische omstandigheden ten tijde van de baanstart en de kans om later vanuit die baan werkloos te worden (binnen drie jaar). Overigens wordt uit Figuur 2.23 ook duidelijk dat tijdens hoogconjunctuur vaker van baan wordt gewisseld dan tijdens laagconjunctuur.

Figuur 2.23 Baanbehoud en baanbeëindiging binnen 3 jaar naar economische groei (groei BBP) bij baanstart



Bron: OSA-Arbeidsaanbodpanel 1986 t/m 2006, bewerking SEO Economisch Onderzoek

Figuur 2.24 Baanbehoud en baanbeëindiging binnen 3 jaar naar werkloosheidsomvang bij baanstart

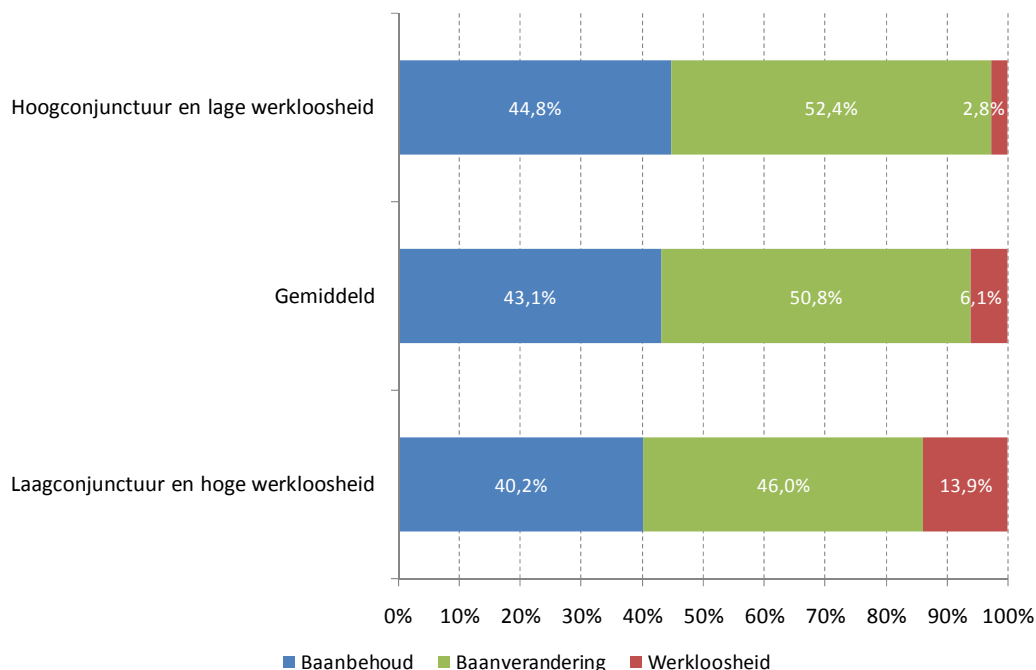


Bron: OSA-Arbeidsaanbodpanel 1986 t/m 2006, bewerking SEO Economisch Onderzoek

Het effect van het werkloosheidspercentage ten tijde van de baanstart op de kans om werkloos te worden is nog sterker, zie Figuur 2.24. Ook hier is weer uitgegaan van het 10^{de} percentiel in de verdeling van het werkloosheidspercentage gedurende de periode 1986-2006 om lage werkloosheid uit te drukken en het 90^{ste} percentiel voor hoge werkloosheid. De kans om binnen drie jaar vanuit een baan werkloos te worden varieert van 3,8% bij een baanstart tijdens een periode van lage werkloosheid tot 10,1% bij een baanstart tijdens een periode van hoge werkloosheid. Kennelijk worden tijdens laagconjunctuur en in een ruime arbeidsmarkt minder succesvolle matches behaald, waardoor de kans op werkloosheid toeneemt.

In Figuur 2.23 en Figuur 2.24 zijn de effecten getoond ceteris paribus. Maar het ligt voor de hand dat beide effecten elkaar versterken. Hoogconjunctuur gaat immers vaak gepaard met een lage werkloosheid en andersom. Om die reden wordt in Figuur 2.25 het gezamenlijke effect van hoogconjunctuur en lage werkloosheid getoond, evenals het gezamenlijke effect van laagconjunctuur en hoge werkloosheid. Hierbij zijn dezelfde waarden voor de groei van het BBP en van het werkloosheidspercentage gebruikt als in de Figuren 2.23 en 2.24. De kans om binnen drie jaar vanuit een baan werkloos te worden varieert dan van 2,8% tijdens hoogconjunctuur tot maar liefst 13,9% tijdens laagconjunctuur. Opvallend is dat het gezamenlijke effect per saldo veel minder invloed heeft op baanbehoud dan op de werkloosheidskans. Hoogconjunctuur vertaalt zich in een grotere kans om over te stappen op een andere baan en laagconjunctuur in een grotere kans om werkloos te worden, waarbij beide veranderingen van dezelfde orde van grootte zijn.

Figuur 2.25 Baanbehoud en baanbeëindiging binnen 3 jaar naar economische groei (groei BBP) én werkloosheidsomvang bij baanstart



Bron: OSA-Arbeidsaanbodpanel 1986 t/m 2006, bewerking SEO Economisch Onderzoek

2.10 Conclusies

Baan-baanmobiliteit in het verleden heeft nauwelijks effect op de inzetbaarheid van werknemers, althans als deze wordt gemeten aan de hand van de kans om vanuit de huidige baan werkloos te worden. Onvrijwillige baan-baanmobiliteit in het verleden en in mindere mate baanveranderingen tussen werkgevers in het verleden (externe baan-baanmobiliteit) leiden tot een lichte verhoging van de kans op werkloosheid. Voor een gemiddelde werknemer varieert de kans om binnen drie jaar werkloos te worden tussen 7% bij een lage mate van onvrijwillige baan-baanmobiliteit in het verleden (eens in de vier jaar een baanverandering) en 10% bij een hoge mate van onvrijwillige baan-baanmobiliteit in het verleden (elke 10 maanden een baanverandering). Het effect van baan-baanmobiliteit geldt sterker voor jongeren dan voor ouderen. Naar geslacht, opleidingsniveau, herkomst, bedrijfstak en bedrijfsgrootte zijn geen verschillen in het effect van baan-baanmobiliteit op de werkloosheidskans gevonden.

Ook een groter aantal werkloosheidsperioden in het verleden vergroot de kans om vanuit de huidige baan werkloos te worden, al is het effect gering. Aangezien onvrijwillige en externe baanveranderingen eerder samenhangen met perioden van werkloosheid dan vrijwillige en interne baanveranderingen, is dat resultaat consistent met het effect van (onvrijwillige) baan-baanmobiliteit.

Het effect van baan-baanmobiliteit in het verleden op de kans om vanuit de huidige baan over te stappen op een volgende baan is overtuigend positief, ongeacht of die baan-baanmobiliteit in het verleden vrijwillig of onvrijwillig was, intern of extern. Baanovergangen in het verleden leiden dus tot meer baanovergangen in de toekomst, waardoor een soort tweedeling ontstaat op de arbeidsmarkt tussen mobiele en immobiele werknemers.

Worden de empirische bevindingen vergeleken met mogelijke (theoretische) oorzaken van de relatie tussen baan-baanmobiliteit en de kans om werkloos te raken, dan lijkt de grotere werkloosheidskans als gevolg van een hogere onvrijwillige en externe baan-baanmobiliteit vooral toegeschreven te kunnen worden aan het onvoldoende opbouwen van specialistische kennis (theorie van het menselijk kapitaal). De opbouw van specialistische kennis vindt gemakkelijker plaats in een langdurige arbeidsrelatie bij dezelfde werkgever. Daarbij geldt dat onvrijwillige en externe baan-baanmobiliteit een signaal kan zijn van een lagere inzetbaarheid, omdat promoties bij dezelfde werkgever zijn uitgebleven (signaalfunctie van baan-baanmobiliteit). Het kan echter ook niet worden uitgesloten dat het gevonden effect van onvrijwillige baan-baanmobiliteit op de werkloosheidskans het resultaat is van een omgekeerde causaliteit: door een lagere inzetbaarheid in het algemeen is men in het verleden zowel vaker onvrijwillig van baan veranderd als recentelijk werkloos geworden.

Misschien nog belangrijker dan de gevonden effecten van onvrijwillige en externe baan-baanmobiliteit op de inzetbaarheid van werknemers, is het ontbreken van effecten van vrijwillige en interne baan-baanmobiliteit op de werkloosheidskans. Kennelijk heeft een grotere (vrijwillige) baan-baanmobiliteit in het verleden geen meerwaarde bij het voorkomen van werkloosheid. De extra kennis en ervaring (theorie van menselijk kapitaal) of het extra zoekkapitaal (baanzoektheorie) dat door baan-baanmobiliteit wordt opgebouwd is dus of nihil, of heeft geen consequenties voor de arbeidsmarktpositie van werknemers.

3 Effect mobiliteit op werkloosheidsduur

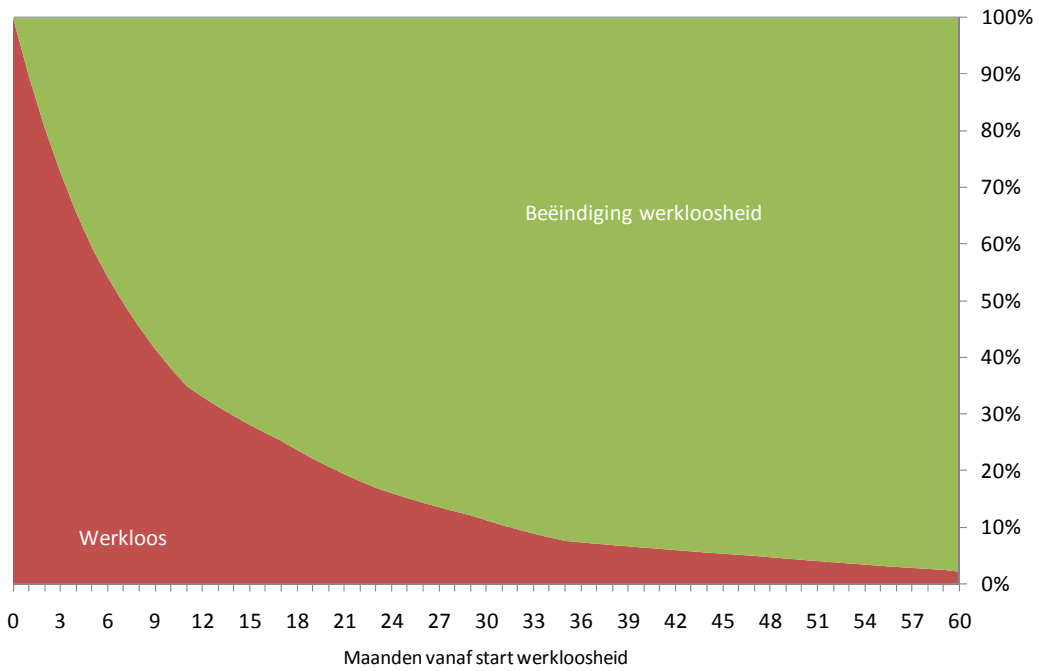
Waar in het vorige hoofdstuk werd verondersteld dat minder goed inzetbare werknemers eerder werkloos worden, wordt in dit hoofdstuk verondersteld dat minder goed inzetbare werknemers langer werkloos *blijven*. De invloed van baan-baanmobiliteit op inzetbaarheid vertaalt zich dan in een effect van baan-baanmobiliteit op de werkloosheidsduur. Is die korter bij mensen die in het verleden vaker van baan zijn veranderd, dan is het effect van baan-baanmobiliteit op de inzetbaarheid van mensen positief. De analyse in dit hoofdstuk richt zich op de laatst waargenomen periode van werkloosheid in het OSA-Arbeidsaanbodpanel (zie Bijlage A voor details). Werkloosheid wordt gedefinieerd als een periode waarin de respondent zegt geen werk te hebben, maar wel op zoek te zijn naar werk. De duur van die werkloosheid, ongeacht de reden van uitstroom (werkhervatting, pensionering, terugtrekking van de arbeidsmarkt), wordt in verband gebracht met het aantal baanovergangen in het verleden, het aantal werkloosheidsperiodes in het verleden en het soort baan-baanmobiliteit (vrijwillig versus onvrijwillig).

De volgende onderwerpen komen in dit hoofdstuk aan de orde. In Paragraaf 3.1 wordt eerst een indruk gegeven van de dynamiek in de beëindiging van werkloosheidsperiodes in de tijd, met (wederom) een onderscheid tussen jongeren en ouderen. Paragraaf 3.2 presenteert het gemiddelde effect van baan-baanmobiliteit en het aantal werkloosheidsperiodes in het verleden op de kans om een situatie van werkloosheid te verlaten. Paragraaf 3.3 gaat in op het onderscheid in effecten tussen vrijwillige en onvrijwillige baan-baanmobiliteit. Hoe het effect varieert in de tijd komt in Paragraaf 3.4 aan bod, hoe het varieert naar geslacht, leeftijd en opleidingsniveau in Paragraaf 3.5. Het hoofdstuk sluit af met het effect van covarianten als herkomst en economische omstandigheden op de kans om een situatie van werkloosheid te beëindigen.

3.1 Werkloosheidsduur en beëindiging werkloosheid

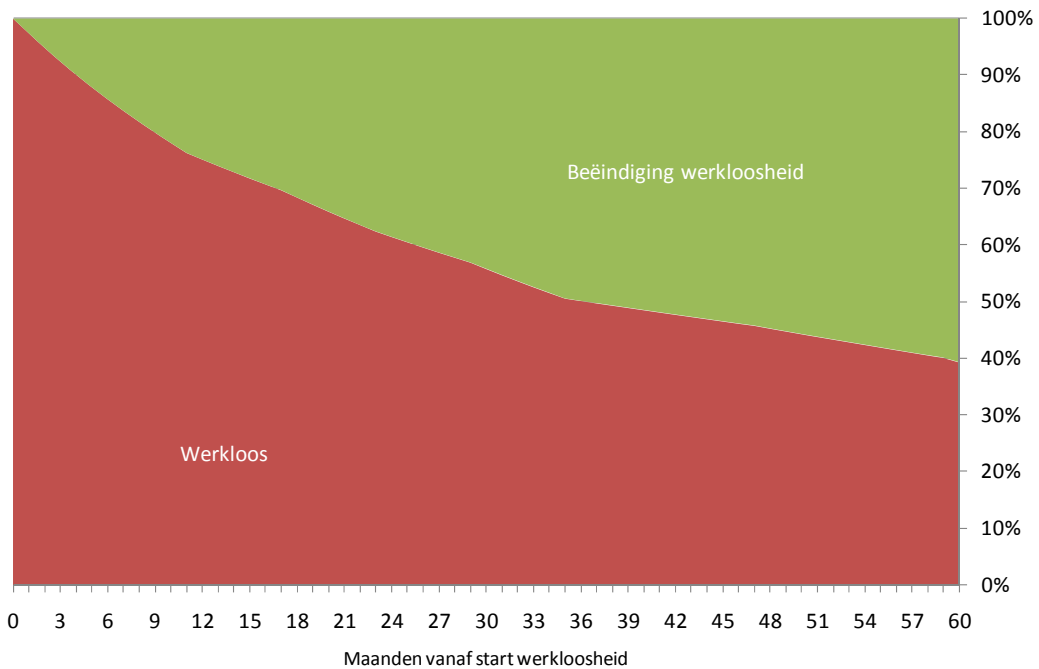
Werknemers die werkloos worden verlaten die werkloosheid voor een groot deel al binnen een jaar. Na een jaar neemt de snelheid waarmee een situatie van werkloosheid wordt verlaten snel af, na drie jaar is de kans om een situatie van werkloosheid te verlaten nog relatief gering. Figuur 3.1 laat zien dat van de 25-jarigen die werkloos worden ongeveer 2% na vijf jaar nog altijd werkloos zijn. Voor 55-jarigen die werkloos worden is dat na vijf jaar 39% (zie Figuur 3.2). Gemiddeld blijft slechts 9% van de werknemers die werkloos worden langer dan 5 jaar werkloos. Binnen een jaar slaagt 57% van alle werklozen er in om de toestand van werkloosheid te verlaten. Voor de groep jongeren is dat 67%, bij de groep ouderen slechts 25%. Ouderen beëindigen relatief vaak een situatie van werkloosheid om andere redenen dan werkhervatting, zoals pensionering, terugtrekking van de arbeidsmarkt of overlijden. In de onderzoekspopulatie geldt voor 55-plussers in bijna de helft van de gevallen (48%) een andere reden dan werkhervatting voor het beëindigen van de werkloosheid, voor werklozen jonger dan 55 jaar is dat slechts 30%.

Figuur 3.1 Beëindiging werkloosheid naar werkloosheidsduur, jongeren (25 jaar)



Bron: OSA-Arbeidsaanbodpanel 1986 t/m 2006, bewerking SEO Economisch Onderzoek

Figuur 3.2 Beëindiging werkloosheid naar werkloosheidsduur, ouderen (55 jaar)



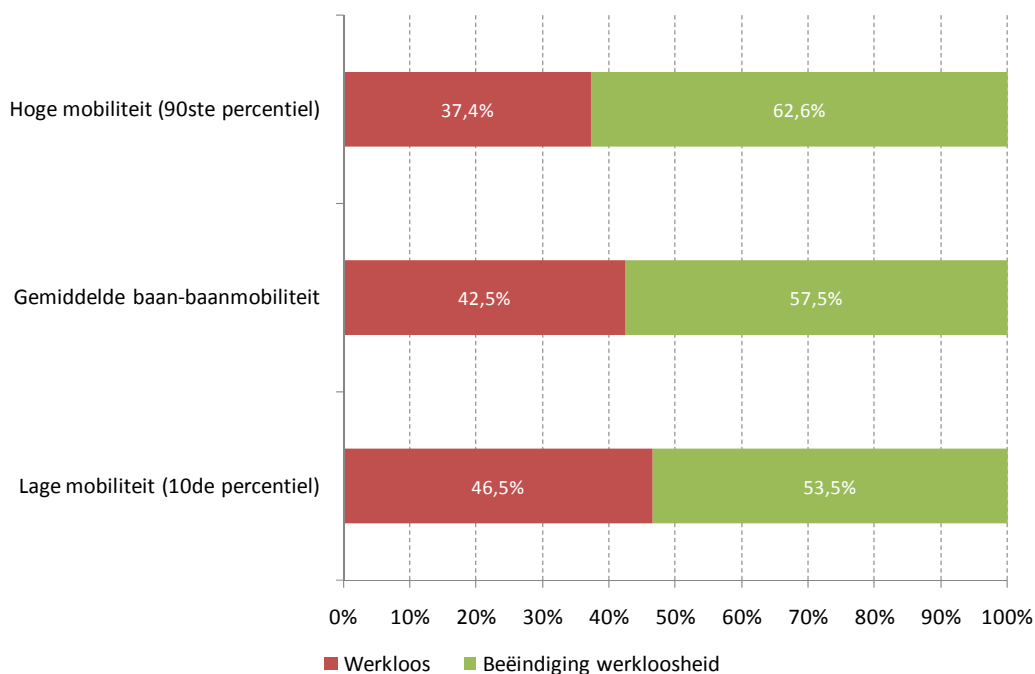
Bron: OSA-Arbeidsaanbodpanel 1986 t/m 2006, bewerking SEO Economisch Onderzoek

In de analyses van dit hoofdstuk wordt geen onderscheid gemaakt tussen de concurrerende risico's 'beëindiging door werkherhvatting' en 'beëindiging om andere redenen dan werkherhvatting'. Het aantal waargenomen werkloosheidsperiodes is daarvoor te gering (1.158 in vergelijking met de 10.506 waargenomen banen in Hoofdstuk 2). Het onderzoek richt zich daarom primair op beëindiging van de periode waarin men zonder werk zit, maar wel op zoek is naar werk. In het vervolg van dit hoofdstuk zal om redenen van presentatie alleen nog worden gekeken naar de beëindiging van een situatie van werkloosheid *binnen een jaar na aanvang van de werkloosheid*. Binnen een jaar vindt immers de grootste uitstroom uit werkloosheid plaats.

3.2 Gemiddeld effect baan-baanmobiliteit

Baan-baanmobiliteit in het verleden heeft een positief effect op de kans om een situatie van werkloosheid te beëindigen. De kans om binnen een jaar een situatie van werkloosheid te verlaten varieert van 54% bij een lage baan-baanmobiliteit in het verleden tot 63% bij een hoge baan-baanmobiliteit in het verleden. De waarden voor lage en hoge baan-baanmobiliteit zijn hier gelijk gehouden aan die in Hoofdstuk 2. Lage mobiliteit rond het 10^{de} percentiel in de verdeling van baan-baanmobiliteit in de onderzoekspopulatie komt neer op gemiddeld 0,24 baanovergangen per jaar, ofwel eens in de vier jaar een verandering van baan. Hoge mobiliteit rond het 90^{ste} percentiel is gelijk aan 1,2 baanovergangen per jaar, ofwel één baanovergang per 10 maanden. Dit betreft alle baanovergangen, dus zowel intern als extern, vrijwillig en onvrijwillig. Het positieve effect van baan-baanmobiliteit op werkloosheidsbeëindiging, zoals getoond in Figuur 3.3, is statistisch significant.

