

Arbeidsmobiliteit in goede banen

Arbeidsmobiliteit in goede banen

Oorzaken van baan- en functiewisselingen en
gevolgen voor de kenmerken van het werk

Maurice Gesthuizen
Jaco Dagevos



Sociaal en Cultureel Planbureau
Den Haag, juni 2005

Het Sociaal en Cultureel Planbureau is ingesteld bij Koninklijk Besluit van 30 maart 1973.

Het Bureau heeft tot taak:

- a wetenschappelijke verkenningen te verrichten met het doel te komen tot een samenhangende beschrijving van de situatie van het sociaal en cultureel welzijn hier te lande en van de op dit gebied te verwachten ontwikkelingen;
- b bij te dragen tot een verantwoorde keuze van beleidsdoelen, benevens het aangeven van voor- en nadelen van de verschillende wegen om deze doeleinden te bereiken;
- c informatie te verwerven met betrekking tot de uitvoering van interdepartementaal beleid op het gebied van sociaal en cultureel welzijn, teneinde de evaluatie van deze uitvoering mogelijk te maken.

Het Bureau verricht zijn taak in het bijzonder waar problemen in het geding zijn die het beleid van meer dan één departement raken.

De minister van Volksgezondheid, Welzijn en Sport is als coördinerend minister voor het sociaal en cultureel welzijn verantwoordelijk voor het door het Bureau te voeren beleid. Omtrent de hoofdzaken van dit beleid treedt de minister in overleg met de minister van Algemene Zaken, van Justitie, van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, van Financiën, van Volkshuisvesting, Ruimtelijke Ordening en Milieubeheer, van Economische Zaken, van Landbouw, Natuurbeheer en Visserij, van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

© Sociaal en Cultureel Planbureau, Den Haag 2005

SCP-publicatie 2005/12

Zet en binnenwerk: Mantext, Moerkapelle

Omslagillustratie: © Hollandse Hoogte

Omslagontwerp: Bureau Stijlzoorg, Utrecht

Verspreiding in België: Maklu-Distributie

Somersstraat 13-15, B-2018 Antwerpen

ISBN 90-377-0203-1

NUR 740

Dit rapport is gedrukt op chloorvrij papier.

Sociaal en Cultureel Planbureau

Parnassusplein 5

2511 VX Den Haag

Tel. (070) 340 70 00

Fax (070) 340 70 44

Website: www.scp.nl

E-mail: info@scp.nl

Inhoud

Voorwoord	I	
1	<i>Mobiliteit als smeermiddel voor het functioneren van werkenden en arbeidsmarkt</i>	3
2	<i>De vorm, reden en richting van mobiliteit</i>	6
2.1	Mobiliteit: omvang en ontwikkelingen	6
2.1.1	Omvang	8
2.1.2	Ontwikkelingen	10
2.1.3	Variatie in mobiliteit: persoons- en baankenmerken	11
2.1.4	Nederland vergeleken met andere landen	16
2.2	Mobiliteitsredenen: vrijwillige en gedwongen mobiliteit	18
2.3	Mobiliteitsrichting: neerwaartse, gelijkblijvende en opwaartse mobiliteit	22
2.4	Samenvatting	24
	Noten	26
3	<i>Determinanten van mobiliteit</i>	30
3.1	Individuele kenmerken, baankenmerken en discrepanties	30
3.2	Theoretische verkenning van determinanten van mobiliteit	30
3.3	Baantevredenheid en discrepanties tussen wat men heeft en wat men wenst	33
3.4	Zoekgedrag: de invloed van discrepanties, persoons- en baankenmerken	40
3.4.1	Discrepanties en zoekgedrag	40
3.4.2	Tussen goudzoekers en vastzitters: discrepanties en zoekgedrag opnieuw beschouwd	42
3.5	Mobiliteit: de invloed van zoekgedrag, discrepanties, persoons- en baankenmerken	46
3.5.1	Determinanten van mobiliteit	46
3.5.2	Verschillen tussen zoeken en vinden	49
3.6	Samenvatting	50
	Noten	52
4	<i>Gevolgen van mobiliteit: veranderingen in inkomen, beroepsstatus en discrepanties</i>	55
4.1	Inleiding: gevolgen van mobiliteit	55
4.2	Gevolgen van mobiliteit	56
4.3	Samenvatting van de belangrijkste resultaten	63
	Noten	66
5	<i>Samenvatting, conclusies en discussie</i>	68
5.1	Mobiliteit: omvang en ontwikkelingen	69
5.2	Wie ervaart discrepanties?	70
5.3	Wie zoekt wel, wie zoekt niet?	71

5.4	Wie is wel mobiel en wie niet?	72
5.5	Veranderen baankenmerken als gevolg van mobiliteit?	74
5.6	Discussie en beleidsimplicaties	75
5.6.1	Naar meer mobiliteit en gericht personeelsbeleid: discussie	76
	Noten	81
	Summary	82
	Bijlagen	
Bijlage A	Uiteenlopende bronnen en de bepaling van mobiliteit	89
Bijlage B	Mobiliteit beschreven aan de hand van diverse bronnen	95
Bijlage C	De Stinchcombe-indeling	97
Bijlage D	Mobiliteitsredenen	98
Bijlage E	De richting van mobiliteit naar persoons- en baankenmerken	102
Bijlage F	Baankenmerken, verschillende dimensies	104
Bijlage G	Aanvullende gegevens	106
	Noot	129
	Literatuur	130
	Publicaties van het Sociaal en Cultureel Planbureau	133

Voorwoord

Deze publicatie beschrijft en analyseert de positieveranderingen die werknemers gedurende hun loopbaan doormaken. Er is nagegaan welke factoren arbeidsmobiliteit bepalen en welke gevolgen dit heeft. De arbeidssituatie van werknemers neemt hierbij een centrale plaats in. Deze studie laat zien in hoeverre een als ongunstig ervaren arbeidssituatie aanleiding geeft tot mobiliteit en of mobiliteit tot verbetering in de ervaren situatie leidt.

Veel werknemers hebben een ongunstig oordeel over onderdelen van hun arbeidssituatie. Het gaat dan onder andere om ontevredenheid over de inhoud van het werk, de aansluiting tussen werk en iemands vaardigheden, en de hoogte van het inkomen. Ook ervaren nogal wat werkenden onvoldoende zeggenschap in het werk, te weinig waardering, te veel werkdruk of een te zware lichamelijke belasting. De lage waardering van kenmerken van de arbeidssituatie blijkt een belangrijke determinant voor mobiliteit te zijn. Veel werkenden met klachten over de eigen baan proberen die via mobiliteit op te lossen. Dit is doorgaans een goede strategie: vaak leidt mobiliteit tot een gunstigere arbeidssituatie.

De bevindingen wijzen op het belang van een goede aansluiting tussen baankenmerken en de wensen en vaardigheden van werknemers. Een goede aansluiting draagt bij aan het welbevinden van werkenden en, zo mag worden aangenomen, aan de productiviteit. Deze uitkomsten vormen een aanvulling op het huidige beleidsperspectief, waarin met name de stijging van de arbeidsparticipatie een centrale plaats inneemt. Het belang hiervan staat niet ter discussie, maar de sterke gerichtheid op de bevordering van arbeidsdeelname heeft het debat over het belang van kwaliteit van werk, en de manier waarop werkenden hun werk en carrière ervaren, naar de achtergrond verschoven. Hier valt echter nog veel te winnen, zo blijkt uit dit rapport. Veel werkenden kampen met een behoorlijke kloof tussen de kenmerken van hun werk en de eigen vaardigheden en preferenties. Een betere fit leidt niet alleen tot een hogere arbeidssatisfactie, maar ook tot meer output en minder uitval. De bevordering van arbeidsmobiliteit kan hieraan een belangrijke bijdrage leveren.

Prof. dr. Paul Schnabel
Directeur SCP

1 Mobiliteit als smeermiddel voor het functioneren van werkenden en arbeidsmarkt

Al geruime tijd staat het arbeidsmarktbeleid in het teken van de verhoging van de arbeidsparticipatie. Gezien de betekenis die het werk heeft voor individu, maatschappelijke verhoudingen en staatskas, is dit ook goed te begrijpen. De huidige ongunstige economische omstandigheden en de vergrijzing leggen extra nadruk op het streven meer personen die aan de kant staan aan het werk te krijgen. Veel beleidsmaatregelen zijn hierop gericht.

Het belang van arbeidsparticipatie staat buiten kijf, maar de belangstelling hiervoor heeft de aandacht afgeleid van andere processen op de arbeidsmarkt, die eveneens van belang zijn voor individu en arbeidsmarkt. Er zijn tal van personen die aan het arbeidsproces deelnemen en zich bewegen van de ene naar de andere werkzame situatie – met andere woorden dat ze mobiel zijn – zonder dat zij de arbeidsmarkt verlaten. De bewegingen zijn betekenisvol voor de manier waarop personen hun leven, en meer specifiek hun beroeps carrière ervaren. Ook beïnvloeden deze positieveranderingen de wijze waarop de arbeidsmarkt functioneert. In hoeverre deze veranderingen zich voordoen, wie vooral mobiel zijn en waarom en welke gevolgen dit heeft, is onderwerp van deze studie.

Er zijn goede redenen om dit vraagstuk onder de loep te nemen. Elk jaar wisselen grote aantallen werkenden – zowel intern als extern, gedwongen en vrijwillig – van positie. Er komen als het goed is meer personen terecht op een voor hen meer geschikte plaats. Werk dat aansluit bij de eigen preferenties vormt een belangrijk element van de leef-situatie van burgers (vgl. De Beer 2001). Het heeft bovendien een economische functie. Veel onderzoek toont aan dat plezier in het werk een goede werkprestatie in de hand werkt (Herzberg et al. 1959; Cranny et al. 1992; Pettit et al. 1997; Wright en Cropanzano 2000; Judge et al. 2001; Schleicher et al. 2004). Mobiliteit zou tevens een bijdrage leveren aan het aanpassingsvermogen van werkenden. Wie tijdens zijn loopbaan regelmatig van werk verandert, loopt een kleinere kans om vast te lopen en is waarschijnlijk productiever (vgl. De Koning 2005).

Ook als men het aantal niet-actieven wil beperken is mobiliteit van belang. Wanneer werkenden doorschuiven, komen er in beginsel plaatsen vrij voor werkzoekenden. In dit verband spreekt men ook wel over ‘trek in de schoorsteen’.

Behalve voor gunstige effecten is er in dit rapport ook aandacht voor de mogelijke keerzijde van mobiliteit. En die is er naar alle waarschijnlijkheid ook. Mobiliteit heeft immers niet altijd een vrijwillig karakter. Reorganisaties en faillissementen vormen ook een reden van vertrek en het is waarschijnlijk dat de gevolgen daarvan minder positief zullen uitpakken dan bij degenen die zelf besluiten om uit te zien naar een

andere baan. Daarnaast kunnen eventuele voordelen van mobiliteit verschillend neerslaan bij uiteenlopende aanbodcategorieën. Verschillen in aanvangspositie worden in dat geval gedurende de loopbaan vergroot. Meer mobiliteit is bovendien niet per definitie beter. In het huidige arbeidsbestel is binding van werknemers en werkgevers ook van belang: arbeidsorganisaties zijn doorgaans niet gebaat bij een sterk vlottend personeelsbestand.

In deze studie is bij zowel de verklaring als de gevolgen van mobiliteit een belangrijke plaats ingeruimd voor baankenmerken. Er zal uitvoerig stil gestaan worden bij de vraag of personen van wie de baan niet aansluit bij de eigen preferenties, kennis en vaardigheden vaker mobiel zijn dan degenen bij wie dit wel het geval is; ook zal er uitgebreid aandacht zijn voor de vraag of deze mensen via mobiliteit erin slagen om deze discrepanties weg te nemen. De aandacht voor baankenmerken als determinant en als resultante van mobiliteit is niet toevallig. De aard van het werk is, zoals gezegd, een belangrijk aspect van de leefsituatie van burgers. Ook raakt dit vraagstuk aan de discussie over de arbeidsproductiviteit in Nederland. Mede in het licht van de vergrijzing wordt wel naar voren gebracht dat zonder een substantiële toename van de arbeidsproductiviteit de Nederlandse economie verder achterop raakt. In veel gevallen ziet men, in combinatie met investeringen in scholing en technologie, de uitbreiding van het aantal arbeidsuren als aangewezen strategie om de productiviteit op te stuwen. Geluiden over een gebrekkige aansluiting tussen individuele vaardigheden en functies vallen minder te beluisteren. Dit is opmerkelijk. Het is namelijk zeer wel denkbaar dat veel werkenden niet optimaal tot hun recht komen. Waarschijnlijk is bij veel werkenden de aansluiting tussen functie en kennis, vaardigheden en preferenties niet optimaal. Dit komt de arbeidsprestaties niet ten goede (vgl. hier ook het idee van 'slimmer werken', zie o.a. Jongkind et al. 2003; Oeij et al. 2005).

De volgende onderzoeksvragen vormen de leidraad in dit rapport:

- 1 In welke mate vindt in Nederland mobiliteit van werkenden plaats en hoe heeft de mobiliteit zich in de afgelopen jaren ontwikkeld?
- 2 Wie verandert van positie op de arbeidsmarkt en welke factoren zijn bepalend voor de kans op mobiliteit?
- 3 Wat zijn de gevolgen van mobiliteit voor de individuele werknemer en welke implicaties heeft dit voor arbeidsorganisaties en de arbeidsmarkt?

Deze studie onderscheidt een aantal dimensies van mobiliteit. Dit is belangrijk omdat de oorzaken en gevolgen van mobiliteit sterk kunnen verschillen. Om zicht op deze verschillende oorzaken en gevolgen te krijgen, behandelt dit onderzoek de vorm (intern/extern), de reden (vrijwillig/gedwongen) en de richting van mobiliteit (opwaarts, neerwaarts, gelijkblijvend).

In deze studie vormt het Arbeidsaanbodpanel van de Organisatie voor Strategisch Arbeidsmarktonderzoek (OSA) de belangrijkste bron (zie bijlage A voor een meer uitgebreide toelichting). Een belangrijk voordeel van dit gegevensbestand is dat zowel de interne als de externe mobiliteit kan worden beschreven. Ook voor de determinanten en de gevolgen van mobiliteit is het OSA-panel voor deze studie het meest geschikt. Dit geldt in het bijzonder voor de gedetailleerde informatie over de determinanten en gevolgen van mobiliteit die aan de baan gerelateerd zijn.

2 De vorm, reden en richting van mobiliteit

Sommigen voorspellen dat in de toekomst de mobiliteit op de arbeidsmarkt sterk zal gaan toenemen.¹ Als gevolg van de globalisering verscherpt de internationale concurrentie die gepaard gaat met grotere wisselingen in conjunctuurcycli en verschuivingen in de sectorstructuur. Werkenden zullen, zo is de veronderstelling, hierdoor vaker van positie wisselen. Een leven lang bij dezelfde baas gaat naar verwachting in toenemende mate tot het verleden behoren. Ook aan de aanbodkant zouden er ontwikkelingen zijn die ten grondslag liggen aan een stijging van de mobiliteit. De preferenties van een steeds gemêleerder samengesteld arbeidsaanbod, denk bijvoorbeeld aan het stijgende aandeel vrouwen, minderheden, ouderen en anderhalfverdieners, lopen in toenemende mate uiteen en laten een grote variatie zien naar gelang de levensfase waarin zij verkeren. Om aan deze preferenties tegemoet te komen – bijvoorbeeld op het terrein van werkdruk en aantal arbeidsuren – zullen positiewisselingen vaak een noodzakelijke stap zijn. De wens tot verandering is mogelijk ook een teken van deze tijd, waarin aan werk hoge en in toenemende mate intrinsieke eisen worden gesteld. Wanneer een baan niet langer aan de verlangens voldoet, is de geneigdheid groot om een overstap te maken. Mobiliteit wordt de norm, het opbouwen van een lang dienstverband bij dezelfde werkgever wordt gezien als achterhaald. De verwachting is dat deze ontwikkelingen leiden tot een ‘beweeglijke’ arbeidsmarkt, waar werkenden veelvuldig van arbeidspositie zullen veranderen. Dit beeld sluit aan bij de inzichten van ‘nieuwe’ benaderingen van de arbeidsmarkt zoals de notie van de transitionele arbeidsmarkt.

Door in dit hoofdstuk de omvang van mobiliteit uitvoerig te beschrijven en ontwikkelingen in de tijd te volgen, kan meer zicht ontstaan op de vraag of de verwachte trend in de richting van een stijgende mobiliteit zich voordoet. Onderscheid naar diverse persoons- en baankenmerken moet duidelijk maken bij wie en waar mobiliteit vooral voorkomt. In dit hoofdstuk komt eveneens de mobiliteit in andere Europese landen kort aan bod. Deze gegevens laten zien hoe de omvang van de (externe) mobiliteit in Nederland zich verhoudt tot die in andere landen.

Daarna wordt ingegaan op de omvang van vrijwillige en gedwongen mobiliteit. Tot slot richt dit hoofdstuk zich op de richting van mobiliteit en de gradatie hierin. Neerwaartse, gelijkblijvende en opwaartse mobiliteit worden onderscheiden, de omvang geschetst en verschillen tussen sociale categorieën bepaald. Een korte samenvattende en concluderende paragraaf vormt de afsluiting van dit hoofdstuk.

2.1 Mobiliteit: omvang en ontwikkelingen

Zoals in hoofdstuk 1 is toegelicht vormen gegevens van het OSA-aanbodpanel in deze studie de belangrijkste bron (zie ook bijlage A). Dit is een tweejaarlijks terug-

kerend panel, waarin de respondenten aangeven of en hoe vaak ze in de afgelopen twee jaar mobiel waren. Allereerst wordt vastgesteld wat de maatschappelijke positie van de respondent was twee jaar vóór het moment van ondervraging. Daarna wordt gevraagd of deze situatie in de betreffende twee jaar is veranderd. Meer dan één verandering in deze twee jaar is mogelijk, en wordt ook gedocumenteerd. Wanneer de respondent aangeeft te zijn veranderd van werkgever of van functie binnen hetzelfde bedrijf, is er sprake van arbeidsmobiliteit. Voorwaarde is dus wel dat de betreffende persoon werkzaam was voor de gedocumenteerde verandering van maatschappelijke positie.

Samengevat zijn de in dit hoofdstuk gebruikte mobiliteitscijfers tweejaarlijkse gemiddelden.² Ze hebben betrekking op alle werkenden in loondienst.³ De gepresenteerde cijfers geven daarmee het percentage werkenden in loondienst aan dat in de twee jaar voorafgaande aan het interview één of meermalen mobiel is geweest.⁴

In deze studie blijven personen die niet (langer) werkzaam zijn in loondienst buiten beschouwing. Om hoeveel personen dit gaat en welke andere stromen zich voordoen op de arbeidsmarkt, informeert box 1.

Box 1 Positieveranderingen van werkenden en niet-werkenden

Tabel 2.1 vat de middels het OSA-panel mogelijk te bestuderen stromen op de arbeidsmarkt samen. Van alle respondenten in het peiljaar is dus vastgesteld wat hun maatschappelijke positie twee jaar eerder was, en hoe deze positie tot aan het moment van ondervraging is veranderd. Het blijkt dat 93% (64,1%+17,3%+11,7%) van de personen die twee jaar geleden in loondienst waren, dat op het moment van ondervraging ook nog is: 64,1% werkt bij dezelfde werkgever in dezelfde functie, 11,7% heeft een andere functie binnen hetzelfde bedrijf en 17,3% heeft een andere werkgever. Positieveranderingen op de arbeidsmarkt zijn dus vaak veranderingen van werkenden. Het is deze grote groep van werkenden in loondienst en de stromen die binnen deze groep plaatsvinden, waar deze studie zich op richt.

De 7% die na twee jaar niet meer werkt, of zelfstandig of meewerkend gezinslid is geworden, blijft daarmee buiten beschouwing. Dit geldt ook voor overgangen van niet-werk (werkzoekend, opleiding volgend) naar werk. Ook deze dynamiek komt, in verhouding tot mobiliteit van de ene naar de andere werkende situatie, betrekkelijk weinig voor. Het overgrote deel van de niet-werkenden zijn personen die op beide momenten zeggen niet te werken en ook niet op zoek te zijn naar een baan (huisvrouwen en -mannen, vervroegd gepensioneerden en arbeidsongeschikten).

Tabel 2.1

Maatschappelijke posities op peiljaar en twee jaar eerder (n = 31.650; in procenten)

maatschappelijke positie 2 jaar eerder	maatschappelijke positie in peiljaar								totaal
	loon-dienst	andere werk-gever	andere functie	zelf-standig	meew. gezins-lid	geen baan, op zoek	geen baan, niet op zoek	oplei-ding	
loondienst	64,1	17,3	11,7	1,0	0,1	1,9	4,0	0,1	100,0
(n)	(12.937)	(3.488)	(2.354)	(207)	(11)	(381)	(800)	(15)	(20.193)
zelfstandig		6,2	0,9	88,0	0,0	0,9	3,9	0,0	100,0
(n)		(88)	(13)	(1.240)	(0)	(13)	(55)	(0)	(1.409)
meewerkend gezinslid		7,8	2,1	4,7	74,0	0,5	10,9	0,0	100,0
(n)		(15)	(4)	(9)	(142)	(1)	(21)	(0)	(192)
geen baan, op zoek		43,5	1,1	2,7	0,3	43,1	9,0	0,3	100,0
(n)		(499)	(13)	(31)	(3)	(494)	(103)	(4)	(1.147)
geen baan, niet op zoek		7,1	0,1	0,7	0,2	1,6	90,3	0,0	100,0
(n)		(541)	(9)	(53)	(14)	(120)	(6.903)	(2)	(7.642)
dagopleiding		76,9	2,4	1,0	0,0	9,5	1,4	8,7	100,0
(n)		(821)	(26)	(11)	(0)	(101)	(15)	(93)	(1.067)
totaal	40,9	17,2	7,6	4,9	0,5	3,5	25,0	0,4	100,0
(n)	(12.937)	(5.452)	(2.419)	(1.551)	(170)	(1.110)	(7.897)	(114)	(31.650)

Bron: OSA-panel 1990-2002

2.1.1 Omvang

Tabel 2.2 laat de gemiddelde totale, interne en externe mobiliteit zien in de periode 1986-2002.⁵ Het gaat hier dus om de gerapporteerde mobiliteit in de twee jaar voorafgaande aan de interviews die ten behoeve van de aanbodpanels zijn gehouden.⁶ Het blijkt dat mobiliteit vaak voorkomt. In de periode 1986-2002 verandert in een periode van twee jaar gemiddeld maar liefst 31,5% van de werkenden van positie. Gemiddeld 26,8% van de ondervraagden wisselde eenmaal per twee jaar van positie, 3,7% deed dat twee keer en nog eens 1% minimaal drie keer per twee jaar.

Tabel 2.2

Totale, interne en externe mobiliteit, het aantal keren dat men in de twee jaar voorafgaande aan de betreffende bevragingronde mobiel is geweest (N = 21.384; in procenten van het aantal werkenden in loondienst)

mobiliteit	totale mobiliteit	interne mobiliteit	externe mobiliteit
nee	68,5	87,2	80,5
ja	31,5	12,8	19,5
waarvan een maal	26,8	11,9	16,3
waarvan twee maal	3,7	0,8	2,4
waarvan drie maal	0,8	0,1	0,6
waarvan vier maal	0,2	0,0	0,2
waarvan > = vijf maal	0,1	–	0,1

– Nihil.

Bron: OSA- (Arbeidsaanbodpanel 1988, 1990, 1992, 1994, 1996, 1998, 2000 en 2002)

Van de totaal waargenomen mobiliteit is een groter deel toe te schrijven aan externe dan aan interne mobiliteit. In de twee jaar voorafgaand aan het interview maakte 19,5% van de werkenden een verandering van werkgever mee. Voor 12,8% van de personen ging het om een verandering van functie binnen het bedrijf.

Binnen de groep mobielen gepercenteerd blijkt dat 39,8% van hen intern, en 60,2% extern mobiel is. Een enkele verandering in twee jaar komt veruit het vaakst voor (respectievelijk 11,9% en 16,3%; gepercenteerd binnen de groep mobielen is dat respectievelijk 44,4% en 55,6%). Dat dezelfde personen binnen twee jaar zowel een interne als een externe positiewisseling kunnen meemaken, blijkt uit het feit dat de totale mobiliteit niet gelijk is aan de optelling van interne en externe mobiliteit. Gezamenlijk tellen deze op tot 32,3%: 0,8% (= 32,3% - 31,5%) van de ondervraagden was binnen twee jaar dus zowel intern als extern mobiel.

2.1.2 Ontwikkelingen

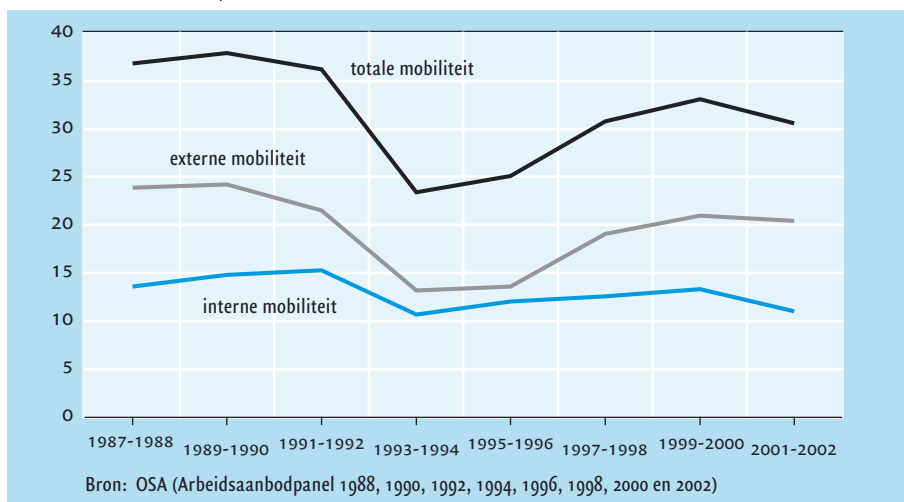
Figuur 2.1 laat voor de periode 1986-2002 de trend zien in de interne en externe mobiliteit. Duidelijk blijkt dat de omvang van mobiliteit onderhevig is aan fluctuaties, die in sterke mate samengaan met de conjunctuur. Werkenden nemen de groei van het aantal banen te baat om van positie te veranderen. In tijden van hoogconjunctuur nemen kennelijk de mogelijkheden toe om een baan te vinden die beter aansluit bij de eigen preferenties. Tevens zal een rol spelen dat meer werkenden geneigd zijn om het risico te nemen dat gepaard gaat met een overstap. Daarbij gaat het niet alleen om onzekerheid over wat men precies kan verwachten, maar ook om een verminderde arbeidszekerheid doordat vele baanwisselaars in elk geval te maken krijgen met een proeftijd.

Tussen midden jaren tachtig en begin jaren negentig zat de Nederlandse economie in de lift. Met de stijging van de werkgelegenheid nam de mate van mobiliteit navenant toe. De piek van totale mobiliteit is daarmee te vinden tussen 1988 en 1990: bijna 38% van de ondervraagden wisselde toen van baan of functie. Het begin van de jaren negentig kenmerkte zich door wat later een minirecessie bleek te zijn. Deze wordt weerspiegeld in de afnemende omvang van de totale mobiliteit in deze periode. Tussen 1992 en 1994 wordt het dieptepunt bereikt: in deze periode wisselde het relatief lage percentage van ruim 23% van baan en/of functie. Het dieptepunt blijkt te liggen in 1993 (zie ook bijlage B, tabel B.1 en figuur B.1) toen 12,6% van alle mensen in loondienst van baan of functie wisselde. Ook dan gaat het echter nog steeds om substantiële aantallen. In 1993 telde Nederland circa 5,9 miljoen werkenden in loondienst, waarvan naar schatting dus ongeveer 750.000 personen mobiel waren.

Na 1994 trekt de economie aan en dat vertaalt zich direct in de mobiliteitscijfers. Eind twintigste eeuw ligt het percentage mobielen onder de werkenden gemiddeld weer boven de 30%, berekend over perioden van twee jaar. De sterkste toename van de omvang van mobiliteit vond midden jaren negentig plaats om in 2000 haar piek te bereiken. In dat jaar wisselde een vijfde deel van de werkenden van baan of functie. Dit gaat bij benadering om ongeveer 1,4 miljoen personen (zie bijlage B, tabel B.1 en figuur B.1). Wel is de omvang van de mobiliteit minder groot dan aan het einde van de jaren tachtig. Van een trendmatige stijging van de mobiliteit, zoals wel wordt verwacht, is dan ook geen sprake. Mogelijk speelt het toegenomen aandeel ouderen, die minder vaak mobiel zijn, hier een rol. Na 2000 neemt de totale omvang van de mobiliteit weer af en volgt daarmee de teruggang in de conjunctuur.⁷

Figuur 2.1

Totale, interne en externe mobiliteit in Nederland, 1986-2002 (in procenten van het aantal werkenden in loondienst)



Wat verder opvalt, is dat over de gehele periode het aandeel interne mobiliteit het kleinst is en dat deze vorm ook het minst sterk onderhevig is aan veranderingen. Met andere woorden: een ongunstige arbeidsmarkt doet de externe mobiliteit sneller afnemen dan de interne mobiliteit en wanneer de economische situatie weer gunstiger wordt, neemt het aantal baanwisselingen weer sneller toe dan het aantal functiewisselingen.

Alles bijeen genomen is er dus geen sprake van een systematische stijging van de mobiliteit. De wel verwachte toename als gevolg van onder andere de verscherpte internationale concurrentie en voorkeuren van werkenden zelf doet zich vooralsnog niet voor. Mobiliteit laat zich met name beïnvloeden door de conjunctuur.

2.1.3 Variatie in mobiliteit: persoons- en baankenmerken

De mate van mobiliteit verschilt aanzienlijk tussen individuen met uiteenlopende kenmerken (zie tabel 2.3a en 2.3b). Deze paragraaf geeft een eerste inzicht in de verschillen in mobiliteit zoals die zich voordoen tussen diverse sociale categorieën en tussen baankenmerken.⁸ In deze paragraaf gaat het primair om de beschrijving. Controle op de invloed van andere kenmerken vindt hier niet plaats. Het gaat hier om bivariate verbanden, waarbij op variabelenniveau is nagegaan of er significante verschillen zijn.

Om zeker te zijn dat de individuele en baankenmerken ook daadwerkelijk als determinanten optreden, zijn de meeste kenmerken twee jaar 'vertraagd'. Dit betekent dat mobiliteit gemeten in een bepaald peiljaar is gekoppeld aan persoonlijke en baankenmerken vastgesteld in het daaraan voorafgaande peiljaar. Op die manier is

bijvoorbeeld zeker dat het beëindigen van een cursus voorafgaat aan een eventuele baan- of functiewisseling.⁹

De meeste achtergrondkenmerken spreken voor zich. De gekozen sectorindeling behoeft nog wel enige toelichting. Voor de afbakening van sectoren is de indeling van Stinchcombe (1979) gebruikt. Hiervoor is gekozen omdat deze indeling – theoretisch in elk geval – sectoren onderscheidt naar vaak voorkomende loopbaanpatronen, en daarmee goed past bij onderzoek naar mobiliteit.

Aan de basis van Stinchcombe's indeling ligt de mate waarin bedrijven op zowel de afzet- als de arbeidsmarkt te maken hebben met concurrentie. Door de mate van concurrentiebeperving op beide markten met elkaar in verband te brengen, resulteren zeven bedrijfssectoren: zie box 2 met daarbij ook enkele voorbeelden.¹⁰ Een meer uitgebreide toelichting is te vinden in bijlage C. Glebbeek (1993) heeft voor de Nederlandse situatie deze typologie toegepast. Het blijkt dat de theoretische verwachtingen over de mate en richting van mobiliteit empirisch goed worden voorspeld.

Box 2 Typische bedrijven binnen de zeven sectoren van Stinchcombe

Traditionele primaire sector:	<i>landbouw, tuinbouw, veeteelt, visserij</i>
Klassieke kapitalistische industrie:	<i>textiel- en kledingindustrie, steen- en cementindustrie</i>
Geschoolde concurrerende industrie:	<i>grafische industrie, bouwinstallatie, autoreparatie</i>
Grootschalige bureaucratische industrie:	<i>spoorwegen, post, telecommunicatie, aardolie</i>
Kleinschalige handel en dienstverlening:	<i>horeca, sport, recreatie, detailhandel</i>
Professionele diensten:	<i>uitgeverijen, onderwijs, gezondheidszorg, wetenschap</i>
Bureaucratische diensten:	<i>politie, openbaar bestuur, bank en verzekering</i>

Tabel 2.3a

Mobiliteit naar persoons- en baankenmerken, totale mobiliteit (N = 10.217) en interne en externe mobiliteit (N = 10.178), 1986-2002 (in procenten van het aantal werkenden in loondienst)

	totale mobiliteit	interne mobiliteit	externe mobiliteit
leeftijd ^a			
16-24 jaar	43,9	10,8	32,5
25-34 jaar	34,8	14,8	19,6
35-44 jaar	27,3	12,9	14,0
45-54 jaar	17,0	8,9	7,9
55-65 jaar	15,4	9,6	5,7
geslacht			
man	24,9	11,9	12,7
vrouw	31,4	12,4	18,4
burgerlijke staat ^a			
gehuwd, samenwonend	26,1	12,2	13,6
gescheiden	32,1	13,6	18,3
alleenstaand, verweerd	33,3	11,0	21,6
kinderen ^a			
geen kinderen	35,1	13,4	21,1
jongste kind 0-3 jaar	30,2	13,7	16,0
jongste kind 4-12 jaar	26,8	12,9	13,6
jongste kind 13-18 jaar	20,6	9,6	10,8
jongste kind 19 jaar of ouder	16,4	9,1	7,3
hoogste voltooide opleiding ^a			
basisonderwijs	19,1	7,5	11,6
vbo, mavo	25,3	10,5	14,5
mbo, havo, vwo	30,7	13,5	16,7
hbo	28,6	14,5	13,4
wo	30,4	13,9	15,5
cursussen ^a			
geen zelf betaalde cursus beëindigd	26,8	12,0	14,4
wel zelf betaalde cursus beëindigd	33,5	13,2	19,8
geen door werkgever betaalde cursus beëindigd	26,6	11,0	15,1
wel door werkgever betaalde cursus beëindigd	29,9	16,0	13,6

a Deze variabelen zijn twee jaar vertraagd.

Bron: OSA (Arbeidsaanbodpanel 1988, 1990, 1992, 1994, 1996, 1998, 2000 en 2002)

Tabel 2.3b

Mobiliteit naar persoons- en baankenmerken, totale mobiliteit (N = 10.217) en interne en externe mobiliteit (N = 10.178), 1986-2002 (in procenten van het aantal werkenden in loondienst)

	totale mobiliteit	interne mobiliteit	externe mobiliteit
contract ^a			
vast	25,8	12,2	13,3
tijdelijk	50,9	9,9	40,1
anders	37,0	14,8	22,2
bedrijfsgrootte ^a			
1-9 werknemers	28,0	7,2	20,5
10-19 werknemers	29,2	9,9	18,6
20-99 werknemers	26,5	10,9	15,1
100-499 werknemers	26,5	14,5	11,7
500 werknemers of meer	28,1	15,2	12,6
sector ^a			
traditionele primaire sector	19,8	3,5	16,3
klassieke kapitalistische industrie	24,6	11,2	13,3
geschoolde concurrerende industrie	26,7	11,5	15,0
grootschalige bureau-cratistische industrie	25,9	14,4	11,3
kleinschalige handel en dienstverlening	29,6	8,7	20,6
professionele diensten	26,1	11,7	13,9
bureaucratische diensten	28,5	17,3	10,8

a Deze variabelen zijn twee jaar vertraagd.