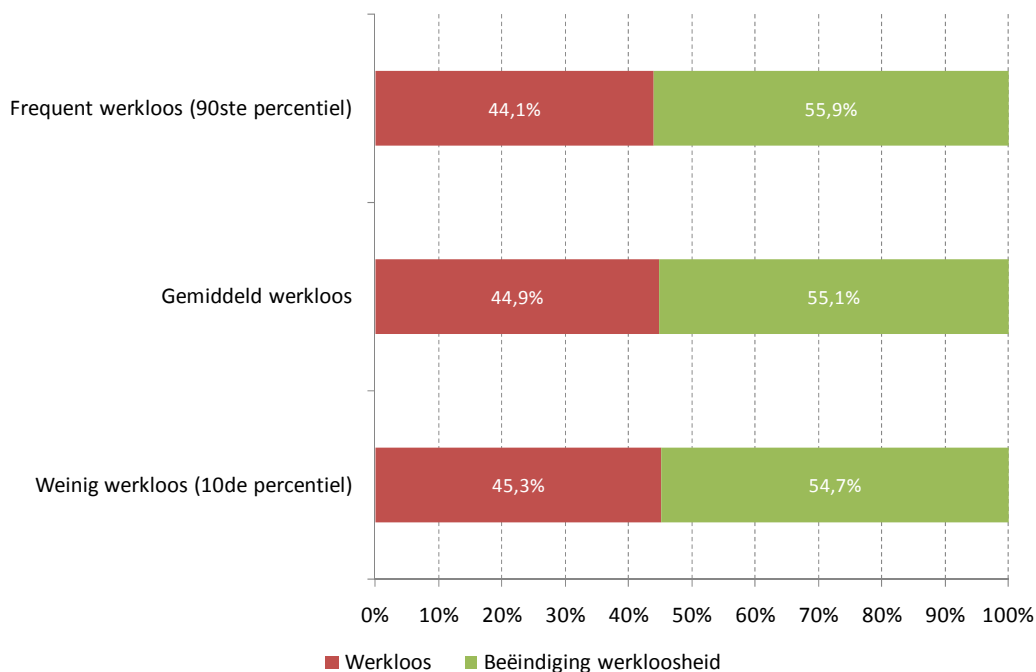
Figuur 3.3 Beëindiging werkloosheid binnen een jaar naar baan-baanmobiliteit in het verleden



Bron: OSA-Arbeidsaanbodpanel 1986 t/m 2006, bewerking SEO Economisch Onderzoek

Het positieve effect van baan-baanmobiliteit is in overeenstemming met de hypothese dat baan-baanmobiliteit tot een grotere inzetbaarheid leidt door een snellere en meer diverse opbouw van menselijk kapitaal (hypothese MK1) en met de hypothese dat baan-baanmobiliteit voor een bredere inzetbaarheid zorgt door de opbouw van een groter zoekkapitaal (hypothese BZ3). Figuur 3.4 laat zien dat werklozen die in het verleden vaker werkloos zijn geweest er beter in slagen om eerder de werkloosheid te verlaten, al is het effect klein en alleen statistisch significant bij een betrouwbaarheid van 90 procent. Het suggereert wel dat baan-baanmobiliteit in het verleden ook via perioden van werkloosheid een gunstige invloed heeft op de inzetbaarheid van werknemers, wat in overeenstemming is met beide eerder genoemde hypothesen. Daarbij moet wel worden bedacht dat het gevonden effect veel minder belangrijk is dan van bijvoorbeeld het effect van leeftijd, opleidingsniveau en economische omstandigheden.

Figuur 3.4 Beëindiging werkloosheid binnen een jaar naar aantal werkloosheidsperioden in het verleden



Bron: OSA-Arbeidsaanbodpanel 1986 t/m 2006, bewerking SEO Economisch Onderzoek

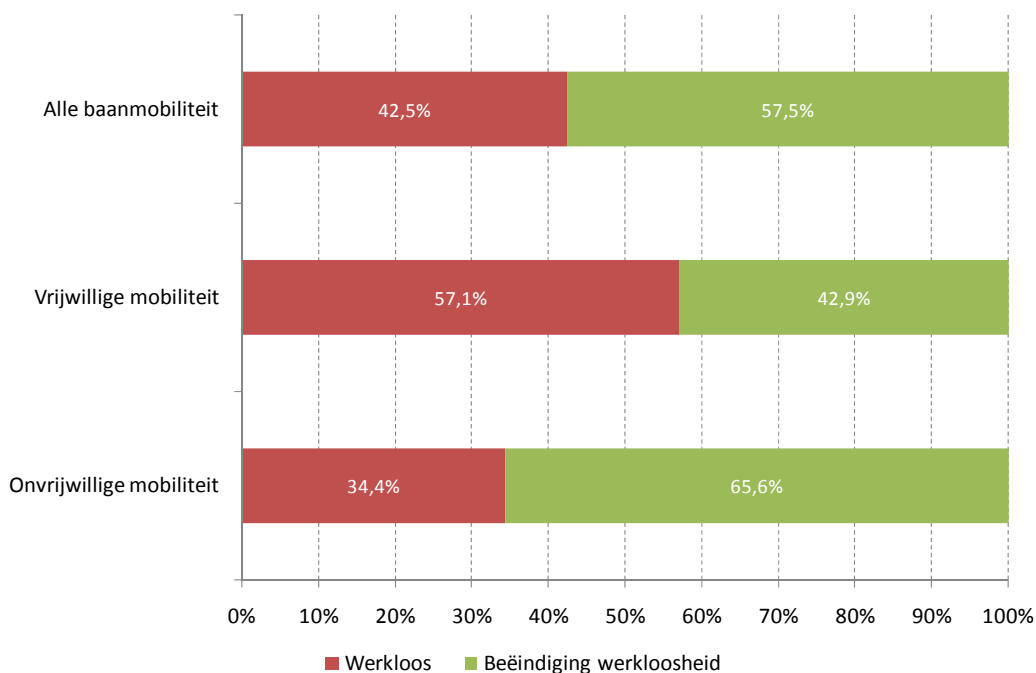
3.3 Effect naar soort baan-baanmobiliteit

Als het gaat om het soort laatste baanbeëindiging, dan kan bij werkloosheid alleen gekeken worden of de laatste baanbeëindiging vrijwillig of onvrijwillig heeft plaatsgevonden. Het onderscheid tussen interne en externe mobiliteit is bij de laatste baanbeëindiging niet gedefinieerd, omdat er sprake is van een overgang naar werkloosheid. Omdat het gaat om een overgang naar werkloosheid, is ook het aandeel onvrijwillige baanbeëindigingen groter dan gemiddeld. In Tabel 2.2 van Hoofdstuk 2 werd ongeveer 20% van alle baan-baanovergangen in

het verleden als onvrijwillig aangemerkt. Bij de laatste baanbeëindiging die resulteert in een periode van werkloosheid gaat het om maar liefst 69% onvrijwillige overgangen.

Uit Figuur 3.5 blijkt dat indien de *laatste* baanbeëindiging vrijwillig was, werklozen ook relatief lang werkloos blijven. Was de laatste baanverandering onvrijwillig, dan verlaten ze relatief snel de toestand van werkloosheid. Hoewel het bij vrijwillige baanbeëindiging vaker om vrouwen gaat, is dat niet de verklaring voor het verschil in werkloosheidsduur. Bij onvrijwillige baanbeëindiging lijken mensen meer gericht op het verlaten van de situatie van werkloosheid dan bij vrijwillige baanbeëindiging.

Figuur 3.5 Beëindiging werkloosheid binnen een jaar naar soort laatste baanbeëindiging

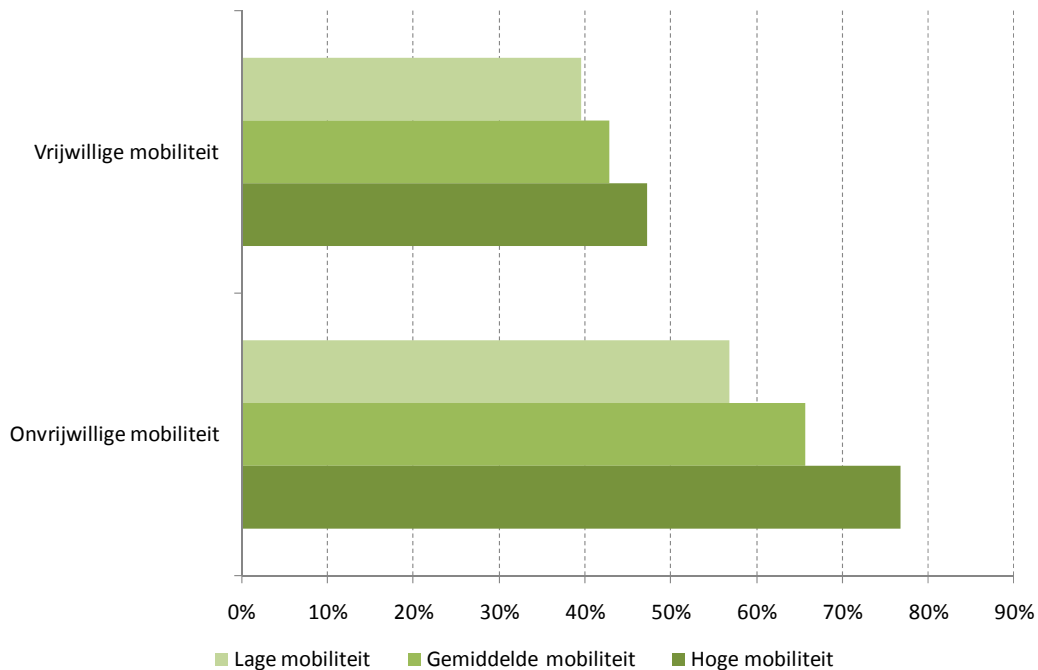


Bron: OSA-Arbeidsaanbodpanel 1986 t/m 2006, bewerking SEO Economisch Onderzoek

Wat is nu het verschil in de kans op beëindiging van de werkloosheid tussen vrijwillige en onvrijwillige baan-baanmobiliteit in het verleden? Figuur 3.6 kijkt naar het effect van alle waargenomen baan-baanmobiliteit in het verleden op de werkloosheidsduur en maakt daarbij onderscheid tussen vrijwillige en onvrijwillige baanovergangen. Het blijkt dat alleen onvrijwillige baan-baanmobiliteit een statistisch significant positief effect heeft op de kans om de toestand van werkloosheid te verlaten. Dit correspondeert met het positieve effect van werkloosheidsperiodes in het verleden op de kans om een situatie van werkloosheid te verlaten. Vrijwillige baan-baanmobiliteit in het verleden blijkt geen invloed te hebben (de verschillen naar mate van mobiliteit in Figuur 3.6 zijn bij vrijwillige mobiliteit statistisch niet significant). De gevonden effecten zijn strijdig met de signaleringstheorie die stelt dat onvrijwillige baan-baanmobiliteit in vergelijking met vrijwillige baan-baanmobiliteit een signaal is voor een minder goede inzetbaarheid (hypothese SI1). Mogelijk zorgt juist ervaring met het eerder verlaten van werkloosheid voor een grotere kans om opnieuw de werkloosheid te verlaten. Dit is meer in

overeenstemming met de baanzoektheorie, waarbij door baanovergangen en werkloosheidsperiodes zoekkapitaal wordt opgebouwd, dat leidt tot een betere inzetbaarheid (hypothese BZ3).

Figuur 3.6 Beëindiging werkloosheid binnen een jaar naar vrijwillige en onvrijwillige baan-baanmobiliteit in het verleden

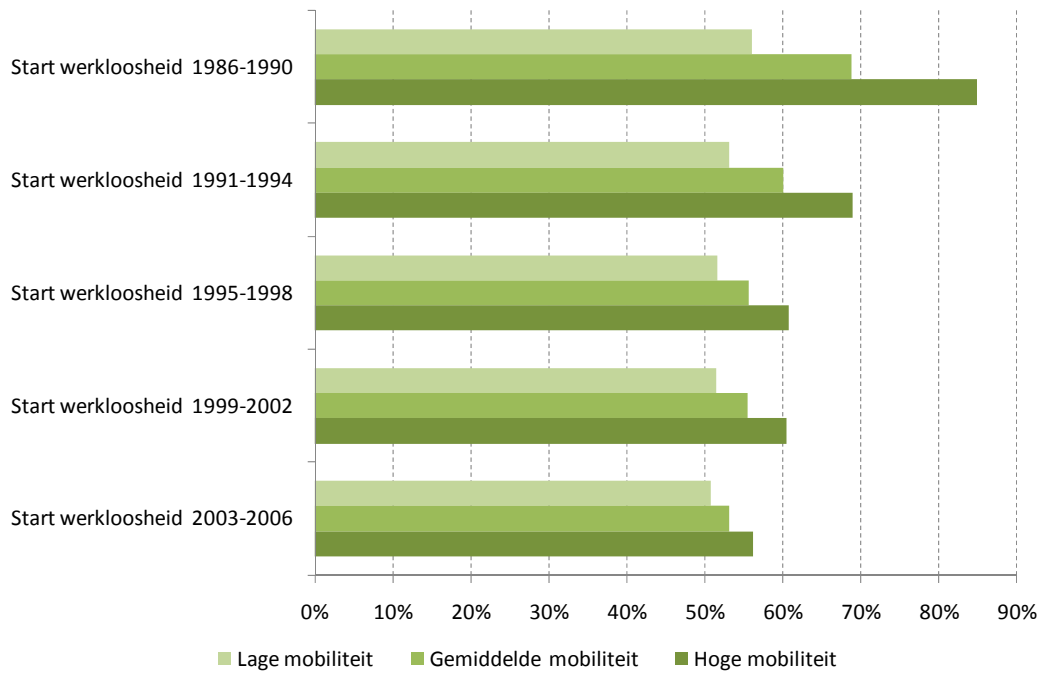


Bron: OSA-Arbeidsaanbodpanel 1986 t/m 2006, bewerking SEO Economisch Onderzoek

3.4 Effect baan-baanmobiliteit over tijd

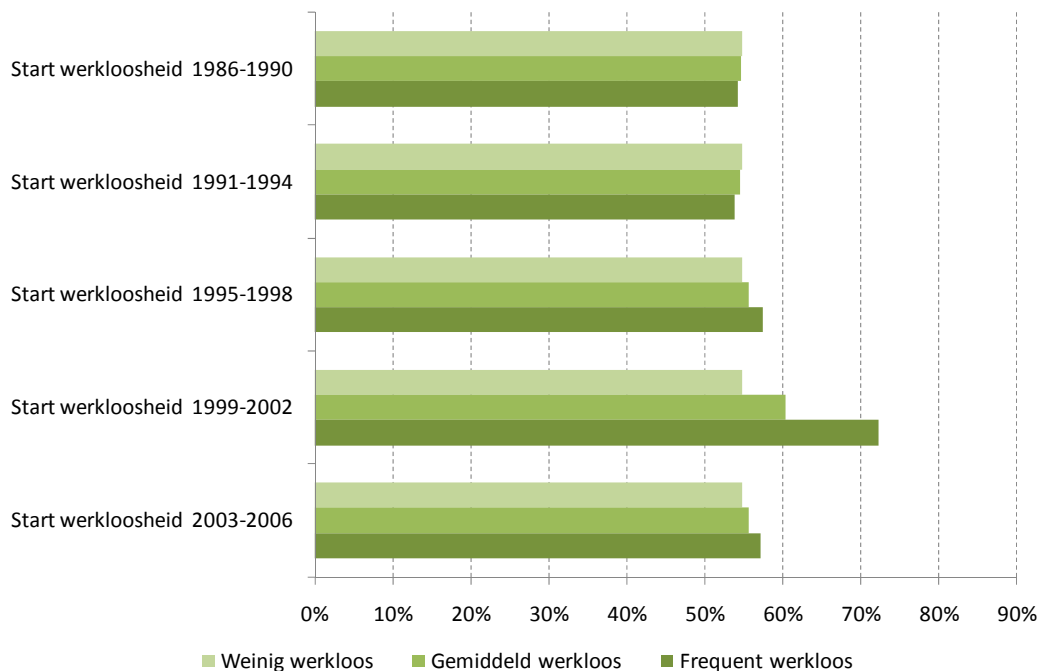
Het positieve effect van baan-baanmobiliteit op beëindiging van een situatie van werkloosheid is afgenomen in de tijd, zo blijkt uit Figuur 3.7. In de meest recente periode is het effect alleen significant bij een betrouwbaarheid van 90 procent. Aan de andere kant is het positieve effect van het aantal werkloosheidsperiodes in het verleden op de kans om de werkloosheid te verlaten pas vanaf 1995 statistisch significant, al is dat tot 1999 alleen bij een betrouwbaarheid van 90 procent. Beide effecten lijken elkaar in de tijd te substitueren. Het afwijkende resultaat voor de periode 1999 tot en met 2002 wordt veroorzaakt door een afwijkende codering in de enquête van 2002. Bij de gepresenteerde resultaten is gecorrigeerd voor de invloed van veranderende economische omstandigheden tussen de verschillende jaren. De invloed daarvan op de kans om een situatie van werkloosheid te verlaten wordt in Paragraaf 3.7 besproken.

Figuur 3.7 Beëindiging werkloosheid binnen een jaar naar baan-baanmobiliteit in het verleden en startjaar van werkloosheid



Bron: OSA-Arbeidsaanbodpanel 1986 t/m 2006, bewerking SEO Economisch Onderzoek

Figuur 3.8 Beëindiging werkloosheid binnen een jaar naar aantal werkloosheidsperiodes in het verleden en startjaar van werkloosheid

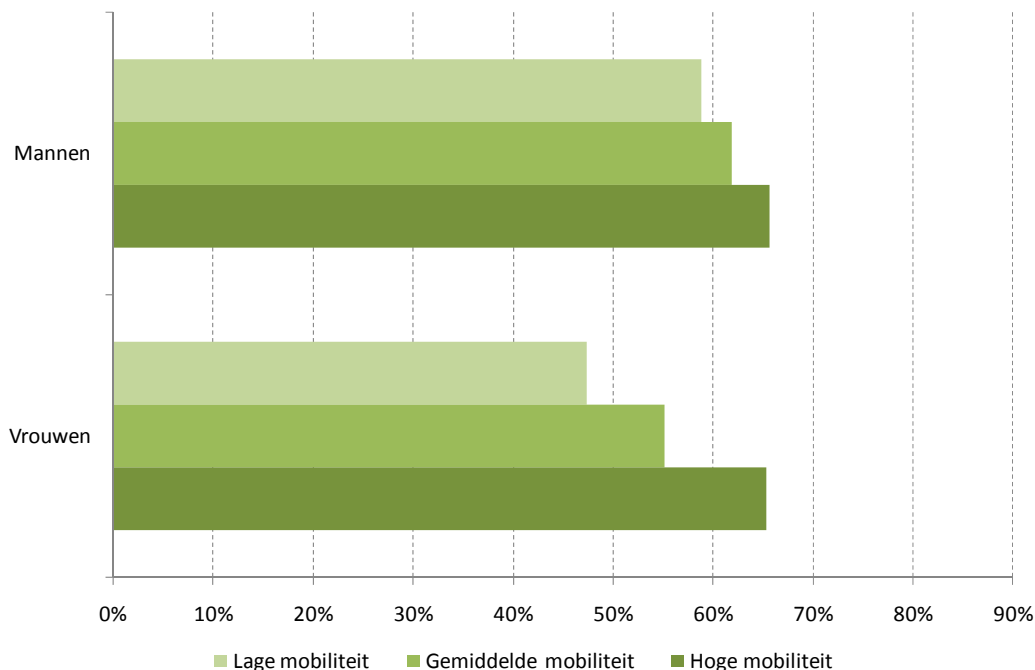


Bron: OSA-Arbeidsaanbodpanel 1986 t/m 2006, bewerking SEO Economisch Onderzoek

3.5 Effect naar geslacht, leeftijd en opleidingsniveau

Mannen hebben een grotere kans om binnen een jaar een situatie van werkloosheid te beëindigen dan vrouwen. Het effect van baan-baanmobiliteit in het verleden is echter weer iets sterker voor vrouwen dan voor mannen, zie Figuur 3.9. Het effect is statistisch significant voor beide geslachten.

Figuur 3.9 Beëindiging werkloosheid binnen een jaar naar baan-baanmobiliteit in het verleden en geslacht



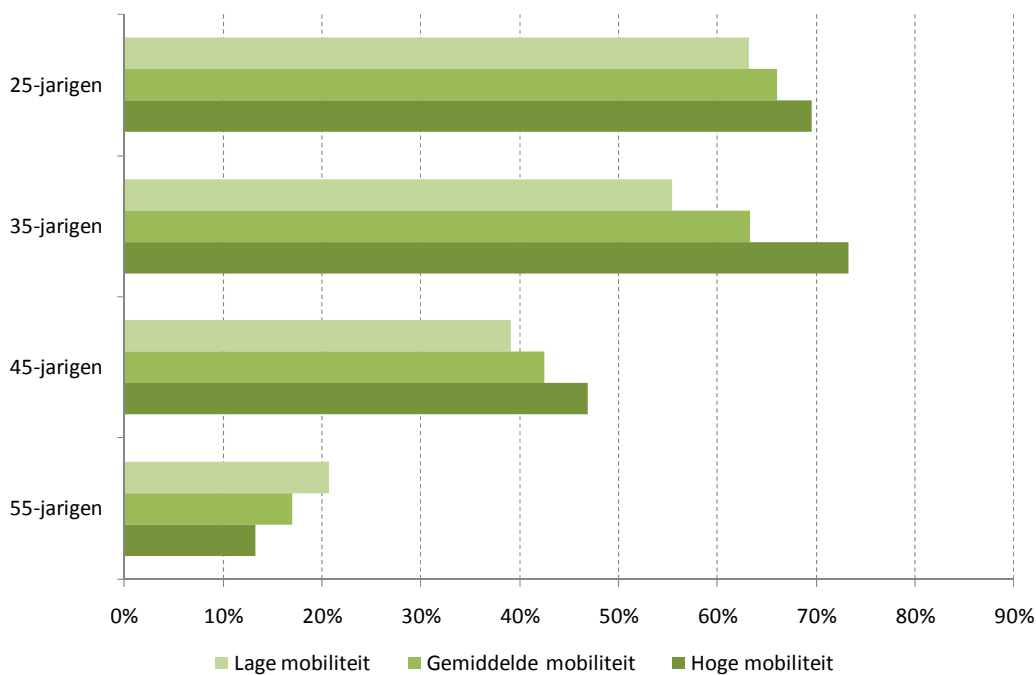
Bron: OSA-Arbeidsaanbodpanel 1986 t/m 2006, bewerking SEO Economisch Onderzoek

Op grond van Figuur 3.10 kan worden vastgesteld dat ouderen veel minder snel een situatie van werkloosheid beëindigen dan jongeren. Dit heeft waarschijnlijk voor een belangrijk deel te maken met de duur van het recht op een WW-uitkering, die stijgt naarmate men op latere leeftijd werkloos wordt. Bij jongeren is het overigens aannemelijk dat er een grotere onderschatting plaatsvindt van kortdurende werkloosheid, omdat kortdurende werkloosheid minder snel wordt gerapporteerd. Belangrijk om vast te stellen is dat het effect van baan-baanmobiliteit in het verleden op de kans op beëindiging van werkloosheid niet statistisch significant is voor ouderen (55-jarigen). Bij 25-jarigen is het effect alleen statistisch significant bij 90 procent betrouwbaarheid.

Figuur 3.10 laat niet alleen zien dat de werkloosheidsduur stijgt met leeftijd, maar ook dat de invloed van baan-baanmobiliteit kleiner wordt naarmate men op latere leeftijd werkloos wordt. Het eerste resultaat is in overeenstemming met de hypothese dat ouderen zowel minder mobiel zijn als minder goed inzetbaar (hypothese CO1), hoewel daarbij de kanttekening geldt dat ook institutionele factoren zoals langere werkloosheidsrechten en een grotere ontslagbescherming bij

ouderen zorgen voor een lagere kans op beëindiging van werkloosheid. Het tweede resultaat is in overeenstemming met het idee van afnemende meeropbrengsten van baan-baanmobiliteit, dat zowel in de theorie van het menselijk kapitaal (hypothese MK4) als in de baanzoektheorie geldt (hypothese BZ4). Ook de theorie van senioriteit leidt tot het idee dat baan-baanmobiliteit vooral bij jongeren een signaal is van een grotere inzetbaarheid (hypothese SE2).

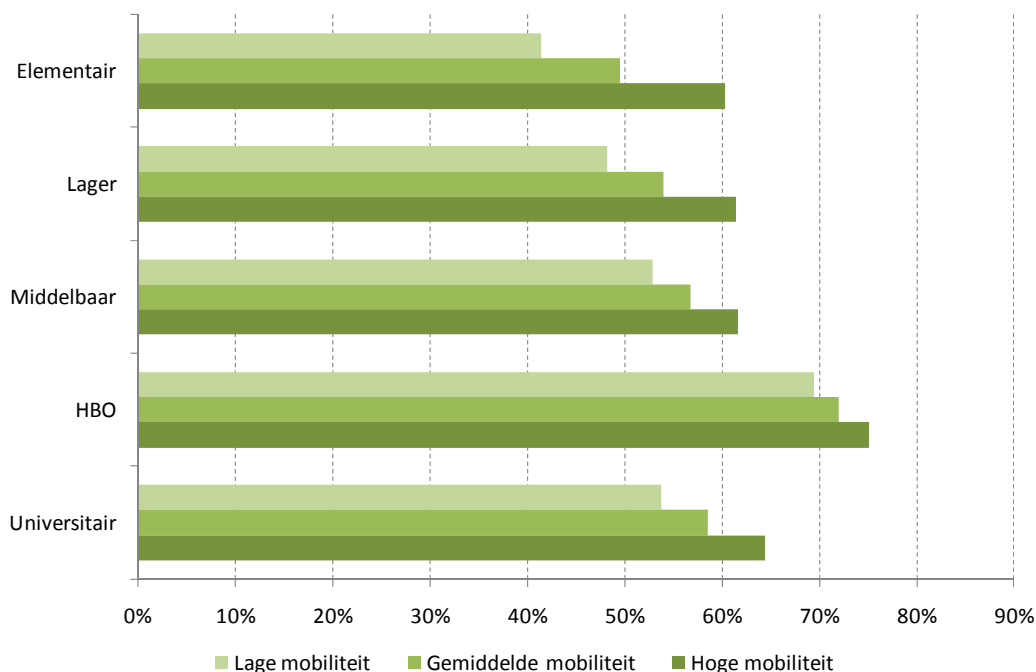
Figuur 3.10 Beëindiging werkloosheid binnen een jaar naar baan-baanmobiliteit in het verleden en leeftijd



Bron: OSA-Arbeidsaanbodpanel 1986 t/m 2006, bewerking SEO Economisch Onderzoek

Figuur 3.11 laat vervolgens zien dat het vooral elementair, lager en middelbaar opgeleiden zijn die met een grotere baan-baanmobiliteit in het verleden eerder een situatie van werkloosheid verlaten. Voor hoger opgeleiden is het effect van baan-baanmobiliteit statistisch niet significant. Wel is het zo dat hoger opgeleiden in ieder geval eerder een situatie van werkloosheid verlaten dan lager opgeleiden. Bij een gemiddelde baan-baanmobiliteit in het verleden varieert de kans om een situatie van werkloosheid binnen een jaar te beëindigen tussen 50% voor elementair opgeleiden en 72% voor hbo-opgeleiden. Dit is in overeenstemming met de hypothese dat hoger opgeleiden beter inzetbaar zijn dan lager opgeleiden (hypothese CO2). Uitzondering op die regel wordt gevormd door universitair opgeleiden. De reden daarvoor is onbekend.

Figuur 3.11 Beëindiging werkloosheid binnen een jaar naar baan-baanmobiliteit in het verleden en opleidingsniveau



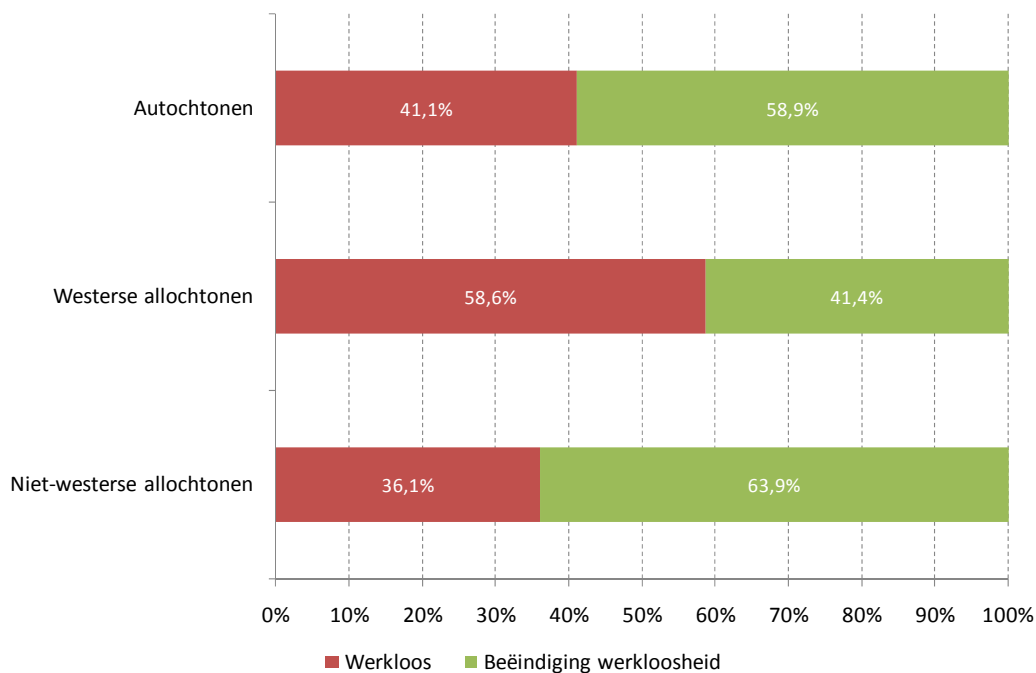
Bron: OSA-Arbeidsaanbodpanel 1986 t/m 2006, bewerking SEO Economisch Onderzoek

3.6 Werkloosheidsduur naar persoonskenmerken

De vorige paragrafen lieten zien dat baan-baanmobiliteit in het verleden een bescheiden maar positief effect heeft op de werkloosheidsduur. Het effect is vooral toe te schrijven aan onvrijwillige baan-baanmobiliteit in het verleden, vooral bij vrouwen, personen van 35 tot 55 jaar en lager en middelbaar opgeleiden. In deze paragraaf wordt stilgestaan bij het effect van de persoonskenmerken zelf op de werkloosheidsduur.

Zoals al geconstateerd in Figuur 3.9 verlaten mannen sneller een situatie van werkloosheid dan vrouwen. Hetzelfde geldt voor jongeren ten opzichte van ouderen (Figuur 3.10) en hoger opgeleiden ten opzichte van lager opgeleiden (Figuur 3.11). Dit is in overeenstemming met de relevante empirische literatuur (zie hypothese CO1 in Hoofdstuk 1). Informatie over het effect van herkomst wordt gevonden in Figuur 3.12. Opvallend is dat niet-westerse allochtonen een grotere kans lijken te hebben op het verlaten van werkloosheid dan andere herkomstgroepen. Hoewel niet-westerse allochtonen dus relatief vaak werkloos worden (zie Hoofdstuk 2), zouden ze die toestand ook weer relatief snel verlaten. De verschillen zoals getoond in Figuur 3.12 zijn echter statistisch niet significant. Dat is voornamelijk toe te schrijven aan het beperkte aantal allochtonen dat in de onderzoekspopulatie wordt aangetroffen.

Figuur 3.12 Beëindiging werkloosheid binnen een jaar naar herkomst

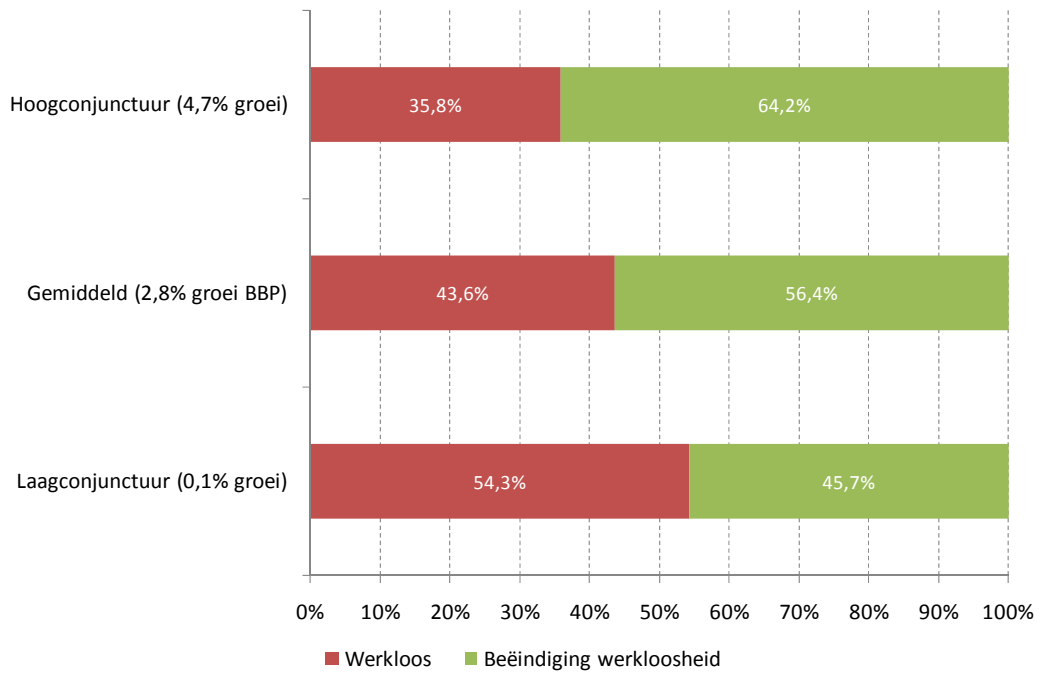


Bron: OSA-Arbeidsaanbodpanel 1986 t/m 2006, bewerking SEO Economisch Onderzoek

3.7 Werkloosheidsduur naar conjunctuur

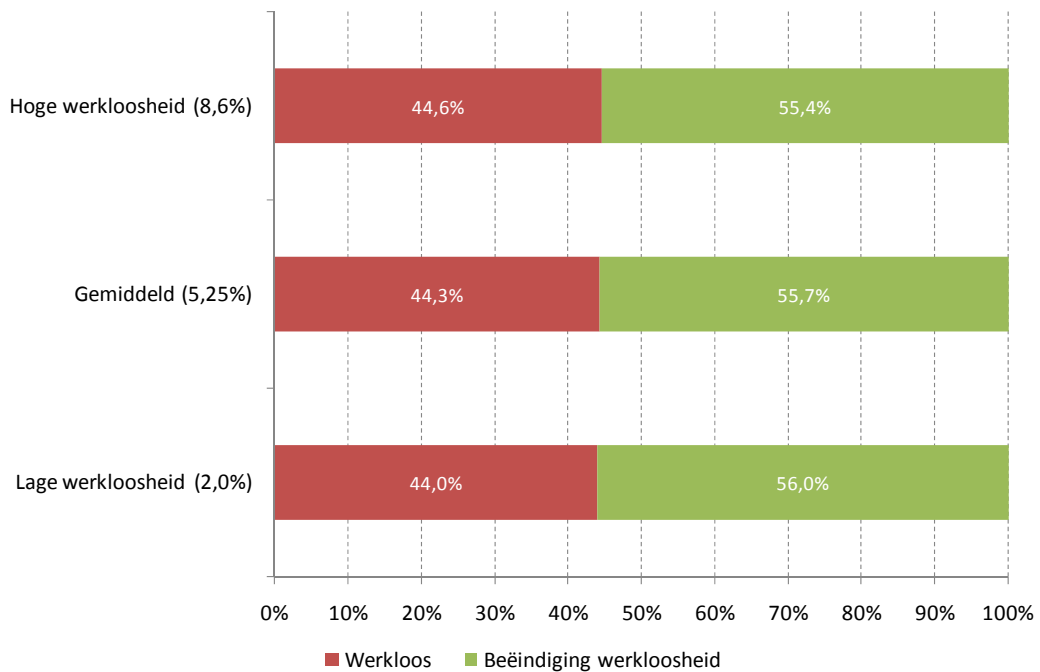
Economische omstandigheden zorgen ervoor dat er variatie zit in de werkloosheidsduur. Ook dit keer wordt gekeken naar het effect van de groei van het Bruto Binnenlands Product (BBP) en van het werkloosheidspercentage in Nederland in het jaar waarin men werkloos wordt. Omdat daarbij de kans om de werkloosheid *binnen een jaar* te verlaten wordt vastgesteld, kan worden gesproken over een echt conjunctuureffect. Figuur 3.13 laat zien dat tijdens hoogconjunctuur de kans om binnen een jaar de werkloosheid te verlaten relatief groot is (64%) in vergelijking met een situatie van laagconjunctuur (46%). Figuur 3.14 toont het effect van het werkloosheidspercentage in Nederland op de kans de werkloosheid te verlaten, maar hier zijn de getoonde verschillen statistisch niet significant.

Figuur 3.15 Beëindiging werkloosheid binnen een jaar naar economische conjunctuur (groei BBP)



Bron: OSA-Arbeidsaanbodpanel 1986 t/m 2006, bewerking SEO Economisch Onderzoek

Figuur 3.16 Beëindiging werkloosheid binnen een jaar naar werkloosheidspercentage



Bron: OSA-Arbeidsaanbodpanel 1986 t/m 2006, bewerking SEO Economisch Onderzoek

3.8 Conclusies

Waar in Hoofdstuk 2 werd gevonden dat onvrijwillige baan-baanmobiliteit een negatief effect had op de inzetbaarheid van werknemers, uitgedrukt als een grotere kans om vanuit een baan werkloos te worden, daar vinden we in Hoofdstuk 3 dat onvrijwillige baan-baanmobiliteit juist een positief effect heeft op de inzetbaarheid van werknemers, maar nu uitgedrukt als een grotere kans om een situatie van werkloosheid te beëindigen. Voor een gemiddelde werkloze varieert de kans om binnen een jaar een situatie van werkloosheid te beëindigen tussen 57% bij een lage mate van onvrijwillige werkloosheid in het verleden (eens in de vier jaar een baanverandering) en 77% bij een hoge mate van onvrijwillige baan-baanmobiliteit in het verleden (elke 10 maanden een baanverandering). Dat positieve effect is groter voor vrouwen dan voor mannen, groter voor jongeren dan voor ouderen en groter voor lager en middelbaar opgeleiden dan voor hoger opgeleiden. Consistent daarmee wordt ook een positief effect gevonden van het aantal werkloosheidsperioden in het verleden op de kans om een nieuwe situatie van werkloosheid te verlaten. Er is zelfs sprake van substitutie tussen beide effecten over tijd, waarbij het effect van baan-baanmobiliteit in recente jaren zwakker is geworden en het effect van het aantal werkloosheidsperioden sterker.

De empirische bevindingen ondersteunen vooral de theorie van het menselijk kapitaal en de baanzoektheorie, waarin door baanveranderingen kennis en ervaring respectievelijk zoekkapitaal worden opgebouwd die leiden tot een bredere inzetbaarheid. Dit geldt dan vooral voor jongeren en lager en middelbaar opgeleiden, die door deze baan-baanmobiliteit de grootste winst lijken te behalen in de opbouw van menselijk kapitaal. Onvrijwillige baan-baanmobiliteit in het verleden blijkt in ieder geval geen signaal voor een lagere inzetbaarheid zoals de signaleringstheorie voorspelt.

Net zoals bij de kans op werkloosheid in Hoofdstuk 2 valt ook in de analyse van de werkloosheidsduur in dit hoofdstuk op dat vrijwillige baan-baanmobiliteit geen enkele invloed uitoefent op de arbeidsmarktpositie van werknemers. Kennelijk heeft een grotere vrijwillige baan-baanmobiliteit in het verleden geen meerwaarde bij het beëindigen van een situatie van werkloosheid. De extra kennis en ervaring (theorie van menselijk kapitaal) of het extra zoekkapitaal (baanzoektheorie) die door vrijwillige baan-baanmobiliteit wordt opgebouwd is dus of nihil, of heeft geen consequenties voor de arbeidsmarktpositie van werklozen.

4 Baan-baanmobiliteit versus baanduur

Een hogere baan-baanmobiliteit gaat gepaard met een gemiddeld kortere baanduur. Zowel uit de theoretische overwegingen in Hoofdstuk 1 als de empirische bevindingen in Hoofdstuk 2 en 3 volgt dat een positief effect van een hogere baan-baanmobiliteit op de inzetbaarheid van werknemers (zoals gevonden voor de kans om een situatie van werkloosheid te verlaten) kan worden tegengewerkt door een negatief effect van een gemiddeld korte baanduur (zoals gevonden voor de kans om werkloos te worden). Dit kan het gevolg zijn van de spanning tussen de opbouw van (bedrijfsspecifieke) kennis en veroudering van (algemene) kennis tijdens een baan (theorie van het menselijk kapitaal), de spanning tussen promoties bij dezelfde werkgever en een brede inzetbaarheid bij meerdere werkgevers (signaleringstheorie) of afnemende meeropbrengsten van baanveranderingen voor het bereiken van een optimale match (baanzoektheorie). In dit hoofdstuk worden de analyses van de kans op baanbehoud en baanbeëindiging uit Hoofdstuk 2 en de kans op beëindiging van werkloosheid uit Hoofdstuk 3 herhaald, maar dan inclusief een indicator voor de *gemiddelde baanduur van banen die in het verleden zijn bekleed*. Interessant is om te zien hoe het effect van baan-baanmobiliteit in het verleden verandert wanneer wordt gecontroleerd voor de gemiddelde baanduur in het verleden. Overigens is eenzelfde analyse uitgevoerd met daarin een indicator voor de *duur van de laatste vervulde baan*. Deze analyse leverde geen wezenlijk andere resultaten op.