Bron: OSA (Arbeidsaanbodpanel 1988, 1990, 1992, 1994, 1996, 1998, 2000 en 2002)

Mobiliteit is het domein van jongeren

Voor jongeren zijn ze mobiel en ze veranderen vooral van werkgever. De verschillen in interne mobiliteit tussen de leeftijdsgroepen zijn klein: alleen 25- tot 34-jarigen wisselen relatief vaak van functie. Maar liefst een derde van alle 16- tot 24-jarigen maakt in twee jaar minstens één baanwisseling mee. De gevonden verschillen tussen leeftijdsgroepen zijn, met de 55- tot 65-jarigen als referentiecategorie, op biviaat niveau bijna altijd significant.¹¹

Vrouwen veranderen vaak van werkgever

Vrouwen blijken vaker mobiel te zijn dan mannen. Zij veranderen met name vaker van werkgever. Mogelijk heeft dit te maken met hun sterke vertegenwoordiging op beroepsdeelmarkten (onderwijs, zorg) waar de overstap van de ene werkgever naar de andere relatief vaak voorkomt (vgl. Glebbeek 1993). Ook kunnen gebeurtenissen in de levensloop van vrouwen (uit- en intreding van en op de arbeidsmarkt) een rol spelen bij deze bevindingen. Wel moet worden bedacht dat het in deze gegevens gaat

om personen die in een periode van twee jaar een baan hebben. Verder is enige terughoudendheid bij interpretaties van deze uitkomsten op zijn plaats; er is immers nog niet multivariaat gecontroleerd voor andere beïnvloedende factoren.

De verschillen in interne mobiliteit zijn kleiner, maar wel significant. Hoewel nog niet duidelijk is of interne mobiliteit – bij vrouwen – ook duidelijk samengaat met positieverbetering, wijst veel onderzoek op een geringere doorstroom van vrouwen. Onze bevindingen wijzen op het tegendeel.

Zonder partner en zonder kinderen meer mobiliteit

Gehuwden en samenwonenden zijn minder vaak extern mobiel dan gescheiden personen, alleenstaanden of verweduwen. Voor personen zonder partner kan de hogere mate van mobiliteit samenhangen met hun grotere bewegingsruimte. Zij hoeven in hun keuzes geen rekening te houden met de wensen van een partner. Voor gescheiden personen zou het hogere mobiliteitspercentage kunnen uitdrukken dat een gebeurtenis als een scheiding veel andere, wellicht ongewenste veranderingen in iemands leven in gang zet, zoals het moeten zoeken naar een andere baan.

Personen zonder kinderen zijn vaker mobiel dan personen met kinderen.¹² Dit geldt vooral voor totale en externe mobiliteit. De gebondenheid aan het gezin en daarmee een beperktere bewegingsruimte op de arbeidsmarkt zou een verklaring kunnen zijn. Ook een leeftijdseffect zal een rol spelen: personen zonder kinderen zijn immers gemiddeld jonger dan personen met kinderen, en het bleek al dat jongeren vaker mobiel zijn dan ouderen.

Opleiding en cursussen zetten aan tot positieverandering

Het gangbare idee is dat personen met een hoger niveau aan menselijk kapitaal meer arbeidsmarktkansen krijgen en dus ook vaker intern of extern mobiel zijn (Becker 1964; Mincer 1974). De mobiliteitscijfers voor de opleidingsgroepen bevestigen deze verwachting. Het zijn vooral de werkenden zonder voortgezet diploma die weinig van functie of baan veranderen. Ook onder de lager secundair opgeleiden (vbo, mavo) komt mobiliteit weinig voor. Tussen de drie overige, hogere opleidingsgroepen zijn de verschillen minder groot.

Ook de beëindiging van cursussen bevestigt de hypothese dat een hoger niveau van kennis en vaardigheden de mobiliteitskansen verhoogt.¹³ Personen die een cursus hebben beëindigd die door de werkgever is betaald, zijn vaker intern mobiel dan personen voor wie dat niet geldt (16% versus 11%). Personen die een cursus hebben afgerond die ze zelf hebben betaald, zijn vaker extern mobiel dan personen die dat niet hebben gedaan. Hier gaat het om respectievelijk 20% en ruim 14%.

Vaste en tijdelijke contracten

Personen met een vast contract blijken, en dit verrast niet, het minst vaak mobiel te zijn. Personen met een tijdelijk contract zijn het vaakst mobiel. Voor personen met een tijdelijk contract is de wisseling van positie op de arbeidsmarkt natuurlijk veelal onvrijwillig. Dit blijkt ook uit het feit dat ze beduidend minder vaak intern dan extern mobiel zijn (10% versus 40%). Na afloop van een tijdelijk contract moet het bedrijf vaak worden verlaten.

Grote arbeidsorganisaties bieden meer mogelijkheden voor interne mobiliteit

Uit eerder onderzoek is al veelvuldig naar voren gekomen dat bedrijfsgrootte van belang is voor mobiliteitsmogelijkheden van werknemers (zie bv. Baron en Bielby 1980, 1984). Onze bevindingen sluiten hierbij aan. Binnen grote bedrijven is interne mobiliteit meer gangbaar dan binnen kleine bedrijven. Dit duidt op de aanwezigheid van interne arbeidsmarkten binnen grote bedrijven die loopbaanpaden mogelijk maken.¹⁴ Externe mobiliteit komt echter beduidend vaker voor vanuit kleinere bedrijven. Binnen kleine bedrijven zijn er simpelweg minder vaak doorgroeimogelijkheden, waardoor vooruitgang moet worden gezocht buiten de bedrijfsmuren. Het gaat hier om grote verschillen.

Verschillen tussen sectoren

De verschillen in de totale mobiliteitskansen zijn niet groot, met uitzondering van de traditionele primaire sector waar mobiliteit het minst voorkomt. Hierbij moet wel rekening worden gehouden met het feit dat het om kleine aantallen gaat. Personen werkzaam in de sector van kleinschalige handel en dienstverlening zijn het vaakst mobiel.

In de meeste sectoren komt externe mobiliteit wat vaker voor dan interne mobiliteit. De twee uitzonderingen, namelijk de grootschalige bureaucratische industrie en de bureaucratische diensten bevestigen de hypothese dat binnen deze sectoren juist interne mobiliteit gangbaar is. Tot slot valt op dat personen werkzaam binnen de kleinschalige handel en dienstverlening veel vaker extern dan intern mobiel zijn.

2.1.4 Nederland vergeleken met andere landen

Hoe dynamisch is de Nederlandse arbeidsmarkt wanneer deze wordt vergeleken met de arbeidsmarkt van andere Europese landen? Het antwoord op deze vraag is te vinden in tabel 2.4, waarin de mate van externe mobiliteit voor twaalf verschillende Europese landen is uitgesplitst naar de jaren 1994 tot en met 2001. De gegevens zijn afkomstig van het European Community Household Panel (ECHP), waarin een aantal vragen over externe mobiliteit is gesteld.¹⁵ Bijlage A bevat nadere informatie over deze bron. De percentages in tabel 2.4 drukken het aantal baanwisselingen uit naar een baan van meer dan twaalf uur in de week. Deze baanwisseling moet in de twee jaar voorafgaande aan het moment van het interview hebben plaatsgevonden, terwijl de eventuele werkloosheid tussen beide banen niet langer dan drie maanden mag hebben geduurd. Het percentage is berekend voor alle werkenden in loondienst. De cijfers voor Nederland wijken weinig af van de OSA-gegevens.¹⁶ Tabel 2.4 bevat

een aantal bevindingen die zich lastig laten interpreteren. Zo vertonen de mobiliteitsgegevens in de reeks van Groot-Brittannië erg grote schommelingen. Met name tussen 1996 en 1997 is sprake van forse verschillen, die weinig aannemelijk overkomen. Ook bij andere landen vertonen de mobiliteitsgegevens in sommige jaren wel erg grote verschillen met de voorgaande jaren. Enige voorzichtigheid bij deze cijfers is dus geboden.

Tabel 2.4

Externe mobiliteit in diverse Europese landen, 1994-2001 (in procenten)

land	rangorde 1994-2001	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	rangorde 2001
Nederland	(6)	6,7	11,0	12,0	12,8	15,6	17,3	19,6	20,1	(5)
Groot-Brittannië	(1)	25,9	33,9	34,6	15,5	24,0	27,1	15,5	24,0	(1)
Denemarken	(2)	13,6	19,0	20,6	22,5	22,3	21,5	21,6	21,0	(4)
België	(10)	5,2	7,0	8,5	8,4	9,9	11,2	11,4	10,6	(9)
Ierland	(3)	11,6	15,7	16,9	19,1	23,2	23,0	20,5	23,4	(2)
Italië	(12)	4,2	5,8	3,8	6,9	7,3	7,7	8,2	8,8	(11)
Griekenland	(9)	7,2	8,5	9,4	14,1	8,3	9,0	9,1	8,2	(12)
Spanje	(4)	7,6	10,5	10,8	12,3	17,8	20,5	20,7	21,8	(3)
Portugal	(7)	6,6	8,3	9,4	11,0	11,7	12,2	13,0	13,3	(7)
Oostenrijk	(8)	–	8,7	9,8	9,8	10,6	10,4	10,4	11,2	(8)
Finland	(5)	–	–	7,7	12,5	14,8	17,3	18,9	20,0	(6)
Duitsland	(10)	5,8	8,9	9,7	9,5	9,0	9,2	9,7	9,3	(10)

– Gegevens ontbreken.

Bron: ECHP 1994-2001

Tabel 2.4 laat zien dat Nederland in vergelijking met andere landen een hoge mate van externe mobiliteit kent. In 2001 bezette Nederland de vijfde plaats met 20,1% externe mobiliteit. Een vergelijking over meerdere jaren verandert dit beeld maar weinig. Deze gegevens wijzen niet op een starre Nederlandse arbeidsmarkt, waar maar weinig personen van positie veranderen. De hoge score van Nederland zal mede zijn beïnvloed door de periode waarop deze cijfers betrekking hebben. Juist tussen het midden van de jaren negentig en 2001 kende Nederland een sterkere economische groei dan de meeste andere Europese landen, die de mobiliteit stevig heeft aangejaagd.

Ook het Verenigd Koninkrijk, Ierland, Denemarken en Spanje bezitten een dynamische arbeidsmarkt. De twee eerstgenoemde landen kennen een liberale arbeidsmarkt, de positie van Denemarken is vooral toe te schrijven aan het soepele ontslagrecht. De plaats van Spanje is enigszins verrassend, omdat dit land niet bekend staat om haar dynamische arbeidsmarkt. Het valt daarbij op dat de externe mobiliteit binnen de overige landen meteen een stuk lager is. Het verschil tussen Finland en Portugal (nummer zes en zeven in de rangordening van 2001) is bijna 7 procentpunten.

Uit tabel 2.4 blijkt dat, over het geheel genomen, de mate van externe mobiliteit binnen de meeste landen tussen 1994 en 2001 is toegenomen. Dit hangt zonder twijfel samen met de opgaande conjunctuur in die periode.¹⁷ Griekenland vertoont weinig veranderingen. Omdat in bijna alle landen de externe mobiliteit is toegenomen, is de rangorde van 2001 in sterke mate vergelijkbaar met de rangorde die is gebaseerd op alle jaren.

2.2 Mobiliteitsredenen: vrijwillige en gedwongen mobiliteit

Afbakening en omvang

De redenen die ten grondslag liggen aan de verandering van baan of functie, kunnen binnen of buiten de individuele invloedssfeer vallen. Welk deel van de totale mobiliteit is met andere woorden gedwongen, en welk deel is vrijwillig? Het antwoord op deze vraag is van belang omdat de consequenties van gedwongen mobiliteit mogelijk verschillen van de consequenties van vrijwillige mobiliteit. Zo lijkt het plausibel om te veronderstellen dat gedwongen mobiliteit minder vaak tot een verbetering van de beroepspositie leidt, en vaker tot een verslechtering. Of dit zo is, zal blijken in hoofdstuk 4 van deze studie.

In de OSA-panels van 1988 tot en met 2002 is de baan- en functiewisselaars gevraagd naar de belangrijkste reden om deze stap te zetten. (Deze redenen staan opgesomd in tabel D.1 in bijlage D, waarin tevens een opsplitsing is gemaakt naar jaar van ondervraging.) Op grond van deze motieven kan een onderscheid in vrijwillige en gedwongen mobiliteit worden gemaakt. Bij vrijwillige mobiliteit gaat het om personen die op eigen initiatief de stap tot mobiliteit hebben gezet. Een wisseling op basis van dwang drukt de situatie uit dat de baan- of functiewisselaar geen invloed had op het verlaten van de functie of de arbeidsorganisatie.¹⁸

Wie om de volgende redenen van positie is veranderd, is gerekend tot de *vrijwillig mobiele personen*: 'wilde interessanter werk', 'wilde werk met meer zekerheid voor de toekomst', 'wilde werk dat beter betaalde', 'is gevraagd elders te komen werken', 'werksfeer beviel niet', 'vanwege persoonlijke omstandigheden (bijvoorbeeld huwelijk of kind)', 'vanwege promotie', 'omdat de gezinssituatie het niet toestond in de huidige functie te blijven werken', 'wilde extra huishoudinkomen of eigen inkomen' en 'omdat de respondent een dagopleiding ging volgen dan wel afsloot'. Uit deze opsomming blijkt dat vrijwillige mobiliteit niet altijd positief gemotiveerde mobiliteit is (bv. mobiel vanwege slechte werksfeer). Het is lastig om een nader onderscheid in positief en negatief gemotiveerde mobiliteit te maken. Positief geformuleerde redenen (bv. interessanter werk) kunnen immers ook duiden op negatieve ervaringen met de vorige baan.

Degenen die om de volgende redenen mobiel zijn geweest, behoren tot *gedwongen mobiele personen*: vanwege 'reorganisatie of sluiting bedrijf(sonderdeel)', 'aflopen tijdelijk of uitzendcontract', '(dreiging van) ontslag om andere reden' en '(gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid of minder gezond worden. Het is denkbaar dat het aandeel personen dat gedwongen mobiel is, in deze studie wordt onderschat. Personen die

aangeven dat ze van positie zijn veranderd vanwege de wens om voor de toekomst meer zekerheid te hebben, kunnen zeer wel met ontslag bedreigd zijn, zodat ze eigenlijk tot de gedwongen mobiliteit gerekend moeten worden. Op grond van de beschikbare gegevens valt daarover verder echter niets te zeggen.

Tabel 2.5 geeft weer in welke mate tussen 1986 en 2002 vrijwillige en gedwongen mobiliteit voorkomt. Hier zij nogmaals benadrukt dat de onderzoeksgroep van deze studie uitsluitend uit werkenden bestaat. Degenen die na (gedwongen) mobiliteit niet meer aan de slag zijn geraakt, blijven hier dus buiten beeld.

Tabel 2.5

Vrijwillige en gedwongen mobiliteit in Nederland, 1986-2002 (in procenten van het aantal werkenden in loondienst)

	percentage	aantal
niet mobiel	73,6	14.616
vrijwillig	18,8	3.728
gedwongen	7,6	1.506

Bron: OSA (Arbeidsaanbodpanel 1988, 1990, 1992, 1994, 1996, 1998, 2000 en 2002)

Vrijwillige mobiliteit komt duidelijk vaker voor dan gedwongen mobiliteit. Gemiddeld 18,8% van alle werkenden in loondienst was op vrijwillige basis mobiel in de twee jaar voorafgaande aan de betreffende peildatum. Voor gedwongen mobiliteit gaat het om gemiddeld 7,6%.

Achtergrondkenmerken en vrijwillige of gedwongen mobiliteit

In hoeverre varieert vrijwillige en gedwongen mobiliteit tussen personen en banen? De tabellen 2.6a en 2.6b geven de relevante resultaten weer. Het gaat om dezelfde achtergrondkenmerken als in tabel 2.3a en 2.3b en deze variabelen behoeven daarom geen verdere toelichting meer.

De tabellen 2.6a en 2.6b tonen binnen de groep werkenden die mobiel zijn geweest, bij wie vooral gedwongen en bij wie vooral vrijwillige mobiliteit domineert.¹⁹

Gedwongen mobiliteit komt vaak voor bij personen in de leeftijd tussen 45 en 54 jaar. Zij behoren kennelijk vaak tot de slachtoffers van reorganisatieontslag en faillissementen. Aangenomen mag worden dat beëindiging van een tijdelijk dienstverband bij hen minder vaak een reden is voor mobiliteit. Dit zal jongeren vaker treffen, die eveneens naar verhouding vaak gedwongen zijn om van baan of functie te wisselen. De 25- tot 34-jarigen zijn het minst vaak gedwongen mobiel.²⁰

Tussen mannen en vrouwen is er nauwelijks verschil in de mate waarin zij gedwongen of vrijwillige mobiliteit doormaken. Ook tussen gehuwde en gescheiden personen is er geen significant verschil in gedwongen en vrijwillige mobiliteit.

Personen van wie het jongste kind ouder is dan 13 jaar zien zich significant vaker geconfronteerd met gedwongen mobiliteit dan personen met een andere huishoudensamenstelling. Het is moeilijk in te zien hoe dit samenhangt met mobiliteit. Waarschijnlijker is een overlap met de categorie personen tussen 45 en 54 jaar die vanwege reorganisatie of faillissement van baan of functie moeten veranderen.

Kennis maakt (markt)macht, dat blijkt ook hier. Lager opgeleiden maken significant vaker dan hoger opgeleiden gedwongen mobiliteit door. Voor personen die al dan niet een cursus hebben afgerond is geen enkel verschil significant.

Tijdelijke contractanten zijn het meest kwetsbaar voor gedwongen mobiliteit. Tussen werkenden in bedrijven die qua grootte verschillen, is er weinig onderscheid in gedwongen of vrijwillige mobiliteit. Ook tussen sectoren zijn de verschillen gering. Zo op het eerste gezicht lijkt gedwongen mobiliteit meer te worden veroorzaakt door individuele kenmerken dan door kenmerken van de baan.

Samengevat komt gedwongen mobiliteit dus vaak voor bij jongeren én ouderen, bij lager opgeleiden en bij personen met een tijdelijk dienstverband. Bij deze resultaten wordt nogmaals aangemerkt dat zij berusten op bivariate verbanden. De multivariate modellen in hoofdstuk 3 moeten duidelijk maken welke determinanten het zwaarst wegen in de voorspelling van omvang, aard, redenen en richting van mobiliteit.

Tabel 2.6a

Gedwongen en vrijwillige mobiliteit naar persoons- en baankenmerken, 1986-2002 (in procenten van de personen die mobiel zijn geweest)

	gedwongen mobiliteit	vrijwillige mobiliteit
leeftijd ^a		
16-24 jaar	23,7	76,3
25-34 jaar	17,3	82,7
35-44 jaar	20,6	79,4
45-54 jaar	32,7	67,3
55-65 jaar	25,0	75,0
geslacht		
man	22,0	78,0
vrouw	20,8	79,2
burgerlijke staat ^a		
gehuwd, samenwonend	20,5	79,5
gescheiden	25,0	75,0
alleenstaand, verweduwd	25,3	74,7
kinderen ^a		
geen kinderen	19,8	80,2
jongste kind 0-3 jaar	19,5	80,5
jongste kind 4-12 jaar	19,7	80,3
jongste kind 13-18 jaar	28,9	71,1
jongste kind 19 jaar of ouder	30,4	69,6
hoogst voltooide opleiding ^a		
basisonderwijs	35,7	64,3
vbo, mavo	23,5	76,5
mbo, havo, vwo	20,1	79,9
hbo	17,1	82,9
wo	18,8	81,3
cursussen ^a		
geen zelf betaalde cursus beëindigd	22,0	78,0
wel zelf betaalde cursus beëindigd	15,9	84,1
geen door werkgever betaalde cursus beëindigd	22,2	77,8
wel door werkgever betaalde cursus beëindigd	19,6	80,4

a Deze variabelen zijn twee jaar vertraagd.

Bron: OSA (Arbeidsaanbodpanel 1988, 1990, 1992, 1994, 1996, 1998, 2000 en 2002)

Tabel 2.6b

Gedwongen en vrijwillige mobiliteit naar persoons- en baankenmerken, 1986-2002 (in procenten van de personen die mobiel zijn geweest)

	gedwongen mobiliteit	vrijwillige mobiliteit
contract ^a		
vast	19,9	80,1
tijdelijk	34,1	65,9
anders	21,4	78,6
bedrijfsgrootte ^a		
1-9 werknemers	25,2	74,8
10-19 werknemers	22,8	77,2
20-99 werknemers	22,9	77,1
100-499 werknemers	18,1	81,9
500 werknemers of meer	20,5	79,5
sector ^a		
traditionele primaire sector	50,0	50,0
klassieke kapitalistische industrie	25,6	74,4
geschoolde concurrerende industrie	21,7	78,3
grootschalige bureaucratische industrie	26,3	73,8
kleinschalige handel en dienstverlening	21,4	78,6
professionele diensten	19,3	80,7
bureaucratische diensten	21,1	78,9

a Deze variabelen zijn twee jaar vertraagd.

Bron: OSA (Arbeidsaanbodpanel 1988, 1990, 1992, 1994, 1996, 1998, 2000 en 2002)

2.3 Mobiliteitsrichting: neerwaartse, gelijkblijvende en opwaartse mobiliteit

Mobiliteit impliceert niet altijd een opwaartse beweging. Dat blijkt uit deze paragraaf die ingaat op veranderingen in beroepsstatus na mobiliteit. De OSA-gegevens bevatten voor baan- en functiewisselaars informatie over het niveau van de huidige en vorige beroepspositie. Deze beroepen zijn gewaardeerd via de beroepsstatusschaal van Ganzeboom, De Graaf en Treiman (1992). Deze schaal gebruikt het gemiddelde opleidingsniveau en het gemiddelde inkomensniveau van beroepsgroepen om een rangordening in status tussen beroepen aan te brengen. Dit levert een variabele op die loopt van 10 tot 90, waar een score van 10 een minimale sociaal-economische beroepsstatus uitdrukt.²¹

Er is voor gekozen personen pas als opwaarts of neerwaarts mobiel te classificeren wanneer dit een verandering in beroepsstatus betreft van minimaal drie punten op de sociaal-economische beroepsstatusschaal. Tabel 2.7 laat de omvang van neerwaartse, gelijkblijvende en opwaartse mobiliteit zien. Ook presenteert deze tabel de gradatie in de richting van mobiliteit.

Tabel 2.7

Richting van mobiliteit, 1988-2002 (N = 3011; in procenten van alle mobieleen waarvan de beroepsstatus in twee panels bekend is)

neerwaartse mobiliteit	16,9
waarvan:	
daling van 20 punten of meer	3,7
daling met 10 tot 19 punten	5,9
daling met 3 tot 9 punten	7,3
gelijkblijvende mobiliteit	60,2
opwaartse mobiliteit	22,9
waarvan:	
stijging van 20 punten of meer	5,6
stijging met 10 tot 19 punten	8,2
stijging met 3 tot 9 punten	9,1

Bron: OSA (Arbeidsaanbodpanel 1990, 1992, 1994, 1996, 1998, 2000 en 2002)

Het grootste deel van de mobiliteit leidt niet tot een stijging of daling van de beroepsstatus. Dit geldt voor ruim 60% van de wisselaars. Daarnaast is 23% in staat geweest een betere positie te bemachtigen, terwijl 17% het moet doen met een baan of functie met een substantieel lagere beroepsstatus. Opwaartse mobiliteit komt gemiddeld dus vaker voor dan neerwaartse mobiliteit, maar groot is het verschil niet.

Uit de grootte van de stappen die men maakt na een baan- of functiewisseling, blijkt dat zowel neerwaarts als opwaarts mobieleen het vaakst kleine of middelgrote veranderingen in beroepsstatus ondervinden. De overgrote meerderheid van de opwaarts mobieleen stijgt drie tot negentien punten.

Persoonskenmerken en de richting van mobiliteit

Aanbodcategorieën verschillen voor wat betreft de richting van de mobiliteit slechts betrekkelijk weinig van elkaar. Om die reden wordt van presentatie van tabel 2.7 afgezien (deze is wel te vinden in de bijlage, zie tabel E.1). Wanneer het om leeftjids-categorieën gaat, zijn het eigenlijk alleen de ouderen (55+) die zich onderscheiden: degenen die in deze levensfase nog van positie veranderen blijven qua beroepsstatus doorgaans op hetzelfde niveau. Weinigen verbeteren zich en nog minder dalen in beroepsstatus. Daarom blijkt dat de verschillen tussen ouderen en jongeren zich veel meer bevinden in het volume van mobiliteit, en veel minder in de richting die deze mobiliteit vervolgens met zich meebrengt.

Mannen maken wat vaker dan vrouwen opwaartse mobiliteit door; er bestaat geen verschil in neerwaartse mobiliteit. Per saldo betekent dit dat mobiele vrouwen vaker dan mobiele mannen niet van beroepsstatus veranderen.

Het beeld bij de hier onderscheiden huishoudens fluctueert nogal. Vooral personen die behoren tot huishoudens met kinderen ouder dan 4 jaar maken weinig opwaartse mobiliteit door. In vergelijking met jongere werkenden zijn ouders met kinderen van 19 jaar en ouder vaker neerwaarts en gelijkblijvend mobiel dan opwaarts mobiel.

De uitkomsten van personen met uiteenlopende opleidingsniveaus worden beïnvloed door bodem- en plafondeffecten: hoger opgeleiden kunnen qua beroepsstatus nog slechts in geringe mate doorstijgen, voor lager opgeleiden geldt in beginsel het omgekeerde. De bevindingen reflecteren dit. Het op eigen kosten volgen van een cursus behoedt vooral voor neerwaartse mobiliteit. De door een werkgever betaalde cursus lijkt niet tot meer opwaartse mobiliteit te leiden.

2.4 Samenvatting

Dit hoofdstuk leidt tot de volgende conclusies. Mobiliteit komt vaak voor. Een derde van de werkenden in loondienst wisselt gemiddeld eens in de twee jaar van baan of functie. Het vaakst gaat het dan om verandering van werkgever. De omvang van mobiliteit hangt sterk samen met de conjunctuur. Is het economische tij ongunstig, dan neemt de omvang van mobiliteit af, groeit de werkgelegenheid sterk, en stijgt de mate van mobiliteit navenant.

In vergelijking met andere Europese landen komt externe mobiliteit in Nederland betrekkelijk vaak voor. Nederland neemt in 2001 de vijfde plaats in en moet Groot-Brittannië, Ierland, Denemarken en Spanje voor zich dulden. Het verschil met andere landen is groot. De omvang van de mobiliteit in bijvoorbeeld België en Duitsland is fors lager.

Externe mobiliteit komt vaak voor bij jongeren en vrouwen. Voorts liggen de interne en externe mobiliteitspercentages voor personen met weinig kennis en vaardigheden lager dan voor werknemers die over meer kennis en vaardigheden beschikken. Ook het bedrijf waar men werkt is van invloed op de mobiliteitskansen. Binnen grote bedrijven is interne mobiliteit meer gangbaar, vanuit kleine bedrijven domineert externe mobiliteit.

Ruim driekwart van alle mobiliteit vindt plaats op vrijwillige basis, iets meer dan 20% komt voort uit oorzaken die buiten de eigen invloedssfeer liggen. Dit betreft mobiliteit die voortkomt uit reorganisaties, ontslagen en het aflopen van tijdelijke contracten. Het gaat hier dus om grote aantallen, zeker wanneer men bedenkt dat in surveys deze vorm van mobiliteit mogelijk wordt onderschat. Vooral jongeren, ouderen, lager opgeleiden en werknemers met een tijdelijk contract moeten relatief vaak van baan of functie wisselen.

Opwaartse mobiliteit blijkt meer gangbaar te zijn dan neerwaartse mobiliteit. De meeste personen die van baan of functie wisselen houden echter ongeveer dezelfde beroepsstatus. Om meer zicht op de voor- en nadelen te krijgen die bepaalde groepen ondervinden, is multivariate analyse nodig.

Noten

- 1 Een meer uitvoerige toelichting op deze discussie is te vinden in Dagevos (2004).
- 2 In bijlage B van dit hoofdstuk wordt een vergelijking gemaakt tussen de ontwikkelingen in de mate van mobiliteit zoals gevonden in het OSA-panel en de Enquêtes Beroepsbevolking (EBB's) (tabel A.1 en figuur A.1). In beide gevallen zijn jaargemiddelden gebruikt. De uitwerking van deze vergelijking vindt in de bijlage zelf plaats. Soms worden echter enkele gegevens uit deze bijlage ter illustratie gebruikt in de hoofdstekst.
- 3 In de berekening van de mobiliteitscijfers worden alle personen betrokken die werkzaam zijn in loondienst. Dit houdt in dat de zelfstandigen en meewerkende gezinsleden niet zijn meegeteld. Ook personen die aangeven een dagopleiding te volgen, of student of scholier te zijn worden uitgesloten van analyse. Het gaat dus om personen die als hoofdactiviteit aangeven dat zij in loondienst werken. In tegenstelling tot de berekening van de mobiliteitscijfers van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) is hier echter wel rekening gehouden met de kleinere banen. Tellen bij het CBS alleen de banen van 12 uur per week en meer mee, zo wordt hier ook de mobiliteit vanuit banen die minder dan 12 uur per week in beslag nemen onderzocht. Dit is van belang. De positiewisselingen die vanuit en naar deze kleinere banen plaatsvinden, worden waarschijnlijk meer dan gemiddeld ondervonden door personen die relatief geringe kansen op de arbeidsmarkt hebben, zoals lager opgeleiden en starters op de arbeidsmarkt. Dat ook deze positiewisselingen bestudeerbaar zijn, mag als groot voordeel van het OSA-panel worden beschouwd.
- 4 Dit hoeft dus niet te betekenen dat de betreffende persoon de gehele periode van twee jaar werkzaam is geweest. Men kan naast een wisseling van arbeidspositie ook tijdelijk (zij het kort) van de arbeidsmarkt zijn verdwenen. De baan- of functiewisseling wordt dan, mits de persoon in het jaar van ondervraging wel werkzaam was, wel gewoon meegeteld in het mobiliteitscijfer. Ook meermalige mobiliteit is mogelijk.
- 5 De omvang van de mobiliteit verschilt van die in box 1 is gerapporteerd. De belangrijkste reden is dat de noemer verschilt: in box 1 gaat het om alle personen, in paragraaf 2.1.1 (en in de rest van deze studie) bestaat de noemer uit personen in loondienst.
- 6 In principe biedt het OSA-panel de mogelijkheid om jaarlijkse mobiliteitscijfers te berekenen, omdat voor iedere baanwisseling het tijdstip van verandering bekend is. In bijlage B van dit hoofdstuk staan enkele trends gebaseerd op gemiddelden per jaar. De reden waarom tweejaarlijkse gemiddelden worden gepresenteerd, is omdat de persoonskenmerken maar eens in de twee jaar worden gedocumenteerd. In het vervolg van hoofdstuk 2 worden deze kenmerken gerelateerd aan mobiliteitskansen. Om bij de presentatie van de gegevens te voorkomen dat er steeds wordt overgestapt van resultaten gebaseerd op twee jaar naar resultaten gebaseerd op één enkel jaar, is gekozen voor tweejaarlijkse gemiddelden.
- 7 Deze samenhang tussen conjunctuur en (externe) mobiliteit is ook zichtbaar in gegevens van het CBS. Vanwege een andere definitie van externe mobiliteit en een andere samenstelling van de onderzoeksgroep ligt in vergelijking met de OSA-cijfers de omvang van de mobiliteit echter wel op een lager niveau (zie voor een meer uitvoerige toelichting bijlage A en B). De samenhang met de conjunctuur blijkt ook duidelijk uit het vergelijkbare verloop van de totale mobiliteit en het vacaturepercentage (zie figuur G.1 van bijlage G). Wat daarbij wel opvalt is dat vanaf het midden van de jaren negentig het vacaturepercentage sneller toeneemt dan de mobiliteit. De hoogconjunctuur van die periode vertaalde zich niet in een navenante stijging van de mobiliteit. Mogelijk speelt hier de stijging van het aandeel ouderen in de werkende beroepsbevolking een rol.