4.1 Effect vorige baanduren op werkloosheidskans

Hoe langer werknemers in een baan zitten, hoe kleiner de kans dat ze de baan alsnog verlaten. Dit geldt zowel voor baanveranderingen als voor een overgang naar werkloosheid. Dit werd in Hoofdstuk 2 geïllustreerd in Figuur 2.1 en Figuur 2.2, waarbij werd opgemerkt dat de meeste dynamiek in de eerste drie jaar na de start van een baan plaatsvindt. Als werknemers relatief lang in een baan blijven zitten, dan blijven ze na baanverandering ook weer relatief lang in de nieuwe baan zitten. Hoofdstuk 2 liet immers zien dat een lagere baan-baanmobiliteit in het verleden tot een kleinere kans op baanverandering leidt. Voor werknemers die weinig baanmobiel zijn geldt zo een gemiddeld langere baanduur. Aangezien er in Hoofdstuk 2 nauwelijks effecten zijn gevonden van baan-baanmobiliteit op de werkloosheidskans, is het de vraag in hoeverre er wel een effect wordt gevonden voor de baanduur in het verleden op de inzetbaarheid van werknemers.

Uit een analyse van de werkloosheidskans met daarin opgenomen zowel baan-baanmobiliteit in het verleden als de gemiddelde baanduur in het verleden, blijkt dat de kans om vanuit een baan werkloos te worden kleiner is naarmate men in het verleden langdurigere banen heeft vervuld. Het gevonden effect is ook statistisch significant. Gedeeltelijk hangt dit samen met het geldende ontslagstelsel, waarin de kosten van ontslag hoger zijn naarmate een werknemer meer dienstjaren heeft opgebouwd. Maar het resultaat suggereert ook dat een langdurige opbouw van kennis en ervaring in eerdere banen tot een betere inzetbaarheid leidt (theorie van menselijk kapitaal) en dat baan-baanmobiliteit juist ten koste gaat van specialistische kennis die nodig is voor een goede inzetbaarheid (hypothese MK2). Het gemeten effect van baan-baanmobiliteit op de werkloosheidskans blijft na toevoeging van de gemiddelde baanduur statistisch insignificant.

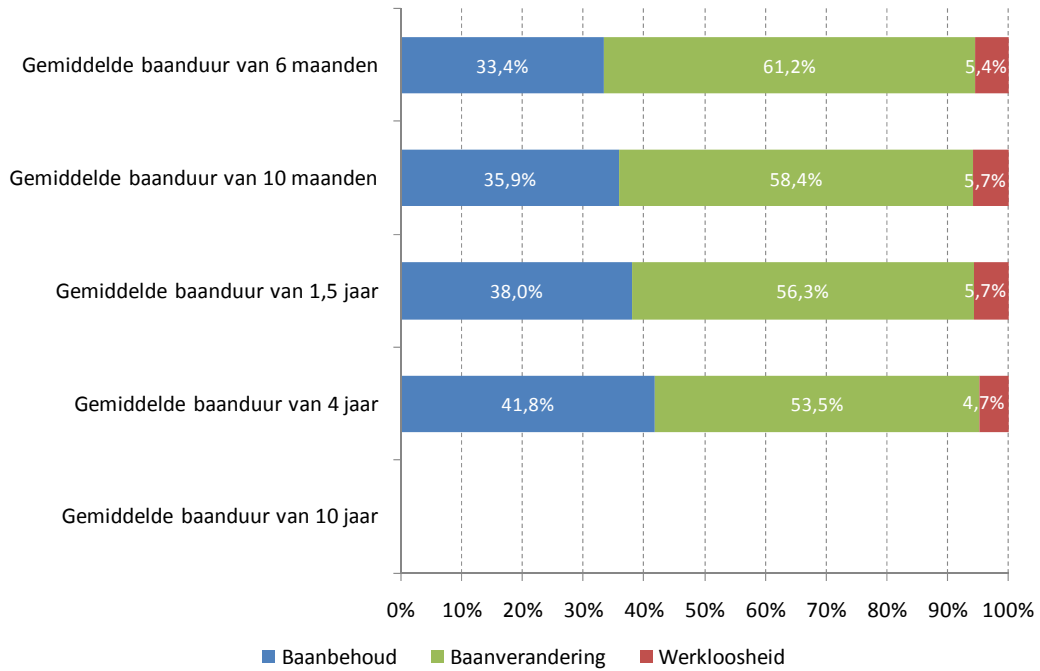
Om zicht te krijgen op het gezamenlijke effect van baan-baanmobiliteit en de gemiddelde baanduur die daaruit volgt, wordt in Figuur 4.1 tot en met Figuur 4.4 de kans op baanbeëindiging weergegeven voor werknemers die op 20-jarige leeftijd zijn begonnen met werken. Een bepaald aantal baanovergangen impliceert bij een bepaalde leeftijd in dat geval een bepaalde gemiddelde baanduur. Zo correspondeert bij een 35-jarige werknemer een gemiddelde baanduur van 10 maanden met 1,2 baanovergangen per jaar. Een gemiddelde baanduur van 1,5 jaar houdt 0,7 baanovergangen per jaar in en een gemiddelde baanduur van 4 jaar 0,24 baanovergangen per jaar. Deze waarden corresponderen met het 10^{de}, 50^{ste} en 90^{ste} percentiel in de verdeling van het aantal baanovergangen per jaar in de onderzoekspopulatie en zijn dezelfde waarden als gebruikt in Hoofdstuk 2 en 3. Daarnaast bevatten Figuur 4.1 tot en met Figuur 4.4 nog een gemiddelde baanduur van 6 maanden, corresponderend met 2 baanovergangen per jaar, en een gemiddelde baanduur van 10 jaar, corresponderend met 0,1 baanovergangen per jaar.

Uit de figuren wordt duidelijk dat de combinatie van langere baanduren en een lagere baan-baanmobiliteit in het verleden samenhangt met een lagere kans om vanuit de huidige baan werkloos te worden. Dit geldt voor alle getoonde leeftijdsgroepen, met uitzondering van zeer korte gemiddelde baanduren bij jongeren (25- en 35-jarigen), die ten opzichte van een gemiddelde baanduur van 10 maanden ook tot een lagere werkloosheidskans leiden. Dit wordt vooral veroorzaakt door het positieve effect van een hogere baan-baanmobiliteit in het verleden (corresponderend met een gemiddelde kortere baanduur) op de kans om over te stappen naar een andere baan, waardoor werkloosheid kan worden voorkomen. Zoals in Hoofdstuk 2 is gerapporteerd is dat effect uitsluitend statistisch significant voor jongere werknemers tot in ieder geval 35 jaar. Andere constatering op basis van Figuur 4.1 tot en met Figuur 4.4 zijn dat de kans op werkloosheid toeneemt met leeftijd en dat de kans op baanverandering daalt met leeftijd. Per saldo laten de figuren een sterke stijging zien in de kans op baanbehoud, van rond de 35% voor 25-jarigen tot rond de 50% voor 55-jarigen.

Een nadere analyse van het effect van baanduur op de werkloosheidskans laat zien dat het effect kwadratisch is: de werkloosheidskans neemt steeds langzamer af bij een gemiddeld langere baanduur. Uitsplitsing van het effect naar persoons- en baankenmerken levert weinig eenduidige resultaten op. Mannen zijn gebaat bij een langere gemiddelde baanduur dan vrouwen, maar naar leeftijd en opleidingsniveau worden geen significante verschillen gevonden. Die verschillen bestaan wel naar bedrijfstak. Werknemers in de groothandel, detailhandel en horeca hebben relatief meer baat bij kortere baanduren in het verleden en werknemers in de categorie 'overige bedrijfstakken' (zie Paragraaf 2.6) juist bij langere baanduren.

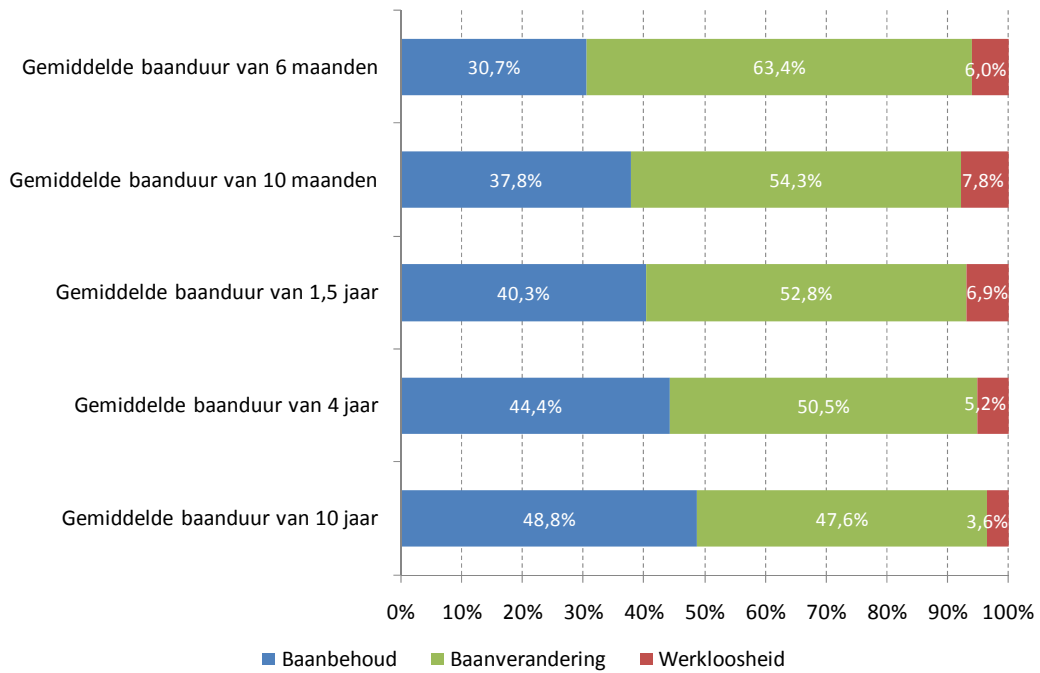
De kwadratische relatie tussen baanduur en werkloosheidskans betekent ook dat er een afnemende meeropbrengst is van een langere baanduur en daarmee een afnemende meeropbrengst van een lagere baan-baanmobiliteit. Er is echter geen sprake van een optimum in het aantal baanovergangen in relatie tot de inzetbaarheid van werknemers, in tegenspraak met hypothese MK4.

Figuur 4.1 Baanbehoud en baanbeëindiging binnen 3 jaar naar baanduur in het verleden, voor 25-jarigen



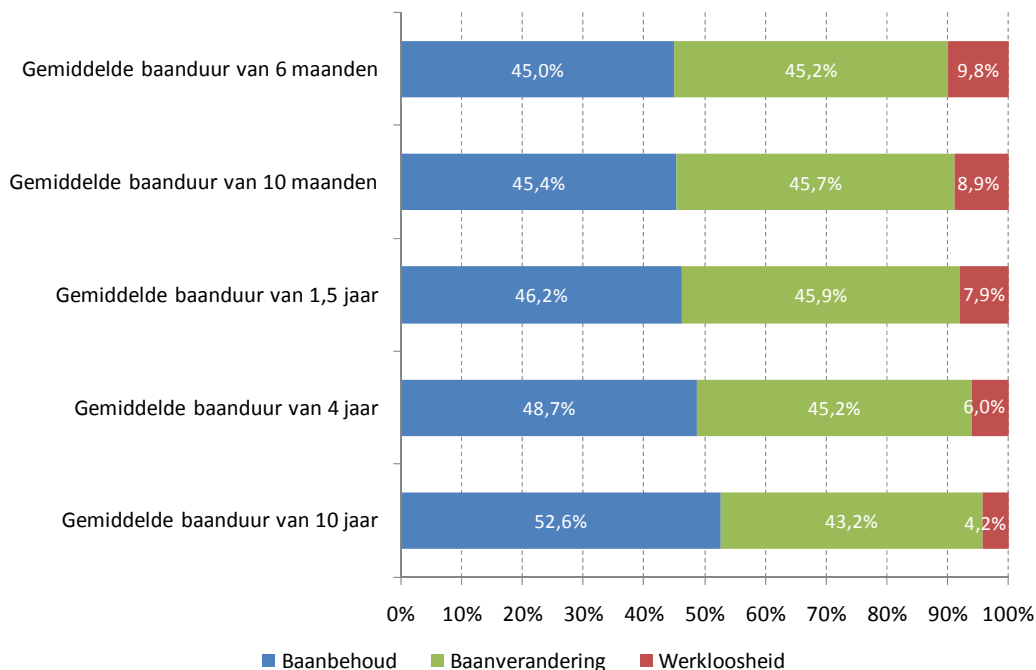
Bron: OSA-Arbeidsaanbodpanel 1986 t/m 2006, bewerking SEO Economisch Onderzoek

Figuur 4.2 Baanbehoud en baanbeëindiging binnen 3 jaar naar baanduur in het verleden, voor 35-jarigen



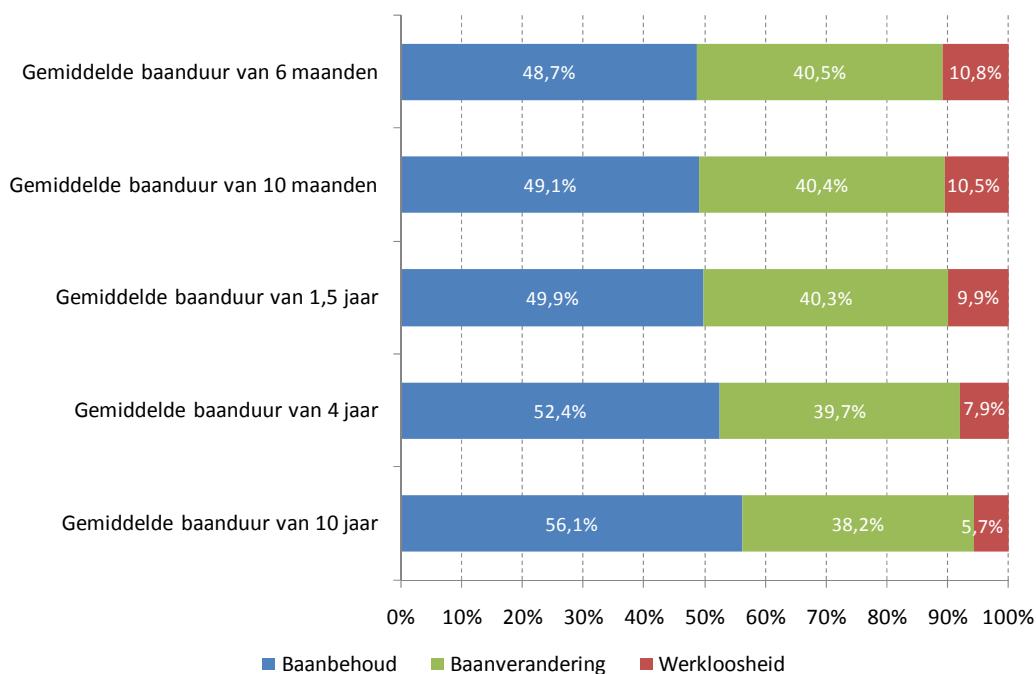
Bron: OSA-Arbeidsaanbodpanel 1986 t/m 2006, bewerking SEO Economisch Onderzoek

Figuur 4.3 Baanbehoud en baanbeëindiging binnen 3 jaar naar baanduur in het verleden, voor 45-jarigen



Bron: OSA-Arbeidsaanbodpanel 1986 t/m 2006, bewerking SEO Economisch Onderzoek

Figuur 4.4 Baanbehoud en baanbeëindiging binnen 3 jaar naar baanduur in het verleden, voor 55-jarigen



Bron: OSA-Arbeidsaanbodpanel 1986 t/m 2006, bewerking SEO Economisch Onderzoek

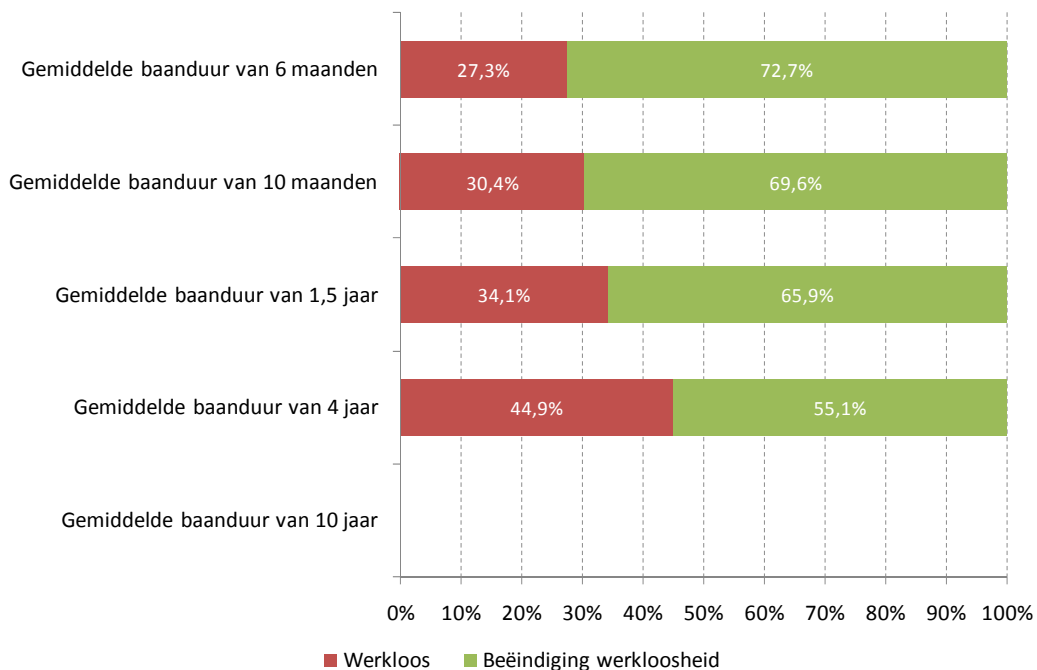
4.2 Effect vorige baanduren op werkloosheidsduur

In Hoofdstuk 3 werd gevonden dat baan-baanmobiliteit een positief effect had op de kans om een situatie van werkloosheid te verlaten. Men zou daarom verwachten dat een langere gemiddelde baanduur in het verleden (lagere baan-baanmobiliteit) tot een langere werkloosheidsduur zou leiden. Door toevoeging van de gemiddelde baanduur in het verleden aan de analyse van de werkloosheidsduur kan worden vastgesteld of baan-baanmobiliteit en de gemiddelde baanduur ieder apart invloed hebben op de kans om een situatie van werkloosheid te beëindigen. Bovendien kan worden vastgesteld of er sprake is van elkaar versterkende effecten of elkaar compenserende effecten. In dat laatste geval zou er een optimum kunnen zijn in het aantal baan-baanovergangen in relatie tot inzetbaarheid.

Uit de analyse blijkt dat beide effecten in dezelfde richting wijzen. Een hogere baan-baanmobiliteit in het verleden leidt tot een kortere werkloosheidsduur, evenals een kortere gemiddelde baanduur in het verleden. Beide effecten zijn statistisch significant en versterken elkaar. Wel is het zo dat toevoeging van de gemiddelde baanduur tot een minder sterk effect van baan-baanmobiliteit leidt. Desondanks verklaren beide variabelen samen wel meer van de variatie in de werkloosheidsduur dan baan-baanmobiliteit alleen. Om dat te illustreren, wordt in Figuur 4.5 tot en met Figuur 4.8 de kans op beëindiging van een situatie van werkloosheid weergegeven voor werknemers die op 20-jarige leeftijd zijn begonnen met werken. Net zoals in de vorige paragraaf impliceert een bepaald aantal baanovergangen bij een bepaalde leeftijd dan ook een bepaalde gemiddelde baanduur. De variatie in de gemiddelde baanduur is in de figuren hetzelfde gehouden als in Figuur 4.1 tot en met Figuur 4.4. Duidelijk wordt dat de combinatie van een hogere gemiddelde baanduur in het verleden en een daarmee corresponderende lagere baan-baanmobiliteit een relatief sterk effect heeft op de werkloosheidsduur, vooral voor werklozen van 35 en 45 jaar. Zo varieert de kans voor 35-jarigen om binnen een jaar een situatie van werkloosheid te verlaten tussen 96% na een gemiddelde baanduur van 6 maanden (hoge baan-baanmobiliteit) en 32% na een gemiddelde baanduur van 10 jaar (lage baan-baanmobiliteit). Bij jongeren en ouderen is die variatie veel kleiner. Bij jongeren is de kans op beëindiging van werkloosheid in ieder geval groot, ongeacht de mate van baan-baanmobiliteit, bij ouderen is die kans juist klein, ongeacht de mate van baan-baanmobiliteit. In alle gevallen zorgt een hogere baan-baanmobiliteit en een daarmee corresponderende lagere gemiddelde baanduur voor een kortere werkloosheidsduur. Er is dus geen sprake van een optimum in de mate van baan-baanmobiliteit in relatie tot inzetbaarheid.

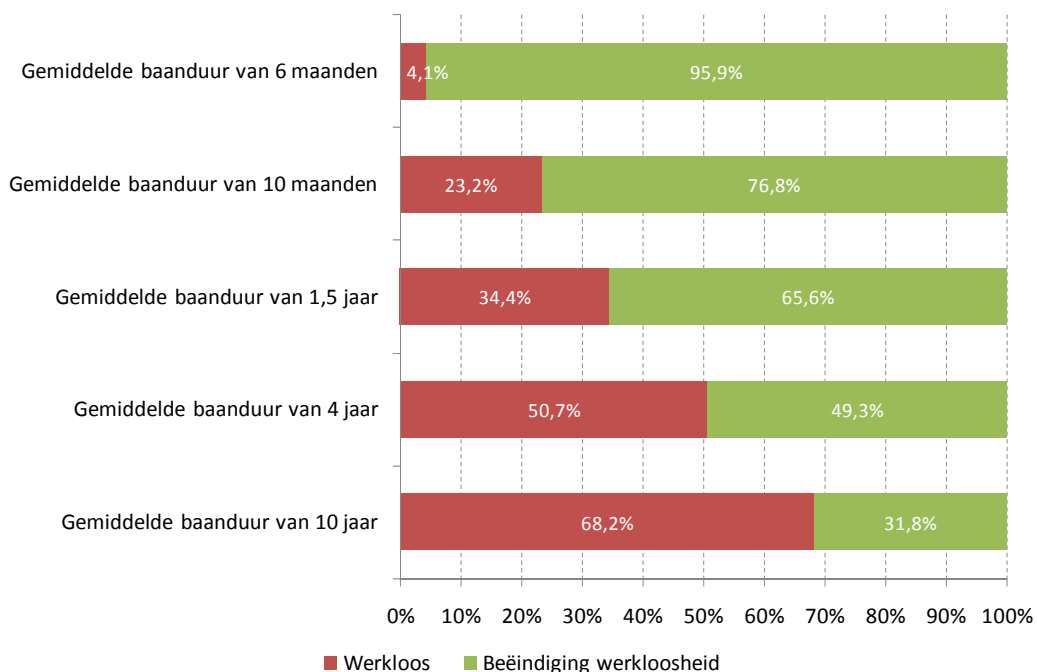
Een nadere analyse van het effect van de gemiddelde baanduur in het verleden op de kans om een situatie van werkloosheid te verlaten leert dat dit effect opvallend genoeg alleen geldt voor vrouwen en niet voor mannen. Ook neemt het effect af naar leeftijd en is vanaf 45 jaar statistisch insignificant. Dit wijst er op dat vooral jonge vrouwen zijn gebaat bij een hogere baan-baanmobiliteit in het verleden en de daarmee samenhangende kortere gemiddelde baanduur. Dit is in overeenstemming met de gevonden resultaten in Hoofdstuk 3 en duidt op afnemende meeropbrengsten van baan-baanmobiliteit naar leeftijd als gevolg van afnemende meeropbrengsten bij de opbouw van menselijk kapitaal (hypothese MK4) of afnemende meeropbrengsten bij het verbeteren van de match tussen banen en werknemers (hypothese BZ4). Waarom dit nu juist alleen voor vrouwen geldt, blijft een open vraag.

Figuur 4.5 Beëindiging werkloosheid binnen een jaar naar baanduur in het verleden, voor 25-jarigen



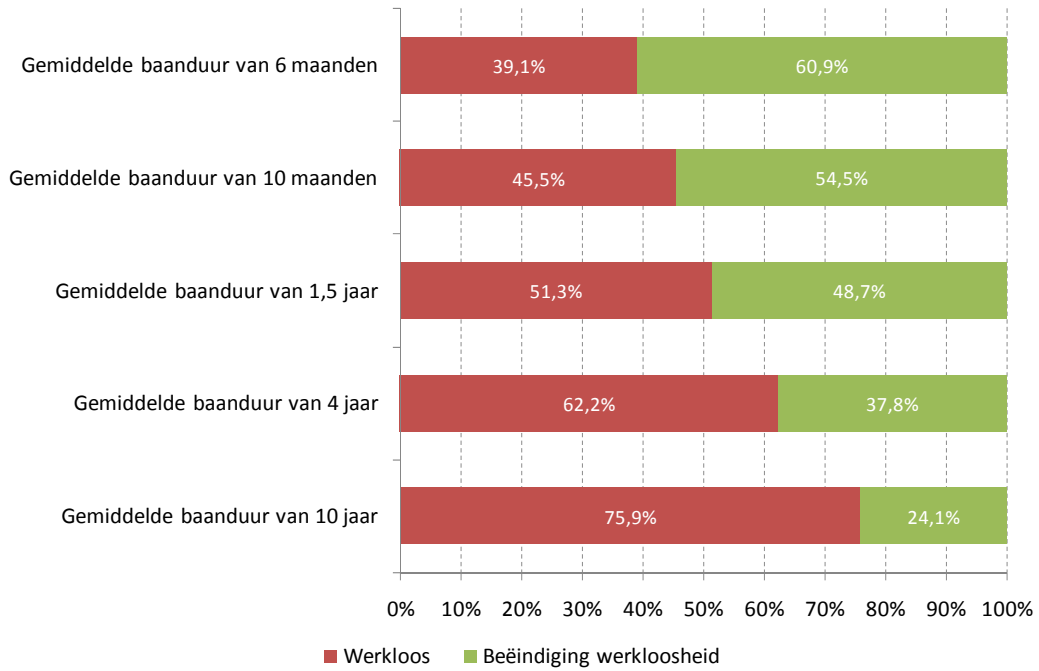
Bron: OSA-Arbeidsaanbodpanel 1986 t/m 2006, bewerking SEO Economisch Onderzoek

Figuur 4.6 Beëindiging werkloosheid binnen een jaar naar baanduur in het verleden, voor 35-jarigen



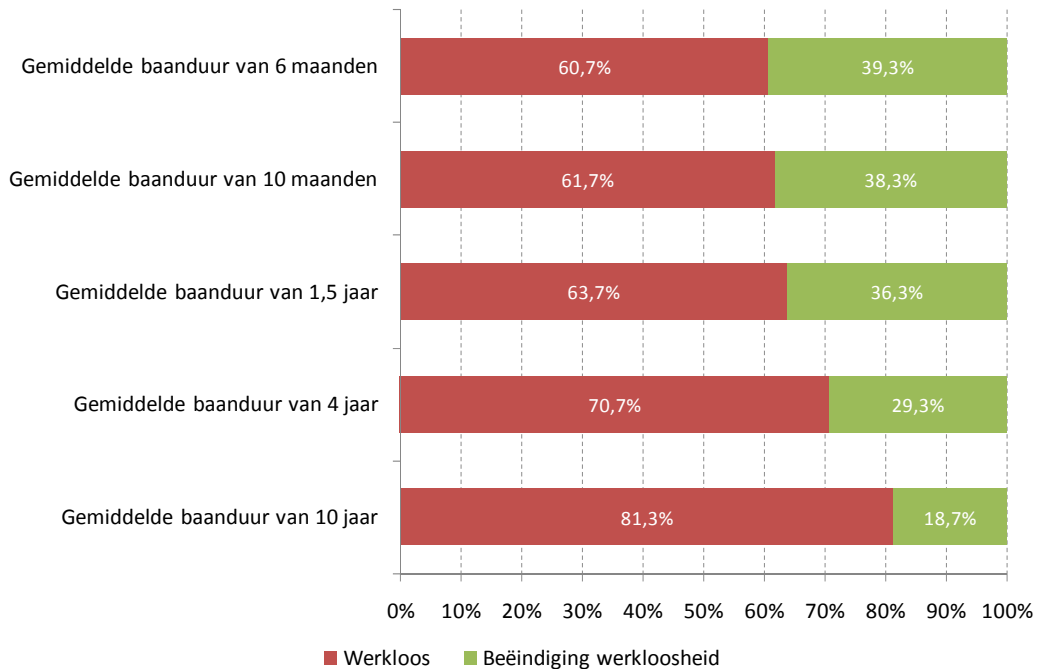
Bron: OSA-Arbeidsaanbodpanel 1986 t/m 2006, bewerking SEO Economisch Onderzoek

Figuur 4.7 Beëindiging werkloosheid binnen een jaar naar baanduur in het verleden, voor 45-jarigen



Bron: OSA-Arbeidsaanbodpanel 1986 t/m 2006, bewerking SEO Economisch Onderzoek

Figuur 4.8 Beëindiging werkloosheid binnen een jaar naar baanduur in het verleden, voor 55-jarigen



Bron: OSA-Arbeidsaanbodpanel 1986 t/m 2006, bewerking SEO Economisch Onderzoek

4.3 Conclusie

Op grond van de uitgevoerde analyses op het OSA-Arbeidsaanbodpanel wordt geen optimum gevonden in de gemiddelde baanduur die de kans op werkloosheid het meest reduceert, dan wel de kans op beëindiging van een situatie van werkloosheid zo groot mogelijk maakt. Tegelijkertijd geldt dat een langere gemiddelde baanduur in het verleden gunstig is voor het vermijden van werkloosheid, terwijl een grotere baan-baanmobiliteit in het verleden (en dus een kortere gemiddelde baanduur in het verleden) gunstig is voor het verlaten van een situatie van werkloosheid. De afweging tussen een gemiddeld langere baanduur of een hogere baan-baanmobiliteit valt in het algemeen echter uit in het voordeel van een gemiddeld langere baanduur, aangezien daarmee *voor iedereen* de kans op werkloosheid wordt gereduceerd. Eenmaal werkloos hebben werklozen wel weer meer baat bij een hogere baan-baanmobiliteit in het verleden.

5 Detaillering versus representativiteit

In Hoofdstuk 1 is ervoor gekozen om de analyse van de relatie tussen baan-baanmobiliteit en inzetbaarheid uit te voeren op het OSA-Arbeidsaanbodpanel in plaats van op het Sociaal Statistisch Bestand (SSB) van het CBS. Dit vanwege de grotere variatie aan beschikbare informatie in het OSA-Arbeidsaanbodpanel, dat in tegenstelling tot het SSB-Banenbestand onder meer informatie bevat over functieveranderingen (interne mobiliteit), het onderscheid tussen vrijwillige en onvrijwillige mobiliteit, opleidingsniveau en baantevredenheid. In tegenstelling tot het OSA-Arbeidsaanbodpanel is het SSB-Banenbestand echter geen (potentieel selectieve) steekproef, maar bevat de banen van vrijwel alle werknemers in Nederland. Het SSB-Banenbestand kan daarom worden gebruikt om de algemene geldigheid en robuustheid van (een deel van) de analyseresultaten uit het OSA-Arbeidsaanbodpanel te controleren. In dit hoofdstuk worden de resultaten van zo veel mogelijk vergelijkbare analyses op het SSB-Banenbestand gepresenteerd. Eerst worden de verschillen tussen de twee soorten bestanden besproken (Paragraaf 5.1). In Paragraaf 5.2 worden de schattingsresultaten gepresenteerd en tussen beide gegevensbronnen vergeleken. Details over het Sociaal Statistisch Bestand kunnen worden gevonden in Bijlage B.

5.1 Verschillen tussen het OSA-Arbeidsaanbodpanel en het SSB-Banenbestand

Het OSA-Arbeidsaanbodpanel en het SSB-Banenbestand zijn fundamenteel verschillende gegevensbronnen. De belangrijkste verschillen voor de analyse in dit rapport worden in deze paragraaf besproken. Tabel 5.1 zet deze verschillen op een rijtje.

In tegenstelling tot het op enquêtes gebaseerde OSA-Arbeidsaanbodpanel, bestaat het Sociaal Statistisch Bestand uit een koppeling van officiële registratiebestanden. De hier gebruikte registratiebestanden zijn het Banenbestand (werkgeverspremies administratie), aangevuld met een bestand met inschrijvingen van niet-werkende werkzoekenden bij CWI (tegenwoordig UWV WERKbedrijf). Daarmee is het in principe mogelijk om voor elke werknemer in Nederland een beeld van zijn of haar loopbaan over de periode 2000-2005 te krijgen, aangevuld met informatie over vervulde banen in de periode daarvoor. Het is vanwege de omvang van het Banenbestand voor de analyse wel noodzakelijk om een willekeurige steekproef uit de banen van Nederlandse werknemers te nemen. Maar zolang die steekproef aselekt wordt getrokken is er in de analyse op het Sociaal Statistisch Bestand geen sprake van selectiviteit. Dit in tegenstelling tot het OSA-Arbeidsaanbodpanel, waarbij sprake is van een enquête met een mogelijk selectieve respons.

In het OSA-Arbeidsaanbodpanel komt het relatief vaak voor dat een er slechts een korte historie bekend is voor de baan-baanmobiliteit. Respondenten worden vaak maar één of twee enquêtes waargenomen, waardoor voor de meeste respondenten slechts informatie beschikbaar is voor een periode van twee tot vier jaar. Trek daar de huidige baanduur vanaf en er rest vaak een nog aanzienlijk kortere periode waarin de baan-baanmobiliteit in het verleden kan worden gemeten. De indicator van baan-baanmobiliteit *in het verleden* betreft in die gevallen vooral baan-

baanmobiliteit in het *recente* verleden, die – zo bleek uit de empirische analyses, zie ook Paragraaf 5.2 – een andere invloed heeft op een overstap naar een andere baan of de kans op werkloosheid dan baan-baanmobiliteit in een verder verleden, zoals in het SSB-Banenbestand wordt gemeten. Om die reden is de indicator voor baan-baanmobiliteit opgesplitst in twee delen, namelijk een deel waarbij baan-baanmobiliteit kon worden gemeten over een periode korter dan een jaar en een deel waarbij baan-baanmobiliteit kon worden gemeten over een periode langer dan een jaar, zoals dat voor het grootste gedeelte ook het geval is in het SSB-Banenbestand. Alleen het effect van baan-baanmobiliteit over een waarnemingsperiode langer dan een jaar kan worden vergeleken met de resultaten uit een analyse op het SSB-Banenbestand.

Tabel 5.1 **Vergelijking OSA-Arbeidsaanbodpanel en SSB-Banenbestanden**

	OSA-Arbeidsaanbodpanel	SSB-Banenbestanden
Tijdperiode	1986-2006	2000-2005
Aantal waarnemingen per jaar	circa 4.500	circa 9.000.000
Soort data	enquête (eerst mondeling, vanaf 2002 via internet)	officiële registratiebestanden
Gemiddelde periode waarover baan-baanmobiliteit wordt gemeten	minder dan een jaar	ongeveer 5 jaar
Variatie in periode waarover baan-baanmobiliteit wordt gemeten	relatief groot	relatief klein
Tijdsnauwkeurigheid	maand	dag
Onvrijwillige mobiliteit	identificeerbaar op basis van subjectieve antwoorden	niet identificeerbaar
Interne mobiliteit	wel waargenomen	niet waargenomen
Opleidingsniveau	wel waargenomen	niet waargenomen
Baantevredenheid	wel waargenomen	niet waargenomen
Uitzendwerk	moeilijk identificeerbaar	goed identificeerbaar

Een belangrijk verschil dat ontstaat door het verschil in karakter van de gegevensbronnen, is dat in het SSB-Banenbestand personen meerdere banen tegelijk kunnen hebben en daarnaast ook nog ingeschreven kunnen zijn bij CWI. Aan respondenten in het OSA-Arbeidsaanbodpanel wordt gevraagd naar hun belangrijkste activiteit (werkend, werkzoekend, gepensioneerd, etc.) en op welke tijdperiode deze activiteit betrekking had. Hierdoor wordt van deze personen per definitie op elk moment van de geobserveerde periode slechts één activiteit waargenomen. Voor een baanperiode in het SSB-Banenbestand is aangenomen dat de startdatum van een volgende baanperiode maximaal 1 maand eerder of 2 maanden later dan de einddatum van de huidige baanperiode mag liggen om als directe overgang beschouwd te worden. Voor een geselecteerde baanperiode geldt dat een andere baanperiode van dezelfde persoon als eerdere periode wordt geteld als deze eerder begonnen is dan de geselecteerde baanperiode. Het in de tabel gerapporteerde verschil in tijdsnauwkeurigheid houdt in dat in het OSA-Arbeidsaanbodpanel slechts bekend is in welke maand een overgang plaatsvindt, terwijl in het SSB-Banenbestand de begin- en einddatum van elke periode bekend zijn.

Voor het SSB-Banenbestand geldt dat uitzenddienstverbanden goed identificeerbaar zijn. Uitzendkrachten in uitzenddienstverbanden zijn uit de analyse weggelaten om focus te houden op reguliere baan-baanmobiliteit van werknemers. Zoals in Hoofdstuk 2 vermeld zijn uitzendkrachten in het OSA-Arbeidsaanbodpanel niet goed identificeerbaar en dus wel

meegenomen in de analyse. In de telling van het aantal banen in het verleden en in de mogelijkheid van een overstap op een andere baan zijn uitzenddienstverbanden bij de analyse op het SSB-Banenbestand uiteraard wel meegenomen. Overigens wordt alleen het dienstverband bij een uitzendorganisatie geregistreerd, het is daarom mogelijk dat personen gedurende een geregistreerd uitzenddienstverband naar meerdere bedrijven zijn uitgezonden. Doordat alleen totale dienstverbanden bij een werkgever worden geregistreerd is ook interne mobiliteit niet zichtbaar in het SSB-Banenbestand.

De aanzienlijke verschillen tussen de twee gegevensbronnen kunnen tot grote verschillen in uitkomsten leiden. Aan de ene kant staat het SSB-Banenbestand met informatie over vrijwel alle werknemers in Nederland, maar waarbij belangrijke informatie ontbreekt, waaronder het onderscheid tussen vrijwillige en onvrijwillige baanbeëindiging, interne baan-baanmobiliteit in het algemeen (verandering van functie bij dezelfde werkgever) en belangrijke variabelen als het opleidingsniveau en baantevredenheid. Aan de andere kant staat het OSA-Arbeidsaanbodpanel met een zeer rijke variatie aan informatie, die echter wel afkomstig is uit een enquête met een mogelijk selectieve respons. In welke mate deze verschillen de resultaten beïnvloeden wordt onderzocht in de volgende paragraaf.

5.2 Vergelijking van schattingsresultaten

Tabel 5.2 geeft de schattingsresultaten voor vier verschillende analyses op de twee verschillende gegevensbronnen. In kolom (1) staan de resultaten van de analyse op het SSB-Banenbestand, waarin interne mobiliteit niet wordt waargenomen. Kolom (2) geeft de resultaten van de analyse op het OSA-Arbeidsaanbodpanel waarbij interne baan-baanmobiliteit is genegeerd en waarbij zo goed mogelijk dezelfde modelspecificatie als in kolom (1) is gebruikt. Dus met alleen die variabelen die ook in het SSB-Banenbestand beschikbaar zijn. Een vergelijking van de resultaten in beide kolommen geeft een indicatie van de mate waarin het OSA-Arbeidsaanbodpanel een selectieve steekproef is uit de totale populatie van werknemers en van het effect van de manier van enquêteren in vergelijking met de verzameling van informatie via officiële registraties. In kolom (3) is de analyse ten opzichte van kolom (2) uitgebreid met gegevens over interne baan-baanmobiliteit, zonder de modelspecificatie te veranderen. Een vergelijking van de resultaten in kolom (2) en kolom (3) geeft een indruk van de invloed van het meenemen van interne baan-baanmobiliteit op de schattingsresultaten. Kolom (4) ten slotte geeft de meer uitgebreide modelspecificatie op het OSA-Arbeidsaanbodpanel zoals die is gebruikt in de analyse van Hoofdstuk 2. Een vergelijking met de resultaten van de beperkte modelspecificatie in kolom (3) laat de invloed zien van het toevoegen van additionele relevante variabelen. Omgekeerd laat kolom (3) ten opzichte van kolom (4) de *omitted variable bias* zien. Tabel 5.1 bevat alleen de resultaten van de belangrijkste variabelen voor de kans om vanuit een baan werkloos te worden. Tabel C.2 in Bijlage C bevat de volledige schattingsresultaten. Hierin zijn ook de resultaten van de kans op een overstap naar een andere baan opgenomen.