- Verder zal de toetreding van niet-werkenden een factor zijn: de stijging van het aandeel vacatures is opgevuld door nieuwe intreders.
- 8 Om een zo betrouwbaar mogelijk beeld te krijgen, is de benodigde informatie uit de peiljaren van het OSA-panel vanaf 1990 aan elkaar gekoppeld. Het is van belang om zeker te weten dat de baan- of functiewisseling het gevolg is van bepaalde persoonskenmerken. Daarom is de informatie over de verandering van werkpositie uit het betreffende peiljaar gehaald, en komen de persoonskenmerken uit het peiljaar daarvoor. Mobiliteit tussen september 2000 en september 2002 (peiljaar 2002) bijvoorbeeld is gekoppeld aan persoonskenmerken die in september 2000 zijn gedocumenteerd (peiljaar 2000). In totaal is er informatie over ruim 10.000 personen die in minstens twee achtereenvolgende peiljaren aanwezig waren.
 - 9 Hierbij dient wel te worden aangemerkt dat deze veronderstelde causaliteit soms niet zal opgaan. Werkgevers kunnen immers, bijvoorbeeld ter anticipatie op een functiewisseling, de werknemer op cursus sturen. Het is dan de beoogde functiewisseling die de deelneming aan een cursus bepaalt. Deze mechanismen zijn echter niet empirisch van elkaar te onderscheiden. Verondersteld moet worden dat zonder de afgeronde cursus de functiewisseling niet zou hebben plaatsgevonden.
 - 10 Natuurlijk valt er op deze typologie wel het een en ander aan te merken. Allereerst lijkt zij, net als vele andere metingen van bedrijfssectoren, aan problemen die door aggregatie tot stand komen. De sectoren worden als homogene categorieën gepresenteerd, maar natuurlijk is het arsenaal aan verschillende banen binnen deze sectoren breed te noemen. Binnen bedrijven, die op basis van hun product worden ingedeeld, werken immers ook mensen die zich niet bezig houden met het vervaardigen van dat product. Denk aan secretaresses, boekhouders en andere ondersteunende beroepen. De onderscheiden sectoren zijn dus verre van homogeen. Ten tweede sluiten de onderscheiden bedrijfssectoren en de daarbinnen veronderstelde arbeidsmarkt- en productieprocessen niet naadloos op elkaar aan. Ook dit leidt tot veel ruis (Glebbeeck 1993). Dit is echter een gegeven dat moet worden geaccepteerd wanneer gebruik wordt gemaakt van typologieën, en de waarde van de typologie van Stinchcombe heeft zich in veel onderzoek reeds bewezen.
 - 11 Om deze verschillen te schatten is een eenvoudig logistisch regressiemodel geschat voor totale mobiliteit (wel versus niet), en een multinomiaal logistisch model van interne en externe mobiliteit (intern of extern versus niet), waarin slechts de leeftijdsgroepen als onafhankelijke variabelen zijn opgenomen. De oudste leeftijdsgroep is als referentiecategorie aangemerkt. Alleen tussen deze referentiecategorie en de groep 45-54-jarigen werd geen significant verschil aangetroffen. Voor de overige onafhankelijke variabelen is dezelfde procedure toegepast. Daar waar wordt gesproken over verschillen, zijn deze op bivariaat niveau significant bevonden.
 - 12 Het is van belang om op te merken dat het niet voor alle jaren van het OSA-panel was te achterhalen of de kinderen ook daadwerkelijk bij de ouders in huis woonden. Dit is op zich jammer, omdat het thuis wonen van kinderen een sterkere restrictie is voor de bewegingsruimte van ouders dan wanneer kinderen niet thuis wonen. Niettemin mag worden verwacht dat de meeste, vooral jonge, kinderen nog bij hun ouders wonen, en ook al zou dat niet het geval zijn, dan nog kan worden verondersteld dat het hebben van kinderen de arbeidsmarktkeuzes van ouders zullen beïnvloeden.
 - 13 Voor de variabele cursussen is het allereerst van belang te beseffen dat het eindigen van een cursus altijd vooraf gaat aan een mogelijke verandering van baan of functie. Wanneer het bijvoorbeeld gaat om mobiliteit tussen september 2000 en september 2002, dan vond het al dan niet beëindigen van de cursus plaats tussen september 1998 en september 2000. Aan de variabele cursussen is wel een aantal problemen verbonden. Voor

- de jaren 1996 tot en met 2002 is voor de eventueel gevolgde cursussen precies bekend wie ze heeft betaald. Er is voor gekozen om een onderscheid te maken tussen betaald door werkgever en zelf betaald. Voor de peiljaren 1992 en 1994 is echter alleen bekend of de werkgever de cursus heeft betaald. Als dit niet het geval is, dan zouden naast de respondent zelf ook instanties als het arbeidsbureau zorg hebben kunnen dragen voor een deel van de kosten. Helaas staat dit de vergelijkbaarheid van deze variabele over de jaren wel enigszins in de weg. Voor het peiljaar 1990 is het geheel niet bekend of men cursussen heeft gevolgd. Voor dit jaar is dan ook een variabele aangemaakt die aangeeft dat dit jaar slechts missende waarden kent. Deze dummy zal in vervolganalyses steeds worden opgenomen. Tot slot werd in een eerdere noot al opgemerkt dat de causaliteit tussen het volgen van een cursus en mobiliteit nog niet zo eenduidig hoeft te zijn.
- 14 Een kanttekening is dat het moeilijk kan zijn om binnen grote organisaties onderscheid te maken tussen interne en externe mobiliteit. Een werknemer die van vestiging wisselt, maar wel bij dezelfde baas blijft werken, noemt dit mogelijk externe mobiliteit, terwijl het volgens de definitie in deze studie tot interne mobiliteit wordt gerekend. Ook iemand die binnen een grote organisatie binnen hetzelfde pand verhuist, maar naar een volledig andere functie op een andere afdeling met nieuwe dagelijkse collega's (bijvoorbeeld van een onderzoeksfunctie binnen een ministerie naar een beleidsfunctie), rekent dit wellicht als externe mobiliteit. De inschatting ligt bij de respondent, en helaas is hier geen empirisch inzicht in te verkrijgen. Hoewel misvattingen voorkomen, mag niettemin worden verwacht dat men goed in staat is aan te geven of men van werkgever of van functie verandert.
 - 15 Een bron met internationale gegevens over interne mobiliteit is niet beschikbaar.
 - 16 Dit is enigszins onverwacht, omdat de definitie van mobiliteit binnen het ECHP, die voor Nederland is gebaseerd op het Sociaal Economisch Panel (SEP), strikter is dan binnen het OSA-aanbodpanel.
 - 17 Voor Frankrijk bleek de mate van mobiliteit onwaarschijnlijk laag. Daarnaast vertoonde de ontwikkeling van dit land als enige niet de conjuncturele tendens. Besloten is daarom Frankrijk buiten de tabel te houden en van bespreking af te zien.
 - 18 De volgende redenen zijn moeilijker in te delen omdat het onduidelijk is of de keuze om van arbeidspositie te wisselen vanuit de persoon zelf kwam: 'overplaatsing naar gelijkwaardige functie' en 'overplaatsing naar minder zware functie'. Besloten is deze redenen niet toe te delen en ze verder onbesproken te laten.
 - 19 Het heeft weinig zin om voor de totale onderzoeksgroep het aandeel vrijwillige en gedwongen mobiliteit naar achtergrondkenmerken te presenteren. Zeker voor vrijwillige mobiliteit geldt dat deze uitkomsten in grote lijnen overeenkomen met de resultaten die eerder zijn gepresenteerd: de overlap tussen personen die gedwongen mobiel en die vrijwillig mobiel zijn geweest, is immers groot.
 - 20 De hoofdtekst refereert al naar de mogelijkheid dat gedwongen mobiliteit voor jongeren een andere betekenis kan hebben dan voor ouderen. Als het voor jongeren hoofdzakelijk het niet verlengen van een tijdelijk contract betekent, terwijl het voor ouderen veel meer om reorganisatiemobiliteit gaat, en wanneer daarnaast de gevolgen van deze vormen van mobiliteit voor jongeren en ouderen verschillen, dan zou dit het geval zijn. Het blijkt echter dat de verschillen tussen ouderen en jongeren, hoewel terug te vinden in de data, niet opzienbarend zijn. Ook ouderen maken regelmatig mee dat hun tijdelijke contract niet wordt verlengd. Jongeren moeten ook vaak van positie wisselen als gevolg van reorganisatie. Een praktisch argument om gedwongen mobiliteit niet verder onder te verdelen is dat het voor alle leeftijdsgroepen, maar zeker voor de jongsten en oudsten, zou leiden tot een te lage celvulling. Hierdoor zouden uitspraken voor deze categorieën onmogelijk worden. In hoofdstuk 4 wordt nog een noot gewijd aan de

verschillende gevolgen van gedwongen mobiliteit, wanneer deze wordt onderverdeeld in reorganisatie en niet-verlenging van tijdelijke contracten.

- 21 Deze analyse kent een aantal nadelen. Als gevolg van paneluitval is niet iedere geïnterviewde aanwezig in de vorige golf. Hierdoor is voor sommige personen het eerdere beroepsniveau niet te achterhalen. Van de 6867 personen die mobiel zijn geweest kan voor 3011 de mobiliteitsrichting worden bepaald. Daarnaast zijn er problemen bij de meting van het beroep. De vaststelling van het niveau van een beroep gebeurt altijd op basis van een door respondenten omschreven beroep en een daaraan door codeurs toegekende code. In beide fases kunnen (systematische) fouten worden gemaakt, met als mogelijk gevolg dat het gemeten beroepsniveau niet exact overeenkomt met het feitelijke beroepsniveau. Dit kan ook leiden tot verkeerde coderingen van het beroep in verschillende jaren. Voor zover deze fouten niet systematisch zijn, zullen ze echter geen vertekening opleveren voor de onderzochte relaties. Ze zullen enkel zwakker uitvallen dan dat ze in werkelijkheid zijn. Glebbeek (1993) heeft in dit verband laten zien dat er inderdaad fouten worden gemaakt, maar dat deze de gegevens over mobiliteit niet systematisch in een bepaalde richting beïnvloeden.

3 Determinanten van mobiliteit

3.1 Individuele kenmerken, baankenmerken en discrepanties

In dit hoofdstuk wordt nagegaan welke factoren bepalend zijn voor de kans op mobiliteit. De aandacht gaat uit naar de betekenis van de in hoofdstuk 2 geïntroduceerde individuele en baankenmerken. Daarnaast zullen discrepanties aan de orde komen tussen wat werkenden ervaren en wat zij als wenselijk zien in hun werk. Het gaat hier onder meer om discrepanties in de arbeidsomstandigheden, de arbeidsinhoud, het loon en de mate van waardering en autonomie.¹ Het in beeld brengen wie te maken heeft met discrepanties en in welke mate, is op zich al relevant voor het inzicht in de wijze van allocatie op de arbeidsmarkt. Het belangrijkste doel is echter om na te gaan in hoeverre discrepanties aanleiding zijn voor werkenden om in ‘beweging’ te komen. Daarbij wordt gekeken naar zowel het *zoekgedrag* als de *feitelijke mobiliteit*. De bevindingen van dit hoofdstuk werpen licht op uiteenlopende categorieën werkenden die met uiteenlopende opvattingen over hun werk al dan niet op zoek gaan naar een andere baan, en van wie sommigen ook daadwerkelijk een andere positie verwerven. In hoeverre deze mobiliteit ook leidt tot een afname in de discrepanties, is onderwerp van hoofdstuk 4.

De analyse van redenen achter mobiliteit verloopt in verschillende stappen. Allereerst wordt toegelicht wat in deze studie onder discrepanties wordt verstaan en wordt in kaart gebracht welke categorieën werkenden welke discrepanties ervaren. Of werkenden op zoek gaan naar een andere baan of functie, vormt een belangrijke tussenstap in de analyse van feitelijke mobiliteit. Daartoe worden individuele kenmerken, baankenmerken en discrepanties in verband gebracht met zoekgedrag. Tot slot wordt bezien in hoeverre dit complex van factoren uiteindelijk leidt tot feitelijke mobiliteit. In schema volgt het hoofdstuk onderstaand stramien.

§ 3.3: individuele en baankenmerken → discrepanties

§ 3.4: individuele en baankenmerken en discrepanties → zoekgedrag

§ 3.5: individuele en baankenmerken, discrepanties en zoekgedrag → mobiliteit

Voordat deze onderwerpen aan de orde komen, verkennen we in paragraaf 3.2 eerst een aantal theoretische invalshoeken over determinanten van mobiliteit.

3.2 Theoretische verkenning van determinanten van mobiliteit

Onderzoek naar mobiliteit staat in de belangstelling van uiteenlopende wetenschappelijke disciplines. Mobiliteit is bestudeerd door de (arbeids)sociologie, de neoklassieke en institutionele economie en door de arbeids- en organisatiepsychologie.

De lange traditie van mobiliteitsonderzoek heeft geresulteerd in een groot aantal heuristische modellen. De diversiteit van de in deze modellen opgenomen factoren is groot. Desondanks valt er wel een zekere ordening in aan te brengen. Over het geheel genomen wordt mobiliteit onderzocht vanuit de gedachte dat ze voortkomt uit *individuele kenmerken, baantevredenheid, kenmerken van banen en arbeidsmarkt* ('structurele kenmerken') en *ingeschatte mogelijkheden op de externe markt*. Disciplines onderscheiden zich vooral door het accent dat erin wordt gelegd. Neoklassieke economen richten zich hoofdzakelijk op de betekenis van individuele kenmerken, terwijl sociologen en meer institutioneel georiënteerde economen zich tevens richten op de betekenis van structurele kenmerken van de arbeidsmarkt. Arbeidspsychologen concentreren zich in het bijzonder op de rol van baantevredenheid. Vanzelfsprekend zijn er ook studies die (een deel van de) genoemde factoren in onderlinge samenhang bezien.²

Hieronder worden de in dit hoofdstuk gebruikte verklarende factoren toegelicht.

Individuele kenmerken

De human capital-theorie (Becker 1964; Mincer 1974) richt zich in de eerste plaats op de betekenis van kennis en vaardigheden van individuen ter verklaring van arbeidsmarktsucces. Ze veronderstelt dat de meest productieve personen het meest bereiken op de arbeidsmarkt. Productiviteit wordt dan afgemeten aan onder meer opleiding en opgedane beroepsvaardigheden in de vorm van trainingen. Naarmate men over meer, of over een hoger niveau van deze vormen van menselijk kapitaal beschikt, nemen de kansen op de arbeidsmarkt toe. Verwacht wordt daarom dat werkenden met weinig menselijk kapitaal vaker ongunstige carrièrestappen meemaken (en dat zij hiertoe worden gedwongen).

Tevens is werkervaring van belang. Vaak gelden leeftijd en duur van het dienstverband dan als indicatoren van de mate van iemands werkervaring. Verondersteld wordt dat werknemers met een langer dienstverband meer bedrijfsgebonden kapitaal hebben opgebouwd. Externe mobiliteit ligt dan minder voor de hand. Naarmate de bedrijfsspecificiteit van kennis en vaardigheden groter wordt, zal de werkgever voorzieningen in het leven roepen (bv. aan anciënniteit gebonden salarisopbouw, promotiemogelijkheden, loopbaanpaden) die als doel hebben om de werknemer aan de organisatie te binden. Een werkende met bedrijfsspecifieke kwalificaties is bovendien minder aantrekkelijk voor andere werkgevers. Binding is dus in het belang van de werknemer én van de werkgever.

Het is niet eenvoudig om in empirisch onderzoek de specificiteit van vaardigheden als factor te isoleren. De operationalisering van specificiteit van vaardigheden is namelijk problematisch. Doorgaans maakt men gebruik van meer indirecte metingen zoals leeftijd en de duur van het dienstverband. Ook wij beschikken niet over een sluitende operationalisering van (bedrijfs- en beroeps)specifieke vaardigheden. Behalve op de leeftijd is de analyse gericht op de betekenis van cursussen, die door de werkgever respectievelijk de persoon zelf zijn betaald. Of deze cursussen ook daadwerkelijk leiden tot opbouw van bedrijfsspecifieke kennis is niet vast te stellen. De

financiering van cursussen door werkgevers kan in elk geval wel worden gezien als een vorm van binding, die waarschijnlijk de kans op interne doorstroom vergroot.

Andere individuele kenmerken hangen eveneens samen met mobiliteitskansen. Naar verwachting zijn er hier verschillen tussen mannen en vrouwen.³ Niet alleen blijken vrouwen vaker werkloos te zijn, minder te verdienen en in lagere banen te werken dan mannen, ook hun promotiekansen komen vaak slechter uit de bus (Hooghiemstra en Niphuis-Nell 1993; Kraaykamp en Kalmijn 1997; Keuzenkamp en Oudhof 2000; De Ruijter, Van Doorne-Huiskes en Schippers 2003; Gesthuizen 2004). Te verwachten is daarom dat vrouwen vaker ongunstige carrièrestappen maken (gedwongen) en minder vaak gunstige (vrijwillig), dan mannen.

Ook de huishoudensamenstelling kan de mobiliteiteneigtheid en kansen op mobiliteit beïnvloeden. De aanwezigheid van een partner en kinderen zal mogelijk de geografische gebondenheid vergroten en daarmee de bewegingsruimte op de arbeidsmarkt verkleinen (Felmlee 1982; Rosenfeld 1992). Wanneer er in een gezin jonge kinderen zijn, kiezen ouders bijvoorbeeld wellicht minder snel voor baanwisselingen waarvoor moet worden verhuisd. Het is overigens goed denkbaar dat dit voor vrouwen anders uitpakt dan voor mannen. De uitgevoerde analyses moeten duidelijk maken of de huishoudensamenstelling, en in het bijzonder de aanwezigheid van jonge kinderen, een zwaardere restrictie voor de loopbaan van vrouwen inhoudt dan voor de loopbaan van mannen.

Baantevredenheid: discrepanties tussen gewenste en waargenomen baankenmerken
Oordelen over de kenmerken van het werk vormen in veel studies van arbeidssociologen en -psychologen een belangrijke variabele in het onderzoek naar mobiliteit. Uitkomsten van empirisch onderzoek laten zien dat ontevredenheid over de arbeidsinhoudelijke en financiële kanten van een baan de algemene baantevredenheid negatief beïnvloedt en daarmee de kans op mobiliteit verhoogt (Cohen 1993; Tett en Meyer 1993). Naast een meting van *algemene baantevredenheid* is hier gekozen om, zoals eerder aangekondigd, aandacht te besteden aan de mate waarin werkenden *discrepanties* ervaren tussen wat ze in hun werk feitelijk percipiëren en wat ze wenselijk vinden. Het gaat onder meer over het oordeel over de arbeidsinhoud, de werkdruk, de arbeidsomstandigheden, de beloning en de gepercipieerde loopbaanperspectieven. Dit biedt de mogelijkheid om inzicht te krijgen in welke van deze kenmerken van betekenis zijn voor zoekgedrag en uiteindelijke mobiliteit.

Bij de meting van opvattingen over baankenmerken rijst, net als bij de meting van baantevredenheid overigens, de kwestie van *cognitieve dissonantie*: indien zich ongewenste situaties voordoen, worden aspiraties bijgesteld terwijl 'objectief' de situatie ongunstig kan zijn (vgl. Berting en De Sitter 1971; De Sitter 1994). Voor de analyses in dit hoofdstuk is het mogelijk optreden van *cognitieve dissonantie* niet problematisch. De interesse gaat hier juist uit naar de perceptie van de werknemer, die los kan staan van de 'objectieve' kenmerken van het werk, maar voor de overweging om mobiel te worden wel van belang is. Ze is daarmee *real in its consequences*.

Kenmerken van banen en arbeidsmarkt

Vanuit met name segmenteringstheorieën is kritiek geleverd op individualistische benaderingen van mobiliteit.⁴ Volgens deze meer structurele theorieën kenmerkt de arbeidsmarkt zich door segmenten die verschillen in de wijze waarop allocatie van arbeid tot stand komt. Hierdoor kunnen personen met vergelijkbaar menselijk kapitaal verschillen in posities en loopbanen. De opbouw van bedrijfsspecifieke vaardigheden leidt tot voorzieningen die werkenden binden aan de arbeidsorganisatie.⁵ Daartoe richten arbeidsorganisaties interne markten op waar de positieverwerving gebonden is aan regelgeving die zittende werknemers beschermt tegen concurrentie van buitenaf en waar interne loopbaanpaden de promotiemogelijkheden bepalen (Doeringer en Piore 1971; Glebbeek 1993). Vrij algemeen wordt aangenomen dat de kans op het ontstaan van interne arbeidsmarkten groter is binnen grotere bedrijven (Doeringer en Piore 1971; Althausser en Kalleberg 1981, 1990; Baron en Bielby 1980, 1984; Carroll en Mayer 1986; Mayer en Carroll 1987). In kleine bedrijven zijn er minder mogelijkheden om interne beroepsadders op te zetten en de werknemers zijn hier voor positieverandering meer aangewezen op verandering van baan.

De analyses van dit hoofdstuk sluiten aan bij de structurele theorieën door aandacht te besteden aan de omvang van de arbeidsorganisatie (dit in verband met de aanwezigheid van interne markten). Tevens zijn sectoren onderscheiden die – theoretisch gezien – verschillen qua dominante loopbaanpaden. Hier wordt gebruikgemaakt van de typologie van Stinchcombe (1979), die in hoofdstuk 2 al is toegelicht.

Tevens houdt de analyse rekening met het soort contract. Personen met een tijdelijk contract zullen hoogstwaarschijnlijk vaker van baan wisselen dan personen met een vast contract. Gezien de sterke voorkeur van de werkende bevolking voor een vast dienstverband (Fouarge et al. 2004) zullen veel werkenden met een tijdelijke baan op zoek gaan naar meer zekerheid. Daarnaast worden tijdelijke werknemers simpelweg vaker gedwongen een andere baan te zoeken.

De betekenis van de hier genoemde factoren zal in paragrafen 3.4 en 3.5 in verband worden gebracht met zoekgedrag en mobiliteit. Allereerst gaat de aandacht echter uit naar de betekenis van discrepanties.

3.3 Baantevredenheid en discrepanties tussen wat men heeft en wat men wenst

Er bestaat een uitgebreide literatuur over baantevredenheid en de samenhang met uiteenlopende baankenmerken (Kalleberg 1977; Ducharme en Martin 2000; Kalleberg en Mastekaasa 2001; Rose 2003). Deze literatuur onderscheidt een aantal aspecten van banen die in het algemeen tot een groter gevoel van tevredenheid over de baan kunnen leiden. Deze aspecten noemt men ook wel *job rewards*, die verschillend worden gewaardeerd door uiteenlopende categorieën werkenden (Kalleberg 1977). Ze zijn ook onderhevig aan veranderingen gedurende de levensloop (Kirkpatrick Johnson 2001).

Kalleberg (1977) reikt een mooie kapstok aan om baankenmerken aan op te hangen die ons ter beschikking staan. Hij onderscheidt één intrinsieke dimensie en vijf extrinsieke.

- a De intrinsieke dimensie heeft betrekking op de arbeidsinhoudelijke kant van het werk en indiceert de wens van de werknemer om een stimulerende en uitdagende baan te hebben. Ook de mogelijkheid om de opgedane kennis en vaardigheden werkelijk tot uitvoering te brengen, schaaft Kalleberg onder deze intrinsieke dimensie.
- b1 Kenmerken van een baan die de werkende mogelijk in geestelijk of lichamenlijk oncomfortabele omstandigheden plaatsen, beschouwt Kalleberg als een element van de extrinsieke dimensie. Onder deze *convenience*-dimensie worden onder andere gerekend onregelmatige werktijden, overwerk, tijdsdruk en bezwaarlijke arbeidsomstandigheden.
- b2 Een tweede extrinsieke dimensie laat zich het best beschrijven als de mate waarin een baan zekerheid biedt, zowel financieel als wat betreft het dienstverband.
- b3 De onderlinge verhoudingen op het werk gelden als derde extrinsieke dimensie. Mogelijkheden om vrienden te maken en de behulpzaamheid binnen het bedrijf wijzen hier bijvoorbeeld op. Onze gegevens omvatten een aantal items over de werksfeer en de verhouding met leidinggevenden.
- b4 Voorts wijst Kalleberg op de carrièremogelijkheden die een baan biedt. Het gaat hier om aspecten als promotiekansen, zoals de vraag of men voldoende loopbaanperspectieven heeft op het werk. Dit is een thema dat binnen interne arbeidsmarkttheorieën een centrale plaats inneemt.
- b5 De laatste extrinsieke dimensie gaat over de vraag of er voldoende faciliteiten aanwezig zijn binnen het bedrijf om de gestelde taak goed te kunnen uitvoeren. Over dit thema bevat het OSA-onderzoek helaas geen informatie.

Tabel 3.1 geeft aan over welke onderwerpen informatie voorhanden is, onder welke dimensie ze vallen en voor welke jaren de onderwerpen in de OSA-bestanden aanwezig zijn. Naast deze vijf dimensies is in tabel 3.1 eveneens de variabele 'algemene baantevredenheid' vermeld.⁶ In het geval van schaalanalyse staat de interne consistentie van de schaal in de één na laatste kolom. Ter ondersteuning van de gekozen clustering van items staan in bijlage F de uitkomsten van de principale componentenanalyse. De door Kalleberg onderscheiden dimensies komen met de hier gebruikte gegevens goed naar voren.

Tabel 3.1

Baankenmerken en discrepanties volgens de Kalleberg-indeling, algemene baantevredenheid: operationalisering en aanwezigheid van indicatoren in diverse edities van het OSA-onderzoek

dimensie (minimale en maximale waarde tussen haakjes)	variabelen	alpha	beschikbaar
a. intrinsiek (inhoud)			
arbeidsinhoud (1-5)	Ik heb inhoudelijk leuk werk. ^a	n.v.t.	OSA 2000-2002
herh. werkzaamheden (0-2)	Te maken met herhaling eenvoudige werkzaamheden? ^b	0,68	OSA 2000-2002
	Te maken met lopendebandwerk? ^b		OSA 2000-2002
aansluiting kennis en werk (1-4)	Hoe sluiten uw kennis en vaardigheden en uw werk bij elkaar aan? ^c	n.v.t.	OSA 1990-2002
autonomie (1-5)	Ik kan zelf in grote mate uitmaken hoe ik mijn werk inricht. ^a	0,67	OSA 2000-2002
	Ik kan zelf mijn werktempo bepalen. ^a		OSA 2000-2002
b1. extrinsiek I (convenience)			
werkdruk (1-5)	Ik werk onder hoge tijdsdruk. ^a	0,71	OSA 2000-2002
	Ik heb het gevoel dat ik tijd tekort kom. ^a		OSA 2000-2002
geestelijk zwaar werk (0/1)	Te maken met geestelijk zwaar werk? ^b	n.v.t.	OSA 2000-2002
burn-out (1-5)	Ik voel me opgebrand door mijn werk. ^a	0,62	OSA 2000-2002
	Ik voel me vermoeid als ik opsta en er weer een werkdag voor me ligt. ^a		OSA 2000-2002
fysiek zwaar werk (0-4)	Te maken met stank, lawaai, tocht, of ongezonde temperaturen? ^b	0,79	OSA 2000-2002
	Te maken met gevaarlijke stoffen? ^b		OSA 2000-2002
	Te maken met gevaarlijke omstandigheden? ^b		OSA 2000-2002
	Te maken met lichamelijk zwaar werk? ^b		OSA 2000-2002
onregelmatige werktijden (0-4)	Te maken met werk op zaterdag? ^b	0,89	OSA 2000-2002
	Te maken met werk op zondag? ^b		OSA 2000-2002
	Te maken met onregelmatige werktijden? ^b		OSA 2000-2002
	Te maken met werk in ploegendienst? ^b		OSA 2000-2002
arbeidsuren (0/1)	Tevreden over het aantal uren dat u werkt? ^b	n.v.t.	OSA 1990-2002
b2. extrinsiek II (financieel)			
beloning (1-4)	Hoe tevreden bent u met uw loon? ^e	n.v.t.	OSA 1990-2002
arbeidscontract (0/1)	Soort dienstverband gecombineerd met gewenst dienstverband. ^f	n.v.t.	OSA 2000-2002
b3. extrinsiek III (sociaal)			
waardering (1-5)	Ik heb het gevoel te worden gewaardeerd door leiding. ^a	0,81	OSA 2000-2002
	Ik krijg voldoende ondersteuning door leiding. ^a		OSA 2000-2002
b4. extrinsiek IV (carrièreperspectief)			
loopbaanperspectieven (1-5)	Ik heb voldoende loopbaanperspectieven op het werk. ^a	n.v.t.	OSA 2000-2002
c. algemeen			
baantevredenheid (1-5)	Hoe tevreden bent u, alles bijeen genomen, met uw baan? ^e	n.v.t.	OSA 1990-2002

- a Bij deze vraag hoort een vijfpuntsschaal (1. volstrekt mee oneens, 2. grotendeels mee oneens, 3. noch mee eens, noch mee oneens, 4. grotendeels mee eens, 5. volstrekt mee eens).
- b Respondenten konden aangeven of ze hier wel of niet mee te maken hebben. Daarnaast is, aan personen die ermee te maken hebben, ook gevraagd of men dit als belastend ervaart. Bij schaling is het aantal keren geteld dat men de betreffende vorm van hinder ervaart.
- c De mogelijke antwoorden zijn: slecht, matig, redelijk en goed.
- d De mogelijke antwoorden: zijn ja, nee, te weinig uren, en nee, te veel uren. Personen die niet tevreden zijn worden verondersteld een discrepantie te ervaren.
- e De mogelijke antwoorden zijn helemaal niet tevreden, niet zo tevreden, wel tevreden en zeer tevreden.
- f Deze variabele combineert een tweetal vragen. Het soort dienstverband dat men heeft loopt uiteen van vast tot tijdelijk, op uitzendbasis en op oproepbasis. Alleen wanneer de respondent aangeeft dat dit niet het gewenste contract is, dan scoort hij of zij 1. Als het wel het gewenste contract is, wordt de score 0 toegekend.

Bron: OSA (Arbeidsaanbodpanel 1988, 1990, 1992, 1994, 1996, 1998, 2000 en 2002)

Informatie over de aansluiting tussen eisen van het werk en eigen kennis en vaardigheden, de tevredenheid over het loon, de tevredenheid over het aantal arbeidsuren en algemene baantevredenheid, is beschikbaar voor de periode 1990-2002. Informatie over de andere baankenmerken is uitsluitend aanwezig voor de jaren 2000 en 2002.

Ervaren discrepanties bij werkenden

Tabel 3.2 toont in welke mate en voor welke baankenmerken werkenden discrepanties ervaren (zie noot 7 voor manier waarop besloten is wanneer iemand de betreffende discrepantie ervaart). Voor vijf baankenmerken maken veel werkenden melding van discrepanties. Ongeveer de helft van de werkenden vindt de werkdruk belastend, ondervindt hinder van geestelijk zwaar werk en is ontevreden over de beloning. Bijna 40% van de werkenden is ontevreden over het aantal uren dat men werkt.⁷ In ongeveer dezelfde orde van grootte ligt het aandeel werkenden dat de fysieke arbeidsomstandigheden als belastend ervaart.

Tabel 3.2

Ervaren discrepanties tussen feitelijke en gewenste werksituaties (in procenten)

discrepancie met betrekking tot:	wel discrepantie
tevredenheid baan algemeen	9
tevredenheid inkomen	47
tevredenheid aansluiting	14
tevredenheid gewerkte uren	38
tevredenheid inhoud werk	5
hinder van repetitieve werkzaamheden	7
hinder van geestelijk zwaar werk	51
hinder van fysiek zwaar werk	37
hinder van onregelmatige werktijden	18
hinder van type arbeidscontract	6
mate van ervaren autonomie	17
mate van ervaren werkdruk	45
mate van ervaren burn-out	9
mate van ervaren waardering	10
mate van ervaren perspectieven	35

a Alle variabelen zijn gedichotomiseerd, waarbij de waarde 1 een ongunstige, en waarde 0 een gunstige situatie belichaamt.

Bron: OSA (Arbeidsaanbodpanel 1988 tot en met 2002)

Over de andere baankenmerken zijn aanzienlijk meer werkenden gunstig gestemd. Haast alle werkenden zijn van mening dat ze inhoudelijk leuk werk hebben. Een klein deel geeft aan hun repetitieve werkzaamheden belastend te vinden. (Een groter deel heeft er wel mee te maken, maar blijkbaar ervaart een betrekkelijk gering deel van deze personen dit als hinderlijk.) Verder zijn er maar weinig werkenden die discrepanties ervaren tussen het feitelijke en gewenste arbeidscontract. Het gaat hier vooral om personen met een tijdelijk contract die een vast contract wensen. Iets minder dan 10% van de werkenden ervaart serieuze burn-outklachten. Circa 14% van de werkende Nederlanders vindt dat hun niveau van kennis en vaardigheden matig of zelfs slecht aansluit bij de taken die zij uitvoeren voor hun baan. Een ietwat groter deel wenst meer autonomie in het werk. Daarnaast geeft 18% aan hinder te onderkennen van onregelmatige werktijden. Eentiende deel van de werkenden voelt zich in meer of mindere mate ondergewaardeerd op het werk.

Het beeld is al met al nogal gemengd. Over diverse baankenmerken wordt zeer verschillend geoordeeld. Het is dan ook van belang om op een of andere manier het gewicht van de diverse baankenmerken ten opzichte van elkaar te bepalen. Dit gebeurt door in het vervolg van dit hoofdstuk de baankenmerken in verband te brengen met zoekgedrag en mobiliteit. Eerst wordt echter nagegaan in hoeverre discrepanties verschillen naar een aantal persoons- en baankenmerken.

Wie heeft vooral te maken met welke discrepanties?

In hoofdlijnen worden hier enkele samenhangen beschreven tussen enerzijds discrepanties en anderzijds individuele kenmerken en baankenmerken.⁸ De onderliggende gegevens zijn te vinden in tabel G.1 in bijlage G).

Hoger opgeleiden: meer werkdruk, maar ook meer waardering

Hoger opgeleiden hebben vaker te kampen met werkdruk en geestelijk zwaar werk dan laagopgeleiden. Hoogopgeleiden voelen zich minder vaak ondergewaardeerd dan laagopgeleiden. Laagopgeleiden vinden het fysieke karakter van hun werk vaker belastend en ondervinden vaker dan hoogopgeleiden last van terugkerende werkzaamheden. Ook zijn lager opgeleiden vaker ontevreden over hun inkomen en schatten ze hun kansen op een gunstige loopbaan lager in. Opvallend is dat de laagst opgeleiden positiever gestemd zijn over hun autonomie in het werk dan de overige opleidingscategorieën.

Ouderen: goede aansluiting, slechte loopbaanperspectieven, weinig klachten over fysieke belasting

Naarmate de leeftijd toeneemt, hebben werkenden een gunstiger oordeel over de aansluiting tussen kennis en vaardigheden. Kennelijk duurt het een bepaalde periode voordat de juiste positie is gevonden. De beoordeling van de loopbaanperspectieven wordt daarentegen steeds ongunstiger naarmate de leeftijd vordert. Verder ervaren ouderen minder discrepanties bij de fysieke inspanning die het werk eist. Veel personen die zwaar werk verrichten hebben mogelijk in de loop van hun carrière een overstap gemaakt naar een fysiek minder belastende baan. Verder zullen nogal wat oudere werkenden met belastende taken inmiddels zijn uitgestroomd. Tot slot ondervinden oudere werknemers relatief weinig hinder van een ongewenst contract en kampen ze minder met een hoge werkdruk dan de jongeren.

Vrouwen met kinderen tevreden over baan, inhoud werk en aantal uren

Vrouwen met kinderen blijken opvallend vaak tevreden te zijn met hun werk, de arbeidsinhoud en het aantal uren dat ze werken. Tevens ondervinden ze minder hinder van geestelijk zwaar werk. Vrouwen (én mannen) zonder kinderen rapporteren hier duidelijk vaker discrepanties. Wel zijn vrouwen met kinderen vaker ontevreden over hun inkomen. Deze uitkomsten passen niet bij het soms wat toubberige beeld van vrouwen die de opvoeding van de kinderen combineren met werk. De baantevredenheid is immers groot. Tegelijkertijd wijzen deze uitkomsten erop dat vrouwen met kinderen niet op hun toppen werken. De geestelijke belasting van het werk is betrekkelijk gering. Tevens is de ontevredenheid over het inkomen vrij groot, wat zou kunnen wijzen op ervaren onderbenutting van de eigen mogelijkheden.

Tijdelijke werknemers rapporteren vaak discrepanties

Afgemeten aan de ervaren discrepanties geldt voor veel tijdelijke medewerkers dat ze de ideale baan nog niet hebben gevonden. Zij ervaren vaak dat hun opleiding niet goed aansluit bij de werkzaamheden die zij moeten uitvoeren en dat het aantal gewerkte uren niet past bij hun voorkeur; ook hebben ze vaak problemen met de hoogte van de beloning, met het tijdelijke karakter van hun werk en met het gebrek aan loopbaanperspectieven. Aan de andere kant blijken tijdelijke werknemers minder vaak dan vaste werknemers onder tijdsdruk te staan, en oordelen ze dat hun werk minder geestelijke belasting met zich meebrengt.

Onvrede over het werk en een scheiding hangen sterk samen

Gescheiden personen rapporteren relatief vaak discrepanties. Ze ervaren vaker aansluitingsproblemen, vinden het werk vaker geestelijk belastend, zijn vaker ontevreden over hun werkuren en over hun inkomen. De ontevredenheid over hun werk is groot. In vergelijking met personen met een partner scoren ze ook significant hoger op de mate van ervaren burn-outklachten. Mogelijk heeft een scheiding een negatieve invloed op iemands functioneren. Een minder goede positie en de daaraan verbonden discrepanties kunnen dan het gevolg zijn. Maar ook een negatievere instelling kan iemands perceptie van zijn of haar werkomstandigheden beïnvloeden, zonder dat dit veel met het feitelijke werk te maken heeft.