De belangrijkste conclusie uit Tabel 5.2 is dat de resultaten met betrekking tot de werkloosheidskans op basis van het OSA-Arbeidsaanbodpanel in grote lijnen overeenkomen met de resultaten op basis van het SSB-Banenbestand. De niet-significante (positieve) relatie tussen baan-baanmobiliteit in het verleden en de kans om werkloos te worden wordt in beide bestanden

gevonden. Ook de positieve relatie tussen het aantal eerdere werkloosheidsperiodes en de kans om weer werkloos te worden wordt in beide bronnen gevonden. Wel is het zo dat de grootte van de coëfficiënten belangrijk verschilt. Daarbij is het onderscheid in het OSA-Arbeidsaanbodpanel in de periode waarover de baan-baanmobiliteit in het verleden wordt gemeten cruciaal. Is die periode kort, dan is baan-baanmobiliteit een indicatie van zeer recente baanveranderingen. Is die periode langer, dan is het veeleer een indicator van baan-baanmobiliteit in het verleden. Beide blijken een zeer verschillend effect te hebben op baanbehoud, baanverandering en de werkloosheidskans. Zeer recente baanveranderingen zorgen ervoor dat er niet zo snel weer een baanverandering plaatsvindt en dat iemand niet zo snel werkloos wordt. Baanveranderingen in het verleden leiden juist tot een grotere kans op een baanverandering, maar hebben geen effect op de werkloosheidskans. Omdat het OSA-Arbeidsaanbodpanel relatief veel korte waarnemingsperiodes bevat in vergelijking met het SSB-Banenbestand, is het belangrijk om het effect van baan-baanmobiliteit apart te schatten voor korte en lange waarnemingsduren in het OSA-Arbeidsaanbodpanel. Het onderscheid tussen 'kort' en 'lang' blijkt te liggen bij ongeveer een jaar. Alleen de resultaten voor de lange waarnemingsduren zijn vergelijkbaar met de resultaten uit het SSB-Banenbestand.

Tabel 5.2 Schattingsresultaten analyse werkloosheidskans

	(1)	(2)	(3)	(4)
	SSB-Banen	OSA-panel exclusief interne mobiliteit, beperkte specificatie	OSA-panel inclusief interne mobiliteit, beperkte specificatie	OSA-panel inclusief interne mobiliteit, uitgebreide specificatie
Naar werkloosheid				
- Aantal eerdere banen per jaar	0,0318	nvt	nvt	nvt
- Aantal eerdere banen per jaar (eerdere waarnemingsduur >=12 maanden)	nvt	0,2373**	0,2076**	0,1430
- Aantal eerdere banen per jaar (eerdere waarnemingsduur <12 maanden)	nvt	-0,6192***	-0,6572***	-0,5449***
- Aantal eerdere werkloosheidsperiodes per jaar	0,1039***	0,5859***	0,6532***	0,6279***
- Vrouw	0,0670	-0,0905	-0,0764	0,1184
- Leeftijd	0,0625*	0,0179	-0,0265	-0,0153
- Leeftijd kwadraat	-0,0004	-0,0001	0,0005	0,0003
- Overige controlevariabelen	Zie Tabel C.2 in Bijlage C			Zie Tabel C.1 in Bijlage C
Naar baan	Zie Tabel C.2 in Bijlage C			Zie Tabel C.1 in Bijlage C
Aantal waarnemingen	13.935	6.186	10.506	10.506

Bron: Microbestanden Centraal Bureau voor de Statistiek en OSA-Arbeidsaanbodpanel 1986 t/m 2006, bewerking SEO Economisch Onderzoek

Het verschil in gegevensverzameling en de mogelijk selectieve respons in de OSA-enquête zijn zeer waarschijnlijk de belangrijkste oorzaak voor de gevonden verschillen in de waarde van de coëfficiënten. Weliswaar leiden ook de andere in Paragraaf 5.1 genoemde verschillen tot

discrepancies in de schattingresultaten, maar die verschillen zijn klein in vergelijking met die tussen kolom (1) en (2) van Tabel 5.2. Zo zijn de verschillen in schattingsresultaten tussen het OSA-Arbeidsaanbodpanel met en zonder interne mobiliteit beperkt. De coëfficiënten voor baan-baanmobiliteit en het aantal werkloosheidsperioden in het verleden zijn zeer vergelijkbaar. Dit wijst erop dat het al dan niet opnemen van interne baan-baanmobiliteit in het model niet tot grote verschillen leidt. In Hoofdstuk 2 werd al opgemerkt dat interne baan-baanmobiliteit geen effect had op de werkloosheidskans, in tegenstelling tot een klein significant effect van externe baan-baanmobiliteit. Uit een vergelijking van kolom (3) en (4) blijkt dat ook de omitted variable bias beperkt is. Het toevoegen van extra variabelen ten opzichte van de in het SSB-Banenbestand beschikbare variabelen leidt slechts tot beperkte veranderingen in de coëfficiënten, waarbij opvalt dat het effect van baan-baanmobiliteit door het toevoegen van variabelen statistisch insignificant wordt. Daaruit blijkt dat het effect van baan-baanmobiliteit in kolom (3) kan worden toegeschreven aan kenmerken die in kolom (4) worden toegevoegd aan de modelspecificatie. Daaronder bevinden zich onder andere opleidingsniveau en baantevredenheid, die beide controleren voor de wederkerige relatie van inzetbaarheid op baan-baanmobiliteit. Die correctie vindt in het SSB-Banenbestand mogelijk al plaats door de beschikbaarheid van vrijwel volledige arbeidsverledens van vrijwel alle werknemers in Nederland. Daarnaast verandert in kolom (4) onder andere het effect van geslacht. Dit geeft aan dat de invloed van andere factoren valselijk aan het geslacht wordt toebedeeld in de minder uitgebreide modelspecificaties.

5.3 Conclusie

De gevonden effecten van baan-baanmobiliteit op de werkloosheidskans in het OSA-Arbeidsaanbodpanel worden in grote lijnen bevestigd door analyses op het Sociaal Statistisch Bestand van het CBS. Wel verschillen veel coëfficiënten aanzienlijk van grootte tussen de twee databronnen. Belangrijk is dat het niet-significant positieve verband tussen baan-baanmobiliteit in het verleden en de kans om werkloos te worden ook in het SSB-Banenbestand wordt gevonden. Hetzelfde geldt voor het wel significante positieve effect van eerdere werkloosheidsperioden op de kans om werkloos te worden.

De oorzaak van de soms aanzienlijke verschillen in de grootte van de coëfficiënten ligt in het verschil van gegevensverzameling tussen beide databronnen. Het OSA-Arbeidsaanbodpanel is opgezet als vrijwillige enquête, waarbij respondenten zelf kunnen bepalen om mee te doen. Dit kan leiden tot een selectieve respons. Ook problemen met sociaalwenselijke antwoorden en andere vormen van incorrecte respons kunnen optreden. Voor de selectieve respons in het OSA-Arbeidsaanbodpanel kan niet worden gecorrigeerd, omdat onduidelijk is welke personen *niet* meedoen aan de enquête. De gegevens uit de SSB-Banenbestanden zijn niet selectief, omdat vrijwel alle werknemers in Nederland in het bestand zitten. Voor de analyse is een aselechte steekproef uit de gehele populatie van werknemers getrokken. Selectiviteit lijkt daarmee de belangrijkste reden van de verschillen in de resultaten te zijn.

Voor het meten van het verband tussen baan-baanmobiliteit en de inzetbaarheid van werknemers kunnen beide databronnen worden gebruikt. Het OSA-Arbeidsaanbodpanel biedt echter meer detaillering in de onderzochte verbanden, al gaat dat enigszins ten koste van de representativiteit.

6 Conclusies

Vaak wordt verondersteld dat werknemers beter inzetbaar worden op de arbeidsmarkt naarmate ze vaker van baan veranderen. Onder andere de Commissie Bakker stelt dat baan-baanmobiliteit één van de factoren is die eraan kan bijdragen dat werknemers inzetbaar blijven (Commissie Arbeidsparticipatie, 2008). Maar zorgt baan-baanmobiliteit daadwerkelijk voor een betere inzetbaarheid? In dit rapport is onderzocht wat de relatie is tussen baan-baanmobiliteit en inzetbaarheid, uitgedrukt in de kans om vanuit een baan werkloos te worden respectievelijk een situatie van werkloosheid te verlaten.

Belangrijkste conclusie is dat baan-baanmobiliteit die volledig *vrijwillig* is geen invloed heeft op de kans om werkloos te worden of op de kans om een situatie van werkloosheid te beëindigen. Het maakt voor de arbeidsmarktpositie van werknemers dus niet uit of ze vaak of minder vaak vrijwillig van baan wisselen. Daarmee kan de hypothese dat baan-baanmobiliteit één van de factoren is die ervoor zorgt dat werknemers beter inzetbaar blijven worden verworpen. De potentiële baten van vrijwillige baan-baanmobiliteit in termen van het opdoen van een breed palet aan kennis en ervaring en het gemakkelijker kunnen bewegen op de arbeidsmarkt (opbouwen van zoekkapitaal), worden mogelijk gecompenseerd door het als gevolg van kortere baanduren onvoldoende opbouwen van meer specialistische kennis en ervaring die ook van waarde is op de arbeidsmarkt.

Voor *onvrijwillige* baan-baanmobiliteit worden echter wel effecten gevonden op de werkloosheidskans en de werkloosheidsduur. Wanneer werknemers in het verleden vaker gedwongen zijn geweest om van baan te veranderen, dan is de kans groter om vanuit de huidige baan werkloos te raken. Hetzelfde geldt voor mensen die in het verleden vaker werkloos zijn geweest. Beide grootheden wijzen op een lagere inzetbaarheid in het algemeen. Hoewel moeite is gedaan om zo goed mogelijk te corrigeren voor het verschil in inzetbaarheid tussen mensen, kan niet worden uitgesloten dat er sprake is van een omgekeerde causaliteit: door een lagere inzetbaarheid in het algemeen is men in het verleden zowel vaker onvrijwillig van baan veranderd, ook via perioden van werkloosheid, als recentelijk werkloos geworden. Tegelijkertijd wordt het negatieve verband tussen onvrijwillige baan-baanmobiliteit in het verleden en de mate van inzetbaarheid niet gevonden als inzetbaarheid wordt uitgedrukt in de werkloosheidsduur. Naarmate werklozen in het verleden vaker gedwongen zijn geweest om van baan te veranderen, beëindigen ze eerder hun situatie van werkloosheid. Voor werklozen heeft onvrijwillige baan-baanmobiliteit dus een positief effect op inzetbaarheid. Hetzelfde geldt voor het aantal werkloosheidsperioden in het verleden. Mogelijk is ervaring met het (moeten) zoeken naar werk in het verleden behulpzaam bij het opnieuw vinden van werk in de toekomst.

Hieronder wordt nog antwoord gegeven op de in Hoofdstuk 1 gestelde onderzoeksvragen.

1. Wat is het effect van baan-baanmobiliteit op de inzetbaarheid van werknemers?

Baan-baanmobiliteit in het algemeen heeft nauwelijks invloed op de inzetbaarheid van werknemers. Uitgedrukt in de werkloosheidskans wordt geen effect gevonden van vrijwillige baan-baanmobiliteit en een beperkt effect van onvrijwillige baan-baanmobiliteit. Voor een

gemiddelde werknemer varieert de kans om binnen drie jaar werkloos te worden tussen 7% bij een lage mate van onvrijwillige baan-baanmobiliteit en 10% bij een hoge mate van onvrijwillige baan-baanmobiliteit. Uitgedrukt in de kans om een situatie van werkloosheid te beëindigen wordt wederom geen effect gevonden van vrijwillige baan-baanmobiliteit, maar wel een duidelijk effect van onvrijwillige baan-baanmobiliteit. Voor een gemiddelde werkloze varieert de kans om binnen een jaar de situatie van werkloosheid te verlaten tussen 57% bij een lage mate van onvrijwillige baan-baanmobiliteit in het verleden, tot 77% bij een hoge mate van onvrijwillige baan-baanmobiliteit in het verleden.

2. In hoeverre verschilt het effect tussen interne en externe mobiliteit?

Interne mobiliteit betreft een verandering van functie bij dezelfde werkgever, externe mobiliteit een verandering van werkgever (maar niet noodzakelijk van functie). Belangrijkste constatering is dat interne mobiliteit tot een lagere werkloosheidskans leidt dan externe mobiliteit. Voor een gemiddelde werknemer en bij een gemiddelde baan-baanmobiliteit in het verleden is de kans om binnen drie jaar werkloos te worden 5% indien die baan-baanmobiliteit vooral een verandering van functie bij dezelfde werkgever inhield, tegenover 8% indien het vooral ging om veranderingen van werkgever. Het effect van baan-baanmobiliteit varieert verder alleen naar de mate van externe mobiliteit. Dat is vooral het gevolg van het feit dat onvrijwillige baan-baanmobiliteit meestal gepaard gaat met een verandering van werkgever.

3. Hoe verschilt het effect van baan-baanmobiliteit naar persoons- en bedrijfskenmerken?

Dat onvrijwillige baan-baanmobiliteit in het verleden de kans op werkloosheid groter maakt geldt sterker voor jongeren dan voor ouderen. Naar geslacht, opleidingsniveau, herkomst, bedrijfstak en bedrijfsgrootte zijn geen verschillen in het effect van baan-baanmobiliteit op de werkloosheidskans gevonden. Het positieve effect van onvrijwillige baan-baanmobiliteit op de kans om een situatie van werkloosheid te beëindigen is groter voor vrouwen dan voor mannen, groter voor jongeren dan voor ouderen en groter voor lager en middelbaar opgeleiden dan voor hoger opgeleiden.

4. Is er een optimale baanduur bij vorige werkgevers ten aanzien van de inzetbaarheid?

Er is geen optimum gevonden in de gemiddelde baanduur die de kans op werkloosheid het meest reduceert, dan wel de kans op beëindiging van een situatie van werkloosheid zo groot mogelijk maakt. Tegelijkertijd geldt dat een langere gemiddelde baanduur in het verleden gunstig is voor het vermijden van werkloosheid, terwijl een grotere baan-baanmobiliteit in het verleden (en dus een kortere gemiddelde baanduur in het verleden) gunstig is voor het verlaten van een situatie van werkloosheid. Het eerste is mogelijk het gevolg van zowel de opbouw van specialistische kennis en ervaring (menselijk kapitaal) als de vormgeving van het ontslagstelsel, waarin de kosten van ontslag oplopen met het aantal dienstjaren. De afweging tussen een gemiddeld langere baanduur of een hogere baan-baanmobiliteit valt in het algemeen echter uit in het voordeel van een gemiddeld langere baanduur, aangezien daarmee *voor iedereen* de kans op werkloosheid wordt gereduceerd. Eenmaal werkloos hebben werklozen wel weer meer baat bij een hogere baan-baanmobiliteit in het verleden.

5. Verschilt die optimale baanduur naar persoons- en bedrijfskenmerken?

Niet van toepassing.

Literatuur

- Acemoglu, D. en J.S. Pischke (1998). "Why do firms train? Theory and evidence", *Quarterly Journal of Economics*, Vol. 113: blz. 79-119.
- Becker, G.S. (1962). "Investment in human capital: a theoretical analysis", *Journal of Political Economy*, Vol. 70: blz. 9-49.
- Becker, G.S. (1964). *Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education (1st ed.)*, New York: NBER.
- Belot, M. en J. van Ours (2007). "Arbeidsmarktinstituten en arbeidsmarktdynamiek", in: *Arbeidsflexibiliteit en ontslagrecht*, D. Scheele, J.J.M. Theeuwes en G.J.M. de Vries (red.), Amsterdam University Press, Amsterdam.
- Blinder, A.S. en A.B. Krueger (1991). *International differences in turnover: A comparative study with emphasis on the U.S. and Japan*, mimeographed, Princeton University.
- Buahi, S., M. Portela, C. Teulings en A. van Vuuren (2009). *Returns to Tenure or Seniority?*, IZA Discussion Paper 3302, IZA, Bonn.
- Burdett, K., (1978). "Theory of Employee Job Search and Quit Rates", *The American Economic Review*, Vol. 68: blz. 212-220.
- Commissie Arbeidsparticipatie (2008). *Naar een toekomst die werkt*, Den Haag.
- Farber, H.S. (1999). "Mobility and stability: the dynamics of job change in labor markets", in *Handbook of labor Economics*, Vol. 3B: blz. 2439-2483.
- Fella, G. (2006). *Optimal Severance Pay in a Matching Model*, mimeo, Queen Mary, University of London, London.
- Gautier, P.A., C.N. Teulings en A. van Vuuren (2009). "On the job search mismatch and efficiency", *Review of Economic Studies*, forthcoming.
- Gesthuizen, M. en J. Dagevos (2005). *Arbeidsmobiliteit in goede banen: oorzaken van baan- en functiewisselingen en gevolgen voor de kenmerken van het werk*, SCP-rapport. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Hirshleifer, J. (1973). "Where are we in the theory of information?", *The American Economic Review*, Vol. 87: blz. 31-39.
- Hu, L. (2003). "The Hiring Decisions and Compensation Structures of Large Firms", *Industrial & Labor Relations Review*, Vol. 56: blz. 663-681.

Idson, T.J. (1996). "Employer size and labor turnover", *Research in Labor Economics*, Vol. 15: blz. 273-304.

Jacobs, B. en A.L. Bovenberg, (2002), "Onderwijs subsidies en herverdeling", *Economische Statistische Berichten*, Vol. 4379: blz. 744-746.

Jovanovic B. (1979). "Job matching and the theory of turnover", *Journal of Political Economy*, Vol. 87: blz. 972-990.

Kuratni, M. (1973). *Theory of Training, Earnings, and Employment: An Application to Japan*, Ph.D. dissertation, Columbia University.

Leuven, E. en H. Oosterbeek (1999). "Demand and supply of work-related training: evidence from four countries", in S.W. Polachek and J. Robst (red.), *Research in Labor Economics*, Vol. 18: blz. 303-30.

Lucas, R.E. en E.C. Prescott (1974). "Equilibrium Search and Unemployment", *Journal of Economic Theory*, Vol. 7: blz. 188-209.

Messina, J. en G. Vallanti (2007). "Job flow dynamics and firing restrictions: evidence from Europe", *The Economic Journal*, Vol. 117: blz. 279-301.

Mortensen, D.T. (1978). *Specific Human Capital Bargaining and Labor Turnover*, Discussion Papers 320, Northwestern University, Center for Mathematical Studies in Economics and Management Science.

Pissarides, C.A. (2001). "Employment protection", *Labour Economics*, Vol. 8: blz. 131-159.

Pissarides, C.A. (2004). *Consumption and Savings with Unemployment Risk: Implications for Optimal Employment Contracts*, IZA Discussion Paper 1183, IZA, Bonn.

Spence, A. M. (1973). "Job Market Signaling", *Quarterly Journal of Economics*, Vol. 87: blz. 355-374.

Van Klaveren, C. en A. Heyma (2008). *Employability naar bedrijfsomvang*, SEO rapport 2008-57, Amsterdam: SEO Economisch Onderzoek.

Visser, J. en M. van der Meer (2007). "Mobiliteit, interne arbeidsmarkten en arbeidsverhoudingen – naar een nieuwe dynamiek", in *Arbeidsflexibiliteit en ontslagrecht*, D. Scheele, J.J.M. Theeuwes en G.J.M. de Vries (red.), Amsterdam University Press, Amsterdam.

Wilde. L. (1979). *An information-theoretic Approach to Job Quits*, Social Science Working Paper no. 150, California Institute of Technology, Division of the Humanities and Social Sciences.

Bijlage A OSA-Arbeidsaanbodpanel

De belangrijkste gebruikte databron is het OSA-Arbeidsaanbodpanel. In dit panel worden tweejaarlijks ongeveer 4500 personen ondervraagd over hun arbeidsmarktpositie en over hun persoonlijke kenmerken. Het doel is hierbij om telkens een zo groot mogelijk gedeelte van de ondervraagden uit de vorige enquête opnieuw te bevragen. Zo wordt de periode waarover informatie over een persoon beschikbaar is zo lang mogelijk gehouden.

Tabel A.1 laat het aantal respondenten zien dat aan de diverse metingen van het OSA-Arbeidsaanbodpanel hebben deelgenomen. In 2004 hebben 4797 personen gerespondeerd, waarvan 1684 voor het eerst, 1179 personen hebben voor het eerst in de meting van 2002 gerespondeerd, 704 voor het eerst in de meting van 2000, etc. Op basis van retrospectieve vragen in de enquête over de laatste twee jaar, kunnen dus 1684 respondenten in 2004 gedurende de laatste twee jaar worden gevolgd met betrekking tot hun stappen op de arbeidsmarkt, 1179 respondenten gedurende de laatste vier jaar, etc. Het samennemen van verschillende metingen over de diverse jaren zorgt er dus voor dat het aantal respondenten met een bekende arbeidsmarktgeschiedenis gedurende een aantal jaren flink kan toenemen, waardoor de analyses aan betrouwbaarheid winnen.

Tabel A.1 Respons in het OSA-Arbeidsaanbodpanel

Golf	1985	1986	1988	1990	1992	1994	1996	1998	2000	2002	2004	2006
1e deelname:												
1985	4020	2622	1927	1430	1097	858	678	518	298	195	152	109
1986		1493	1012	713	581	472	349	266	127	95	71	53
1988			1525	1042	723	569	451	337	189	141	104	72
1990				1253	882	668	481	336	170	118	84	68
1992					1253	834	564	383	200	144	109	82
1994						1136	736	492	225	157	118	84
1996							1310	864	411	289	206	172
1998								1584	770	544	386	293
2000									1795	1049	704	518
2002										1924	1179	814
2004											1684	960
2006												2338
N	4020	4115	4464	4438	4536	4538	4563	4780	4185	4656	4797	5563

Bron: http://www.uvt.nl/osa/data/index2/arbeidsaanbod_panel.html

Antwoorden op vragen over de volgende variabelen zijn in de analyses gebruikt:

- Begindatum periode
- Einddatum periode
- Soort periode (werkend, werkloos, etc.)

- Woonregio bij start periode
- Leeftijd bij start periode
- Geslacht
- Burgerlijke staat
- Aantal kinderen
- Leeftijd jongste kind
- Hoogste opleidingsniveau
- Etniciteit

Daarnaast zijn antwoorden gebruikt op de volgende vragen, die alleen voor de baan op het enquêtemoment betrekking hebben:

- Brutoloon
- Bedrijfssector (SBI5)
- Beroepsniveau
- Bedrijfsgrootteklasse
- Aantal werkuren
- Soort dienstverband
- Indicatoren voor zelfstandigen en zzp'ers
- Indicator reden laatste mobiliteit
- Indicator leidinggevende
- Indicator slechte aansluiting opleiding – baan
- Indicator inzetbaarheid buiten de functie
- Baantevredenheid

Om zo lang mogelijke periodes voor personen te maken, worden de verschillende metingen aan elkaar geplakt. Hiervoor hebben we de jaargangen 1988 tot en met 2006 van het OSA-Arbeidsaanbodpanel gebruikt. Aangezien in elke meting de voorgaande twee jaar wordt bevraagd, komt dit er in de praktijk op neer dat we de periode 1986 tot en met 2006 waarnemen. Vervolgens werden personen geselecteerd die aan het eind van de meting werkend zijn of werkloos en op zoek naar werk. Voor deze mensen is de baan-baanmobiliteit in kaart gebracht die voorafgaat aan de huidige baan of aan de laatste baan voor werkloosheid. Daarbij hanteren we de volgende definities:

- Baan-baanmobiliteit: verandering van baan of functie waarbij de start van de nieuwe baan binnen 3 maanden volgt op de beëindiging van de vorige baan. Op deze manier wordt baan-baanmobiliteit onderscheiden van niet-frictiewerkloosheid.
- Onvrijwillige baan-baanmobiliteit: baan-baanmobiliteit om redenen van reorganisatie of sluiting bedrijf(sonderdeel), aflopen van tijdelijk contract of uitzendcontract, vanwege seizoenswerk of ontslag om andere redenen.
- Vrijwillige baan-baanmobiliteit: baan-baanmobiliteit die niet valt onder onvrijwillige baan-baanmobiliteit.
- Interne mobiliteit: verandering van functie binnen een dienstbetrekking tussen werkgever en werknemer (dus bij dezelfde werkgever).
- Externe mobiliteit: verandering van baan door verandering van werkgever.

Als indicatoren voor baan-baanmobiliteit is gekozen voor een combinatie van twee variabelen die respectievelijk het aantal eerdere banen per jaar en het aantal eerdere werkloosheidsperiodes per jaar aangeven. Tabel A.2 toont het gemiddeld aantal baanveranderingen per jaar naar kenmerken van personen in het OSA-Arbeidsaanbodpanel, zowel waargenomen als gecorrigeerd voor de waarnemingsduur. Die correctie is nodig omdat het in het OSA-Arbeidsaanbodpanel relatief vaak voorkomt dat er slechts een korte historie bekend is voor de baan-baanmobiliteit. Respondenten worden vaak maar in één of twee enquêtes waargenomen, waardoor voor de meeste respondenten slechts informatie beschikbaar is voor een periode van twee tot vier jaar. Trek daar de huidige baanduur vanaf en er rest nog een vaak aanzienlijk kortere periode waarin de baan-baanmobiliteit in het verleden kan worden gemeten. De indicator van het aantal baanovergangen per jaar wordt dan sterk bepaald door de lage waarde van de noemer. Om die reden is een correctie uitgevoerd op deze indicator, waarbij het aantal baanovergangen per jaar is geregresseerd op onder andere de waarnemingsduur van het aantal baanovergangen. De schattingsresultaten daarvan worden getoond in Tabel C.1 van Bijlage C. Op basis van deze schattingsresultaten is een gecorrigeerde indicator van het aantal baanovergangen per jaar berekend, waarbij voor iedereen is verondersteld dat er een waarnemingsduur van 5 jaar beschikbaar is, in overeenstemming met de gemiddelde waarnemingsduur van baanovergangen in het SSB-Banenbestand.

Tabel A.2 Gemiddeld aantal baanveranderingen per jaar naar kenmerken

Aantal eerdere banen per jaar voor:	Waargenomen	Gecorrigeerd
Mannen	1,028	0,470
Vrouwen	0,960	0,459
Leeftijd = 15 tot 25 jaar	1,352	0,377
Leeftijd = 25 tot 35 jaar	1,045	0,467
Leeftijd = 35 tot 45 jaar	0,793	0,516
Leeftijd = 45 tot 55 jaar	0,658	0,500
Leeftijd = 55 jaar en ouder	0,609	0,435
Opleiding = onbekend	1,087	0,435
Opleiding = LO	1,042	0,408
Opleiding = VMBO	0,923	0,447
Opleiding = HAVO / VWO / MBO	1,016	0,471
Opleiding = HBO	1,055	0,492
Opleiding = WO	1,083	0,480
Autochtoon	1,004	0,354
Westerse Allochtonen	0,997	0,474
Niet -westerse Allochtonen	1,005	0,532
Baantevredenheid = zeer tevreden	0,851	0,470
Baantevredenheid = tevreden	0,897	0,466
Baantevredenheid = ontevreden	1,036	0,448
Baantevredenheid = zeer ontevreden	1,019	0,476

Bijlage B Sociaal Statistisch Bestand

Het Sociaal Statistisch Bestand (SSB) bevat gegevens over alle personen, banen en uitkeringen in Nederland die op microniveau via het CBS aan elkaar relateerbaar zijn. In de SSB-Banenbestanden zijn baangegevens van werknemers uit registraties en enquêtes op microniveau door het CBS gekoppeld, geïntegreerd en consistent gemaakt. Er is informatie beschikbaar over vrijwel *alle* werknemers in loondienst. De gegevens zijn vooral afkomstig uit de Verzekerenadministratie werknemers (VZA), aangevuld met informatie uit de voorheffing loonbelasting (Fibase) en de Enquête Werkgelegenheid en Lonen (EWL). De banenbestanden zijn jaarbestanden en voor dit onderzoek zijn de jaren 2000 tot en met 2005 gebruikt.

De baankenmerken die uit de SSB-Banenbestanden worden gebruikt in dit onderzoek zijn:

- Persoonsidentificatienummer (RIN code)
- Bedrijfsidentificatienummer (BEID code)
- Begindatum baan
- Einddatum baan
- Bruto loon
- Bedrijfssector (SBI5)
- Bedrijfsgrootteklasse
- Deeltijdfactor
- Woonregio
- Soort dienstverband (voltijd, deeltijd, flexibel)

Uit de Gemeentelijke Basisadministratie zijn deze gegevens aangevuld met de volgende persoonskenmerken:

- Persoonsidentificatienummer (RIN code)
- Geslacht
- Etniciteit
- Leeftijd
- Burgerlijke staat
- Aantal kinderen
- Leeftijd jongste kind

Als derde bron is het bestand met CWI-inschrijvingen over dezelfde periode gebruikt. Hiervan zijn alleen de begindatum en de einddatum van de inschrijving gebruikt.

Alleen baanperioden waaraan een eerdere baanperiode vooraf ging zijn in het analysebestand opgenomen. Uitzendbanen zijn in dit bestand niet meegenomen. Ook banen die eindigen in een periode van inactiviteit zijn opgenomen in het analysebestand.

Bijlage C Modelling

Om de overgang van werk naar ander werk of naar werkloosheid te analyseren, en daarmee de werkloosheidskans, wordt gebruik gemaakt van een zogenaamd multivariaat competing risks duurmodel. Er zijn verschillende redenen dat juist dit analysemodel wordt gebruikt. Ten eerste is het mogelijk om overgangen naar meerdere toestanden te modelleren. Zodoende kan in het onderzoek rekening worden gehouden met het feit dat werknemers óf naar een andere baan óf naar werkloosheid kunnen uitstromen. Dit is van cruciaal belang omdat er bij de analyse sprake is van een endogeniteitsprobleem: aan de ene kant wordt onderzocht wat de invloed is van baan-baanmobiliteit op de werkloosheidskans, aan de andere kant bepaalt de werkloosheidskans mede de keuze om over te stappen op een andere baan. De kans om een baan te beëindigen door over te stappen naar een andere baan of door werkloos te worden zijn concurrerende risico's (competing risks), die door verschillende kenmerken worden verklaard, inclusief de baanduur in de huidige baan.

Ten tweede kan in een duurmodel rekening worden gehouden met de invloed van de baanduur zelf op de waargenomen overgangen. Er geldt dat de kans om werkloos te worden anders is na een baanduur van bijvoorbeeld 5 maanden dan na een baanduur van 2 jaar. Tegelijkertijd is het mogelijk om in een duurmodel rekening te houden met zogenaamde onvoltooide duren. Als een persoon aan het eind van de waarnemingsduur nog altijd in zijn of haar huidige baan werkt, dan wordt in de totale waarnemingsduur dus geen overgang naar ander werk of werkloosheid waargenomen. Die informatie is nuttig voor het identificeren van de werkloosheidskans. Doordat een duurmodel rekening houdt met onvoltooide duren (ook wel afgekapte of gecensureerde waarnemingen genoemd) is het mogelijk om personen met verschillende baanduren met elkaar te vergelijken.

Ten derde kan worden gecorrigeerd voor het feit dat verschillende typen personen zich in verschillende toestanden bevinden (selectie-effecten). De overgang van een baan naar een andere baan of naar werkloosheid wordt verklaard uit meerdere factoren tegelijk. Naast de al besproken baanduur zelf zijn dit persoonskenmerken, baankenmerken en conjuncturele omstandigheden. Door met diverse kenmerken rekening te houden wordt er gecorrigeerd voor selectie-effecten die ontstaan omdat delen van de onderzoekspopulatie specifiek gedrag vertonen en daarom na verloop van tijd in bepaalde toestanden wordt aangetroffen. Het multivariaat analysemodel zorgt er dus in feite voor dat de analyse wordt uitgevoerd voor bijvoorbeeld mannen en vrouwen apart, voor jongeren en ouderen apart enzovoort. Maar door dit tegelijkertijd te doen in één model, wordt zeer efficiënt omgegaan met de beschikbare informatie in het beperkte aantal waarnemingen.

Technische details

Omdat elke overgangskans vanuit een baan afhankelijk is van de verstreken baanduur, is er sprake van een conditionele kans. Deze conditionele kans wordt ook wel de 'hazard rate' genoemd. De kans op uitstroom naar één van deze toestanden w die in dit onderzoek worden

onderscheiden (andere baan of werkloosheid, dan wel uitstroom uit werkloosheid) wordt als hazard rate gespecificeerd:

$$\theta_w(t | x, \alpha_w) = \lambda_w(t) \exp(x' \beta_w + \alpha_w)$$

waarbij $\lambda_w(t)$ een uitdrukking is voor de individuele duuraafhankelijkheid (hoe de kans op een overgang naar toestand w afhangt van de verstreken baanduur t), x een vector is van achtergrondkenmerken van een persoon (persoonskenmerken, baankenmerken, conjuncturele omstandigheden) en α_w een constante. De coëfficiënten β_w en α_w worden geschat. De individuele duuraafhankelijkheid wordt flexibel gemodelleerd aan de hand van een stapfunctie

$$\lambda_w(t) = \exp\left(\sum_{j=1}^J \lambda_{wj} I(t_{j-1} \leq t < t_j)\right)$$

waarin $j (=1, \dots, J)$ een index is voor duurintervallen en $I(t_{j-1} \leq t < t_j)$ een indicatorfunctie gelijk aan 1 als t binnen het duurinterval (t_{j-1}, t_j) ligt. Ook de coëfficiënten λ_{wj} worden geschat. De conditionele dichtheid van de door toestand w afgesloten baanduur of werkloosheidsduur is dan gelijk aan

$$f_w(t | x) = \theta_w(t | x) \exp\left(-\int_0^t \theta_w(s | x) ds\right)$$

Dit is de kans dat een persoon vanuit een baan doorstroomt naar arbeidsmarkttoestand w of de kans dat een periode van werkloosheid wordt beëindigd. Deze kans kan gelijktijdig worden opgesteld voor de ‘competing risks’ van overgangen naar verschillende arbeidsmarkttoestanden w . De kans dat wordt *waargenomen* dat een persoon is doorgestroomd naar toestand w is echter gelijk aan de kans dat deze persoon is doorgestroomd naar toestand w vermenigvuldigd met de kans dat deze persoon *niet* is doorgestroomd naar één van de andere toestanden ($v \neq w$). Dit kan op de volgende manier worden uitgedrukt:

$$f_w(t_w | x) = \theta_w(t_w | x) \prod_{v=1}^2 \exp\left(-\int_0^{t_w} \theta_v(s | x) ds\right).$$

Deze kansen worden vervolgens gebruikt in een Maximum Likelihood functie, waarmee de coëfficiënten van het multivariaat ‘competing risks’ duurmodel worden geschat.

Schattingsresultaten

In het model voor de werkloosheidskans worden twee concurrerende risico’s onderscheiden (w in het model):

- Overgang van een baan naar andere baan
- Overgang van een baan naar werkloosheid

De schattingsresultaten op basis van het OSA-Arbeidsaanbodpanel worden weergegeven in Tabel C.2. Voor de werkloosheidsduur is ook een duurmodel geschat, maar dan slechts met één uitstroomrisico, namelijk uitstroom uit een situatie van werkloosheid in het algemeen. De schattingsresultaten van dat model, wederom gebaseerd op het OSA-Arbeidsaanbodpanel worden weergegeven in Tabel C.3. Opgemerkt wordt dat er tal van alternatieve modelspecificaties zijn geschat voor beide modellen. De resultaten daarvan zijn opvraagbaar bij de auteurs. Een vergelijking van resultaten op het OSA-Arbeidsaanbodpanel en van een soortgelijke analyse op basis van het Sociaal Statistisch Bestand (SSB), zoals besproken in Hoofdstuk 5, wordt gegeven in Tabel C.4.

Zoals toegelicht in Bijlage A komt het in het OSA-Arbeidsaanbodpanel relatief vaak voor dat er slechts een korte historie bekend is voor de baan-baanmobiliteit. Om die reden is een correctie uitgevoerd op de indicator voor baan-baanmobiliteit in het verleden, waarbij het aantal baanovergangen per jaar is geresseerd op onder andere de waarnemingsduur van het aantal baanovergangen. De schattingsresultaten daarvan worden getoond in Tabel C.1.

Tabel C.1 Schattingsresultaten log aantal baanovergangen per jaar, OSA-Arbeidsaanbodpanel

	<i>coëfficiënt</i>	<i>standaard fout</i>	<i>t-waarde</i>
Verklarende Variabelen			
Waarnemingsduur (in maanden)	-0,021	0,000	-74,66
Waarnemingsduur kwadraat	0,000	0,000	37,34
Vrijwillige overgang	-0,041	0,017	-2,46
Vrijwillige overgang onbekend	-0,030	0,020	-1,46
Interne overgang	-0,024	0,014	-1,65
Interne overgang onbekend	-0,071	0,039	-1,80
Man (referentie)			
Vrouw	-0,035	0,015	-2,32
Leeftijd	0,024	0,005	4,92
Leeftijd (kwadraat)	0,000	0,000	-5,85
Leeftijd jongste kind	0,000	0,001	0,21
Burgerlijke staat = Gehuwd (referentie)			
Burgerlijke staat = Samenwonend met partner	0,001	0,020	0,05
Burgerlijke staat = Gescheiden	0,048	0,034	1,41
Burgerlijke staat = Weduwe/weduwenaar	0,076	0,082	0,93
Burgerlijke staat = Alleenstaand/ongehuwd	-0,076	0,019	-3,97
Autochtoon (referentie)			
Westerse Allochtonen	-0,014	0,043	-0,32
Niet Westerse Allochtonen	-0,035	0,026	-1,34
Aantal kinderen = 1 kind (referentie)			
Aantal kinderen = geen	-0,047	0,029	-1,61
Aantal kinderen = 2 kind	-0,043	0,022	-1,95
Aantal kinderen = 3 of meer	-0,066	0,025	-2,68
Aantal kinderen = onbekend	0,124	0,024	5,28
Soort dienstverband = vast (referentie)			
Soort dienstverband = uitzicht op vast	-0,028	0,023	-1,23
Soort dienstverband = tijdelijk	0,020	0,027	0,75
Soort dienstverband = anders	0,023	0,033	0,68
Soort dienstverband = onbekend	0,003	0,062	0,05
Loondienst (referentie)			
Zelfstandige	-0,103	0,076	-1,35
ZZP	0,070	0,057	1,22
Leidinggevende functie	0,044	0,016	2,73
Slechte aansluiting opleiding	0,011	0,020	0,55
Inzetbaar buiten functie	0,055	0,015	3,63

Tabel C.1 vervolg

	<i>coëfficiënt</i>	<i>standaard fout</i>	<i>t-waarde</i>
Verklarende Variabelen			
Bedrijfsgrootte = 1 tot 10 werknemers	-0,018	0,026	-0,68
Bedrijfsgrootte = 10 tot 50 werknemers	-0,002	0,024	-0,07
Bedrijfsgrootte = 50 tot 100 werknemers	0,023	0,028	0,85
Bedrijfsgrootte = 100 tot 500 werknemers	-0,016	0,024	-0,69
Bedrijfsgrootte = 500 of meer (referentie)			
Bedrijfsgrootte = onbekend	0,020	0,033	0,59
Sector = Handel en Horeca (referentie)			
Sector = Landbouw / Delfstoffen	-0,087	0,057	-1,52
Sector = Industrie	0,030	0,026	1,12
Sector = Bouw	-0,009	0,034	-0,26
Sector = Transport en Communicatie	-0,015	0,031	-0,48
Sector = Zakelijke Dienstverlening	0,035	0,025	1,40
Sector = Overige Diensten	-0,009	0,031	-0,27
Sector = Overheid	-0,043	0,030	-1,44
Sector = Onderwijs	-0,037	0,034	-1,08
Sector = Zorg	0,000	0,026	0,00
Sector = Onbekend	0,180	0,037	4,91
Regio = Zuid (referentie)			
Regio = Noord	-0,020	0,021	-0,97
Regio = Oost	-0,012	0,016	-0,77
Regio = West	-0,029	0,016	-1,83
Opleiding = HAVO/VWO/MBO (referentie)			
Opleiding = LO	-0,096	0,029	-3,29
Opleiding = VMBO	-0,047	0,015	-3,08
Opleiding = HBO	0,039	0,018	2,16
Opleiding = WO	0,009	0,028	0,33
Opleiding = onbekend	-0,050	0,052	-0,96
Beroepsniveau = Middelbare beroepen (referentie)			
Beroepsniveau = Elementaire beroepen	-0,004	0,038	-0,11
Beroepsniveau = Lagere beroepen	-0,028	0,022	-1,24
Beroepsniveau = Hogere beroepen	-0,026	0,024	-1,09
Beroepsniveau = Wetenschappelijke beroepen	-0,031	0,038	-0,82
Beroepsniveau = onbekend	-0,131	0,021	-6,23
Aantal Uren = minder dan 12 uur			
Aantal Uren = 12 tot 20 uur	-0,030	0,030	-1,00
Aantal Uren = 20 tot 32 uur	-0,022	0,024	-0,92
Aantal Uren = 20 tot 32 uur	0,019	0,020	1,00
Aantal Uren = meer dan 32 uur (referentie)			
Aantal Uren = onbekend	0,027	0,025	1,07

Tabel C.1 vervolg

	<i>coëfficiënt</i>	<i>standaard fout</i>	<i>t-waarde</i>
Verklarende Variabelen			
Baantevredenheid = tevreden (referentie)			
Baantevredenheid = zeer tevreden	-0,012	0,015	-0,83
Baantevredenheid = ontevreden	0,035	0,026	1,35
Baantevredenheid = zeer ontevreden	0,055	0,053	1,03
Baantevredenheid = onbekend	0,105	0,070	1,51
Uurloon (inflatie gecorrigeerd)	0,001	0,001	1,27
Uurloon onbekend	0,033	0,030	1,10
Conjunctuur indicatoren			
WW index	0,039	0,005	8,45
BBP index	-0,049	0,005	-9,33
Constante	-0,013	0,105	-0,13
Aantal observaties		10524	
R kwadraat		0,5982	