Kleinschalige handel en dienstverlening scoren ongunstig

De sector 'kleinschalige handel en dienstverlening' is de meest ongunstige sector om in te werken. De ervaren aansluitingsproblemen tussen werk en opleiding zijn daar het hevigst, de ervaren autonomie het laagst, de geestelijke belasting relatief hoog, evenals de fysieke belasting. Ook komt het in deze sector vaak voor dat onregelmatige diensten als belastend worden ervaren. Daarnaast is de onvrede groot over het aantal werkuren en de beloning.

Verder zijn er verschillen naar bedrijfsgrootte. In kleine bedrijven heeft men minder vaak last van een gebrek aan autonomie, een te hoge werkdruk, geestelijke belasting, fysiek zwaar werk en onregelmatige werktijden. Ook voelt men zich daar meer gewaardeerd. Daartegenover staat dat grote bedrijven meer loopbaanperspectieven bieden en dat daarmee de aansluiting tussen werk en opleiding ook beter tot stand komt. Ook blijken werknemers in grote bedrijven meer tevreden over hun inkomen.

Alles nog eens overziend blijken opleiding, het type contract, leeftijd, scheiding en cursussen in sterke mate te voorspellen of en welke discrepanties men ervaart. Laagopgeleiden en werkenden met een tijdelijk contract kunnen aan de hand van de analyses als risicogroepen worden gekenmerkt. Werkenden in de kleinschalige handel en dienstverlening ervaren nadelen op bijna elk van de hier onderscheiden baankenmerken.

3.4 Zoekgedrag: de invloed van discrepanties, persoons- en baankenmerken

In deze paragraaf worden de discrepanties die werkenden ervaren in verband gebracht met het al dan niet zoeken naar een andere positie.⁹ We gaan in op de vraag of werkenden die op enigerlei wijze niet tevreden zijn met hun werk, ook daadwerkelijk op zoek gaan naar een andere baan. Ontevredenheid over en hinder van baankenmerken hoeven echter niet per definitie te betekenen dat men actie onderneemt om de situatie te veranderen. Men kan de kans op een andere positie zo laag inschatten dat de zoekkosten de verwachte baten van het vinden van een nieuwe baan overstijgen. Dit zou vooral wel eens het geval kunnen zijn voor bepaalde categorieën op de arbeidsmarkt als laagopgeleiden, vrouwen en ouderen. Gevolg is dat deze groepen doorgaans in een ongunstige situatie blijven verkeren, met alle mogelijke negatieve gevolgen voor het functioneren van dien. Bovendien vindt niet iedereen die zoekt ook daadwerkelijk een nieuwe positie.¹⁰ Aan degenen die wel discrepanties ervaren, maar niet zoeken wordt in paragraaf 3.4.2 apart aandacht besteed.

3.4.1 Discrepanties en zoekgedrag

In het OSA-panel is ieder peiljaar gevraagd of men op het moment van ondervraging op zoek was naar een andere baan. Hoewel in deze vraag geen rekening is gehouden met het feit dat men ook binnen het eigen bedrijf wenst te veranderen van functie, is het wel een goede meting van mobiliteitsgeneigdheid.

Tabel 3.3 laat logistische modellen zien om zoekgedrag te voorspellen aan de hand van ervaren discrepanties, na controle voor individuele en baankenmerken. Er zijn analyses uitgevoerd voor de periode 1990-2002. Deze analyse heeft betrekking op drie discrepanties. Daarnaast is een analyse uitgevoerd op de gegevens die in de periode 2000-2002 zijn verzameld. Hier is een uitgebreidere set van discrepanties beschikbaar.

Voor beide perioden zijn twee modellen geschat, het eerste zonder en het tweede met toevoeging van de variabele algemene baantevredenheid.

(Een tabel met de bivariate samenhangen is te vinden in bijlage G. Zie daar ook het volledige multivariate model met persoons- en baankenmerken.)

Het blijkt dat ervaren discrepanties tussen wat men wenst in het werk en wat men feitelijk heeft, belangrijke voorspellers zijn voor het zoeken naar een andere werkbetrekking.

De resultaten gebaseerd op de jaren 1990 tot en met 2002 – en daarmee vanwege het hoge aantal respondenten rustende op de krachtigste analyses – laten zien dat ontevredenheid over aansluiting tussen werk en opleiding, de gewerkte uren en de beloning, aanzet tot zoekgedrag. Na toevoeging van baantevredenheid blijkt evenwel dat de sterkte van de voornoemde relaties afneemt. Dit betekent dat, *ceteris paribus*, de drie concrete discrepanties ieder afzonderlijk bijdragen aan een algemeen gevoel van ontevredenheid, en dat deze algemene ontevredenheid vervolgens de kans op

het zoeken naar een andere baan in belangrijke mate bepaalt. Alle discrepanties, waaronder algemene baantevredenheid, behouden echter wel hun significantie. Dit betekent dat het ook deels op zichzelf staande factoren zijn, die de kans op zoeken naar een andere baan onafhankelijk beïnvloeden.

Tabel 3.3

De samenhang tussen zoekgedrag en discrepanties, na controle voor individuele en baankenmerken, 1990-2002 en 2000-2002, regressiecoëfficiënten

	zoekgedrag (wel versus niet; logistische regressie)			
	1990-2002		2000-2002	
	model 1	model 2	model 1	model 2
discrepanties				
tevredeheid inkomen (1-4)	-0,29 ^{***}	-0,11 ^{**}	-0,21 [*]	-0,14
tevredeheid aansluiting (1-4)	-0,29 ^{***}	-0,14 ^{***}	-0,11	0,04
tevredeheid gewerkte uren (0/1)	-0,45 ^{***}	-0,35 ^{***}	-0,31 [*]	-0,25
tevredeheid inhoud werk (1-5)	-	-	-0,37 ^{***}	-0,21
hinder van repetitieve werkzaamheden (0-2)	-	-	0,00	-0,05
hinder van geestelijk zwaar werk (0/1)	-	-	0,19	0,22
hinder van fysiek zwaar werk (0-4)	-	-	-0,06	-0,00
hinder van onregelmatige werktijden (0-4)	-	-	0,10	0,07
hinder van type arbeidscontract (0/1)	-	-	1,26 ^{***}	1,27 ^{***}
mate van ervaren autonomie (1-5)	-	-	0,10	0,07
mate van ervaren werkdruk (1-5)	-	-	-0,17 ^{**}	-0,12
mate van ervaren burn-out (1-5)	-	-	-0,02	-0,27 ^{**}
mate van ervaren waardering (1-5)	-	-	-0,45 ^{***}	-0,15
mate van ervaren perspectieven (1-5)	-	-	-0,29 ^{***}	-0,21 ^{***}
tevredeheid baan algemeen (1-4)	-	-1,35 ^{**}	-	-1,32 ^{***}
constante	-0,35	2,57 ^{***}	4,56 ^{***}	6,11 ^{***}
aantal	10.307	10.307	1.731	1.731
Nagelkerke R ²	12,7%	24,6%	22,6%	29,2%

* Significant p < 0,10.

** Significant p < 0,05.

*** Significant p < 0,01.

- Variabele niet opgenomen.

Bron: OSA (Arbeidsaanbodpanel 2000 en 2002)

Het bredere arsenaal aan discrepanties voor de periode 2000-2002 (tabel 3.3, laatste twee kolommen) staat dezelfde conclusie toe: discrepanties zijn belangrijk. Het blijkt dat discrepanties vaak significant samenhangen met zoekgedrag. Dit geldt voor het type arbeidscontract, de tevredenheid over de arbeidsinhoud, de mate van ervaren waardering en de mate van ervaren loopbaanperspectieven. Ook onvrede over het aantal uren en over de beloning zet aan tot zoekgedrag, zij het dat de

effecten minder sterk zijn dan in het 1990-2002-model. Voldoet een baan niet aan de wensen op genoemde gebieden, dan is zoekgedrag vaak het resultaat. De aansluiting tussen kennis en werk blijkt in de analyse van de periode 2000-2002 geen voorspelende waarde te hebben.

Contra-intuïtief is dat een hoger ervaren werkdruk het zoekgedrag tempert. Een mogelijke verklaring is dat de vermindering van de werkdruk wellicht niet door middel van mobiliteit valt te realiseren. Een andere mogelijke verklaring is dat werkdruk tot op zekere hoogte synoniem is met een uitdagende baan en niet als een discrepantie wordt beschouwd.

Toevoeging van algemene baantevredenheid leidt voor zo goed als alle hierboven beschreven discrepanties tot een vermindering van de invloed. Algemene baantevredenheid geldt kennelijk deels als samenvattende maat, die voor een belangrijk deel overlap vertoont met discrepanties op specifieke baankenmerken. Het feit dat ook hier weer een aantal discrepanties hun invloed behoudt, betekent dat zij ook onafhankelijk van algemene baantevredenheid de intentie bepalen een andere baan te willen, en dat algemene baantevredenheid een variabele is die meer in zich herbergt dan de discrepanties die in het model zijn opgenomen.

3.4.2 Tussen goudzoekers en vastzitters: discrepanties en zoekgedrag opnieuw beschouwd

In zijn algemeenheid geldt, zo blijkt uit de vorige paragraaf, dat onvrede over het werk aanzet tot zoekgedrag. Nu is deze relatie niet een-op-een. Onder de werkenden zullen ook personen zijn die wel discrepanties ervaren, maar niet op zoek gaan. Ook het omgekeerde zal voorkomen: werkenden die nauwelijks discrepanties ervaren, kunnen toch op zoek zijn. Deze paragraaf is bedoeld om meer zicht te krijgen op deze categorieën.

Daartoe is een samenvattende maat van discrepanties geconstrueerd, die vervolgens is gedichotomiseerd.¹¹ Door deze variabele in verband te brengen met het zoekgedrag ontstaan vier categorieën:

- 1 ervaart geen discrepantie en zoekt niet;
- 2 ervaart geen discrepantie maar zoekt wel;
- 3 ervaart wel discrepantie maar zoekt niet;
- 4 ervaart wel discrepantie en zoekt.

Deze groepen kunnen respectievelijk worden aangeduid als 'de gecommitteerden', 'de goudzoekers', 'de vastzittenden' en 'de verbetering zoekenden'.¹²

Met name de categorie vastzittenden is beleidsmatig van belang. Hierin bevinden zich namelijk de personen die in een ongunstige werksituatie verkeren. Wie zijn zij? Zijn dit de zwakkere groepen op de arbeidsmarkt, zoals vrouwen en laagopgeleiden? Tabel 3.4 geeft hierover uitsluitsel. Hier worden de vastzittenden vergeleken met de categorie die ook discrepanties ervaart, maar wel zoekt (de verbetering zoekenden).

Het zijn vooral de lager opgeleiden en ouderen die een grotere kans hebben om tot de vastzittenden te behoren.

Ook personen met kinderen behoren vaak tot de vastzittenden. Ouders trachten zich dus minder vaak te ontworstelen aan een ongunstige werksituatie dan personen zonder kinderen. Kinderen werken blijkbaar als restrictie bij het zoeken naar verbetering. De verschillen tussen mannen en vrouwen zijn hier niet zo groot.

Opvallend is dat gescheiden personen minder vaak tot de vastzittenden behoren dan personen die wel een partner hebben. Ook partners werken dus blijkbaar restrictief bij arbeidsmarktgedrag.

Cursussen bevorderen zoekgedrag vanuit ongunstige situaties. Dit onderstreept de eerder gemaakte opmerking over de kansen die men zich toedicht. Cursussen helpen hierbij en worden waarschijnlijk vaak gevolgd met als doel om uit een negatieve situatie te geraken. Verder zoeken personen met een tijdelijk contract vaker naar een andere baan wanneer ze hun werksituatie ongunstig inschatten, dan personen in dezelfde situatie, maar met een vast contract. Dit viel te verwachten. Deze uitkomst betekent echter ook dat een groot aantal personen met een vast dienstverband vanwege de arbeidszekerheid niet zoekt, ondanks dat ze hun arbeidssituatie ongunstig beoordelen.

Personen werkzaam in de kleine handel en dienstverlening behoren significant vaker tot de verbetering zoekenden dan personen in de geschoolde concurrerende industrie en de professionele diensten.

Tabel 3.4

De samenhang tussen zoekgedrag en discrepanties, na controle voor individuele en baankenmerken, 1990-2002 (in regressiecoëfficiënten)

	discrepantie* zoekgedrag (multinomiale logistische regressie) ^a	
	'vastzitters' versus 'verbetering zoekenden'	'goudzoekers' versus 'gecommiteerden'
leeftijd (ref. = 16-24 jaar)		
25-34 jaar	-0,15	0,12
35-44 jaar	-0,31	0,01
45-54 jaar	0,39	-0,58 ^{**}
55-65 jaar	2,51 ^{**}	-1,80 ^{***}
geslacht** kinderen (ref. = man zonder kinderen)		
man met kind tot en met 12 jaar	0,40 ^{**}	-0,18
man met kind van 13 jaar of ouder	0,76 ^{***}	-0,18
vrouw zonder kinderen	0,16	-0,06
vrouw met kind tot en met 12 jaar	0,74 ^{**}	-0,44 ^{**}
vrouw met kind van 13 jaar of ouder	0,79 ^{***}	-0,62 ^{***}
burgerlijke staat (ref. = gehuwd, samenwonend)		
gescheiden	-0,80 ^{***}	0,93 ^{***}
alleenstaand, verweerd	-0,14	0,11
hoogst voltooide opleiding (ref. = basisonderwijs)		
vbo, mavo	-0,47 [*]	-0,02
mbo, havo, vwo	-0,51 [*]	0,18
hbo	-1,05 ^{***}	0,53 ^{**}
wo	-1,12 ^{**}	0,62 ^{**}
cursussen (ref. = geen)		
door baas betaald	-0,21	0,18
zelf betaald	-0,54 ^{***}	0,30 [*]
zowel door baas als zelf betaald	-0,84 ^{**}	1,07 ^{***}
sociaal-economische beroepsstatus (0-1)	0,94 ^{**}	-0,16
contract (ref. = vast)		
tijdelijk	-1,33 ^{***}	1,32 ^{***}
anders	-0,68	0,77 [*]
bedrijfsgrootte (ref. = 500 of meer)		
1-9 werknemers	-0,12	0,06
10-19 werknemers	-0,12	-0,13
20-99 werknemers	-0,07	-0,13
100-499 werknemers	0,05	-0,02
sector (ref. = kleinsch. handel en diensten)		
traditionele primaire sector	0,56	-1,73
klassieke kapitalistische industrie	0,38	-0,32
geschoolde concurrerende industrie	0,51 ^{**}	-0,21
grootschalige bureaucratische industrie	0,27	-0,31
professionele diensten	0,45 ^{***}	0,03

Tabel 3.4 (vervolg)

De samenhang tussen zoekgedrag en discrepanties, na controle voor individuele en baankenmerken, 1990-2002 (in regressiecoëfficiënten)

	discrepantie* zoekgedrag (multinomiale logistische regressie) ^a	
	'vastzitters' versus 'verbetering zoekenden'	'goudzoekers' versus 'gecommitteerden'
bureaucratische diensten	0,12	0,18
missende waarde sector	0,19	-0,24
constante	1,76 ^{***}	-2,59 ^{***}
aantal	11.073	-
Nagelkerke R ²	8,4%	-

a Niet alle mogelijke vergelijkingen tussen categorieën zijn gepresenteerd, maar enkel de meest interessante.

* Significant $p < 0,10$.

** Significant $p < 0,05$.

*** Significant $p < 0,01$.

- Variabele niet opgenomen.

Bron: OSA (Arbeidsaanbodpanel 1988, 1990, 1992, 1994, 1996, 1998, 2000 en 2002)

En andere interessante vergelijking is die tussen de goudzoekers en de gecommitteerden. Welke personen zijn op zoek, ook al ervaren ze nauwelijks discrepanties? Deze vergelijking wordt gemaakt in de laatste kolom van tabel 3.4.

Vrouwen zijn minder vaak goudzoekers dan mannen. Mannen zijn vanuit een situatie waarin ze weinig discrepanties ervaren vaker op zoek naar een andere baan of functie dan vrouwen. Wellicht dat het carrièreperspectief voor mannen meer gewicht in de schaal legt dan voor vrouwen.

Oudere werknemers behoren niet vaak tot de goudzoekers: wanneer zij weinig discrepanties ervaren zijn weinigen geneigd tot zoekgedrag.

Ook hoogopgeleiden behoren vaak tot de goudzoekers. Zij zijn vaker dan laagopgeleiden op zoek naar een andere baan, ook al bevat de huidige betrekking. Gescheiden personen en degenen met een tijdelijk dienstverband behoren eveneens vaker tot de groep van goudzoekers, dan tot de groep van gecommitteerden. Het zijn de hoogopgeleide jonge vrouwen zonder partner en kinderen, en de hoogopgeleide jonge mannen die vaak op zoek zijn naar een andere baan.

Deze bevindingen wijzen op een groeiende kloof gedurende de loopbaan van kwetsbare en kansrijke categorieën. Kwetsbare groepen als lager opgeleiden en ouderen behoren vaak tot de vastzittenden, met als gevolg een groot risico dat hun ongunstige arbeidspositie niet snel zal veranderen. Werkenden die toch al in een gunstige positie verkeren, trachten vaker deze positie te verbeteren via verdere stappen in de loopbaan.

3.5 Mobiliteit: de invloed van zoekgedrag, discrepanties, persoons- en baankenmerken

3.5.1 Determinanten van mobiliteit

Nu meer inzicht bestaat in de omvang van discrepanties, in het zoekgedrag en in de onderlinge samenhang daartussen, komt in deze paragraaf de relatie met de uiteindelijke mobiliteit aan de orde. Zo wordt onderzocht in hoeverre het ervaren van discrepanties samenhangt met het wisselen van positie op de arbeidsmarkt. Eveneens komt de vraag aan de orde in welke mate zoekgedrag ook daadwerkelijk leidt tot baan- of functiewisselingen.¹³ Gepresenteerd wordt de multivariate analyse van de kans op mobiliteit (zie tabel 3.5). Voor de bivariate samenhang en de multivariate modellen over discrepanties en mobiliteit, interne en externe, en gedwongen en vrijwillige mobiliteit wordt verwezen naar bijlage G.

Tabel 3.5 behandelt voor de afzonderlijke mobiliteitsvariabelen steeds de twee periodes 1990-2002 en 2000-2002.¹⁴ De analyse is in drie stappen uitgevoerd. Allereerst is de invloed van discrepanties vastgesteld (model 1). Daarna is de variabele algemene baantevredenheid (model 2) en het zoekgedrag (model 3) toegevoegd. In het model zijn ook de individuele en baankenmerken opgenomen. Deze zijn omwille van de overzichtelijkheid niet in tabel 3.5 weergegeven (zie bijlage G). Belangrijke uitkomsten worden in de tekst besproken.

Discrepanties werken mobiliteit in de hand, ook wanneer is gecontroleerd voor individuele en baankenmerken. Personen die aansluitingsproblemen ervaren, of ontevreden zijn over hun werkuren of loon, blijken vaker van baan of functie te wisselen dan personen die deze discrepanties niet ervaren. Algemene baantevredenheid speelt een belangrijke rol als factor voor positieverandering. Het blijkt het effect van discrepanties met betrekking tot het inkomen weg te verklaren. De effecten van de andere discrepanties blijven echter grotendeels overeind.

Voor het tijdvak 2000-2002, met haar bredere selectie van discrepanties, blijken naast genoemde factoren ook werkdruk, burn-out, een gebrek aan waardering en onprettige werkuren aan te zetten tot mobiliteit. Ontevredenheid over het inkomen heeft haar verklaringskracht vrijwel geheel verloren. Slechts voor een klein gedeelte wordt de invloed van deze discrepanties samengevat in oordelen over de algemene baantevredenheid. Wanneer deze variabele wordt ingevoerd, veranderen veel effecten van de discrepanties nauwelijks. Ondanks de analyse van een uitgebreide reeks van discrepanties spelen er klaarblijkelijk toch nog andere factoren een rol.

Het uitvoeren van geestelijk en fysiek zwaar werk leidt tot een kleinere kans op mobiliteit. De uitkomsten voor de factor geestelijk zwaar werk verrassen na eerdere bevindingen in dit hoofdstuk niet echt. Geestelijk zwaar werk lijkt meer te duiden op uitdagend werk dan op een belastend baankenmerk. De bevindingen voor fysiek zwaar werk zijn echter minder goed te interpreteren.

Tabel 3.5

De samenhang tussen mobiliteit enerzijds, en individuele en baankenmerken, discrepanties en zoekgedrag anderzijds, 1990-2002 en 2000-2002 (in regressiecoëfficiënten)

	mobiliteit (wel versus niet; logistische regressie)					
	1990-2002			2000-2002		
	model 1	model 2	model 3	model 1	model 2	model 3
discrepanties						
tevredenheid inkomen (1-4)	-0,09***	-0,05	-0,05	-0,15*	-0,14*	-0,13
tevredenheid aansluiting (1-4)	-0,11***	-0,08***	-0,07***	0,13	0,16*	0,17*
tevredenheid gewerkte uren (0 / 1)	-0,31***	-0,28***	-0,27***	-0,40***	-0,39***	-0,37***
tevredenheid inhoud werk (1-5)				-0,08	-0,03	-0,01
hinder van herhalende werkzaamheden (0-2)				-0,25	-0,26	-0,25
hinder van geestelijk zwaar werk (0/1)				-0,36***	-0,37***	-0,38***
hinder van fysiek zwaar werk (0-4)				-0,17**	-0,16***	-0,16**
hinder van onregelmatige werktijden (0-4)				0,06	0,06	0,05
hinder van type arbeidscontract (0/1)				0,55*	0,53*	0,42
mate van ervaren autonomie (1-5)				-0,01	-0,01	-0,01
mate van ervaren werkdruk (1-5)				0,11**	0,11**	0,13**
mate van ervaren burn-out (1-5)				0,14**	0,09	0,10
mate van ervaren waardering (1-5)				-0,16**	-0,07	-0,06
mate van ervaren perspectieven (1-5)				-0,05	-0,03	-0,02
tevredenheid baan algemeen (1-4)		-0,31***	-0,20***		-0,37***	-0,28**
zoekgedrag (wel versus geen)			0,87***			0,75***
constante	0,73***	1,43***	0,88***	1,62**	2,03***	1,32*
aantal	10.307	10.307	10.307	1.731	1.731	1.731
Nagelkerke R2	9,3%	10,3%	11,9%	12,4%	13,3%	14,5%

* Significant $p < 0,10$.

** Significant $p < 0,05$.

*** Significant $p < 0,01$.

Bron: OSA (Arbeidsaanbodpanel 1990-2002)

Zoekgedrag werkt mobiliteit in de hand. Dit verrast natuurlijk geenszins. Opname in het model leidt echter maar tot een geringe afname van de betekenis van discrepanties. De reden hiervoor is dat niet iedereen die discrepanties ervaart, ook daadwerkelijk op zoek is naar een andere positie (zie paragraaf 3.4). Daarnaast betekent zoeken naar iets anders geen garantie voor het daadwerkelijk vinden van een nieuwe baan.

Jongeren, hoger opgeleiden, personen die een cursus hebben gevolgd en tijdelijke werknemers hebben een grotere kans op mobiliteit. Daarbij helpt de conjunctuur: in tijden van geringe werkloosheid neemt de mobiliteit toe.¹⁵ Zie bijlage G voor de gegevens.

Interne en externe mobiliteit

De kans op meer interne ten opzichte van externe mobiliteit neemt toe naarmate men ouder wordt (voor gegevens, zie wederom bijlage G). Ouderen beschikken meer dan jongeren over bedrijfsspecifiek menselijk kapitaal. Voor zowel werknemer als werkgever zijn aan binding belangrijke voordelen verbonden. Minstens zo belangrijk is dat de kansen van oudere werknemers op de externe markt afnemen. Door werkgever betaalde cursussen stimuleren de interne mobiliteit: veel van dergelijke cursussen zullen op doorstroom zijn gericht.

Tijdelijke werknemers en werknemers in kleine bedrijven veranderen vaker van werkgever. Dit viel te verwachten. Tijdelijke werknemers moeten vaak op zoek naar een andere baan, omdat hun contract niet wordt verlengd. In kleine bedrijven zijn vaak weinig interne loopbaanmogelijkheden. Interne mobiliteit blijkt vaak voor te komen binnen de grootschalige bureaucratische industrie, de bureaucratische diensten en de klassieke kapitalistische industrie, terwijl in de kleinschalige handel en dienstverlening externe mobiliteit gangbaar is. Deze uitkomsten passen bij de theoretische verwachtingen van de indeling zoals die door Stinchcombe is gemaakt. Tijdens laagconjunctuur is de kans op interne mobiliteit groter dan op externe mobiliteit. Wanneer de interne loopbaankansen slecht worden ingeschat, is de kans op externe mobiliteit groter. Dit is een uitkomst die past bij interne arbeidsmarkttheorieën en die in mobiliteitsonderzoek bijna altijd wordt gevonden (zie voor overzicht Dagevos 1998).

Gedwongen en vrijwillige mobiliteit

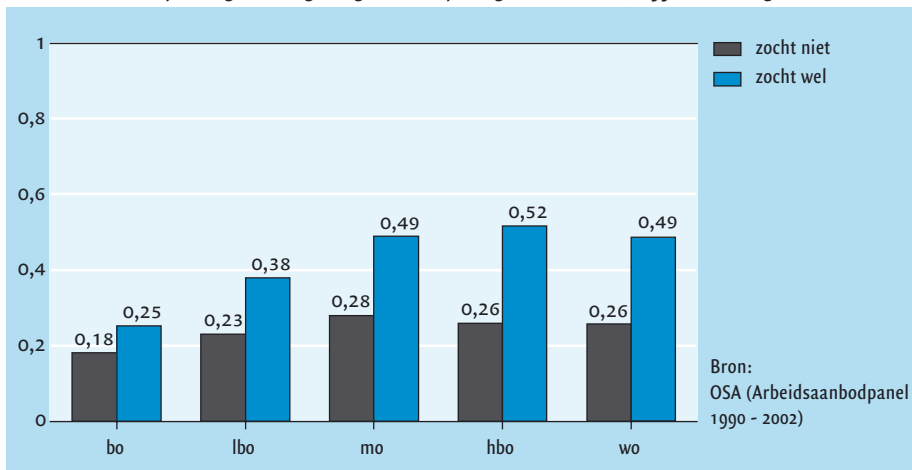
Laagopgeleiden blijken veel vaker dan hoogopgeleiden te moeten veranderen van baan of functie (relevante gegevens zijn te vinden in bijlage G). Uit het voorgaande bleek al dat laagopgeleiden minder vaak mobiel zijn en minder zoeken, terwijl ze wel vaker discrepanties ervaren. Daaraan kan dus worden toegevoegd dat de mobiliteit die ze ondergaan relatief vaak gedwongen is. Voorts valt op dat vanuit beroepen van hoog niveau vaker een gedwongen stap plaatsvindt dan vanuit beroepen met een lagere sociaal-economische status. De reden hiervoor is onduidelijk. Tijdelijke werknemers en werknemers in de traditionele primaire sector zijn gemiddeld ook vaak gedwongen mobiel. Dit is de sector die sterk gekrompen is de afgelopen decennia. De kans op gedwongen mobiliteit is groter wanneer er sprake is van laagconjunctuur.

3.5.2 Verschillen tussen zoeken en vinden

Tot dusver bleek dat het zoeken naar een andere baan het vinden van een andere betrekking in de hand werkt. Het werd eveneens duidelijk dat binnen sommige groepen vaker naar banen wordt gezocht dan binnen andere. Een belangrijke vraag is of voor bepaalde groepen in de samenleving het zoeken naar een andere baan vaker dan voor andere groepen tot mobiliteit leidt. Verschilt met andere woorden het rendement van zoekgedrag? Voor opleiding blijkt dit zo te zijn, wat tot uitdrukking komt in figuur 3.1. Zij toont de interactie tussen opleiding en zoekgedrag, door de geschatte kansen weer te geven die uit de betreffende regressiemodellen naar voren komen.¹⁶

Figuur 3.1

Interactie tussen opleiding en zoekgedrag ter voorspelling van mobiliteit, 1990-2002 (in geschatte kansen)



Figuur 3.1 laat zien dat de kans op mobiliteit voor de drie hoogste opleidingscategorieën beduidend groter is wanneer er sprake is van zoekgedrag. Bij lager opgeleiden (basisschool en lager secundair onderwijs) leidt zoekgedrag minder tot mobiliteit. De gemiddelde persoon zonder diploma is in 18% van de gevallen mobiel zonder op zoek te zijn; deze kans neemt toe tot 25% voor diegenen die wel zoeken. Voor lager secundair opgeleiden gaat het om respectievelijk 23% en 38%. Voor de middelbaar en hoger opgeleiden liggen de mobiliteitskansen zonder zoekgedrag niet zoveel hoger als die van de lager secundair opgeleiden, maar zoeken ze, dan schieten de percentages mobiele werkenden ineens naar rond de 50%. Laagopgeleiden zijn dus duidelijk in het nadeel. Het werd reeds duidelijk dat laagopgeleiden vaker discrepanties ervaren dan hoogopgeleiden. Je zou daarom kunnen verwachten dat laagopgeleiden vaker op zoek zijn naar een andere positie, maar het tegengestelde is het geval. Ook bleek reeds dat gedwongen mobiliteit relatief vaak voorkomt onder laagopgeleiden. Uit de hier besproken interactie blijkt tevens dat wanneer laagopgeleiden wel zoeken, ze een kleinere kans hebben om een nieuwe, wellicht gunstigere, positie te vinden

dan wanneer een hoogopgeleide zoekt. Deze nadelige bevindingen onderstrepen de kwetsbare positie van laagopgeleiden op de arbeidsmarkt.

3.6 Samenvatting

Discrepanties

Veel werkenden zien een behoorlijke mate van ruis tussen de feitelijke en gewenste baankenmerken. Velen ondervinden hinder van werkdruk en geestelijk zwaar werk en zijn ontevreden over hun beloning. Werkenden zijn veel beter te spreken over de arbeidsinhoud, de mate waarin ze repetitieve werkzaamheden moeten verrichten en over hun arbeidscontract. Iets minder dan 10% van de werkenden kampt met burn-outklachten.

Laagopgeleiden geven relatief vaak aan last te hebben van fysiek zwaar werk, herhaling van werkzaamheden, onvoldoende loon, een gebrek aan loopbaanperspectieven en onderwaardering. Hoogopgeleiden ervaren daarentegen juist vaker een hoge mate van werkdruk en vinden hun werk geestelijk inspannend. Ook personen met een tijdelijk contract ondervinden relatief vaak discrepanties (minder leuk werk, aansluitingsproblemen, uren, beloning en het tijdelijke karakter van het werk), evenals jongeren (aansluitingsproblemen, fysiek zwaar). In grote bedrijven ervaart men relatief zelden aansluitingsproblemen en een tekort aan loopbaanperspectieven, maar daar ligt de ervaren werkdruk hoger, zijn er klachten over de autonomie, is het werk geestelijk en lichamelijk relatief inspannend, en werkt men relatief vaak ongewild onregelmatig. De kleine handel en dienstverlening blijkt de meest ongunstige sector: hier ervaren werkenden veelvuldig discrepanties.

Zoekgedrag

Zoekgedrag kan worden gezien als intentie om de huidige situatie te veranderen. Discrepanties in baankenmerken leiden tot deze intentie. Is men ontevreden over kenmerken van de baan, bijvoorbeeld over het aantal uren, de beloning, aansluiting of werkinhoud, het contract, waardering of loopbaanperspectieven, dan stijgt de kans op zoekgedrag. Algemene ontevredenheid over de baan blijkt een goede, en goeddeels onafhankelijke voorspeller te zijn van zoekgedrag.

Tegelijkertijd zijn er groepen die wel relatief vaak discrepanties ervaren, maar desalniettemin geen zoekgedrag vertonen. Tot deze 'vastzittenden' behoren relatief vaak laagopgeleiden, ouderen en werkenden met kinderen. Zij zijn niet tevreden over diverse kenmerken van hun werk, maar ze ondernemen geen actie. Cursussen kunnen dienen als motor om uit ongunstige situaties te geraken: zij zetten aan tot zoekgedrag. Dit is overigens ook het geval wanneer de uitgangssituatie gunstig is. Ook dan leiden cursussen tot de zoektocht naar verbetering.

Mobiliteit

Discrepanties blijken een goede voorspeller te zijn voor mobiliteit. Van de concrete baankenmerken blijken vooral onvrede over de werkuren, het gebrek aan aansluiting tussen vaardigheden en functie-inhoud en het ontbreken van waardering aan te zetten tot mobiliteit. Ontevredenheid over het inkomen speelt, in tegenstelling tot wat economen vaak beweren, als determinant van mobiliteit een ondergeschikte rol.

Daarnaast speelt baantevredenheid als aparte factor een rol. Dit is opvallend. Ondanks de vele hier onderzochte discrepanties zijn er nog andere factoren van belang, die zich laten vangen door baantevredenheid.

Vooral jongeren, vrouwen, gescheiden personen, hoogopgeleiden, personen met een afgeronde cursus, werkenden met een tijdelijk contract en werkenden in de kleinschalige handel en dienstverlening zijn mobiel. De hoogconjunctuur draagt bij tot deze mobiliteit. Voor de tegenpolen is de kans op mobiliteit substantieel lager.

Tijdelijk werkenden en laagopgeleiden zijn eerder extern dan intern mobiel. Ook is hun kans op gedwongen mobiliteit relatief groot. De bevinding dat voor laagopgeleiden het zoeken naar een andere baan minder vaak tot mobiliteit leidt, onderstreept de kwetsbare positie van lager opgeleiden nog eens extra.

Noten

- 1 Discrepanties kunnen zich op verschillende wijzen aandienen. Allereerst kan men hinder ondervinden van een bepaald kenmerk van de baan. Dit is een directe meting van een verschil tussen feit en wens. Op de tweede plaats kan men aangeven niet tevreden te zijn over een aspect van de baan. Hoewel dit geen directe meting is van het verschil tussen feit en wens, is ontevredenheid zonder veel problemen op te vatten als een ongunstige situatie die de werkende graag anders zou zien. Ook het ontbreken van evident gunstige, of juist de aanwezigheid van onomwonden ongunstige kenmerken, kan worden gezien als een discrepantie. Dit is evenwel de meest indirecte meting van discrepanties, omdat de werkende zelf geen waardeoordeel geeft over het betreffende baankenmerk. In dit rapport zullen de drie wijzen allemaal worden geschaard onder het kopje ‘discrepanties’.
- 2 Zie bijvoorbeeld Blossfeld 1986, Glebbeek 1993, De Graaf en Luijckx 1997; DiPrete en Nonnemaker 1997; DiPrete et al. 1997, Dagevos 1998. De studie van De Graaf en Luijckx (1997) komt dicht in de buurt van de in dit rapport gevolgde aanpak. Zij baseren zich eveneens op OSA-gegevens en richten zich op de invloed van individuele en structurele kenmerken op interne mobiliteit, externe mobiliteit, zoekgedrag, en ontevredenheid over de baan, het loon en de aansluiting tussen opleiding en werk. Er zijn echter ook belangrijke verschillen. Niet alleen zijn de gegevens al weer wat gedateerd – de meest recente cijfers komen uit 1994 – ook onderzoeken De Graaf en Luijckx niet of ervaren verschillen tussen de feitelijke en wenselijke situatie ook daadwerkelijk tot zoekgedrag leiden en mobiliteit veroorzaken. Ook maken ze geen onderscheid tussen gedwongen en vrijwillige mobiliteit. Daarnaast beschouwen ze een nauwe selectie van discrepanties, namelijk ontevredenheid over het inkomen, ontevredenheid over de aansluiting tussen opleiding en werk, en algemene ontevredenheid over de baan. Wij richten ons naast deze discrepanties eveneens op discrepanties in arbeidsinhoud, routinematigheid, autonomie, werkdruk/burn-out, fysieke arbeidsomstandigheden, onregelmatige werktijden, arbeidsuren, arbeidscontract, waardering en loopbaanperspectieven. Tot slot besteden De Graaf en Luijckx geen aandacht aan de invloed van mobiliteit op veranderingen in ervaren discrepanties. Deze causale relatie is het onderwerp van hoofdstuk 4 van deze studie.
- 3 Ook allochtonen hadden hier genoemd kunnen worden. Doordat in de OSA-bestanden allochtonen onvoldoende zijn vertegenwoordigd, blijven ze in de analyse buiten beschouwing.
- 4 Hoewel theoretisch gezien de invalshoek van structurele theorieën relevant is – uitgangspunt vormt heterogeniteit van de arbeidsmarkt; aandacht voor de invloed van loopbaanpaden en personeelsbeleid en voor de allocatie van arbeid verschilt tussen segmenten – laat de praktische toepasbaarheid ervan te wensen over. In deze traditie zijn tal van studies verschenen met steeds andere afbakeningen van arbeidsmarktsegmenten. Als gevolg hiervan zijn de uitkomsten slecht vergelijkbaar en volgen de bevindingen lang niet altijd de voorspelling van de theorie.
- 5 Ondanks hun aandacht voor de vraagzijde van de arbeidsmarkt is het pikant dat het fundament van deze theorieën doorgaans bestaat uit de neoklassieke, individualistische human capital-theorie (of op de transactiekostentheorie die wortelt in de institutionele economie). Ook in segmenterings- en interne arbeidsmarkttheorieën is namelijk de bedrijfsspecificiteit van vaardigheden doorgaans het vertrekpunt.

- 6 Tabel 3.1 maakt duidelijk dat over uiteenlopende kenmerken van werk informatie beschikbaar is. Wanneer deze baankenmerken als afhankelijke of onafhankelijke variabelen gelden in een multivariaat regressiemodel, dan wordt de uitgebreide codering gehanteerd zoals uitgelegd in de noten van tabel 3.1.
- Echter, voor de beschrijvende analyses waarbij al dan niet odds ratio's worden gebruikt (tabel G.2 en tabel G.4), zijn de antwoordcategorieën teruggebracht tot twee stuks, waar de waarde 1 aangeeft dat iemand een discrepantie ervaart tussen de feitelijke en gewenste situatie, en waar 0 aangeeft dat dit niet het geval is. In de meeste gevallen (noot b) is bekend of werkenden een bepaalde situatie als belastend beschouwen. Dit wordt als een discrepantie gezien. Wanneer bepaalde evident gunstige baankenmerken niet voorkomen (noot a) wordt dit eveneens als discrepantie beschouwd. Personen die bijvoorbeeld het (volstrekt) oneens zijn met de stelling dat ze inhoudelijk leuk werk hebben, ervaren een discrepantie tussen de inhoud van hun werk en wat ze wenselijk vinden (waarbij personen die geen leuk werk willen inderdaad ook zullen worden besproken in termen van discrepanties). De overige items (noot c t/m f) behoeven geen nadere toelichting; ze zijn een variatie op noot a of b. Voor de baankenmerken die via schaalanalyse zijn gemeten, is een korte toelichting op zijn plaats. In deze gevallen moet namelijk worden besloten wanneer er sprake is van een discrepantie. De gemiddelde scores op de schalen met betrekking tot autonomie, werkdruk, burn-out en waardering variëren tussen 1 en 5. Bij werkdruk en burn-outklachten wordt gesproken van een discrepantie wanneer de score 3 of hoger bedraagt. Bij autonomie en waardering is hiervan sprake bij een score van 2 of lager. De schaal voor fysieke arbeidsomstandigheden bestaat uit vier items. Deze items meten of men in het werk te maken heeft met fysiek zware arbeidsomstandigheden en of men dat ook als belastend ervaart. Als men bij één of meer van de vier afzonderlijke items heeft aangegeven deze hinder te ondervinden, dan wordt verondersteld dat de respondent een discrepantie ervaart tussen de feitelijke en gewenste werksituatie. Dezelfde beslisregel geldt ook voor de bepaling van discrepanties omtrent onregelmatige werktijden en herhaling van werkzaamheden.
- 7 Van deze personen geeft 57% aan dat ze te veel uren werken, 43% procent vindt dat ze te weinig uren werken.
- 8 Zowel de afhankelijke als de onafhankelijke variabelen komen uit één peiljaar. Desalniettemin is ervoor gekozen om de analyse alleen uit te voeren voor die mensen die in het opeenvolgende peiljaar ook zijn ondervraagd. In hoofdstuk 3 zullen discrepanties immers worden gerelateerd aan mobiliteit, en deze mobiliteitsgegevens moeten uit het daaropvolgende peiljaar komen. Om de analyses zo veel mogelijk op dezelfde mensen uit te voeren is er dus voor gekozen deze selectie reeds nu toe te passen.
- 9 Net als bij discrepanties als afhankelijke variabelen geldt voor zoekgedrag dat deze informatie uit hetzelfde peiljaar komt als de informatie over individuele en baankenmerken en discrepanties. Ook hier is echter de keuze gemaakt om wel alvast die personen te selecteren die in het volgende peiljaar aanwezig zijn en geldig scoren op mobiliteit.
- 10 Wel moet hier worden opgemerkt dat onder deze omstandigheden zogenoemde mentale incongruentie kan optreden (Tazelaar en Sprengers 1984). Wanneer men niet over de middelen beschikt om de gestelde doelen te realiseren, dan stelt men, bewust of onbewust, de doelen bij. In dit geval betekent dat, dat ook zonder een baan- of functiewisseling de gepercipieerde discrepanties tussen de gewenste en feitelijke werksituatie kunnen afnemen.
- 11 Voor de veertien mogelijk te ervaren discrepanties tussen 2000 en 2002, wordt ervoor gekozen die personen die in 20% of meer van de gevallen hebben aangegeven ontevreden te zijn met de situatie, onder te brengen bij de groep die discrepanties ervaart. De

- overigen zijn te weinig belast met een door hen als ongunstig gepercipieerde arbeids-situatie. Zodoende scoren 903 van de 2086 respondenten (43%) tussen 2000 en 2002 een 1 op de nieuwe variabele 'discrepanties totaal'. Voor de periode 1990-2002 ligt de grens op 50% of meer, waardoor in dit tijdsbestek 2811 van de 11.599 mensen (24%) een 1 scoren op de variabele 'discrepanties totaal'.
- 12 Voor de periode 1990-2002 geldt de volgende verdeling van deze variabele: 71% (N = 8215) is gecommitteerd, 6% (N = 573) zoekt goud, 21% (N = 2420) zit vast en 2% (N = 391) zoekt verbetering. Voor de periode 2000-2002 gaat het om respectievelijk 53% (N = 1105), 4% (N = 78), 38% (N = 797) en 5% (N = 106).
 - 13 Panel data brengen voor deze analyse grote voordelen met zich mee. De door ons gepresenteerde discrepanties en zoekgedrag zijn altijd vastgesteld op de peildatum die voorafgaat aan de peildatum waarop mobiliteit is vastgesteld (zie ook hoofdstuk 2). Discrepanties en zoekgedrag worden dus bijvoorbeeld gemeten in september 2000. Vervolgens wordt vastgesteld of de respondent tussen september 2000 en september 2002 van baan of functie wisselde. Over de causale volgorde van gebeurtenissen kan dus geen misverstand bestaan.
 - 14 Het 1990-2002-deel bevat de geschatte modellen voor die discrepanties die vanaf de jaren negentig konden worden gemeten. Deze modellen zijn daarom uitermate krachtig: ze berusten op een groot aantal respondenten. Mobiliteit in het jaar 2002 kan worden voorspeld met behulp van een groter aantal discrepanties. Deze staan in het 2002-deel van de tabel. Een nadeel van deze modellen is dat het kleine aantal respondenten soms de kracht van de modellen in de weg zit. Aangezien het aantal gebruikte persoons- en baangerelateerde kenmerken groot is, zullen de verbanden niet snel significant blijken. Hetzelfde model is echter geschat met een selectie van de achtergrondvariabelen, namelijk leeftijd en opleiding op lineaire wijze gemeten, geslacht en arbeidscontract. Deze toename in het aantal vrijheidsgraden leverde echter geen substantiële verschillen op met de in tabel 3.5 gepresenteerde resultaten.
 - 15 Deze relatie wordt onderzocht door het jaar van meting van mobiliteit in de vergelijking op te nemen door dit jaar te vervangen door het werkloosheidspercentage. Merk op dat personen ondervraagd in bijvoorbeeld september 2002, mobiliteit konden rapporteren over de periode september 2000 tot september 2002. Daarom is het werkloosheidspercentage genomen voor het midden van deze periode; september 2001. Dit was 1,9% (CBS StatLine). Bij het jaar van meting 2000 hoort een percentage van 3,0%, bij 1998 5,4%, bij 1996 6,9%, bij 1994 6,6%, bij 1992 5,4% en bij 1990 7,0%.
 - 16 Deze interacties berusten op een uitbreiding van het model voor 1990-2002 voor al dan niet mobiel zijn, zoals deze is gepresenteerd in tabel 3.5. De interactie tussen opleiding en zoekgedrag is hieraan toegevoegd, waardoor duidelijk wordt of het rendement van zoekgedrag verschilt tussen de opleidingsgroepen. Figuur 3.1 laat geschatte kansen zien, die te berekenen zijn middels de volgende formule:
 geschatte kans =

$$\ln(b_0 + b_1 \cdot x_1 + b_2 \cdot x_2 + b_3 \cdot x_1 \cdot x_2) / (\ln(b_0 + b_1 \cdot x_1 + b_2 \cdot x_2 + b_3 \cdot x_1 \cdot x_2) + 1)$$
 In deze formule staan de b's voor de regressiecoëfficiënten en de x-en voor de onafhankelijke variabelen. Men kan de geschatte kans berekenen door voor de categorieën van de interactievariabele, de opleidingscategorieën dus, de gemiddelde score op de overige onafhankelijke variabelen in het regressiemodel in te vullen. Hiermee krijgt de geschatte kans voor iedere opleidingscategorie dus ook een relevante waarde: het gaat dan om de kans op mobiliteit voor de gemiddelde lbo/mavo-opgeleide die wel, en die niet zoekt.

4 Gevolgen van mobiliteit: veranderingen in inkomen, beroepsstatus en discrepanties

4.1 Inleiding: gevolgen van mobiliteit

Dit hoofdstuk gaat over de gevolgen van positiewisselingen op de arbeidsmarkt. Het moet uitwijzen in hoeverre vrijwillige interne, vrijwillige externe, gedwongen interne en gedwongen externe mobiliteit van invloed zijn op veranderingen in inkomen, beroepsstatus en de in hoofdstuk 3 aan de orde gekomen discrepanties.

Verschillende redenen en vormen van mobiliteit brengen waarschijnlijk verschillende gevolgen met zich mee. Vrijwillige baan- of functiewisselingen komen onder andere voort uit de wens een ongunstige arbeidsmarktsituatie te verlaten. Daarnaast beïnvloedt, onafhankelijk van de werksituatie waarin men verkeert, de mogelijkheid om ergens anders een aantrekkelijke functie te bekleden de intentie van positie te wisselen. In beide gevallen is de kans op een verbetering ten opzichte van de oude situatie groot. Omdat gedwongen mobiliteit buiten de invloedssfeer van de betrokken werknemer plaatsvindt, is de kans op verbetering waarschijnlijk kleiner, en mag wellicht zelfs een verslechterende situatie worden verwacht. Ook is het geenszins zeker of interne en externe mobiliteit dezelfde gevolgen zullen hebben. Het is denkbaar dat sommige discrepanties in baankenmerken (bv. fysiek zwaar werk) makkelijker buiten de arbeidsorganisatie zijn te verminderen, terwijl andere discrepanties (bv. aanpassingen in het aantal te werken uren) eenvoudiger binnen de arbeidsorganisatie kunnen worden weggenomen.

Er is reeds een en ander bekend over de gevolgen van mobiliteit. Zo wijzen onderzoeksresultaten niet eenduidig in de richting dat een baan- of functiewisseling tot een hoger inkomen leidt (Vissers et al. 1986; Mekkelholt et al. 1991; Groot en Verberne 1994; Hartog en van Ophem 1996; Vermeulen 2004). Nederlands onderzoek toont aan dat mobiliteit eerder uitmondt in een verhoging van beroepsstatus dan een verlaging daarvan. Niettemin is een wisseling zonder verandering in beroepsstatus nog het meest gangbaar (De Graaf 1989; zie ook hoofdstuk 2 van dit rapport).¹

Andere onderzoekers interesseren zich vooral in de invloed van mobiliteit op uiteenlopende kenmerken van de nieuwe baan. Dit kan zich uiten in veranderingen in baantevredenheid (Cranny et al. 1992; Morris en Villemez 1992; Johnston et al. 1993; McElroy et al. 1996; Rose 2003) of in de waardering van specifieke intrinsieke en extrinsieke kenmerken. Hier valt bijvoorbeeld te denken aan werkinhoud en arbeidsomstandigheden (McElroy et al. 1996; Kalleberg en Mastekaasa 2001).

In mobiliteitsonderzoek bestudeert men de gevolgen van interne en externe mobiliteit relatief zelden gelijktijdig, al zijn er uitzonderingen (Mekkelholt et al. 1991;

Vermeulen 2004). Verder is het weinig gangbaar om onderscheid te maken naar vrijwillige en gedwongen mobiliteit. Dit vermindert het zicht op de gevolgen van mobiliteit. Aangenomen mag worden dat vrijwillige mobiliteit vaker positieve gevolgen heeft dan gedwongen mobiliteit. Door de reden van mobiliteit niet te onderkennen, onderschat men de positieve gevolgen van vrijwillige mobiliteit. Immers: gedwongen mobiliteit werkt, zo veronderstellen we, eerder nadelig dan vrijwillige mobiliteit.

Een belangrijk manco in het onderzoek naar mobiliteit is dat doorgaans longitudinale carrièredata ontbreken. Om veranderingen daadwerkelijk vast te stellen, zijn metingen nodig voor één en dezelfde persoon op meerdere tijdstippen.

Onderzoek van Kalleberg en Mastekaasa (2001) komt voor een belangrijk deel tegemoet aan bovengenoemde nadelen. Zij onderzochten voor Noorwegen de invloed van mobiliteit op een viertal houdingen over het werk: of men het werk goed betaald vindt, als zeker genoeg ervaart, als plezierig beoordeelt, of als interessant beschrijft. Deze houdingen zijn in zowel 1989 als 1993 bij dezelfde personen gemeten. Voorts is vastgesteld of men tussentijds van baan of functie is veranderd, dit door vier vormen van mobiliteit te onderscheiden: vrijwillige externe mobiliteit, gedwongen externe mobiliteit, interne promotie, en interne positiewisseling zonder een stijging in beroepsstatus. Dergelijke data, waarover wij ook beschikken, bieden een mooie gelegenheid om de invloed van mobiliteit op tevredenheid over baankenmerken vast te stellen, gecontroleerd voor de mate van tevredenheid vóór de mogelijke positieverandering. Dit betekent feitelijk dat de invloed van mobiliteit op veranderingen in baankenmerken wordt vastgesteld. Kalleberg en Mastekaasa (2001) vinden aldus dat een interne promotie, onder controle van eerdere waardering van baankenmerken en individuele kenmerken, een grotere tevredenheid over het inkomen teweegbrengt, dan het onveranderd blijven van positie. Ook blijkt vrijwillige en onvrijwillige externe mobiliteit tot meer onzekerheid te leiden. Intern gepromoveerden en vrijwillig extern mobiele maken daarnaast, ten opzichte van immobielen, een verhoging van plezier in het werk mee. Hetzelfde geldt voor de aantrekkelijkheid van de inhoud van het werk. Deze gegevens tonen daarmee aan dat mobiliteit positief werkt, mits de keuze voor deze stap vrijwillig tot stand komt.

4.2 Gevolgen van mobiliteit

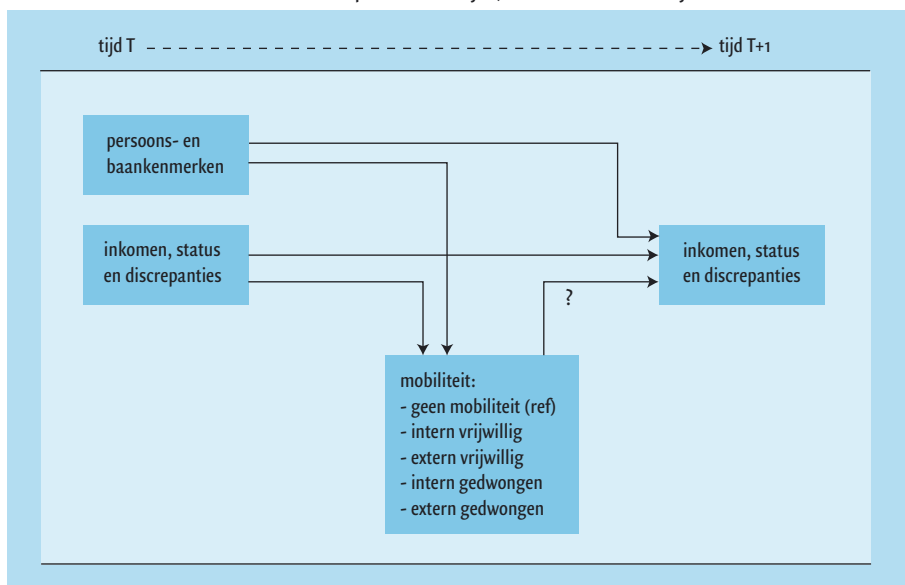
Onderzoeksmethode

Dit hoofdstuk beantwoordt de vraag in welke mate mobiliteit een verandering teweegbrengt in inkomen, beroepsstatus en ervaren discrepanties. Aangezien ons panelgegevens ter beschikking staan, kunnen veranderingen van inkomen, beroepsstatus en discrepanties in kaart worden gebracht nadat men al dan niet mobiel is geweest (Kessler en Greenberg 1981; Allison 1990; Kalleberg en Mastekaasa 2001).² Figuur 4.1 laat zien op welke wijze deze veranderingen tot stand komen. Het vraagteken in deze figuur wijst op de mogelijke invloed van mobiliteit op veranderingen in inkomen, status en discrepanties. Omdat de interesse uitgaat naar het effect van

mobilititeit op discrepanties, worden alleen de resultaten voor de betreffende pijl in de figuur gepresenteerd. Persoonskenmerken en baankenmerken gelden als controlevariabelen (het gaat om dezelfde kenmerken als die in hoofdstuk 3 zijn behandeld). Afhankelijk van het meetniveau van de baankenmerken zijn lineaire, logistische of geordende logistische regressieanalyses uitgevoerd.³

Figuur 4.1

Causale relaties tussen inkomen en discrepanties enerzijds, en mobiliteit anderzijds



Uitkomsten

Veranderingen in uurloon⁴ en beroepsstatus⁵ (zie tabel 4.1) komen als eerste aan bod. Deze en alle nog te bespreken resultaten zijn – als gezegd – gecorrigeerd voor een groot aantal individuele kenmerken en baankenmerken (zoals opleiding, leeftijd, geslacht en sector). Omwille van de overzichtelijkheid zijn deze kenmerken niet in tabel 4.1 opgenomen.

Werkenden die binnen hun bedrijf vrijwillig van positie veranderen, maken ten opzichte van werknemers die niet van baan of functie wisselen, in twee jaar een gemiddelde stijging van 4% in uurloon mee. Personen daarentegen die gedwongen zijn van baan te veranderen, dalen 6% ten opzichte van de immobielen. Opvallend is dat vrijwillige externe mobiliteit niet tot verbetering van het inkomen leidt. Een opmerkelijke uitkomst, die overigens ook in eerder onderzoek is gevonden. Bij de beslissing om daadwerkelijk een overstap te maken speelt de inkomensstijging kennelijk een betrekkelijk geringe rol. De inkomensstijging van degenen die vrijwillig van baan zijn veranderd, is in elk geval niet groter dan die van personen die niet mobiel zijn geweest.

Tabel 4.1

De invloed van mobiliteit op veranderingen in inkomen en beroepsstatus, 1990-2002 (lineaire regressie, ongestandaardiseerde effecten)^a

baankenmerk op tijd T+1	log uurloon (-2,36 – 6,24; van weinig naar veel)	status (0 – 1; van weinig naar veel)
mobiliteit (ref. = niet mobiel)		
intern vrijwillig	0,04 ^{**}	0,03 ^{***}
extern vrijwillig	-0,01	0,01 ^{***}
intern gedwongen	-0,01	0,02 ^{**}
extern gedwongen	-0,06 ^{**}	-0,01
baankenmerk op tijd T	0,34 ^{***}	0,86 ^{***}
aantal respondenten	8674	9494
Nagelkerke verklaarde variantie	46,5%	72,8%
Toegevoegde variantie	1,6%	0,4%

a Dit model is gecorrigeerd voor de volgende kenmerken: jaar van meting, leeftijd, geslacht, leeftijd kinderen, burgerlijke staat, opleidingsniveau, beëindiging cursussen, contract, beroepsstatus, bedrijfsgrootte en sector.

b Ten opzichte van een model zonder mobiliteit.

* Significant $p < 0,10$.

** Significant $p < 0,05$.

*** Significant $p < 0,01$.

Bron: OSA (Arbeidsaanbodpanel 1990, 1992, 1994, 1996, 1998, 2000 en 2002)

Ook veranderingen in beroepsstatus laten zien dat het effect van interne veranderingen het grootst is: zij realiseren een toename van de beroepsstatus met 3% ten opzichte van werknemers die in diezelfde periode niet van baan of functie wisselden. Voor baanwisselaars blijkt er nu wel een effect te zijn, zij het dat het om slechts een relatieve stijging van 1% gaat. Opvallend is dat ook gedwongen intern mobiele qua status stijgen in vergelijking met immobiele personen, en wel met gemiddeld 2%. Kennelijk compenseren werkgevers een gedwongen positiewisseling door een gemiddeld genomen enigszins zwaardere functie aan te bieden.⁶

Tevredenheid

In tabel 4.2 staan de resultaten van veranderingen in de tevredenheid die werknemers uiten bij vier baankenmerken en algemene baantevredenheid. Allereerst wordt algemene baantevredenheid besproken. Deze is enerzijds te beschouwen als een samenvattende maat die uiteenlopende eigenschappen van een baan in zich herbergt. Alle facetten van een baan worden hier tegen elkaar afgewogen. Dit is tegelijkertijd een nadeel: onduidelijk blijft om welke facetten het nu vooral gaat.⁷ Anderzijds lieten de analyses in hoofdstuk 3 zien dat algemene baantevredenheid ook een op zichzelf staande factor is, die componenten bevat die niet in de gemeten baankenmerken tot uitdrukking komen. Om deze redenen worden in de rest van tabel 4.2 en in tabel 4.3 en 4.4 de concrete baankenmerken separaat gezien.

Vrijwillige mobiliteit verhoogt de ervaren tevredenheid over de baan ten opzichte van die van immobiele werknemers. Kennelijk slagen mobiele werkenden er in om een nieuwe positie te verwerven die beter bij hun preferenties past. De toename van

baantevredenheid na een interne of externe overstap is een belangrijke bevinding. Hoewel niet direct gemeten, is het wel aannemelijk dat tevreden werknemers ook meer productieve werknemers zijn, die met meer inzet in hun werk zullen staan en minder zullen verzuimen. In ieder geval is de relatie tussen baantevredenheid en arbeidsproductiviteit al veelvuldig vastgesteld (Judge et al. 2001). Ook mag in zijn algemeenheid worden aangenomen dat personen die goed functioneren op de arbeidsmarkt, zich in hun dagelijks leven ook prettiger voelen, dan wanneer de mate van functioneren minder zou zijn.

Ook personen die gedwongen van werkgever zijn gewisseld, zijn meer tevreden over hun baan dan de zittendblijvers. Het is niet helemaal duidelijk hoe dit komt. Mogelijk speelt een rol dat door verandering van werkgever aan een periode van onzekerheid een einde is gekomen. Het gaat hier immers om personen die vanwege een reorganisatie of het aflopen van een tijdelijk dienstverband gedwongen van werkgever zijn veranderd. Dat ze toch weer aan het werk zijn, zal bijdragen aan de tevredenheid. Het gevoel van tevredenheid ontstaat dan niet alleen als gevolg van een vergelijking met de vorige werksituatie, maar ook door de nieuwe situatie te vergelijken met een werkloos bestaan. Het zij nogmaals gezegd: deze studie beperkt zich tot wisselingen tussen werkzame situaties. Het is van belang in het achterhoofd te houden dat personen die na een reorganisatie of ontslag weer snel aan de slag kunnen, tot een selectieve groep behoren. Niettemin kan een andere verklaring zijn dat gedwongen mobiliteit gemiddeld vaak voorkomt bij werknemers met ongunstige beroepen. Ondanks dat de wisseling van baan niet door eigen initiatief tot stand komt, is de kans op vooruitgang dan naar verhouding groot.

Tabel 4.2

De invloed van mobiliteit op veranderingen in tevredenheid, 1990-2002 (logistische en geordende logistische regressie, ongestandaardiseerde effecten)^a

baankenmerk T+1	algemeen ^b (1-4)	inkomen ^b (1-4)	aansluiting ^b (1-4)	uren ^c (0/1)	inhoud ^b (1-5)
mobiliteit (ref. = niet mobiel)					
intern vrijwillig	0,45 ^{***}	0,13 [*]	-0,06	-0,03	0,48 ^{***}
extern vrijwillig	0,89 ^{***}	0,16 ^{**}	0,07	-0,08	0,29 [*]
intern gedwongen	-0,24	0,05	-0,34 [*]	0,05	-0,40
extern gedwongen	0,25 ^{**}	-0,20 [*]	-0,33 ^{**}	0,04	0,90 ^{***}
baankenmerk T	1,23 ^{***}	1,28 ^{***}	0,73 ^{***}	0,99 ^{***}	0,66 ^{***}
aantal respondenten	9957	9901	9920	8910	1667
Nagelkerke verklaarde variantie	16,7%	26,2%	15,5%	11,9%	13,6%
toegevoegde variantied	2,1%	0,7%	-0,2%	0,7%	1,3%

a Dit model is gecorrigeerd voor de volgende kenmerken: jaar van meting, leeftijd, geslacht, leeftijd kinderen, burgerlijke staat, opleidingsniveau, beëindiging cursussen, contract, beroepsstatus, bedrijfsgrootte en sector.

b Dit model is gebaseerd op geordende logistische regressie.

c Dit model is gebaseerd op logistische regressie.

d Ten opzichte van een model zonder mobiliteit.

* Significant $p < 0,10$; ** Significant $p < 0,05$; *** Significant $p < 0,01$.

Bron: OSA (Arbeidsaanbodpanel 1990, 1992, 1994, 1996, 1998, 2000 en 2002)

De effecten van mobiliteit op veranderingen in *tevredenheid over het inkomen* zijn in lijn met de verwachtingen. Zowel interne als externe vrijwillige mobiliteit verhoogt de tevredenheid met het inkomen ten opzichte van de tevredenheid van immobiele werknemers. De stijging is iets sterker voor externe dan voor interne mobiliteit. Deze uitkomst is opvallend, omdat extern mobiele werknemers – in onze data – geen verhoging van het uurloon ondervinden ten opzichte van immobiele werknemers. Een verklaring hiervoor is niet gemakkelijk te geven. Extern gedwongen mobiliteit leverde een objectieve daling in uurloon op; deze vorm van mobiliteit brengt ook een vermindering van tevredenheid over het inkomen met zich mee.

Gedwongen mobiliteit, intern dan wel extern, heeft een negatieve invloed op de mate van ervaren tevredenheid over de *aansluiting* tussen het werk en de eigen vaardigheden. Kennelijk moet men een gedwongen stap bekopen met een positie die minder goed past. Het is opmerkelijk dat een vrijwillige baan- of functiewisseling niet het verwachte positieve effect sorteert. Dit zou erop kunnen duiden dat werkenden al vrij snel in hun carrière op het niveau van hun opleiding aan de slag kunnen. Het betekent in ieder geval dat werkenden die niet mobiel zijn, eveneens in staat zijn om een positie te bekleden die naar eigen zeggen goed aansluit op hun vaardigheden.

Er gaat geen effect uit van mobiliteit op de tevredenheid over het *aantal gewerkte uren*. Dit gaat enigszins tegen de verwachting in. Wellicht dat men verandering van baan of functie niet als de geijkte weg ziet om verandering in het aantal uren te bewerkstelligen. De aanpassing van uren vindt waarschijnlijk vooral binnen de functie en bij de huidige werkgever plaats, of het aantal uren dat men werkte was geen reden om van baan te veranderen.

Voor veranderingen in de tevredenheid over de *inhoud van het werk*, is mobiliteit echter wel een erg belangrijke voorspeller. De tevredenheid van vrijwillig mobiele personen stijgt in twee jaar tijd aanzienlijk in vergelijking met de tevredenheid van werknemers die in diezelfde periode hun huidige positie niet verlaten. Is men ontevreden over de huidige situatie, dan is mobiliteit blijkbaar een geschikte manier om tot verbetering te komen. Ook gedwongen mobiliteit leidt tot een verhoogde mate van tevredenheid over de inhoud van de baan. Wellicht dat ook hier weer geldt dat vooral werknemers in ongunstige posities gedwongen worden van baan te wisselen, waardoor vooruitgang ten opzichte van de oude situatie, onafhankelijk van de reden van mobiliteit, makkelijk is geboekt. Ook is het denkbaar dat deze score vooral de tevredenheid weerspiegelt met het gegeven dat men sowieso weer werk heeft of aan het werk is gebleven.

De resultaten tot nu toe laten zien dat vrijwillige mobiliteit in veel gevallen tot verbetering van de baankenmerken leidt. Hiermee is mobiliteit op eigen initiatief een goede weg om vooruit te komen in de beroeps carrière en meer tevredenheid te bewerkstelligen. Gedwongen mobiliteit levert regelmatig een verslechtering op, maar niet in alle gevallen. Het leidt tot een daling in het inkomen, een verminderde

inkomstevredenheid en een afname van de ervaren aansluiting tussen werk en kennis en vaardigheden. Tegelijkertijd leidt gedwongen externe mobiliteit tot een grotere algemene baantevredenheid en tevredenheid met de inhoud van het werk. De vraag is in hoeverre dit patroon zich herhaalt voor de nog onbesproken discrepanties.

Hinder van arbeidsomstandigheden

De effecten van mobiliteit op diverse arbeidsomstandigheden (tabel 4.3) zijn wat meer bescheiden. De lagere aantallen waarop deze analyses zijn gebaseerd, kunnen hierbij een rol spelen.

Tabel 4.3

De invloed van mobiliteit op veranderingen in ervaren hinder, 1990-2002 (logistische en geordende logistische regressie, ongestandaardiseerde effecten)^a

baankenmerk T+1	herh. werk ^b (0-2)	geest. zwaar ^c (0/1)	fysiek zwaar ^b (0-4)	onr. werk ^b (0-4)	contract ^c (0/1)
mobiliteit (ref. = niet mobiel)					
intern vrijwillig	0,03	0,41 ^{**}	-0,11	0,21	0,04
extern vrijwillig	-0,15	-0,34 [*]	-0,55 ^{***}	-0,07	1,20 ^{***}
intern gedwongen	0,48	-0,03	-0,49	-0,08	1,08
extern gedwongen	-1,40	0,10	-0,47	-0,75	2,06 ^{***}
baankenmerk T	1,71 ^{***}	1,89 ^{***}	1,17 ^{***}	1,02 ^{***}	-0,41 ^{**}
aantal respondenten	1.669	1.665	1.669	1.669	1.568
Nagelkerke verklaarde variantie	17,0%	30,8%	36,4%	24,1%	20,7%
toegevoegde variantie ^d	1,0%	0,8%	0,9%	0,8%	6,0%

a Dit model is gecorrigeerd voor de volgende kenmerken: jaar van meting, leeftijd, geslacht, leeftijd kinderen, burgerlijke staat, opleidingsniveau, beëindiging cursussen, contract, beroepsstatus, bedrijfsgrootte en sector.

b Dit model is gebaseerd op geordende logistische regressie.

c Dit model is gebaseerd op logistische regressie.

d Ten opzichte van een model zonder mobiliteit.

* Significant $p < 0,10$; ** Significant $p < 0,05$; *** Significant $p < 0,01$.

Bron: OSA (Arbeidsaanbodpanel 1990, 1992, 1994, 1996, 1998, 2000 en 2002)

De hinder die men ervaart als gevolg van repetitief werk en van onregelmatige werktijden verandert niet door mobiliteit. Een verklaring voor beide bevindingen zou kunnen zijn dat personen die werkzaam zijn in deze beroepstypen, slechts tussen gelijksoortige typen banen kunnen wisselen.

Interne vrijwillige mobiliteit verzwakt de ervaren geestelijke werkomstandigheden. Dit komt mogelijk doordat interne vrijwillige wisselingen vaak tot een zwaardere en meer verantwoordelijke functie leiden, die meer belasting met zich meebrengt. Het ondersteunt de eerdere bevindingen over de stijging van uurloon en status dat interne functieveranderingen vaak een verticale loopbaan impliceren. Externe vrijwillige mobiliteit blijkt de ervaren hinder van geestelijke werkomstandigheden ten opzichte van de ervaring van immobiele werknemers wel te doen verminderen. Blijkbaar is het moedwillig veranderen van werkgever een effectief middel om

de geestelijke druk van de ketel te halen; degenen die hieraan behoefte hebben gaan voor deze optie.

Extern mobiele personen ervaren na hun baanwisseling een afname in fysieke belasting ten opzichte van werknemers die al die tijd dezelfde baan behouden. Deze bevinding is, zoals ook de eerder beschreven effecten van mobiliteit, van belang, omdat de theoretische kans op het verlaten van de arbeidsmarkt – bijvoorbeeld als gevolg van arbeidsongeschiktheid – afneemt door deze verminderde discrepantie. Immers, hoe langer men wordt blootgesteld aan fysiek zware omstandigheden, hoe groter de kans dat men na verloop van tijd niet meer in staat is het werk uit te oefenen.

Verandering van werkgever, vrijwillig dan wel gedwongen, brengt nieuwe onzekerheden met zich mee. Dit blijkt uit de toenemende discrepantie omtrent het arbeidscontract die men ervaart na baanwisseling. Na een wisseling van werkgever is de kans groot dat men – in eerste instantie – een proeftijd en/of een contract voor bepaalde tijd moet accepteren, terwijl men in de vorige baan doorgaans voor onbepaalde tijd was tewerkgesteld.

Autonomie, druk, waardering en loopbaan

De mate van ervaren autonomie verandert alleen bij degenen die gedwongen interne mobiliteit hebben doorgemaakt. Wat betreft de inrichting van het eigen werk en het bepalen van het werktempo voelen degenen die gedwongen een andere functie hebben moeten accepteren, zich kennelijk meer begrensd.