Tabel C.2 Schattingsresultaten model voor werkloosheidskans, OSA-Arbeidsaanbodpanel

	Overgang naar baan		Overgang naar werkloosheid	
	<i>coëfficiënt</i>	<i>t-waarde</i>	<i>coëfficiënt</i>	<i>t-waarde</i>
Duurafhankelijkheid				
Maand 0 tot 06 (referentie)				
Maand 06 tot 12	0,719	14,27	0,684	5,80
Maand 12 tot 18	1,516	28,19	1,210	7,75
Maand 18 tot 24	1,735	26,07	1,474	7,12
Maand 24 tot 30	2,042	28,35	0,878	2,91
Maand 30 tot 36	1,979	25,26	1,657	6,68
Maand 36 tot 42	2,055	24,94	1,103	3,31
Maand 42 tot 48	1,776	18,32	1,103	3,04
Maand 48 tot 54	1,589	14,05	0,759	1,61
Maand 54 tot 60	1,703	14,61	1,680	4,81
Maand 60 en verder	1,437	18,78	0,927	3,58
Verklarende Variabelen				
Aantal eerdere banen per jaar (eerdere waarnemingsduur >=12 maanden)				
	0,214	5,62	0,143	1,36
Aantal eerdere banen per jaar (eerdere waarnemingsduur < 12 maanden)				
	-0,230	-8,50	-0,545	-5,03
Aantal eerdere werkloosheidsperioden per jaar				
	0,081	2,07	0,628	11,42
Vrijwillige overgang				
	-0,117	-2,74	-0,179	-1,38
Vrijwillige overgang onbekend				
	-0,039	-0,76	0,009	0,06
Interne overgang				
	0,030	0,83	-0,573	-4,32
Interne overgang onbekend				
	-0,837	-7,61	-1,592	-5,56
Man (referentie)				
Vrouw	-0,002	0,06	0,118	1,11
Leeftijd				
	0,001	0,05	-0,015	-0,47
Leeftijd (kwadraat)				
	0,000	-1,66	0,000	0,76
Leeftijd jongste kind				
	-0,006	-2,22	-0,030	-3,28
Burgerlijke staat = Gehuwd (referentie)				
Burgerlijke staat = Samenwonend met partner	0,074	1,520	0,527	3,83
Burgerlijke staat = Gescheiden	0,125	1,500	0,444	1,92
Burgerlijke staat = Weduwe/weduwnaar	0,028	0,130	0,646	1,48
Burgerlijke staat = Alleenstaand/ongehuwd	0,021	0,430	0,375	2,61
Autochtoon (referentie)				
Westerse Allochtonen	-0,026	-0,230	0,013	0,95
Niet Westerse Allochtonen	0,033	0,520	0,851	0,00

Tabel C.2 vervolg

	Overgang naar baan		Overgang naar werkloosheid	
	<i>coëfficiënt</i>	<i>t-waarde</i>	<i>coëfficiënt</i>	<i>t-waarde</i>
Verklarende Variabelen				
Aantal kinderen = 1 kind (referentie)				
Aantal kinderen = geen	-0,016	0,83	0,332	1,40
Aantal kinderen = 2 kind	-0,039	0,48	-0,141	-0,81
Aantal kinderen = 3 of meer	0,009	0,88	0,213	1,06
Aantal kinderen = onbekend	-0,075	0,20	-0,652	-3,26
Soort dienstverband = vast (referentie)				
Soort dienstverband = uitzicht op vast	0,427	6,19	0,740	2,88
Soort dienstverband = tijdelijk	0,650	8,11	1,412	3,22
Soort dienstverband = anders	0,641	6,67	0,876	6,45
Soort dienstverband = onbekend	0,766	4,83	1,303	2,82
Loondienst (referentie)				
Zelfstandige	-0,480	-1,70	-0,041	-0,04
ZZP	-0,183	-1,04	0,521	0,95
Leidinggevende functie				
Slechte aansluiting opleiding	0,161	3,52	0,111	0,62
Inzetbaar buiten functie	0,166	3,14	-0,169	-0,86
	0,131	2,95	0,060	0,34
Bedrijfsomvang = 1 tot 10 werknemers				
Bedrijfsomvang = 10 tot 50 werknemers	-0,067	-0,890	0,180	0,61
Bedrijfsomvang = 50 tot 100 werknemers	-0,090	-1,350	0,321	1,18
Bedrijfsomvang = 100 tot 500 werknemers	-0,195	-2,450	0,299	0,98
Bedrijfsomvang = 500 of meer (referentie)	-0,116	-1,760	-0,593	-1,89
Bedrijfsomvang = onbekend	0,054	0,54	-0,200	-0,50
Sector = Handel en Horeca (referentie)				
Sector = Landbouw / Delfstoffen	-0,345	-1,740	-1,490	-1,46
Sector = Industrie	0,037	0,480	0,003	0,01
Sector = Bouw	-0,186	-1,790	-0,105	-0,32
Sector = Transport en Communicatie	-0,077	-0,780	-0,199	-0,54
Sector = Zakelijke Dienstverlening	0,140	1,860	0,003	0,01
Sector = Overige Diensten	0,092	1,050	0,180	0,67
Sector = Overheid	0,028	0,330	-0,948	-2,08
Sector = Onderwijs	-0,235	-2,280	-0,959	-2,21
Sector = Zorg	0,012	0,160	-0,372	-1,29
Sector = Onbekend	0,460	4,79	0,851	2,61
Regio = Zuid (referentie)				
Regio = Noord	-0,107	-2,010	0,223	1,49
Regio = Oost	-0,026	-0,640	0,091	0,71
Regio = West	-0,150	-3,730	0,271	2,38

Tabel C.2 vervolg

	Overgang naar baan		Overgang naar werkloosheid	
	<i>coëfficiënt</i>	<i>t-waarde</i>	<i>coëfficiënt</i>	<i>t-waarde</i>
Verklarende Variabelen				
Opleiding = HAVO/VWO/MBO (referentie)				
Opleiding = LO	-0,123	-1,550	0,102	0,56
Opleiding = VMBO	-0,061	-1,560	0,067	0,58
Opleiding = HBO	0,122	2,730	0,026	0,18
Opleiding = WO	0,071	1,000	0,466	2,35
Opleiding = onbekend	0,013	0,10	0,042	0,13
Beroepsniveau = Middelbare beroepen (referentie)				
Beroepsniveau = Elementaire beroepen	-0,202	-1,67	-0,566	-1,14
Beroepsniveau = Lagere beroepen	-0,044	-0,60	-0,245	-0,82
Beroepsniveau = Hogere beroepen	0,103	1,40	0,170	0,51
Beroepsniveau = Wetenschappelijke beroepen	0,060	0,52	0,348	0,78
Beroepsniveau = onbekend	0,019	0,32	0,363	1,60
Aantal Uren = minder dan 12 uur				
Aantal Uren = 12 tot 20 uur	0,018	0,24	0,549	2,44
Aantal Uren = 20 tot 32 uur	0,033	0,54	0,360	1,87
Aantal Uren = 20 tot 32 uur (referentie)	0,100	2,04	0,143	0,82
Aantal Uren = meer dan 32 uur (referentie)				
Aantal Uren = onbekend	-0,528	-8,12	1,791	13,34
Baantevredenheid = tevreden (referentie)				
Baantevredenheid = zeer tevreden	-0,157	-3,62	-0,335	-1,91
Baantevredenheid = ontevreden	0,321	4,50	0,705	3,12
Baantevredenheid = zeer ontevreden	0,605	4,50	1,014	2,49
Baantevredenheid = onbekend	1,681	10,06	3,047	6,94
Uurloon (inflatie gecorrigeerd)				
Uurloon onbekend	-0,009	-4,58	-0,018	-2,37
	0,259	2,94	-2,364	-6,61
Conjunctuur indicatoren				
WW index	0,031	2,730	0,205	5,83
BBP index	0,039	2,940	-0,151	-3,74
Constante	-5,774	-20,86	-8,660	-10,74
Aantal observaties				10506
Log Likelihood				-22071

Tabel C.3 Schattingsresultaten model voor werkloosheidsduur, OSA-Arbeidsaanbodpanel

	Overgang naar baan	
	coëfficiënt	t-waarde
Verklarende Variabelen		
Aantal eerdere banen per jaar (eerdere waarnemingsduur >=12 maanden)	0,267	4,19
Aantal eerdere banen per jaar (eerdere waarnemingsduur < 12 maanden)	0,114	2,23
Aantal eerdere werkloosheidsperioden per jaar	0,137	1,87
Vrijwillige overgang	-0,608	-5,73
Vrijwillige overgang onbekend	0,403	4,33
Man (referentie)		
Vrouw	-0,261	-3,26
Leeftijd	0,032	1,15
Leeftijd (kwadraat)	-0,001	-2,53
Leeftijd jongste kind	0,004	0,58
Burgerlijke staat = Gehuwd (referentie)		
Burgerlijke staat = Samenwonend met partner	0,070	0,61
Burgerlijke staat = Gescheiden	-0,223	-1,20
Burgerlijke staat = Weduwe/weduwnaar	0,139	0,33
Burgerlijke staat = Alleenstaand/ongetrouwd	-0,374	-3,16
Autochtoon (referentie)		
Westerse Allochtonen	-0,244	0,73
Niet Westerse Allochtonen	0,146	-1,59
Aantal kinderen = 1 kind (referentie)		
Aantal kinderen = geen	-0,170	-0,88
Aantal kinderen = 2 kind	0,045	0,32
Aantal kinderen = 3 of meer	0,032	0,20
Aantal kinderen = onbekend	0,346	2,23
Regio = Zuid (referentie)		
Regio = Noord	-0,479	-3,81
Regio = Oost	-0,254	-2,41
Regio = West	-0,143	-1,54
Opleiding = HAVO/VWO/MBO (referentie)		
Opleiding = LO	-0,279	-1,94
Opleiding = VMBO	-0,109	-1,15
Opleiding = HBO	0,428	3,71
Opleiding = WO	0,038	0,23
Opleiding = onbekend		

Tabel C.3 vervolg

	<i>Overgang naar baan</i>	
	<i>coëfficiënt</i>	<i>t-waarde</i>
Verklarende Variabelen		
Conjunctuur indicatoren		
WW index	-0,002	-0,08
BBP index	0,117	3,22
Constante	-2,808	-5,14
Aantal observaties		1153
Log Likelihood		-2747

Tabel C.4 Schattingsresultaten model voor werkloosheidskans, OSA-Arbeidsaanbodpanel en SSB-Banenbestand

Overgang naar baan	SSB-Banen	OSA-panel exclusief interne mobiliteit	OSA-panel inclusief interne mobiliteit
Duurafhankelijkheid			
Maand 0 tot 06 (referentie)			
Maand 06 tot 12	0,1867***	0,4749***	0,6981***
Maand 12 tot 18	-0,1470**	1,1467***	1,4347***
Maand 18 tot 24	-0,3194***	1,0756***	1,5555***
Maand 24 tot 30	-0,6768***	1,1735***	1,8039***
Maand 30 tot 36	-0,6697***	1,0148***	1,7229***
Maand 36 tot 42	-0,8516***	1,1306***	1,7893***
Maand 42 tot 48	-0,7344***	0,7548***	1,5097***
Maand 48 tot 54	-0,9049***	0,6082***	1,6424***
Maand 54 tot 60	-1,2376***	0,7697***	1,2377***
Maand 60 en verder	-1,3782***	0,6360***	1,1907***
Verklarende variabelen			
Aantal eerdere banen per jaar	0,0457***	nvt	nvt
Aantal eerdere banen per jaar (historie minder dan 12 maanden)	nvt	-0,2334***	-0,2087***
Aantal eerdere banen per jaar (historie meer dan 12 maanden)	nvt	0,2374***	0,1949***
Aantal eerdere werkloosheidsperiodes per jaar	0,0220	0,1145***	0,1305**
Man (referentie)			
Vrouw	-0,1643***	0,0282	0,0621*
Leeftijd	-0,0517**	-0,0105	0,0122
Leeftijd (kwadraat)	0,0003	-0,0002	-0,0005***
Leeftijd jongste kind	0,0030	-0,0118***	-0,0105***
Burgerlijke staat = Ongehuwd (referentie)			
Burgerlijke staat = Gehuwd	-0,1908***	-0,1502***	-0,1160***
Autochtoon (referentie)			
Westers allochtoon	0,1304*	0,0918	0,0420
Niet-westers allochtoon	0,1669**	-0,0028	-0,0218
Wel kinderen (referentie)			
Geen kinderen	0,0221	0,1808*	0,0452
Aantal kinderen = 1 kind (referentie)			
Aantal kinderen = 2 kind	-0,0491	0,0598	-0,0228
Aantal kinderen = 3 kind of meer	0,0241	0,1800**	0,0253
Aantal kinderen = onbekend	nvt	-0,3864***	-0,2017***

*** Significant bij een betrouwbaarheid van 99 procent

** Significant bij een betrouwbaarheid van 95 procent

* Significant bij een betrouwbaarheid van 90 procent

Tabel C.4 vervolg

Overgang naar baan	SSB-Banen	OSA-panel exclusief interne mobiliteit	OSA-panel inclusief interne mobiliteit
Verklarende variabelen			
Soort dienstverband = voltijd (referentie)			
Soort dienstverband = Deeltijd	0,2130***	nvt	nvt
Soort dienstverband = Flexibel	0,9791***	0,1088	0,0691
Soort dienstverband = onbekend	nvt	1,0251***	1,4206***
Loondienst (referentie)			
Zelfstandige	0,8983***	-0,8497***	-0,9053***
Bedrijfs grootte = 0 tot 10 werknemers			
Bedrijfs grootte = 10 tot 50 werknemers	0,6207***	-0,1219	-0,2217***
Bedrijfs grootte = 50 tot 100 werknemers	0,5138***	-0,0338	-0,1065
Bedrijfs grootte = 100 tot 500 werknemers	0,4331***	-0,3387**	-0,2351***
Bedrijfs grootte = 500 of meer (referentie)	0,2789***	-0,1066	-0,1362
Bedrijfs grootte = onbekend	nvt	0,3829**	0,4085***
Sector = Zakelijke dienstverlening (referentie)			
Sector = Landbouw	-0,0432	-0,3958	-0,5282***
Sector = Industrie	-0,4439***	-0,0904	-0,0869
Sector = Bouw	-0,2988***	-0,3574**	-0,3575***
Sector = Handel en horeca	-0,2941***	-0,1312	-0,1064
Sector = Transport en communicatie	-0,0981	-0,0474	-0,2434**
Sector = Financiële instellingen	-0,3967***	nvt	nvt
Sector = Openbaar bestuur	-1,0788***	0,1107	-0,0033
Sector = Onderwijs	-0,7837***	-0,2048	-0,0764
Sector = Zorg	-0,4614***	-0,1179	-0,2006**
Sector = Overige dienstverlening	-0,4911***	0,0050	-0,0972
Sector = onbekend	nvt	0,8666***	0,8173***
Dummy deeltijdfactor < 0,8			
Dummy deeltijdfactor onbekend	0,0665	-0,1418***	-0,1636***
Regio = West (referentie)			
Regio = Noord	2,1146***	nvt	nvt
Regio = Oost	-0,2237***	-0,1448**	-0,1322**
Regio = Oost	-0,0927*	-0,1299**	-0,0632
Regio = Zuid	-0,0723	-0,1973***	-0,1704***
Dagloon (SSB) / Uurloon (OSA)			
Conjunctuur indicatoren	-0,0004	-0,0143***	-0,0074***
WW index	0,0087	0,0428***	0,0311***
BBP index	-0,0615***	0,0566***	0,0564***
Constante	-3,2478***	-4,6531***	-5,3579***

Tabel C.4 vervolg

Overgang naar baan	SSB-Banen	OSA-panel exclusief interne mobiliteit	OSA-panel inclusief interne mobiliteit
Duurafhankelijkheid			
Maand 0 tot 06 (referentie)			
Maand 06 tot 12	0,6844***	0,6029***	0,6350***
Maand 12 tot 18	0,3623***	0,7712***	1,0070***
Maand 18 tot 24	0,1226	0,6882***	1,1920***
Maand 24 tot 30	-0,1568	0,1482	0,5863**
Maand 30 tot 36	-0,3005*	0,6898***	1,3591***
Maand 36 tot 42	-0,0648	0,0717	0,8208**
Maand 42 tot 48	-0,3684*	-0,0469	0,8405**
Maand 48 tot 54	-0,6567**	-0,3923	-0,1244
Maand 54 tot 60	-0,0737	0,2836	0,8637**
Maand 60 en verder	-0,3757	-0,1593	0,8132***
Verklarende variabelen			
Aantal eerdere banen per jaar	0,0318	nvt	nvt
Aantal eerdere banen per jaar (historie minder dan 12 maanden)	nvt	-0,6192***	-0,6572***
Aantal eerdere banen per jaar (historie meer dan 12 maanden)	nvt	0,2373**	0,2076**
Aantal eerdere werkloosheidsperioden per jaar	0,1039***	0,5859***	0,6532***
Man (referentie)			
Vrouw	0,0670	-0,0905	-0,0764
Leeftijd	0,0625*	0,0179	-0,0265
Leeftijd (kwadraat)	-0,0004	-0,0001	0,0005
Leeftijd jongste kind	-0,0030	-0,0323***	-0,0291***
Burgerlijke staat = Ongehuwd (referentie)			
Burgerlijke staat = Gehuwd	-0,3699***	-0,5337***	-0,6152***
Autochtoon (referentie)			
Westers allochtoon	0,2056	0,1560	0,0258
Niet-westers allochtoon	0,9402***	0,7005***	0,8489***
Wel kinderen (referentie)			
Geen kinderen	-0,0696	0,2872	0,4049*
Aantal kinderen = 1 kind (referentie)			
Aantal kinderen = 2 kind	-0,1114	-0,2156	-0,1681
Aantal kinderen = 3 kind of meer	-0,2265	0,0395	0,1166
Aantal kinderen = onbekend	nvt	-0,5845***	-0,6652***

Tabel C.4 vervolg

Overgang naar baan	SSB-Banen	OSA-panel exclusief interne mobiliteit	OSA-panel inclusief interne mobiliteit
Verklarende variabelen			
Soort dienstverband = voltijd (referentie)			
Soort dienstverband = Deeltijd	0,1247	nvt	nvt
Soort dienstverband = Flexibel	0,0834	-0,2113	-0,0943
Soort dienstverband = onbekend	nvt	1,1221***	1,5354***
Loondienst (referentie)			
Zelfstandige	0,5016**	-1,1634	-1,3682
Bedrijfs grootte = 0 tot 10 werknemers			
Bedrijfs grootte = 10 tot 50 werknemers	0,6037***	-0,5195	-0,0560
Bedrijfs grootte = 50 tot 100 werknemers	0,4946***	-0,1209	0,2666
Bedrijfs grootte = 100 tot 500 werknemers	0,4654***	-0,1907	0,2415
Bedrijfs grootte = 500 of meer (referentie)	0,1767	-0,5838	-0,5307*
Bedrijfs grootte = onbekend	nvt	0,2547	0,5606*
Sector = Zakelijke dienstverlening (referentie)			
Sector = Landbouw	0,3010	-1,3965	-1,6145
Sector = Industrie	-0,0345	0,0963	0,0866
Sector = Bouw	0,3846***	0,2099	0,1262
Sector = Handel en horeca	-0,1652	0,0650	0,0568
Sector = Transport en communicatie	-0,3447**	-0,0547	-0,3491
Sector = Financiële instellingen	-0,1785	nvt	nvt
Sector = Openbaar bestuur	-0,9014***	0,1970	0,1692
Sector = Onderwijs	-1,3980***	-0,7444	-1,0745**
Sector = Zorg	-0,8261***	-0,8682*	-1,0100**
Sector = Overige dienstverlening	-0,2232	-0,3839	-0,5613*
Sector = onbekend	nvt	1,2348***	1,2048***
Dummy deeltijdfactor < 0,8			
Dummy deeltijdfactor onbekend	-0,1749	0,7964***	0,8310***
Regio = West (referentie)			
Regio = Noord	1,9771***	nvt	nvt
Regio = Oost	0,2943**	0,2884*	0,2666*
Regio = Zuid	-0,0064	0,0457	0,0726
Dagloon (SSB) / Uurloon (OSA)	0,2272***	0,3478***	0,3405***
Dagloon (SSB) / Uurloon (OSA)			
	0,0005**	-0,0006	-0,0045
Conjunctuurindicatoren			
WW index	0,0906*	0,2168***	0,2742***
BBP index	-0,1840***	-0,1843***	-0,1623***
Constante	-8,1020***	-7,9606***	-8,4246***
Aantal waarnemingen	13935	6186	10506