Tabel 4.4

De invloed van mobiliteit op veranderingen in ervaren baankenmerken, 1990-2002 (geordende logistische regressies, ongestandaardiseerde effecten)^a

baankenmerk T+1	autonomie ^b (1-5)	werkdruk ^b (1-5)	burn-out ^b (1-5)	waardering ^b (1-5)	perspectief ^b (1-5)
mobiliteit (ref. = niet mobiel)					
intern vrijwillig	0,18	-0,15	-0,09	0,12	0,45 ^{***}
extern vrijwillig	-0,06	-0,24 [*]	-0,43 ^{***}	0,55 ^{***}	0,39 ^{**}
intern gedwongen	-0,62 [*]	-0,14	-0,11	-0,38	0,29
extern gedwongen	0,17	-0,55 ^{**}	-0,49 [*]	0,52 [*]	0,74 ^{***}
baankenmerk T	0,90 ^{***}	0,72 ^{***}	0,79 ^{***}	0,85 ^{***}	0,57 ^{***}
aantal respondenten	1656	1666	1668	1586	1578
Nagelkerke verklaarde variantie	25,2%	23,7%	15,2%	16,7%	21,7%
toegevoegde variantie ^c	0,7%	0,9%	0,8%	1,0%	0,0%

a Dit model is gecorrigeerd voor de volgende kenmerken: jaar van meting, leeftijd, geslacht, leeftijd kinderen, burgerlijke staat, opleidingsniveau, beëindiging cursussen, contract, beroepsstatus, bedrijfs grootte en sector.

b Dit model is gebaseerd op geordende logistische regressie.

c Ten opzichte van een model zonder mobiliteit.

* Significant $p < 0,10$; ** Significant $p < 0,05$; *** Significant $p < 0,01$.

Bron: OSA (Arbeidsaanbodpanel 1990, 1992, 1994, 1996, 1998, 2000 en 2002)

Externe mobiliteit leidt tot een vermindering in de mate van ervaren tijdsdruk en burn-outklachten. Het maakt niet uit of de baanwisseling op eigen initiatief plaatsvindt of door dwang is ingegeven. Verandering van werkgever blijkt dus ook hier druk van de ketel te halen. Het achterlaten van een stressvolle baan en de mogelijkheid om een nieuwe start te maken, draagt hier waarschijnlijk aan bij.

Gezien de eerdere bevindingen met betrekking tot vrijwillige mobiliteit – doorgaans opwaarts met meer belasting – had hier een toename van de werkdruk wel enigszins in de rede gelegen. Dit blijkt echter niet het geval te zijn.

Verandering van werkgever brengt met zich mee dat men zich beter gewaardeerd voelt dan bij de vorige werkgever. In combinatie met de eerdere bevindingen blijkt dat externe mobiliteit betekent dat men diverse vooral geestelijk belastende kenmerken van het werk van zich afschudt en een frisse start weet te maken in een arbeidsorganisatie waarin men meer waardering ondervindt dan voorheen. Dit geldt ook voor gedwongen mobiliteit. De dwang van de overstap naar een nieuwe baas beïnvloedt mogelijk het perspectief op de nieuwe baan. De beoordeling van de nieuwe baan vindt dan plaats met de nadelige ervaring bij de vorige werkgever in het achterhoofd.

Vrijwillige interne mobiliteit leidt niet tot een hogere mate van ervaren waardering. Dit duidt erop dat onderwaardering een belangrijke reden is om van werkgever te wisselen (zie ook hoofdstuk 3), terwijl werknemers die zich toch al gewaardeerd voelen de kans krijgen om binnen de arbeidsorganisatie door te stijgen.

Mobiliteit leidt tot verbetering van de ervaren loopbaanperspectieven. De betekenis van loopbaanmogelijkheden voor binding en vertrek is al herhaaldelijk vastgesteld. Interne arbeidsmarkttheorieën zijn hier in belangrijke mate op gebaseerd (vgl. Glebbeek 1993). Verandering van werkgever luidt voor veel mobiele werknemers een positiever ingeschatte tijd in. Het werk wordt als prettiger ervaren en de mogelijkheden als rooskleuriger. Dit geldt eveneens voor personen die vrijwillig intern van functie zijn veranderd. Ook degenen die gedwongen van werkgever zijn veranderd, zien de nieuwe situatie vaak in een positiever licht dan de oude. Waarschijnlijk speelt in deze inschatting mede een rol dat door het vinden van een andere baan een onzekere, stressvolle periode kan worden afgesloten, maar ook dat het om een selectieve groep werknemers gaat, die hun nieuwe situatie vergelijken met de moeilijke periode die werkloosheid met zich mee zou hebben gebracht.

4.3 Samenvatting van de belangrijkste resultaten

De gevolgen van mobiliteit voor veranderingen in een groot aantal baankenmerken is samengevat in overzichtstabel 4.5:

Tabel 4.5

De gevolgen van mobiliteit voor veranderingen in baankenmerken, samenvattend overzicht

	intern vrijwillig	extern vrijwillig	intern gedwongen	extern gedwongen
inkomen	neemt toe	verandert niet	verandert niet	neemt af
beroepsstatus	neemt toe	neemt toe	neemt toe	verandert niet
tevredenheid baan algemeen	neemt toe	neemt toe	verandert niet	neemt toe
tevredenheid inkomen	neemt toe	neemt toe	verandert niet	neemt af
tevredenheid aansluiting	verandert niet	verandert niet	neemt af	neemt af
tevredenheid gewerkte uren	verandert niet	verandert niet	verandert niet	verandert niet
tevredenheid inhoud werk	neemt toe	neemt toe	verandert niet	neemt toe
hinder van repetitieve werkzaamheden	verandert niet	verandert niet	verandert niet	verandert niet
hinder van geestelijk zware werkomstandigheden	neemt toe	neemt af	verandert niet	verandert niet
hinder van fysiek zware werkomstandigheden	verandert niet	neemt af	verandert niet	verandert niet
hinder van onregelmatige werktijden	verandert niet	verandert niet	verandert niet	verandert niet
hinder van het type contract	verandert niet	neemt toe	verandert niet	neemt toe
mate van ervaren autonomie	verandert niet	verandert niet	neemt af	verandert niet
mate van ervaren werkdruk	verandert niet	neemt af	verandert niet	neemt af
mate van ervaren burn-outklachten	verandert niet	neemt af	verandert niet	neemt af
mate van ervaren waardering	verandert niet	neemt toe	verandert niet	neemt toe
mate van ervaren loopbaanperspectieven	neemt toe	neemt toe	verandert niet	neemt toe

Bron: OSA (Arbeidsaanbodpanel 1990, 1992, 1994, 1996, 1998, 2000 en 2002)

Vooraf vrijwillige externe mobiliteit leidt vaak tot een verbetering van de (gepercipiëerde) situatie. De beroepsstatus neemt toe ten opzichte van die van niet-mobielen, net als de algemene baantevredenheid, de tevredenheid over het inkomen, de tevredenheid over de aansluiting tussen werk en vaardigheden en de tevredenheid over de inhoud van de baan. Daarnaast heeft men na vrijwillige externe mobiliteit minder last van geestelijk en fysiek zware werkomstandigheden. En tot slot neemt de ervaren werkdruk af, evenals ervaren burn-outklachten, en neemt de mate van ervaren waardering en loopbaanperspectieven toe. Externe vrijwillige mobiliteit brengt met zich mee, zo kan uit deze bevindingen worden afgeleid, dat men met een schone lei begint. Ongunstig ervaren kenmerken die met name met geestelijke belasting te maken hebben, laten baanwisselaars achter zich; een hogere mate van tevredenheid, waardering en perspectief krijgt men ervoor terug. De enige prijs die daarvoor wordt betaald is een verminderde arbeidszekerheid: de nieuwe werkgever biedt doorgaans niet direct een contract aan voor onbepaalde tijd.

Ook vrijwillige interne mobiliteit resulteert in veel positieve veranderingen. Inkomen, beroepsstatus, baantevredenheid, tevredenheid over het inkomen en tevredenheid over de inhoud van het werk nemen toe. Ook de beoordeling van de

loopbaanperspectieven valt positiever uit. Wel gaat het hier om functies met een hogere geestelijke belasting: interne mobiliteit mondt kennelijk vaak uit in zwaardere functies.

De gevolgen van interne gedwongen mobiliteit blijken beperkt en zijn niet altijd goed te interpreteren. Interne gedwongen mobiliteit leidt wel tot een toename van ontevredenheid over de aansluiting tussen werk en vaardigheden en een afnemende mate van autonomie, maar bijvoorbeeld niet tot een daling van de algemene baantevredenheid. Verder stijgt iemands beroepsstatus na een gedwongen wisseling van functie binnen het bedrijf.

De gevolgen van gedwongen externe mobiliteit laten een ambivalent beeld zien. Aan de ene kant moeten degenen die dit doormaken een veer laten. Gedwongen externe mobiliteit gaat gepaard met een relatieve daling van het inkomen en met een verminderde tevredenheid over het inkomen, de aansluiting tussen eisen en vaardigheden, en de nieuwe baan in het algemeen. Tegelijkertijd spreekt uit de bevindingen dat degenen die gedwongen zijn geweest om van werkgever te wisselen, het op een aantal punten prettig vinden dat zij deze vorige betrekking achter zich hebben kunnen laten, of hun nieuwe situatie bezien in het licht van ontlopen werkloosheid. De ervaren werkdruk en burn-outklachten nemen af, de tevredenheid over de inhoud van het werk, de mate van ervaren waardering, en de ervaren loopbaanperspectieven neemt toe. De positieve gevolgen van de gedwongen verandering zijn blijkbaar dermate groot, dat de algemene afweging van voor- en nadelen de balans toch doet overslaan naar een toename in algemene baantevredenheid. Een fris begin, ook al was dit ongepland, of de relatieve luxe van het hebben van werk, brengt positieve effecten met zich mee. In dit opzicht lijken gedwongen baanwisselaars sterk op degenen die vrijwillig van werkgever zijn veranderd. Een andere overeenkomst betreft echter de onvrede over hun nieuwe contract: wat dat aangaat hebben ze nog geen vaste grond onder de voeten.

Noten

- 1 Uit onderzoek waarin mobiliteit en beroepsstatus aan de orde komen, valt overigens vaak niet op te maken of mobiliteit nu eerder een verbetering of een verslechtering met zich meebrengt. De reden is dat men als uitkomstvariabele de richting van mobiliteit (opwaarts, neerwaarts, gelijkblijvend) beschouwt (Blossfeld 1986; Gesthuizen 2004). De positiewisseling en de verandering in het baankenmerk worden zodoende met elkaar verweven, waardoor niet meer is vast te stellen wat nu de invloed van de positiewisseling op de verandering in het baankenmerk is.
- 2 Een bespreking over de keuze van deze onderzoeksmethode is op zijn plaats. In principe zijn er namelijk twee methoden om verandering te analyseren. Ten eerste kan een verschilscore worden berekend, door de score op het eerste meetmoment af te trekken van de score op het tweede meetmoment. Deze nieuwe variabele geldt dan als afhankelijke variabele in het statistische model, en kan worden gerelateerd aan mobiliteit. De tweede mogelijkheid is het inkomen, de beroepsstatus, of de discrepantie op het tweede meetmoment als afhankelijke te nemen, terwijl de meting op het eerste meetmoment als onafhankelijke variabele – voormeting – in het model wordt opgenomen. Beide methoden brengen veranderingen in kaart. Een nadeel van de verschilscore is dat de vermenging van beide meetmomenten de mogelijkheid ontnaemt om de invloed van de discrepanties op het eerste meetmoment vast te stellen op de beslissing om mobiel te zijn. In de tweede methode fungeert mobiliteit veel meer als een verklarende variabele voor de relatie tussen discrepanties op het eerste en tweede meetmoment. En dat dit een zinnige gedachte is blijkt uit het feit dat in hoofdstuk 3 reeds de relatie tussen discrepanties en mobiliteit werd vastgesteld. Daarom geniet de tweede methode onze voorkeur.
- 3 Is de afhankelijke variabele op een continue schaal gemeten, zoals het geval is bij uurloon, dan past men analysetechnieken toe die gebruikmaken van een schattingsmethode die de kleinste kwadratenmethode hanteert (Ordinary Least Squares, OLS). Deze lineaire schattingsmethode kan niet meer worden toegepast op variabelen die van een lager meetniveau zijn, zoals variabelen die bijvoorbeeld op een schaal van zeer ontevreden tot zeer tevreden zijn bemeaten, of die uit de categorieën wel en niet bestaan. Bij het eerstgenoemde type variabelen gebruikt men geordende logistische regressies, laatstgenoemde variabelen vereisen logistische regressietechnieken.
- 4 In de OSA-panelen kon men aangeven hoeveel men per dag, per week, per vier weken en per maand verdiende. Deze gegevens zijn omgerekend naar het netto weekloon, en vervolgens zijn voor de jaren 2000 en eerder de bedragen in gulden omgezet naar euro's. Daarna is voor iedereen bepaald hoeveel uur per week men werkt, zoals dat in het arbeidscontract is vastgesteld. Een deling van het weekloon door deze contracturen levert het netto uurloon op. Van dit uurloon is het natuurlijke logaritme genomen. Dit is een gangbare manier om de verdeling compacter te maken. Zodoende kunnen de scores in de beide uitersten van de verdeling de samenhang met de oorzaakvariabelen in het model niet ongewenst sterk beïnvloeden. Merk op dat dit uurloon niet is gecorrigeerd voor betaalde overuren. De reden hiervoor is dat deze betaalde overuren niet als gegarandeerd inkomen kunnen worden opgevat, maar ook dat het vaak onduidelijk is hoeveel de respondenten met dit overwerk verdienen.
- 5 Wel is een lineaire transformatie toegepast, zodat de beroepsstatus varieert tussen 0 en 1. De reden van deze transformatie is dat de gepresenteerde effecten nu zijn te interpreteren in termen van veranderingen in procenten.

- 6 Voor beide variabelen, en voor de overige variabelen die zijn gemeten voor de periode 1990-2002 (tevredenheid met baan, inkomen, aansluiting en uren), is een extra analyse uitgevoerd waarvoor beide vormen van gedwongen mobiliteit zijn uitgesplitst naar dwang als gevolg van reorganisatie en als gevolg van het niet verlengen van een tijdelijk contract. Voor interne gedwongen mobiliteit komt het overgrote deel op het conto van reorganisaties; slechts in twaalf gevallen was een persoon intern gedwongen mobiel na het niet verlengen van zijn of haar contract. Voor externe gedwongen mobiliteit komen beide redenen ongeveer evenveel voor. Allereerst blijkt dat de opsplitsing veelal zorgt voor een groot verlies aan kracht: de effecten zijn zelden significant. Wanneer we kijken naar de richting van de effecten, dan blijkt dat vooral het onderscheid intern/extern verschil uitmaakt, terwijl de reden van de dwang minder interessant is. Voor externe gedwongen mobiliteit laten de resultaten zien dat zowel reorganisatie als stopzetting een afname veroorzaakt in inkomen, een toename in tevredenheid over de baan en een afname in tevredenheid over de aansluiting, het inkomen en het gewerkte aantal uren. De verschillende redenen van gedwongen mobiliteit veroorzaken dus hetzelfde effect. Overigens zijn de effecten zo goed als allemaal niet significant. Alleen voor beroepsstatus levert een externe gedwongen stap als gevolg van het stopzetten van een tijdelijk contract een significante afname op, terwijl als gevolg van een reorganisatie een lichte, maar niet significante toename wordt geobserveerd. Maar al met al mag worden geconcludeerd dat het samenvoegen van de verschillende redenen van gedwongen mobiliteit geen problemen oplevert.
- 7 Algemene baantevredenheid kan ook duiden op een persoonlijkheidskenmerk als 'een positieve instelling hebben'. Omdat in de vraagstelling wel nadrukkelijk de koppeling met de baan wordt gelegd, en wordt gevraagd alles overziend een oordeel te vellen, mag worden aangenomen dat de door ons gehanteerde definitie wat meer gewicht in de schaal legt.

5 Samenvatting, conclusies en discussie

Deze studie gaat over arbeidsmobiliteit van werkenden in loondienst. Er is gekeken hoe vaak werkenden – intern en extern – van positie veranderen, wie dat vooral doen en waarom ze mobiliteit doormaken. Tevens is nagegaan welke gevolgen mobiliteit heeft voor de arbeidspositie en de waardering daarvan. Deze thematiek past in huidige discussies over het functioneren van de arbeidsmarkt. Als gevolg van technologische ontwikkelingen en een toenemende internationale concurrentie bestaat het vermoeden dat de turbulentie op de arbeidsmarkt in de komende jaren zal stijgen (o.a. Theeuwes 2001). De creatie en destructie van banen volgen elkaar sneller op, de mobiliteit op de arbeidsmarkt neemt daardoor toe. Een baan voor het leven zal stilaan verdwijnen, zo is de verwachting. De toekomstige arbeidsmarkt vereist steeds meer mobiliteit en het arbeidsaanbod moet daarin meegaan (zie bv. SZW 2004).

De verwachting dat mobiliteit belangrijker gaat worden zien we ook terug in de bespiegelingen over de transitionele arbeidsmarkt. Behalve aandacht voor overgangen van werk naar andere posities (scholing, zorg), kunnen interne en externe mobiliteit helpen om een arbeidspositie te verwerven die meer in overeenstemming is met de levensfase. Dit rapport laat zien of de verwachte tendens in de richting van meer mobiliteit al zichtbaar is.

In het beleid en in het onderzoek is veel aandacht gericht op de bevordering van de arbeidsparticipatie. De inactiviteit en uitkeringsafhankelijkheid dienen, mede met het oog op de vergrijzing, teruggedrongen te worden. De betekenis hiervan staat hier niet ter discussie. Tegelijkertijd mag worden aangenomen dat onder de ruim zeven miljoen werkenden in Nederland nog tal van mogelijkheden openstaan om de spankracht van de Nederlandse economie te vergroten. Een goede aansluiting tussen het werk aan de ene kant en de capaciteiten, voorkeuren en gezondheidsrisico's aan de andere kant zullen, zo mag wel worden verondersteld, het individuele welbevinden en de arbeidsprestaties ten goede komen. In ieder geval is de relatie tussen baantevredenheid en arbeidsproductiviteit al veelvuldig vastgesteld (zie hoofdstuk 4). Het gaat er dus niet alleen om dat meer mensen aan het werk gaan, ook de wijze waarop wordt gewerkt is van belang. De notie van 'slimmer werken' (Oeij et al. 2005) sluit hierop aan. Dit onderzoek laat zien in hoeverre er discrepanties bestaan tussen wat werkenden wenselijk vinden en wat ze feitelijk ervaren, en welke rol mobiliteit speelt bij de vermindering van deze discrepanties. Daarmee wordt de vraag beantwoord of mobiliteit een bijdrage levert aan de verbetering van de leefsituatie van burgers en aan de verbetering van de allocatie op de arbeidsmarkt.

5.1 Mobiliteit: omvang en ontwikkelingen

Algehele mobiliteit

Hoe beweeglijk is de Nederlandse arbeidsmarkt? Het Arbeidsaanbodpanel van de Organisatie voor Strategisch Arbeidsmarktonderzoek (OSA) laat zien dat van alle in 2002 in loondienst werkenden, ruim een derde van baan (externe mobiliteit) of functie (interne mobiliteit) veranderde in de twee jaar voorafgaande aan het moment van bevraging.¹ Vergeleken met twaalf andere Europese landen blijkt in Nederland mobiliteit relatief vaak voor te komen. Op grond van gegevens van 2001 blijkt dat Nederland de vijfde plaats inneemt en eigenlijk maar betrekkelijk weinig verschilt van de nummer één, Engeland (24% van de werkenden was in de afgelopen twee jaar van baan veranderd, voor Nederland gold dit voor 20%). De afstand tot bijvoorbeeld Duitsland (op nummer tien met 9,3% mobiliteit) is beduidend groter. Ondanks geluiden die het tegendeel suggereren, kenmerkt de Nederlandse arbeidsmarkt, tenminste voorzover het werkenden betreft, zich dus door een behoorlijke dynamiek.

De conjunctuur beïnvloedt de omvang van de mobiliteit in sterke mate. Verslechteren de economische omstandigheden, dan neemt de omvang van – en de individuele kans op – mobiliteit af en omgekeerd. In ongunstige conjuncturele tijden zijn er minder vacatures, slaagt men er minder in om een baan te vinden die voldoet aan de preferenties en is men minder geneigd om een baan te accepteren die alleen al vanwege een proeftijd minder zekerheid biedt. De mogelijkheden en de risicoperceptie in gunstige economische omstandigheden veranderen navenant en vertalen zich in stijgende aantallen mobiele werknemers.

De trendgegevens laten geen duidelijke stijging van de mobiliteit zien. Dit is tegen de verwachting. Als gevolg van diverse ontwikkelingen – korte productcycli, internationale concurrentie, ‘moderne’ preferenties van het aanbod – zou mobiliteit op de arbeidsmarkt steeds vaker moeten voorkomen. Dit is dus niet zo. Eerder is het tegendeel het geval: de mobiliteit was in de hoogconjunctuur aan het einde van de jaren negentig minder hoog dan in de gunstige conjuncturele periode aan het einde van de jaren tachtig. Mogelijk speelt hier de vergrijzing van de werkende bevolking een rol: ouderen veranderen namelijk minder vaak van baan of functie.

Vergeleken met andere West-Europese landen kent Nederland dus een aanzienlijke mate van mobiliteit. Van een trendmatige stijging van de mobiliteit is echter geen sprake. In dat opzicht vaart de Nederlandse arbeidsmarkt een tamelijk behoudende koers (vgl. Dagevos 2004).

Interne en externe mobiliteit, vrijwillige en gedwongen mobiliteit

Externe mobiliteit komt vaker voor dan interne mobiliteit. Van de werknemers in loondienst wisselde tussen 2000 en 2002 19,5% van werkgever, terwijl 12,8% een andere functie kreeg binnen het bedrijf.

Het verloop van de ontwikkelingen in interne en externe mobiliteit is hetzelfde als het verloop van de ontwikkelingen in totale mobiliteit. Ten tijde van hoogconjunctuur ligt het niveau van beide vormen van mobiliteit hoger dan ten tijde van laagconjunc-

tuur. Dit geldt in het bijzonder voor externe mobiliteit. Verslechtert de economie, dan daalt het percentage baanwisselaars sterker dan het percentage functiewisselaars. En verbetert de economie, dan neemt externe mobiliteit weer sneller toe dan interne mobiliteit.

In 2002 was ongeveer een vijfde van de mobiliteit het gevolg van reorganisatie, faillissement, (dreiging van) ontslag, aflopen van een tijdelijk contract of gezondheidsproblemen. Dit noemen we gedwongen mobiliteit. Het overgrote deel van de mobiliteit heeft dus een vrijwillig karakter.

5.2 Wie ervaart discrepanties?

Bij het onderzoek naar de redenen van zoekgedrag en mobiliteit is aandacht besteed aan: (a) individuele kenmerken, (b) baankenmerken, (c) discrepanties tussen ervaren en gewenste kenmerken van het werk en (d) algemene baantevredenheid. Hieronder bespreken we de belangrijkste bevindingen, te beginnen met de omvang van discrepanties.

De mate waarin discrepanties worden gerapporteerd, verschilt sterk per baankenmerk (tabel 5.1). Slechts een klein deel van de werkenden heeft naar eigen zeggen inhoudelijk geen leuk werk, heeft te maken met belastende repetitieve werkzaamheden en zou een ander, vast arbeidscontract willen. Vaker zijn er problemen met de werkdruk, fysiek en geestelijk zwaar werk, gebrekkige loopbaanperspectieven en ontevredenheid over de beloning. Alles bijeengenomen is 9% van de werkenden ontevreden met zijn of haar baan.

Tabel 5.1

Opvattingen over diverse kenmerken van de baan (in procenten)

discrepancie met betrekking tot:	wel
tevredenheid baan algemeen	9
tevredenheid inkomen	47
tevredenheid aansluiting	14
tevredenheid gewerkte uren	38
tevredenheid inhoud werk	5
hinder van repetitieve werkzaamheden	7
hinder van geestelijk zwaar werk	51
hinder van fysiek zwaar werk	37
hinder van onregelmatige werktijden	18
hinder van type arbeidscontract	6
mate van ervaren autonomie	17
mate van ervaren werkdruk	45
mate van ervaren burn-out	9
mate van ervaren waardering	10
mate van ervaren perspectieven	35

Bron: Tabel 3.2

Hoogopgeleiden ervaren meer werkdruk dan *laagopgeleiden*, maar zij voelen zich wel meer gewaardeerd. *Laagopgeleiden* vinden daarentegen het fysieke en herhalende karakter van hun werk vaker belastend. Ook zijn *laagopgeleiden* vaker ontevreden over hun inkomen en schatten ze hun perspectief op een gunstige loopbaan laag in.

Ouderen ervaren doorgaans een betere aansluiting tussen werk en vaardigheden dan *jongeren*, voelen zich minder belast door een hoge geestelijke en fysieke werkdruk en zijn tevreden met hun – doorgaans vaste – arbeidscontract. Wel zien ouderen aan het eind van hun arbeidscarrière nog maar weinig mogelijkheden om vooruit te komen.

Vrouwen met kinderen zijn opvallend tevreden over hun baan. Dit uit zich in een relatief hoge score op algemene baantevredenheid en in een gunstig ervaren baaninhoud en duur van de werkweek. Wel is de ontevredenheid over het loon groter en zijn de banen minder belastend. Dit duidt op een zekere mate van onderbenutting van de capaciteiten; kennelijk is dit de prijs die men betaalt om werk en zorg te kunnen combineren.

Personen met een *tijdelijk dienstverband* ervaren vaker discrepanties dan werknemers met een vast dienstverband. Die discrepanties hebben vooral betrekking op de aansluiting tussen werk en vaardigheden, het aantal arbeidsuren, de beloning, het tijdelijke contract op zich en het gebrek aan loopbaanperspectieven. Anderzijds ervaren deeltijders juist minder werkdruk en geestelijke belasting. Al met al kent deze groep een lage baantevredenheid.

Tot slot blijkt werken in de *kleinschalige handel en dienstverlening* op veel afzonderlijke vlakken onvrede met zich mee te brengen. *Grote bedrijven* bieden de beste carrièreperspectieven en een navenant inkomen, maar daar staat wel een prijs tegenover: de ervaren geestelijke belasting en werkdruk is hoog, men ondervindt weinig waardering, de mate van autonomie is relatief laag en de werktijden zijn vaak onregelmatig.

5.3 *Wie zoekt wel, wie zoekt niet?*

Zoekgedrag kan worden gezien als tussenliggende stap in de verandering van positie. Het laat zien wie van plan is om de arbeidssituatie te veranderen. Het blijkt dat een als ongunstig ervaren werksituatie deze intentie voedt: discrepanties zetten in sterke mate aan tot zoekgedrag.

Een gebrek aan aansluiting tussen werk en vaardigheden, ontevredenheid over het gewerkte aantal uren en over de beloning leiden tot een grotere kans op zoeken naar een andere baan. Ditzelfde geldt voor een onaantrekkelijke werkinhoud, een tijdelijk arbeidscontract, een gebrek aan waardering en het ontbreken van loopbaanperspectieven. Algemene ontevredenheid over de baan blijkt in zeer sterke mate de kans op zoekgedrag te verhogen.

Door de mate van discrepanties in verband te brengen met het zoekgedrag ontstaan vier categorieën. Inhoudelijk het meest interessant zijn de ‘vastzittenden’ – zij ervaren wel discrepanties, maar zoeken niet – en de ‘goudzoekers’ – zij ervaren geen discrepanties, maar zoeken wel.

Laagopgeleiden behoren vaker tot de vastzittenden, terwijl *hoogopgeleiden* juist vaker tot de goudzoekers behoren. Ondanks dat laagopgeleiden vaker discrepanties ervaren, zoeken ze minder vaak naar ander werk dan hoogopgeleiden. Hierdoor wordt de kloof tussen lager en hoger opgeleiden op de arbeidsmarkt extra verdiept. Ook *ouderen* en *personen met kinderen* behoren vaak tot de groep ‘vastzittenden’. *Jongeren* behoren daarnaast ook vaker tot de goudzoekers. Het zijn daarmee vooral laagopgeleiden en ouderen die een ongunstige positie op de arbeidsmarkt innemen: zij verkeren voor langere tijd in een situatie die niet hun voorkeur geniet, maar zoeken in betrekkelijk geringe mate naar een andere positie. Hun tegenpolen daarentegen trachten een reeds gunstige situatie om te zetten in een nog betere.

Tot slot blijken *gescheiden* personen vaker te zoeken naar een andere baan, of dit nu vanuit een als gunstig of ongunstig ervaren situatie is, dan mensen met partner. Dit geldt ook voor werknemers die *cursussen* hebben gevolgd en werknemers met een tijdelijk contract.

5.4 Wie is wel mobiel en wie niet?

Diverse discrepanties blijken belangrijke voorspellers van de mate van mobiliteit. Voor de periode 1990-2002 kon een viertal discrepanties worden bekeken. Aansluitingsproblemen tussen vaardigheden en werk, ontevredenheid over de hoogte van het inkomen, en ontevredenheid met het aantal werkuren zetten allemaal aan tot mobiliteit. Voor de periode 2000-2002² komen hier onderwaardering, ontevredenheid over het aantal gewerkte uren, burn-outklachten en werkdruk bij. Algemene ontevredenheid over de baan blijkt een belangrijke determinant te zijn voor mobiliteit.

Ontevredenheid over het inkomen sorteert een relatief zwak effect. Dit gaat in tegen de aanname binnen de (arbeids)economie, die ook binnen het overheidsbeleid een belangrijke plaats inneemt, dat het vooral financiële prikkels zijn die aanzetten tot baanverandering. De hoogte van het inkomen en de verschillen tussen het inkomen van de vorige en nieuwe baan blijken in het arbeidsmarktgedrag dus van ondergeschikt belang.

Geestelijk en fysiek zwaar werk blijken mobiliteitsdempend te werken. Dat geestelijk zwaar werk de kans op mobiliteit vermindert, zou kunnen duiden op de mogelijkheid dat werkenden die aan deze omstandigheden onderhevig zijn, alleen maar kunnen wisselen tussen beroepen van hetzelfde type. Verder lijkt het erop dat geestelijk zwaar werk maar in beperkte mate een belastend baankenmerk is en tot op zekere hoogte synoniem is met uitdagend werk.

Niet verrassend heeft zoekgedrag een positieve invloed op de mobiliteitskans. Het leidt eerder tot een verandering van baan dan tot verandering van functie. Bij interne mobiliteit wordt men waarschijnlijk eerder gevraagd zonder dat men actief op zoek is.

Naast discrepanties en zoekgedrag hebben de volgende categorieën mensen een grotere kans om mobiel te zijn: jongeren, gescheiden personen, hoogopgeleiden, personen die een cursus hebben gevolgd, tijdelijke werknemers en personen werkzaam in de kleinschalige handel en dienstverlening. Tijdens gunstige conjuncturele omstandigheden is de mobiliteitskans groter dan in tijden van laagconjunctuur.

Interne en externe mobiliteit

De beschikking hebben over bedrijfsspecifiek kapitaal vergroot de kans op interne mobiliteit: ouderen wisselen vaker van functie dan jongeren, hoogopgeleiden vaker dan laagopgeleiden, en door de werkgever betaalde cursussen verhogen de kans op een verandering van functie binnenshuis.

Tijdelijke werknemers, evenals werknemers binnen kleine bedrijven blijken vaker te wisselen van baan dan van functie. Ook binnen de kleinschalige handel en dienstverlening is externe mobiliteit meer gangbaar dan interne, terwijl binnen de grootschalige bureaucratische industrie, de bureaucratische diensten en de klassieke kapitalistische industrie het omgekeerde juist vaker voorkomt. Laatstgenoemde sectoren herbergen een uitgebreide interne markt, die de loopbanen stimuleert van zittende werknemers. Bij een verslechterende conjunctuur neemt de kans op externe ten opzichte van interne mobiliteit af.

Gedwongen en vrijwillige mobiliteit

De volgende sociale categorieën zijn relatief kwetsbaar voor gedwongen mobiliteit: laagopgeleiden, tijdelijke werknemers en werknemers in de traditionele primaire sector. Tijdelijke werknemers moeten vaak van baan wisselen omdat hun contract niet wordt verlengd. Werkenden binnen de primaire sector hebben in de loop der tijd de werkgelegenheid in hun sector zien afnemen, met alle gevolgen van dien. Tot slot neemt de kans op gedwongen mobiliteit toe wanneer er sprake is van economische achteruitgang.

Laagopgeleiden weinig rendement van zoekgedrag

Anders dan bij hoogopgeleiden leidt zoekgedrag bij laagopgeleiden beduidend minder vaak tot het vinden van een nieuwe baan. Voor laagopgeleiden is het rendement van zoekgedrag dan ook substantieel lager.

Deze bevindingen wijzen op de kwetsbare positie van laagopgeleiden en tijdelijke werknemers. Laagopgeleiden zijn lang niet altijd tevreden over hun werksituatie, maar zoeken niettemin minder vaak naar ander werk en zijn minder vaak mobiel dan hoogopgeleiden. Wel ondervinden ze een grotere kans op gedwongen mobiliteit. En als ze op zoek zijn naar nieuw werk, dan is de kans relatief klein op het daadwerkelijk vinden daarvan.

Ook tijdelijke werknemers ervaren vaak discrepanties, maar zijn, mede door hun aflopende contract, wel relatief vaak op zoek naar ander werk. Desondanks heeft deze groep een naar verhouding grote kans op gedwongen mobiliteit.

5.5 Veranderen baankenmerken als gevolg van mobiliteit?

Wat zijn de gevolgen van mobiliteit? Deze vraag werd beantwoord door de effecten van diverse vormen van mobiliteit – intern vrijwillig, extern vrijwillig, intern gedwongen, extern gedwongen – op veranderingen in inkomen en beroepsstatus, en in ervaren discrepanties bij een aantal baankenmerken en baantevredenheid vast te stellen. De resultaten voor deze gevolgen van mobiliteit zijn samengevat in tabel 5.2.

Tabel 5.2

De gevolgen van mobiliteit voor veranderingen in baankenmerken, samenvattend overzicht

	intern vrijwillig	extern vrijwillig	intern gedwongen	extern gedwongen
inkomen	neemt toe	verandert niet	verandert niet	neemt af
beroepsstatus	neemt toe	neemt toe	neemt toe	verandert niet
tevredenheid baan algemeen	neemt toe	neemt toe	verandert niet	neemt toe
tevredenheid inkomen	neemt toe	neemt toe	verandert niet	neemt af
tevredenheid aansluiting	verandert niet	verandert niet	neemt af	neemt af
tevredenheid gewerkte uren	verandert niet	verandert niet	verandert niet	verandert niet
tevredenheid inhoud werk	neemt toe	neemt toe	verandert niet	neemt toe
hinder van repetitieve werkzaamheden	verandert niet	verandert niet	verandert niet	verandert niet
hinder van geestelijk zware werkomstandigheden	neemt toe	neemt af	verandert niet	verandert niet
hinder van fysiek zware werkomstandigheden	verandert niet	neemt af	verandert niet	verandert niet
hinder van onregelmatige werktijden	verandert niet	verandert niet	verandert niet	verandert niet
hinder van het type contract	verandert niet	neemt toe	verandert niet	neemt toe
mate van ervaren autonomie	verandert niet	verandert niet	neemt af	verandert niet
mate van ervaren werkdruk	verandert niet	neemt af	verandert niet	neemt af
mate van ervaren burn-outklachten	verandert niet	neemt af	verandert niet	neemt af
mate van ervaren waardering	verandert niet	neemt toe	verandert niet	neemt toe
mate van ervaren loopbaanperspectieven	neemt toe	neemt toe	verandert niet	neemt toe

Bron: Tabel 4.5

De veranderingen in baankenmerken die werkenden in loondienst aangeven te hebben ervaren, komen voor een belangrijk deel voort uit de wisselingen van positie. Door vrijwillige interne mobiliteit nemen het inkomen en de beroepsstatus van werkenden toe (in vergelijking met immobiele werkenden in loondienst), evenals de tevredenheid over het inkomen en de inhoud van het werk. Ook ervaart men meer

loopbaanperspectieven na een interne wisseling van functie en neemt na vrijwillige interne mobiliteit de algemene baantevredenheid toe.

Externe vrijwillige mobiliteit sorteert nog meer effect. Beroepsstatus, tevredenheid over het inkomen, de aansluiting en de inhoud, ervaren waardering en loopbaanperspectieven: ze nemen toe na een vrijwillige wisseling van werkgever. Daarnaast neemt de ervaren hinder af van geestelijk en fysiek zware werkomstandigheden, van werkdruk en van burn-outklachten. De algemene baantevredenheid neemt toe. Door vrijwillige externe mobiliteit komen werkenden beter op hun plaats en laten ze hun stressvolle, drukke baan achter zich waarvoor een baan met meer perspectieven en waardering in de plaats komt. De tevredenheid neemt toe en, zo mogen we veronderstellen, de productiviteit. Wel heeft externe mobiliteit een prijs: de arbeidszekerheid neemt af, waarschijnlijk doordat bij positieverandering meestal niet direct een vaste baan wordt aangeboden.

Opvallend is dat veel effecten van vrijwillige externe mobiliteit ook zichtbaar zijn bij externe gedwongen mobiliteit. Kennelijk telde de vorige baan zo veel nadelige kanten dat de verandering van positie, ook al heeft die een gedwongen karakter, diverse gunstige implicaties heeft. Dit hangt mogelijk samen met het feit dat we hier te maken hebben met personen die na gedwongen mobiliteit toch weer aan de slag zijn gekomen. Negatieve effecten zijn er ook: het uurloon neemt af, evenals de tevredenheid over het inkomen en de tevredenheid over de aansluiting tussen werk en vaardigheden.

5.6 Discussie en beleidsimplicaties

Is (meer) mobiliteit gewenst?

Vanuit het beleid wordt in toenemende mate aandacht gevraagd voor een meer flexibele arbeidsmarkt waarop werknemers vaker van positie veranderen. De noodzaak daartoe ligt onder meer in de veranderende verhoudingen in de internationale arbeidsverdeling, die nopen tot een meer flexibele inzet van personeel. Bovendien, zo is de verwachting, zullen we wel moeten: de concurrentie neemt toe en daarmee de dynamiek op de arbeidsmarkt. Banen komen en gaan en meer dan in het verleden zullen positiewisselingen het beeld van de arbeidsmarkt bepalen. In deze discussie wordt de Nederlandse arbeidsmarkt vaak als weinig dynamisch en star getypeerd. Maar is dit ook zo? En is de nadruk op meer mobiliteit wel zo gerechtvaardigd? Op basis van deze studie zijn hier verschillende zaken over op te merken. In de eerste plaats ligt de arbeidsmobiliteit in Nederland op een behoorlijk hoog niveau, zo blijkt uit de vergelijking met andere Europese landen.

Het is bovendien de vraag of meer mobiliteit altijd beter is. Zeker in een arbeidsmarkt als de onze waar hooggekwalificeerd en complex werk een belangrijke plaats inneemt, dient er een evenwicht te bestaan tussen mobiliteit en continuïteit in de arbeidsrelatie. Dit hangt samen met de wijze van sturing. Bij complexe functies is

direct toezicht op en hiërarchische controle van de werknemer niet goed mogelijk. Sturing vindt vooral plaats door middel van autonomie. De aard van het werk brengt met zich mee dat de wijze van uitvoering voor een belangrijk deel in handen ligt van de werknemer zelf. Wanneer autonomie het sturende element is bij de ‘beheersing’ van de arbeidsrelatie, speelt vertrouwen tussen werknemer en werkgever een belangrijke rol. Een hoge mate van mobiliteit is dan doorgaans niet gewenst. Daar komt bij dat in het geval van hooggekwalificeerde, complexe functies werkgever en werknemer beiden investeringen plegen – denk aan inwerktijd, scholing, opbouw van bedrijfsspecifiek kapitaal – die het voor beide partijen aantrekkelijk maken om mobiliteit te dempen. Een duiventil waar werknemers elkaar snel opvolgen past daar niet bij.

Het tegenovergestelde is evenmin gewenst. Arbeidsorganisaties zijn niet gebaat bij werknemers die niet van hun plaats zijn te krijgen. Uit deze studie blijkt dat mobiliteit in zijn algemeenheid leidt tot het opschudden van de arbeidscapaciteit en de motivatie. In de verandering van baan of functie is in elk geval het streven vervat om de aansluiting te herstellen tussen wat men heeft en wat men wenst. Voor individuele werknemers en voor arbeidsorganisaties pakt mobiliteit doorgaans gunstig uit. De baantevredenheid neemt toe en daarmee, zo mag worden aangenomen, het individuele welbevinden, de motivatie en de productiviteit. Een andere reden om het belang van mobiliteit te benadrukken, is de positie van veel werknemers die ondanks tal van discrepanties niet besluiten om op zoek te gaan naar wat anders. We hebben hen de ‘vastzittenden’ genoemd. Zij zitten in hun werk eigenlijk niet meer op hun plek, maar willen of kunnen niet van positie veranderen. Ouderen en lager opgeleiden vallen nogal eens in deze categorie. Vanuit het oogpunt van het welzijn van werkenden, hun arbeidssatisfactie en productiviteit is er veel voor te zeggen om diverse vormen van personeelsbeleid, waaronder mobiliteit, bij deze categorie in te zetten.

5.6.1 Naar meer mobiliteit en gericht personeelsbeleid: discussie

In het onderstaande passeren een aantal aangrijpingspunten de revue die mogelijk een bijdrage kunnen leveren aan de bevordering van de arbeidsmobiliteit. Deze liggen op het niveau van het meer algemene arbeidsmarktbeleid van de overheid en van het personeelsbeleid binnen arbeidsorganisaties. Uitgangspunt hierbij is niet een algemene aanpak die over de gehele linie de mobiliteit op de arbeidsmarkt moet bevorderen. Uit deze studie blijkt juist dat vooral winst valt te halen bij een gedifferentieerde aanpak die aansluit bij bepaalde delen van de werkende bevolking.

Investeren in menselijk kapitaal

Deze studie laat zien dat een hoog opleidingsniveau en het volgen van cursussen de vrijwillige mobiliteit stimuleren. Een verdere uitbreiding van de mogelijkheden van werkenden om scholing te volgen is om deze en andere redenen – kenniseconomie, levenslang leren, arbeidsmarkt die meer competenties vraagt, dit alles bij een stagnerend opleidingsniveau – aanbevelenswaardig. Dit is des te meer van belang omdat loopbaanladders zich steeds meer ontwikkelen tot diplomaladders. Bijkomende,

postinitiële scholing moet voorkomen dat startfuncties eindfuncties worden. Werkgevers die cursussen van hun werknemers financieren, zouden hiervoor in sterkere mate dan nu gebeurt via de fiscus gecompenseerd kunnen worden. Dit zou ook kunnen gelden voor werknemers die tijdens of naast hun werk een opleiding volgen. Ook hier past een fiscale tegemoetkoming, dit in lijn met wat onlangs door Balkenende (2005) naar voren is gebracht.

Gericht personeelsbeleid spoort discrepanties op en zet in op mobiliteit

Een groot deel van de werknemers ervaart discrepanties op het werk. Het personeelsbeleid zou hierop alert moeten zijn. Hoe werknemers hun werk ervaren is een belangrijke voorspeller voor zoekgedrag en uiteindelijke mobiliteit. Dit geldt ook voor werknemers die een werkgever graag langere tijd aan zijn bedrijf of instelling verbonden ziet. Het tijdig in het vizier krijgen van discrepanties kan een bijdrage leveren aan de binding van productieve werknemers.

Het opsporen van discrepanties kan in belangrijke mate bijdragen aan de arbeidsprestaties van werknemers. Veel werknemers ervaren onderdelen van hun werk als een grote belasting of zijn er ontevreden over. Voor een deel zal dit niet te vermijden zijn: werk is niet altijd plezierig. Tegelijkertijd bestaat er naar alle waarschijnlijkheid een groot reservoir aan arbeidscapaciteit dat door het bestaan van allerlei discrepanties niet wordt aangeboord. Wanneer arbeidsorganisaties er beter in slagen om – redelijke – wensen van de werknemer meer in overeenstemming te brengen met de kenmerken van de baan, betaalt dit zich terug in een hogere baantevredenheid en output. Het werk wordt sneller en kwalitatief beter uitgevoerd en het verzuim zal lager zijn (zie Oeij et al. 2005). Daartoe is het noodzakelijk dat er binnen arbeidsorganisaties systematisch aandacht is voor het functioneren van de werknemer. Ook het op adequate wijze vormgeven van het arbo- en verzuimbeleid past hierbij.

Onder de werknemers zoekt continu een fors deel naar een nieuwe baan of functie, zonder dat hij of zij daarin slaagt. Tevens zijn er nogal wat werknemers die gezien de wijze waarop ze over hun huidige baan denken beter van positie zouden kunnen veranderen, maar die daartoe toch niet overgaan. Dit zijn doorgaans niet de meest productieve en gemotiveerde werknemers. Zowel arbeidsorganisaties als werknemers zijn er bij gebaat als de mogelijkheden voor mobiliteit worden vergroot. Diverse opties staan open. Denk bijvoorbeeld aan mogelijkheden op het terrein van interim-functievervulling en detachering. Ook het beter benutten van de interne arbeidsmarkt bij de vervulling van posities kan een bijdrage leveren aan verhoging van de mobiliteit. Dit geldt dan in het bijzonder voor grotere organisaties. Mobiliteitsgeïnteresseerde werknemers zouden op de interne markt kenbaar kunnen maken dat ze van positie willen veranderen, eventueel daartoe aangespoord door de werkgever. Bij een vacature verplichten werkgevers zich om eerst op de interne markt te oriënteren. Hierdoor vermijden werkgevers én werknemers zoekkosten.

Aandacht hebben voor mogelijke discrepanties en het treffen van maatregelen hoeft niet per definitie samen te gaan met een opgetuigd en duur stelsel van personeelsbeleid. Het is betrekkelijk eenvoudig om op de hoogte te zijn van discrepanties van werknemers. Regelmatig zich daarvan op de hoogte stellen, informeel en via periodieke functioneringsgesprekken is niet ingewikkeld. Belangrijk is wel dat functioneringsgesprekken serieus worden genomen en dat duidelijke afspraken worden gemaakt over het functioneren en het verloop van de loopbaan. Het oplossen van sommige discrepanties, bijvoorbeeld het laten doorklinken van waardering, is eveneens betrekkelijk eenvoudig. Tegelijkertijd dient personeelsbeleid ook daadwerkelijk verschil te kunnen maken. Waar nodig moet aangestuurd kunnen worden op binding, interne mobiliteit, maar ook op vertrek.

Vergroting van de mogelijkheden tot uitstroom?

Het aansturen op vertrek kan verschillende gedaanten aannemen. Al genoemd is detachering en interim-functievervulling. Bij deze vormen blijft de band met de huidige werkgever doorgaans in tact. Wanneer dit laatste niet de bedoeling is, moet worden gezocht naar andere vormen van uitstroom. Ontslag kan een optie zijn, maar is niet altijd eenvoudig te realiseren.

In de discussie over de vormgeving van het toekomstige arbeidsmarktbeleid is met name bij de bestrijding van de werkloosheid de versoepeling van het ontslagrecht een belangrijk thema. Dit zou leiden tot meer uitbundige hiring and firingpraktijken, met als gevolg dat werkzoekenden meer in de gelegenheid worden gesteld om te concurreren met werkenden (insider/outsidervraagstuk).

Het is aanbevelenswaardig om de effecten van de versoepeling van het ontslagrecht nader te doordenken, en dan niet alleen op de werkgelegenheidseffecten zoals doorgaans gebeurt, maar ook op de gevolgen voor de baan-baanmobiliteit. Wel staat al vast dat de nodige voorzichtigheid geboden is. Onlangs is door het Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP 2005) erop gewezen dat aan een versoepeling van het ontslagrecht de nodige nadelen kleven. Minder arbeidszekerheid leidt tot meer stromen op de arbeidsmarkt, ook richting werkloosheid. De stijging van de uitstroom van met name oudere werknemers, en mogelijk ook van andere zwakke aanbod-categorieën, dient opgevangen te worden door een actief plaatsings- en reïntegratiebeleid. Als de versoepeling van het ontslagrecht betekent dat ex-werknemers vooral in de bijstand terecht komen, is er weinig gewonnen. Een andere reden voor enige terughoudendheid bij de versoepeling van het ontslagrecht is dat de huidige regelgeving natuurlijk ook mogelijkheden biedt tot ontslag. Die hangen, hoe paradoxaal dit misschien ook klinkt, samen met het voeren van professioneel personeelsbeleid. In de huidige regelgeving vergt ontslag de opbouw van een dossier waarvoor periodiek gehouden functioneringsgesprekken de input vormen.

Werken, zorgen en de loopbaan

Uit onze bevindingen blijkt dat het hebben van kinderen een rem zet op de loopbaan. Dit geldt in het bijzonder voor werkende vrouwen, maar ook mannen zijn minder

actief op de arbeidsmarkt. Voor een deel zal dit te maken hebben met de beperkte mogelijkheden om de zorg voor kinderen te combineren met een actieve loopbaan. Dit pleit nog maar eens voor adequate en toegankelijke voorzieningen voor de opvang van kinderen. Deze dienen niet alleen om de arbeidsparticipatie van vrouwen te bevorderen, maar zijn mogelijk ook van belang om de loopbaan van degenen die al werken te stimuleren.

Uit deze studie blijkt het grote belang van het aantal arbeidsuren: wanneer die niet in overeenstemming zijn met de wensen, is positieverandering vaak het gevolg. Kennelijk zijn de mogelijkheden beperkt om urenaanpassingen binnen het huidige werk te realiseren. Werkgevers zouden hierop kunnen anticiperen door een grotere flexibiliteit te betrachten in het aantal uren dat kan worden gewerkt. De Wet aanpassing arbeidsduur (WAA) biedt werkenden overigens de mogelijkheid om met meer succes hun wensen aangaande de arbeidsduur te bepleiten. De bekendheid van werknemers met deze wet laat echter nog te wensen over (SZW 2004).

Risicogroepen

Deze studie laat zien dat aanbodcategorieën verschillen in de mate waarin ze discrepanties ervaren, in het zoekgedrag en in de mate van vrijwillige en gedwongen mobiliteit. Sommige aanbodcategorieën behoren naar verhouding vaak tot de vastzittenden (ze ervaren wel discrepanties, maar zoeken niet) en zijn relatief star wat betreft daadwerkelijke mobiliteit. Vooral lager opgeleiden nemen een ongunstige positie in, wat tot op zekere hoogte eveneens geldt voor ouderen, werknemers in tijdelijke dienst en vrouwen en mannen met kinderen. De hierboven genoemde voorstellen voor het beleid gelden in het bijzonder voor deze categorieën. Daarbij zijn nog de volgende accenten te leggen.

Extra inzet op lager opgeleiden

Investerings in scholing zouden in elk geval ook de lager opgeleiden moeten bereiken. Juist aan de onderkant zijn de stijngsmogelijkheden gering en zijn loopbaantredes pas te overbruggen na aanvullende scholing. Extra inzet is bovendien noodzakelijk doordat het leerpotentieel binnen de categorie lager opgeleiden is afgenomen (Gesthuizen en Kraaykamp 2002): onder deze categorie vallen steeds minder verborgen talent te ontdekken. Een andere reden om de aandacht te richten op lager opgeleiden is dat doorgaans het personeelsbeleid aan de onderkant minder sterk ontwikkeld is. Dit betreft zowel aanvullende scholingsmogelijkheden als het regelmatig voeren van functionerings- en loopbaangesprekken.

Mobiliteit in een vergrijzende arbeidsmarkt

Het voeren van een actief personeelsbeleid dient misschien wel het sterkst te worden gericht op oudere werknemers. In ons arbeidsbestel is het kennelijk bijna onvermijdelijk dat de loopbaanmogelijkheden op een gegeven moment uitgeput zijn, men in een fuik terechtkomt en discrepanties tussen wensen en praktijk talrijk zijn. De

geneigdheid tot mobiliteit is echter gering. Ouderen blijven zitten waar ze zitten, en dit is ook wel begrijpelijk. De kansen op de externe markt zijn gering. Verder zijn nogal wat risico's verbonden aan een overstap, die velen niet meer wensen te nemen. Denk onder meer aan financiële risico's (pensioenbreuk, deelname aan prepensioenregelingen), vermindering van arbeidszekerheid (een overstap betekent meestal een proeftijd) en risico's aangaande de passendheid van de nieuwe baan en aansluiting met nieuwe collega's.

Met de toename van het aantal oudere werknemers en het daarmee toenemende belang van hun arbeidsdeelname en output lijkt intensivering van specifiek op ouderen gericht personeelsbeleid bijna onvermijdelijk. Mobiliteitsbeleid kan hier onderdeel van uitmaken. Te denken valt aan beleid dat erop is gericht om oudere werknemers tussen verschillende bedrijven te laten rouleren. Ook beleid dat horizontale mobiliteit stimuleert is hier van betekenis. Dit kan ook demotie betekenen, onder meer in termen van baaninhoud en het aantal gewerkte uren. Een zijwaartse, en soms ook neerwaartse stap, zou niet alleen een bijdrage kunnen leveren aan de arbeidssatisfactie en -productiviteit, maar ook aan het tegengaan van vroegtijdige uitstroom van oudere werknemers.

Noten

- 1 Cijfers uit de Enquête Beroepsbevolking 2002 van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) laten zien dat 7,4% van de werkenden in loondienst binnen een jaar van werkgever verandert. Voor twee jaar zou dit om ongeveer 15% gaan, wat een iets lager cijfer blijkt dan wat uit het OSA-panel naar voren komt. Dit is echter niet verwonderlijk, omdat in eerstgenoemde databron overgangen tussen 'kleine' banen (minder dan twaalf uur per week en/of minder dan een jaar in dienst) niet meetellen. Dit is wel het geval in het OSA-panel, waardoor het percentage externe mobiliteit, gemeten voor twee jaar, ongeveer 5% hoger uitvalt.
- 2 Hierdoor is het aantal cases beduidend lager, waardoor het ten eerste moeilijker is om significante effecten te vinden, en ten tweede de kans groter is dat de baankenmerken met elkaar conflicteren. De resultaten voor deze kortere periode moeten dan ook met een wat grotere voorzichtigheid worden betracht.

Summary

This study is concerned with labour mobility among waged/salaried employees. It looks at how often employees change jobs – internally and externally – who mainly does this and their reasons for doing so. The study also looks at the consequences of mobility for the employment position of those concerned, and how valued that position is. This is a theme which fits in with current discussions on the functioning of the labour market. Technological advances and growing international competition have created an expectation that the turbulence on the labour market will increase in the years ahead (e.g. Theeuwes 2001), in which the creation and destruction of jobs follow each other in a more rapid succession, leading to an increase in mobility in the labour market. The notion of a job for life is expected to gradually disappear. The labour market of the future will demand more and more mobility, and workers will have to follow this trend (e.g. SZW 2004).

The expectation that mobility will become increasingly important is also reflected in discussions on the transitional labour market. Alongside attention for the transition from work to other spheres (training, care), internal and external job mobility can help people secure an employment position which is more in tune with their phase of life. This report explores whether or not the expected trend towards more mobility is already visible.

Both government policy and research devote a good deal of attention to promoting participation in the employment process. Economic inactivity and benefit dependency need to be reduced, partly in the light of the ageing population. The significance of this is not under discussion here. At the same time, it may be assumed that among the more than seven million workers in the Netherlands there are still ample opportunities for increasing the resilience of the Dutch economy. A good match between a person's work and their capacities, preferences and health status would benefit both individual well-being and labour performance. It is thus not simply a matter of more people going to work; the way in which they work is also important. The notion of 'more intelligent working' (Oeij et al. 2005) ties in with this. This study explores the extent to which there are discrepancies between what workers consider desirable and what they actually experience, and what role mobility plays in reducing these discrepancies. At the same time it answers the question of whether mobility contributes to improving the living situation of citizens and to improving the allocation of jobs on the labour market.

Mobility: extent and trends

Overall mobility

How mobile is the Dutch labour market? The Labour Supply Panel of the Dutch Organisation for Strategic Labour Market Research (OSA) reveals that more than a third of all people in paid employment in 2002 changed either their employer (external mobility) or their position within their existing company (internal mobility) during the two years prior to the survey. Compared with 12 other European countries, the rate of mobility in the Netherlands proves to be relatively high. Based on figures from 2001, the Netherlands occupies fifth place in the 'mobility table', and in absolute terms differs relatively little from the number one country, the UK (24% of workers had changed jobs in the preceding two years, compared with 20% for the Netherlands). The gap compared with Germany, for example (at number 10 with 9.3% mobility) is significantly wider. Despite suggestions to the contrary, the Dutch labour market, at least as far as waged employees are concerned, is thus fairly dynamic.

The state of the economy has a strong influence on the degree of labour mobility. A deterioration in the economic climate reduces both the extent of and the individual opportunities for mobility, and vice versa. In unfavourable economic times there are fewer vacancies, it is less easy for people to find a job that meets their preferences and people are less inclined to accept a job which offers less security, if only because of the need to complete a probationary period. The opportunities and risk perception in a favourable economic climate change accordingly and are translated into rising numbers of mobile workers.

Trend figures do not show a significant rise in mobility. This is contrary to expectations: various trends – short product cycles, international competition, 'modern' employee preferences – might be expected to lead to increasing mobility in the labour market. This is thus not the case. If anything, the reverse is true: during the economic boom at the end of 1990s the mobility rate was lower than in the strong economic climate at the end of the 1980s. It may be that the ageing of the working population plays a role here, in that older people change their employer or position less often.

Compared with other Western European countries, therefore, the level of mobility in the Netherlands is fairly high. Despite this, there is no clear upward trend in this mobility. In that respect the Dutch labour market follows a fairly conservative course (cf. Dagevos 2004).

Internal and external mobility, voluntary and forced mobility

External mobility occurs more frequently than internal mobility. Between 2000 and 2002, 19.5% of workers changed employer, while 12.8% acquired a different position within the same company.

The trends in internal and external mobility mirror those in overall mobility. During an economic boom, the rate of both forms of mobility is higher than during periods of economic weakness. This applies in particular for external mobility; if the economy deteriorates, the percentage of people changing employers falls more sharply than the percentage of workers switching positions within the same company. Conversely, as the economy improves, the rate of external mobility increases faster than that of internal mobility.

In 2002 roughly a fifth of total mobility was the result of restructuring, bankruptcy, (the threat of) redundancy, expiry of a temporary employment contract or health problems. This can be termed 'forced mobility'. The vast majority of mobility is therefore voluntary in nature.

Who experiences discrepancies?

In exploring the reasons for job-seeking behaviour and mobility, attention focused on: (a) individual characteristics; (b) job characteristics; (c) discrepancies between perceived and desired characteristics of the work; and (d) general job satisfaction. The main findings are discussed below, starting with the scale of the discrepancies.

The extent to which discrepancies are reported varies widely depending on the job characteristics. Only a small proportion of workers report that the content of their work is not enjoyable, that they have to carry out strenuous repetitive activities and that they would like a different, permanent employment contract. Problems are more frequently reported relating to pressure of work, physically and mentally taxing work, lack of career prospects and dissatisfaction with the level of pay. All in all, 9% of employees are dissatisfied with their jobs.

Highly educated workers experience more pressure of work than the low-skilled, but do feel more appreciated. By contrast, low-skilled employees more often find the physical and repetitive nature of their work burdensome. They are also more often dissatisfied with their income and have a low estimation of their prospects of a good career.

Older workers generally find a better match between their work and their skills than young people, feel less burdened by heavy mental and physical pressure of work and are satisfied with their – generally permanent – employment contract. Older workers at the end of their employment career do however feel that they have few opportunities to progress.

Women with children are notably satisfied with their jobs. This is expressed in a relatively high score for general job satisfaction, job content and length of the working week. They are on the other hand more dissatisfied with their pay, and their jobs are

less taxing. This suggests a degree of underutilisation of their capacities; evidently this is the price that is paid for combining employment with caring for children.

Employees with a *temporary employment contract* more frequently experience discrepancies than workers with a permanent contract. These discrepancies relate mainly to the match between work and skills, number of hours worked, pay, the temporary contract itself and the lack of career prospects. On the other hand they experience less pressure of work and less mental stress. All in all, job satisfaction among this group is low.

Finally, being employed in the *small-scale commercial and services sector* creates dissatisfaction on many different fronts. *Large companies* offer the best career prospects and income, though there is a price to be paid for this: the mental stress and pressure of work is perceived as high, people feel undervalued, have relatively little autonomy and often have to work irregular hours.

Who looks for other work, who does not?

Job-seeking behaviour can be seen as an intermediate step in a change of position. It shows who has the intention of changing their employment situation. An existing employment situation which is perceived unfavourably is found to fuel this intention: discrepancies give a strong impulse to job-seeking behaviour.

A poor match between work and skills, dissatisfaction about the number of hours worked and the pay received lead to a greater chance that someone will look for a different job. The same applies for unattractive job content, a temporary employment contract, a feeling of not being valued and a lack of career prospects. General job dissatisfaction is found to have a very major influence in increasing job-seeking behaviour.

Relating the extent of discrepancies to job-seeking behaviour creates four categories. The most interesting groups are the 'stickers' – they experience discrepancies but do not look for another job – and the 'treasure-seekers' – they experience no discrepancies, but still look for other work.

Low-skilled workers are more often found among the 'stickers', whereas the highly skilled are more likely to be treasure-seekers. Despite the fact that low-skilled workers often experience discrepancies, therefore, they look for other work less often than highly skilled employees. This exacerbates the gulf between low-skilled and highly skilled workers on the jobs market. *Older persons and people with children* are also frequently found among the 'stickers'; *young people* are more likely to be 'treasure-seekers'. As a consequence, it is mainly low-skilled and older workers who are in an unfavourable position on the labour market: they remain for longer in a situation which they do

not like, but are relatively disinclined to look for a different position. Their counterparts, by contrast, seek to turn an already favourable situation into an even better one.

Finally, people who are *separated or divorced* are more likely to look for another job, whether they perceive their current situation as favourable or unfavourable, than people with a partner. The same applies for employees who have followed *courses* and workers with a *temporary employment contract*.

Who is mobile and who is not?

Several discrepancies are found to be key predictors for the degree of mobility. For the period 1990-2002 it was possible to examine four discrepancies. Problems in matching skills and work, dissatisfaction with income and dissatisfaction with the number of hours worked were all found to encourage mobility. For the period 2000-2002 further discrepancies can be added, namely feeling undervalued, dissatisfaction with the number of hours worked, burn-out complaints and pressure of work. General job dissatisfaction proves to be an important determinant for mobility.

Dissatisfaction with income has a relatively weak effect. This goes against the assumptions in (labour) economics, which also occupies an important role in government policy, namely that financial incentives are the main reason that people change jobs. Level of income and differences between the remuneration in the previous and new job thus turn out in practice to be of subordinate importance in people's labour market behaviour.

Mentally and physically heavy work tend to reduce mobility. The fact that carrying out mentally taxing work reduces the likelihood of mobility could indicate that employees who are subject to this stress are only able to switch between occupations of the same type. It also appears that mentally taxing work is only perceived as a burdensome job characteristic up to a point, and is to an extent regarded as synonymous with challenging work.

Not surprisingly, job-seeking behaviour has a positive impact on the likelihood of mobility. It is more likely to lead to a change of employer than a change of position within the same company, because in the case of internal mobility, the employee is more likely to be asked to transfer than to actively seek a move.

In addition to discrepancies and job-seeking behaviour, the following categories of employees are more likely to be mobile: young people, divorced and separated people, highly skilled workers, people who have followed a course, temporary employees and people employed by small-scale employers in the commercial and services sector. The likelihood of mobility is greater in good economic times than during a weak economic period.

Internal and external mobility

The possession of company-specific 'capital' increases the chance of internal mobility: older workers change position more often than younger employees; highly skilled employees more often than low-skilled workers, and following courses paid for by the employer increases the chance of an internal job change.

Temporary employees, like employees in small companies, are found to change employer more often than internal position. External mobility is also more common than internal job-switching in the small-scale commercial and services sector, while within the large-scale bureaucratic sector, bureaucratic departments and the traditional capitalist industry the reverse applies. The latter sectors have their own extensive internal market, which fosters the careers of incumbent employees. In times of economic downturn, the chance of external mobility declines relative to internal mobility.

Forced and voluntary mobility

The following social categories are relatively susceptible to forced mobility: low-skilled workers, temporary employees and employees in the traditional primary sector. Temporary employees have to change jobs frequently because their contracts are not renewed. Employees in the primary sector have seen employment in their sector decline over the years, and this has naturally had a knock-on effect on mobility. Finally, the chance of forced mobility increases in times of economic downturn.

Low-skilled workers gain little from job-seeking behaviour

Compared with highly skilled workers, job-seeking behaviour by low-skilled workers results in them finding a new job significantly less often. In other words, low-skilled workers have substantially less to gain from job-seeking behaviour.

These findings point up the vulnerable position of low-skilled workers and temporary employees. Low-skilled workers are by no means always satisfied with their employment situation, but nonetheless are less inclined to look for other work and are less frequently mobile than highly skilled employees. They are however more likely to be subject to forced mobility. And if they do go in search of new work, their chances of actually finding it are relatively small.

Temporary employees also experience discrepancies but, partly because of their short-term contract, are relatively frequently in search of other work. Despite this, this group are also relatively likely to be confronted by forced mobility.

Do job characteristics change as a result of mobility?

What are the consequences of mobility? An answer to this question was sought by determining the effects of various forms of mobility – internal voluntary, external

voluntary, internal forced, external forced – on changes in income and occupational status, as well as in perceived discrepancies relating to a number of job characteristics and job satisfaction.

The changes in job characteristics reported by employees largely ensue from the change in their position. Voluntary internal mobility leads to an increase in income and occupational status (compared with immobile employees), as well as in the level of satisfaction with income and job content. Those concerned also perceive better career prospects after an internal transfer. General job satisfaction also increases after voluntary internal mobility.

Voluntary external mobility has an even greater effect: occupational status, satisfaction with income, the match between work and skills, job content, the feeling of being valued and career prospects all increase after a voluntary change of employer. In addition, the burden imposed by mentally or physically demanding working conditions also reduces, as do pressure of work and burn-out complaints. General job satisfaction increases. Voluntary external mobility enables employees to find a position that suits them better and to leave behind their stressful, busy job for a job with better prospects and in which they feel more valued. Their job satisfaction increases and so, it may be assumed, does their productivity. External mobility does however come at a price: job security reduces, probably because a change of job generally does not result immediately in the offering of a permanent post.

Strikingly, many of the effects of voluntary external mobility are also apparent in forced external mobility. Evidently the previous job had so many disadvantages that a change of position, even when forced upon the employee, has a number of positive implications. This may be related to the fact that we are dealing here with persons who have managed to find work again following the forced mobility. There are also negative effects: the hourly pay rate reduces, as does the level of satisfaction with income and with the match between the work and the skills of the person concerned.

All in all, however, it is discrepancies which give rise to the intention and actuality of changing one's employment situation. And this often works out favourably: many discrepancies reduce as a result of labour mobility.

Bijlage A Uiteenlopende bronnen en de bepaling van mobiliteit

Het OSA-panel

Het OSA-panel geldt als belangrijkste databron voor dit rapport. Allereerst biedt deze bron de mogelijkheid om interne mobiliteit te onderscheiden van externe mobiliteit en gedwongen van vrijwillige. Ten tweede is, naast een breed arsenaal aan individuele kenmerken en kenmerken van de beroepspositie van de respondent, ook een aantal baankenmerken aanwezig waarover de respondent zijn of haar oordeel moest geven. Ten derde biedt de panelopzet een aantal interessante mogelijkheden. Subjectief gewaardeerde baankenmerken kunnen als oorzaken van mobiliteit worden opgevat, en veranderingen in deze kenmerken kunnen worden gemodelleerd als gevolgen van mobiliteit. De combinatie van deze drie voordelen levert een uitgebreider beeld op van de oorzaken en gevolgen van mobiliteit, dan dat tot dusver voor Nederland bestond.

Voor dit rapport zullen de peiljaren 1988 tot en met 2002 worden gebruikt. Ze tellen steeds ongeveer 4000 respondenten. Het panel heeft wel te leiden onder uitval. Deze wordt min of meer gerepareerd door er steeds voor te zorgen dat het aantal respondenten wordt aangevuld tot 4000. Voor dit rapport is het nodig dat dezelfde respondent op minstens twee peildata is ondervraagd. Deze eis, samen met de eis werkzaam te zijn op beide momenten, levert dan wel een behoorlijke vermindering van het aantal respondenten op, maar niet in die mate dat ontwikkelingen niet meer zijn te schetsen, of modellen te schatten.

Enquête Beroepsbevolking (EBB)

Voor de beschrijving van externe mobiliteit is ook de EBB een zeer geschikte databron. Dit hangt in de eerste plaats samen met de forse omvang van de steekproef. Aan grote aantallen respondenten wordt de vraag gesteld of zij in het afgelopen jaar van baan zijn gewisseld. Voor externe baanmobiliteit levert dit een zeer betrouwbare schatting op. Een bijkomend voordeel is dat deze databronnen uitgebreid verslag doen van enkele kenmerken van personen. In combinatie met het grote aantal respondenten levert dit de mogelijkheid op om voor verschillende sociale groepen een betrouwbare beschrijving te bieden van de mate van externe mobiliteit.

De reden waarom deze bron geen hoofdrol zal spelen in dit rapport is ten eerste omdat ze geen onderscheid mogelijk maakt tussen externe en interne, en vrijwillige en gedwongen mobiliteit. Een tweede reden is dat het cross-sectionele karakter van de EBB het onmogelijk maakt om veranderingen in baankenmerken vast te stellen, al dan niet als gevolg van mobiliteit. De EBB zal daarom enkel worden gebruikt ter ondersteuning van de beschrijvende resultaten die voortkomen uit het OSA-panel.

European Community Household Panel (ECHP)

Deze databron wordt gebruikt om de mate van externe mobiliteit op de Nederlandse arbeidsmarkt in Europees perspectief te plaatsen. In alle afzonderlijke landen zijn door de nationale statistische instanties panelonderzoeken opgezet, om de inkomensituatie van huishoudens te monitoren. In deze onderzoeken is ook informatie over de beroeps carrière voorhanden. Voor Nederland gaat het om het Sociaal Economisch Panel (SEP) dat wordt uitgevoerd door het Centraal Bureau voor de Statistiek. Voor de landen die in de hoofdtekst zijn gepresenteerd gaat het om gelijksoortige panelonderzoeken. Deze panels zijn zo veel mogelijk vergelijkbaar gemaakt en worden veelal gebruikt door officiële instanties, bijvoorbeeld de Organisation of Economic Co-operation and Development (EOCD), om ontwikkelingen op het gebied van werk en inkomen te volgen voor de verschillende landen binnen de Europese Unie.

Voor dit rapport is het van belang te realiseren dat het om de werkzame beroepsbevolking van 15 tot en met 64 jaar in loondienst gaat, in banen van minimaal twaalf uur per week. De wijze waarop baanwisseling wordt vastgesteld berust op de vraag of men voor de huidige werkgever nog een andere werkgever heeft gehad, en of men in de tussentijd niet langer dan drie maanden werkloos is geweest. Als de vorige baan niet langer dan twee jaar geleden is beëindigd, dan is de persoon in kwestie extern mobiel geweest.

Gebruikte databestanden: elementaire informatie

OSA Arbeidsaanbodpanel

Het arbeidsaanbodpanel van de Organisatie voor Strategisch Arbeidsmarktonderzoek is opgezet om allerlei aspecten van het arbeidsaanbod (werkenden, werkzoekenden en niet-participerenden) in kaart te brengen in de loop van de tijd. Naast de in elke golf gestelde vragen komen er per golf specifieke thema's aan bod, bijvoorbeeld kinderopvang, onbetaald en vrijwilligerswerk, winstdelingsregelingen, ziekteverzuim, meningen over arbeid, huidige baan en collega's.

doelpopulatie	NL-bevolking van 16 t/m 64 jaar, voorzover geen dagopleiding volgend: de (potentiële) beroepsbevolking
soort onderzoek	enquête
steekproefeenheid	huishouden
entiteiten	personen en huishoudens
steekproefkader	oorspronkelijk PTT-afgiftepuntenbestand; aanvulling uit huishoudenbestand van Intomart
steekproefmethode	panel; aanvulling op basis van de kenmerken leeftijd (16 t/m 64 jaar, vijfjaarsklassen), geslacht, gezinsgrootte (één- of meerpersoonshuishouden) en regio (noord, oost, zuid, west en de drie grote steden);
verzamelmethode	mondellinge vragenlijst; vanaf 2000 computerondersteunde mondellinge vragenlijst (CAPI)

opdrachtgever	Organisatie voor Strategisch Arbeidsmarktonderzoek (OSA)
uitvoer veldwerk	Intomart
frequentie	1985 en vanaf 1986 tweejaarlijks
weging	vanaf 2000 is er een weefactor naar leeftijd
verslagperiode	Van de cohorten 1985 en 1986 is met behulp van retrospectieve vragen de arbeidsmarktgeschiedenis en nog andere informatie vanaf 1980 bekend. Voor de latere golven is telkens over een periode van twee jaar teruggevraagd, dus tot aan het tijdstip van de vorige enquête.

OSA Arbeidsaanbodpanel 1985

veldwerkperiode	voorjaar 1985
steekproefomvang	2387 afgiftepunten
respons	2132 bereikte afgiftepunten / adressen (89%); 4020 personen

OSA Arbeidsaanbodpanel 1986

veldwerkperiode	augustus - oktober 1986
respons	4115 personen; waarvan 1493 personen uit de verse steekproef (36%)

OSA Arbeidsaanbodpanel 1988

veldwerkperiode	augustus - oktober 1988
respons	4464 personen; waarvan 1525 personen uit de verse steekproef (34%)

OSA Arbeidsaanbodpanel 1990

veldwerkperiode	augustus - november 1990
respons	4438 personen; waarvan 1253 personen uit de verse steekproef (28%)

OSA Arbeidsaanbodpanel 1992

veldwerkperiode	september - december 1992
respons	4536 personen; waarvan 1253 personen uit de verse steekproef (28%)

OSA Arbeidsaanbodpanel 1994

veldwerkperiode	september - november 1994
respons	4537 personen; waarvan 1136 personen uit de verse steekproef (25%)

OSA Arbeidsaanbodpanel 1996

veldwerkperiode september - december 1996
respons 4563 personen; waarvan 1304 personen uit de verse steekproef (29%)

OSA Arbeidsaanbodpanel 1998

veldwerkperiode september - december 1998
respons 4780 personen; waarvan 1584 personen uit de verse steekproef (33%)

OSA Arbeidsaanbodpanel 2000

veldwerkperiode oktober 2000 - januari 2001
respons 4185 personen; waarvan 1795 personen uit de verse steekproef (43%)

OSA Arbeidsaanbodpanel 2002

veldwerkperiode september 2002 - januari 2003
respons 4656 personen; waarvan 1924 personen uit de verse steekproef (41%)

Enquête beroepsbevolking (EBB)

De Enquête beroepsbevolking (EBB) van het Centraal Bureau voor de Statistiek is een steekproefonderzoek onder personen die in Nederland wonen, met uitzondering van personen in inrichtingen, instellingen en tehuizen (institutionele bevolking). De EBB wordt sinds 1987 gehouden. In deze enquête worden naast persoons- en huishoudenskenmerken onder meer gegevens verzameld over de arbeidsmarktpositie, het arbeidsmarktverleden en het opleidingsniveau van de Nederlandse bevolking van 15 jaar en ouder.

Ingaande 1996 is de omzetting van de steekproefaantallen in totalen voor heel Nederland herzien. Daardoor zijn de cijfers tot en met 1995 niet geheel vergelijkbaar met de cijfers vanaf 1996.

Met ingang van oktober 1999 is de EBB een roterende panelonderzoek geworden en is de vragenlijst gewijzigd.

doelpopulatie	Nederlandse bevolking van 15 jaar en ouder in particuliere huishoudens
soort onderzoek	enquête
steekproefeenheid	adres
entiteiten	personen en huishoudens
steekproefkader	geografisch basisregister
steekproefmethode	gestratificeerde tweetrapssteekproef: gemeenten, adressen; stratificatie naar gemeente

verzamelmethode	computerondersteunde mondelinge vragenlijst (CAPI); sinds 1999 in vijf peilingen met tussenpozen van drie maanden: eerste peiling via CAPI, vervolgpeilingen telefonisch (CATI)
opdrachtgever	Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS)
uitvoerder veldwerk	Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS)
frequentie	continu, sinds 1987
weging	naar leeftijd, geslacht, burgerlijke staat, stedelijkheid
berichtgevers	proxi-interview door ander lid van het huishouden mogelijk
EBB'92	
steekproefomvang	circa 105.000 adressen
respons	circa 58.000 huishoudens (55%); 97.359 personen
EBB'93	
steekproefomvang	circa 109.000 adressen
respons	circa 60.000 huishoudens (55%); 89.678 personen
EBB'94	
steekproefomvang	circa 117.000 adressen; netto circa 108.000 adressen
respons	circa 62.000 huishoudens (57%); 85.942 personen
EBB'95	
steekproefomvang	circa 129.000 adressen; netto circa 116.000 adressen
respons	circa 70.000 huishoudens (60%); 99.137 personen
EBB'96	
steekproefomvang	circa 125.000 adressen; netto circa 115.000 adressen
respons	circa 66.000 huishoudens (57%); 98.197 personen
EBB'97	
steekproefomvang	circa 129.000 adressen; circa netto 116.000 adressen
respons	circa 70.000 huishoudens (60%); 89.315 personen
EBB'98	
steekproefomvang	circa 121.000 adressen; netto circa 107.000 adressen
respons	circa 58.000 huishoudens (54%); 80.541 personen
EBB'99	
steekproefomvang	circa 99.000 adressen; netto circa 87.000 adressen
respons	circa 47.000 huishoudens (54%); 69.021 personen

EBB 2000 steekproefomvang respons	circa 119.000 adressen; netto circa 87.000 adressen circa 49.000 huishoudens (56%); 87.659 personen
EBB 2001 steekproefomvang respons	netto circa 82.000 adressen circa 48.000 huishoudens (59%); 84.717 personen
EBB 2002 steekproefomvang respons	circa 123.000 adressen; netto circa 81.000 adressen circa 47.000 huishoudens (58%); circa 92.000 personen
EBB 2003 steekproefomvang respons	netto circa 82.000 adressen circa 48.000 huishoudens (59%); circa 95.000 personen

European Community Household Panel (ECHP)

Het European Community Household Panel is een longitudinaal panelonderzoek in opdracht van Eurostat. In de deelnemende lidstaten worden vragen gesteld over inkomen, arbeid, armoede en sociale uitsluiting, wonen, gezondheid en andere sociale indicatoren betreffende de leefsituatie van particuliere huishoudens en personen.

Eurostat harmoniseert de gegevens die de verschillende landen uit registraties of bestaand onderzoek aanleveren. De Nederlandse gegevens in het ECHP zijn gebaseerd op het Sociaal Economisch Panelonderzoek van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS).

doelpopulatie	bevolking van de Europese lidstaten van 16 jaar en ouder
soort onderzoek	longitudinaal panelonderzoek
entiteiten	personen en particuliere huishoudens
verzamelmethode	verschilt per deelnemend land
frequentie	acht jaarlijkse golven, van 1994 - 2001
omvang	het aantal huishoudens per land per golf varieert en ligt globaal tussen 2000 en 6000
opdrachtgever	Eurostat
uitvoerd veldwerk	in Nederland: Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS)

Bijlage B Mobiliteit beschreven aan de hand van diverse bronnen

Tabel B.1 en figuur B.1, waarin informatie over baanwisselingen uit de Enquête Beroepsbevolking (EBB) is opgenomen, dienen als vergelijking voor de uitkomsten van het OSA-panel, die aan de hand van figuur 2.1 in de hoofdtekst worden besproken, en die in figuur B.1 nog eens zijn gepresenteerd, maar ditmaal op basis van jaargemiddelden. Levert deze andere, zij het minder informatierijke, databron hetzelfde plaatje op? Dit blijkt tot op grote hoogte het geval te zijn.

Tabel B.1

Externe mobiliteit binnen de EBB's van 1992 tot en met 1999

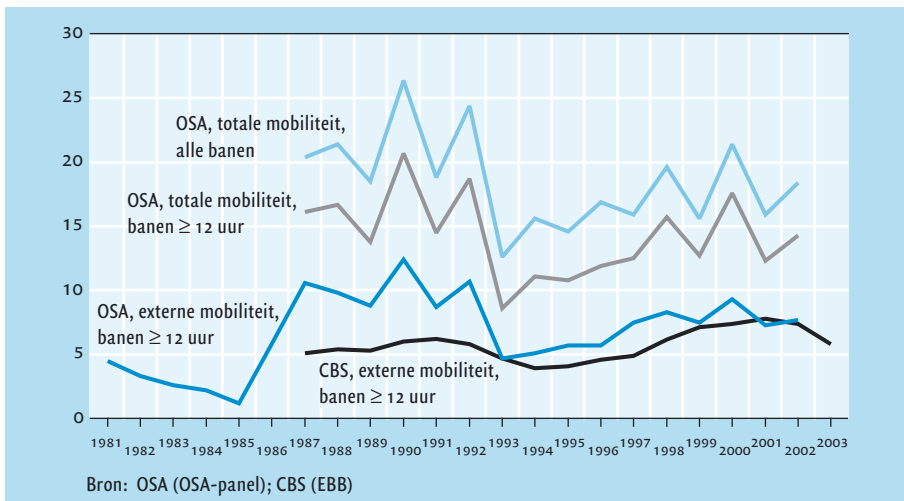
	1992	1994	1996	1998	2000	2001	2002	2003
beroepsbevolking (x 1000)	5885	5920	6185	6587	6917	7062	7125	7114
baanwisselaars (x 1000)	342	233	286	408	514	548	524	413
in procenten van de beroepsbevolking	5,8	3,9	4,6	6,2	7,4	7,8	7,4	5,8

Bron: CBS (diverse databestanden en StatLine)

De gegevens afkomstig uit de EBB's van 1992 tot en met 2003 laten dezelfde trend zien in de omvang van externe mobiliteit. Aan de respondenten is gevraagd of ze het afgelopen jaar van baan zijn gewisseld. Door de strikte definitie en het korte tijdsbestek om van baan te wisselen, valt het percentage mensen dat extern mobiel is hier lager uit dan de cijfers die in hoofdstuk 2 zijn gepresenteerd aan de hand van het OSA-panel. Ook tekenen de conjuncturele fluctuaties zich minder scherp af. Al met al blijkt uit tabel B.1 dat het hoogste percentage externe mobiliteit wordt gevonden in 2001, en het laagste in 1994. Het gaat om respectievelijk 7,8% en 3,9%.

Figuur B.1

De mate van externe mobiliteit vergeleken tussen het OSA-panel en de Enquête Beroepsbevolking



Figuur B.1 laat een tijdreeks zien, berekend op basis van de OSA-gegevens, waarvoor is getracht de samenstelling van de groep zo vergelijkbaar mogelijk te maken met de samenstelling die het CBS hanteert. De reeksen 'CBS, externe mobiliteit, banen ≥ 12 uur' en 'OSA, externe mobiliteit, banen ≥ 12 uur' herbergen dus beide enkel substantiële banen en sluiten zelfstandigen en meewerkende gezinsleden uit. Vooral tussen 1993 en 2002 is de overeenkomst in de mate van gemiddelde mobiliteit per jaar opvallend. Beide lijnen zijn praktisch elkaars kopie. Voor 1993 zijn de verschillen tussen beide reeksen echter wat groter. Het feit dat uit beide onafhankelijke databronnen sterk vergelijkbare ontwikkelingen voortvloeien, is een indicatie van de goede kwaliteit van het OSA-panel, als het gaat om het vaststellen van individuele baan- en functiemobiliteit.

Zoals reeds aangegeven documenteert het CBS alleen baanwisselingen vanuit substantiële banen, terwijl het OSA-panel het bestuderen van mobiliteit vanuit allerlei soorten banen toelaat. De CBS-gegevens laten dan ook geen zicht toe op de mobiliteit die plaatsvindt vanuit kleinere banen. In hoofdstuk 2 werd al aangegeven dat dit een gemis kan zijn, omdat vooral kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt, zoals laagopgeleiden, allochtonen en vrouwen, een grotere kans hebben op kleinere banen. Door alleen naar substantiële banen te kijken ziet men een wellicht belangrijk deel van het arbeidsmarktgedrag van deze kwetsbare groepen over het hoofd. Uit figuur B.1, waarin een jaarlijks mobiliteitspercentage is opgenomen dat berekend is uit zowel alle banen, als uit substantiële banen, blijkt dat tussen 1987 en 2002 grofweg 20% à 30% van alle baan- of functiewisselingen vanuit een kleine baan plaatsvond.

Bijlage C De Stinchcombe-indeling

De sectorindeling van Stinchcombe dateert uit 1979 en is in de loop van de tijd veel gebruikt om aan de arbeidsmarktsector gerelateerd onderzoek te doen. De hier gepresenteerde beschrijving berust hoofdzakelijk op de oorspronkelijke publicatie en op Carroll en Mayer (1986).

Ten eerste is er de traditionele primaire sector (bijvoorbeeld landbouw, visserij en bosbouw). Omdat in deze sector nog veel sprake is van directe overerving van ouders op kinderen en aangezien vooral de landbouw is afgenomen, zal de meeste mobiliteit vooral uitstromen uit deze sector zijn.

Ten tweede onderscheidt Stinchcombe (1979) de klassieke kapitalistische industrie, zoals de textiel en kledingindustrie. Het gaat hier om relatief kleine bedrijven waarin, net zoals in de kleine zelfstandigen sector, het werk veelal van elementair niveau is. Ook omdat binnen beide sectoren weinig sprake is van interne arbeidsmarkten, is de kans op neerwaartse en gelijkblijvende externe mobiliteit er groter, terwijl opwaartse interne mobiliteit zeldzaam is.

De derde sector behelst die vormen van industrie waarvoor meer gespecialiseerde vaardigheden nodig zijn. Hier valt bijvoorbeeld te denken aan de bouw, de drukkerij en de metaalindustrie. Het gaat hier meestal om relatief kleine bedrijven, waardoor interne mobiliteit minder gangbaar is. Maar omdat de kennis die nodig is voor het uitoefenen van het soort beroep wel in grote mate overdraagbaar is van de ene naar de andere baan, komt gelijkblijvende (en soms ook opwaartse) externe mobiliteit veel voor.

Dan is er ten vierde de sector waar zich vele grote industriële bedrijven bevinden, zoals de waterzuivering en elektriciteitscentrales. Ook hier zijn vaardigheden veelal specifiek en vanwege de grootte van de bedrijven zijn interne arbeidsmarkten gewoon, zowel voor handarbeiders die promoveren op basis van diensttijd, als voor ingenieurs die mobiel zijn op basis van hun menselijk kapitaal.

De kleinschalige handel en dienstverlening vormen samen de vijfde sector. Het gaat hier vooral om kleine bedrijven en kleine zelfstandigen. Te denken valt aan kleine hotels, winkels, horeca. Omdat het om kleine bedrijven gaat is interne mobiliteit waarschijnlijk niet gangbaar. Daarnaast zijn de vaardigheden makkelijk overdraagbaar naar andere bedrijven, waardoor externe mobiliteit juist vaker zou kunnen voorkomen.

De zesde onderscheiden sector is de professionele dienstverlening, waaronder bijvoorbeeld scholen en ziekenhuizen vallen. Ook hier zijn twee subsegmenten te onderscheiden: de hoogopgeleide professionals en anderen. Vaardigheden zijn hier veelal niet functiespecifiek, waardoor externe (opwaartse) mobiliteit gangbaar is.

De zevende en laatste sector is de bureaucratische dienstverlening (overheid, het bankwezen, verzekeringen). Het gaat hier veelal om grote bedrijven waarin de gevraagde vaardigheden hoofdzakelijk functiespecifiek zijn. Het gevolg is dat binnen deze sector lange en duidelijke functieketens en carrièreladders bestaan, zodat interne opwaartse mobiliteit vaak voorkomt.

Bijlage D Mobiliteitsredenen

In deze bijlage gaan we gedetailleerd in op de redenen die ten grondslag kunnen liggen aan positiewisselingen. Deze redenen zijn opgesomd in tabel D.1. Na deze tabel volgt eerst een beschrijving van de redenen die onder het kopje ‘vrijwillige mobiliteit’ kunnen worden geplaatst; daarna komen de redenen die dwang impliceren aan bod. Tot slot bespreken we een aantal problemen waarbij we als gevolg van beschikbare data een onderverdeling maken in vrijwillige en gedwongen mobiliteit.

Tabel D.1

Redenen om van baan of functie te wisselen, uitgesplitst naar paneljaar, alle mobiele personen (N = 5841; in procenten)

	1988	1990	1992	1994	1996	1998	2000	2002
respondent wilde interessanter werk	17,1	16,0	15,9	11,4	11,1	14,7	22,4	25,8
respondent wilde werk met meer zekerheid en toekomst	22,3	29,0	26,7	14,3	6,8	7,2	6,4	6,4
respondent wilde werk dat beter betaalde	10,6	11,3	8,5	4,1	2,0	4,5	5,6	4,9
respondent is gevraagd elders te komen werken	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	8,3	10,1	9,6	8,5
werksfeer beviel niet	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	7,6	7,2	8,7	10,0
vanwege persoonlijke omstandigheden (bijvoorbeeld huwelijk of kind)	5,4	3,6	4,9	3,4	6,0	6,8	10,1	6,7
vanwege promotie	n.a.	n.a.	n.a.	19,8	15,5	13,5	9,8	9,8
omdat de gezinssituatie het niet toestond in de huidige functie te blijven werken	4,0	4,2	4,9	2,5	0,2	0,2	1,2	1,4
respondent wilde extra huishoudinkomen of eigen inkomen	2,8	1,8	2,5	1,8	1,5	1,3	1,2	2,0
omdat de respondent een dagopleiding ging volgen dan wel afsloot	3,4	3,9	3,9	1,8	0,8	0,7	0,7	0,5
vanwege reorganisatie of sluiting bedrijf(sonderdeel)	20,1	17,5	18,3	25,0	17,0	13,9	10,0	9,1
vanwege aflopen tijdelijk of uitzendcontract	3,2	2,7	2,5	2,3	7,7	7,5	4,6	5,7
vanwege (dreiging van) ontslag om andere reden	4,6	3,9	3,2	5,7	3,6	3,2	2,0	2,8
vanwege overplaatsing naar gelijkwaardige functie	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	4,2	3,1	3,4	2,0
vanwege overplaatsing naar minder zware functie	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	1,5	1,4	0,9	0,8
vanwege (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid of minder gezond worden	4,4	3,0	6,3	4,6	4,2	3,1	2,7	2,7

n.a. = Niet aanwezig in het betreffende paneljaar.

Bron: OSA (Arbeidsaanbodpanel 1988, 1990, 1992, 1994, 1996, 1998, 2000 en 2002)

Vrijwillige mobiliteit

Uit tabel D.1 blijkt dat de reden ‘wilde interessanter werk’ relatief vaak wordt opgegeven als belangrijkste oorzaak van een baan- of functiewisseling. In 1988 ging het om 17,1% van alle mobiele personen, waarna dit percentage gestaag daalde tot 11,1% procent in 1996. Na 1996 begint het percentage mobiele dat deze reden opgeeft weer te stijgen en in 2002 gaat het zelf om ruim een kwart van de personen die van werkbetrekking zijn gewisseld. De trend valt opvallend goed samen met de conjunctuur.

‘Wilde werk met meer zekerheid en toekomst’ blijkt vooral eind jaren tachtig en begin jaren negentig een belangrijke reden te zijn geweest om van baan of functie te wisselen. In deze periode geeft minimaal 22% van de baan- of functiewisselaars aan dat dit de belangrijkste reden van de verandering was. De afname van de percentages na 1992 mag echter niet worden geïnterpreteerd als een zuivere trend, omdat vanaf 1992 andere items aan het lijstje van redenen zijn toegevoegd.

Het willen van werk dat beter betaalt blijkt een relatief onbelangrijke reden om van baan of functie te wisselen. In 1990 gaat het nog om 11,3%, maar in 2002 is dit percentage gedaald tot nog geen 5%.

Gevraagd worden elders te komen werken en een onprettige werksfeer noemt men echter vaker als belangrijkste reden om van baan of functie te veranderen. Het gaat hier om respectievelijk 8,5% en 10,0% van alle in 2002 mobiele personen.

Ook persoonlijke omstandigheden bepalen relatief vaak de keuze om van baan of functie te wisselen. Wanneer ‘persoonlijke omstandigheden’ en ‘de gezinssituatie liet het huidige werk niet toe’ worden opgeteld, gaat het zeker in 2000 en 2002 om substantiële aantallen.

Het krijgen van promotie is een belangrijke oorzaak van mobiliteit. In 1994 ging het om bijna een vijfde deel van alle mobiele personen, een aandeel dat in 2002 was gedaald tot minder dan een tiende. Deze daling is echter contra-intuïtief. Men zou verwachten dat promotie belangrijker wordt met een aantrekkende economie, omdat mensen dan immers meer kansen krijgen een positiestijging te bewerkstelligen. Het omgekeerde blijkt echter het geval.

Tot slot blijkt het willen vergaren van een eigen inkomen of extra huishoudgeld relatief onbelangrijk te zijn, net zoals het afsluiten of starten van een dagopleiding.

Gedwongen mobiliteit

Mobiliteit als gevolg van een reorganisatie of de sluiting van een bedrijf(sonderdeel) komt relatief vaak voor. In 1996, het eerste jaar waarin alle items aan de respondenten zijn voorgelegd, gaat het om 17,0% van alle mobiele personen. In 2002 is dit aandeel gedaald tot 9,1%. Ook deze daling is te verklaren met de verbeterde economie in de periode 1994-2002.

Mobiliteit als gevolg van het aflopen van een tijdelijk of uitzendcontract en (de dreiging van) ontslag om een andere reden komen wat minder vaak voor. Toch gaat het hier gezamenlijk nog om ruim 11% in 1996 en ruim 8% in 2002. Indicatief zijn de lage percentages in 2000. Dit lijkt uit te drukken dat op de top van de economie werkgevers gebaat zijn bij het behouden van hun personeel. Tussen 2000 en 2002

veranderde 5,7% van de mobielen van baan of functie vanwege het aflopen van een tijdelijke betrekking of een uitzendcontract, en 2,8% vanwege (dreiging van) ontslag om andere redenen.

Moeilijk in te delen mobiliteit

De redenen die lastig zijn in te delen in vrijwillige dan wel gedwongen mobiliteit, blijken ook relatief onbelangrijk te zijn. Zo worden ‘overplaatsing naar een gelijkwaardige functie’ en ‘overplaatsing naar een minder zware functie’ in maximaal 4,2% van alle gevallen genoemd.

Datatechnische problemen

Het feit dat niet iedere reden in ieder peiljaar aan de respondenten is voorgelegd, levert een aantal problemen op. Ten eerste is het lastig om de uitkomsten over de jaren heen te vergelijken. In deze vergelijking moet rekening worden gehouden met de mogelijkheid dat in sommige jaren bepaalde redenen vaker voorkomen, omdat om bepaalde andere redenen niet is gevraagd. In de voorgaande bespreking is hier zoveel als mogelijk rekening mee gehouden. Ten tweede levert dit ook moeilijkheden op met de samenstelling van de categorieën ‘vrijwillige’ en ‘gedwongen’ mobiliteit. De vraag is hoe sterk de uitkomsten zijn vertekend, als de items die niet in alle peiljaren aanwezig zijn wel of niet worden meegenomen in de vaststelling van vrijwillige en gedwongen mobiliteit. De tabellen D.2 en D.3 maken deze vertekening inzichtelijk. Tabel D.2 bevat de mobiliteitsindeling met alle mogelijke redenen, terwijl tabel b4.3 alleen die redenen bevat die in voor de gehele periode 1988-2002 zijn vastgelegd.

Tabel D.2

Vrijwillige en gedwongen mobiliteit^a (N = 5481; in procenten)

	1988	1990	1992	1994	1996	1998	2000	2002
vrijwillig	66,9	71,8	68,6	61,2	61,5	67,1	76,6	77,2
gedwongen	33,1	28,2	31,4	38,8	32,7	28,3	19,1	20,0
niet ingedeeld	–	–	–	–	5,8	4,5	4,3	2,8

a Voor de berekening van de percentages zijn alle in tabel 4.1 gepresenteerde redenen meegenomen.

– Niet van toepassing.

Bron: OSA (Arbeidsaanbodpanel 1988, 1990, 1992, 1994, 1996, 1998, 2000 en 2002)

Tabel D.3

Vrijwillige en gedwongen mobiliteit^a (N = 4294; in procenten)

	1988	1990	1992	1994	1996	1998	2000	2002
vrijwillig	66,9	71,8	68,6	51,2	47,9	56,1	71,8	71,1
gedwongen	33,1	28,2	31,4	48,8	52,1	43,9	28,2	28,9
niet ingedeeld	–	–	–	–	–	–	–	–

- a Voor de berekening van de percentages zijn alleen die redenen opgenomen waar in alle paneljaren naar is gevraagd. Hiermee zijn 'gevraagd elders te werken', 'werksfeer beviel niet', 'promotie', overplaatsing naar gelijkwaardige functie' en 'overplaatsing naar minder zware functie' komen te vervallen.
- Niet van toepassing.

Bron: OSA (Arbeidsaanbodpanel 1988, 1990, 1992, 1994, 1996, 1998, 2000 en 2002)

Uit tabel D.2 blijkt allereerst dat de verhouding gedwongen versus vrijwillige mobiliteit gemiddeld ongeveer 30/70 is. Gedwongen mobiliteit komt dus duidelijk minder vaak voor dan vrijwillige mobiliteit, maar bijna een derde van alle mobiele is tegelijkertijd een niet te verwaarlozen deel. Ten tweede volgt de ontwikkeling in gedwongen mobiliteit duidelijk de conjuncturele ontwikkeling in de periode 1988-2002. Gedwongen mobiliteit kwam het vaakst voor tussen 1992 en 1994, de jaren waarin de Nederlandse economie een dieptepunt kende. Na 1994 neemt het aandeel gedwongen mobiliteit weer gestaag af. Het aandeel niet-ingedeelde mobiliteit, die alleen vanaf 1996 voorkomt, bereikt nooit 6%.

Wanneer we tabel D.2 vergelijken met tabel D.3, dan blijkt het verstandiger om het aandeel gedwongen versus vrijwillige mobiliteit te berekenen door alle in tabel D.2 gepresenteerde redenen in de calculatie mee te nemen. Tabel D.3 laat tussen 1992 en 1994 namelijk een onrealistische daling zien van het aandeel vrijwillige mobiliteit en een onwaarschijnlijk sterke stijging van het aandeel gedwongen mobiliteit. De verklaring hiervoor is betrekkelijk eenvoudig. Als redenen zoals promotie, een slechte werksfeer en gevraagd zijn elders te werken, niet worden meegeteld na 1994, dan spelen deze redenen niet meer mee bij het bepalen van de verhouding. En dat terwijl ze dit voor 1994 impliciet wel doen. Omdat deze redenen tussen 1988 en 1994 niet aan respondenten zijn voorgelegd, geven de mobiele personen in dit tijdsvak een andere vrijwillige reden op, zoals het willen hebben van interessanter werk. De verhouding tussen vrijwillige en gedwongen mobiliteit wordt dus meer verstoord wanneer de soms afwezige items niet worden meegenomen. Daarom zullen in dit onderzoek alle redenen worden gebruikt om vrijwillige en gedwongen mobiliteit te indiceren.

Bijlage E De richting van mobiliteit naar persoons- en baankenmerken

Tabel E.1a

Neerwaartse, gelijkblijvende en opwaartse mobiliteit naar persoons- en baankenmerken, 1986-2002
(in procenten van de personen die mobiel zijn geweest)

	neerwaartse mobiliteit	gelijkblijvende mobiliteit	opwaartse mobiliteit
leeftijd ^a			
16-24 jaar	19,7	56,7	23,6
25-34 jaar	17,5	57,6	24,9
35-44 jaar	14,4	63,2	22,5
45-54 jaar	17,0	62,9	20,0
55-65 jaar	11,9	71,4	16,7
geslacht			
man	16,7	58,7	24,5
vrouw	16,0	63,2	20,7
burgerlijke staat ^a			
gehuwd, samenwonend	15,8	61,2	23,0
gescheiden	17,2	67,7	15,1
alleenstaand, verweduwd	19,4	56,4	24,2
kinderen ^a			
geen kinderen	17,6	57,1	25,3
jongste kind 0-3 jaar	15,7	58,2	26,1
jongste kind 4-12 jaar	15,5	66,7	17,8
jongste kind 13-18 jaar	12,7	63,9	23,5
jongste kind 19 jaar of ouder	20,1	61,8	18,1
hoogst voltooide opleiding ^a			
basisonderwijs	14,5	59,0	26,5
vbo, mavo	16,5	59,6	23,9
mbo, havo, vwo	17,4	58,7	23,9
hbo	14,2	67,2	18,6
wo	19,6	60,8	19,6
cursussen ^a			
geen zelf betaalde cursus beëindigd	16,8	60,1	23,1
wel zelf betaalde cursus beëindigd	13,7	65,7	20,9
geen door werkgever betaalde cursus beëindigd	16,4	61,1	22,5
wel door werkgever betaalde cursus beëindigd	16,7	59,1	24,2

a Deze variabelen zijn twee jaar vertraagd.

Bron: OSA (Arbeidsaanbodpanel 1988, 1990, 1992, 1994, 1996, 1998, 2000 en 2002)

Tabel E.1b

Neerwaartse, gelijkblijvende en opwaartse mobiliteit naar persoons- en baankenmerken, 1986-2002
(in procenten van de personen die mobiel zijn geweest)

	neerwaartse mobiliteit	gelijkblijvende mobiliteit	opwaartse mobiliteit
contract ^a			
vast	15,8	61,2	23,0
tijdelijk	22,6	55,1	22,3
anders	13,3	66,7	20,0
bedrijfsgrootte ^a			
1-9 werknemers	18,4	56,4	25,2
10-19 werknemers	14,2	66,1	19,6
20-99 werknemers	17,0	60,3	22,8
100-499 werknemers	15,4	61,9	22,7
500 werknemers of meer	17,0	59,1	23,9
sector ^a			
traditionele primaire sector	29,4	35,3	35,3
klassieke kapitalistische industrie	20,2	58,1	21,7
geschoolde concurrerende industrie	14,5	60,4	25,1
grootschalige gebureaucratiseerde industrie	20,1	57,0	23,0
kleinschalige handel en dienstverlening	17,5	55,6	26,9
professionele diensten	14,0	66,3	19,7
bureaucratische diensten	18,1	60,8	21,1

a Deze variabelen zijn twee jaar vertraagd.

Bron: OSA (Arbeidsaanbodpanel 1988, 1990, 1992, 1994, 1996, 1998, 2000 en 2002)

Bijlage F Baankenmerken, verschillende dimensies

We hebben ervoor gekozen om als datareductietechniek een principale componentenanalyse uit te voeren. Deze techniek veronderstelt dat de items van interval meetniveau zijn. Dit is echter niet het geval. Toch wordt de principale componentenanalyse, ondanks het te restrictieve karakter ervan, onder deze omstandigheden vaak toegepast.

In tabel F.1 zijn de relevante uitkomsten van deze analyse opgenomen. Daarbij is de volgende procedure toegepast: allereerst is ieder item in dezelfde, negatieve, richting gecodeerd. Dit betekent dat een hogere score op het item een sterker negatief gepercipieerde situatie uitdrukt. Iedere onderscheiden dimensie moet een minimale eigenwaarde van 1 hebben. Er is geen restrictie opgelegd aan het aantal dimensies dat de principale componentenanalyse zou moeten opleveren. Daarnaast moeten de communaliteiten van de afzonderlijke items minimaal 0,20 bedragen. Tot slot moeten de factorladingen van de afzonderlijke items minstens 0,40 zijn en niet substantieel laden op meer dan één onderliggende dimensie. De uiteindelijke oplossing die in tabel F.1 is gepresenteerd, komt redelijk goed overeen met de door Kalleberg (1977) veronderstelde dimensies van baankenmerken (zie tabel 3.1 in de hoofdttekst voor uitleg).

Tabel F.1

Componentenanalyse van de stellingen over de eigenschappen van het werk, communaliteiten, factorladingen en eigenwaardes (verklaarde variantie 62,7%)

	commu- naliteit	factor 1	factor 2	factor 3	factor 4	factor 5	factor 6
Te maken met werk op zondag?	0,73	0,84					
Te maken met werk op zaterdag?	0,71	0,83					
Te maken met onregelmatige werktijden?	0,61	0,77					
Te maken met werk in ploegendienst?	0,61	0,71					
Te maken met gevaarlijke stoffen?	0,57		0,74				
Te maken met gevaarlijke omstandigheden?	0,58		0,74				
Te maken met stank, lawaai, tocht, ongezonde temperaturen?	0,53		0,67				
Te maken met lichamelijk zwaar werk?	0,44		0,46				
Ik heb het gevoel dat ik tijd te kort kom.	0,69			0,80			
Ik werk onder hoge tijdsdruk.	0,68			0,78			
Ik voel me opgebrand door mijn werk.	0,63			0,58			
Ik voel me vermoeid als ik opsta en er weer een nieuwe werkdag is.	0,54			0,50			
Ik heb het gevoel te worden gewaardeerd door de leiding.	0,75				0,88		
Ik krijg voldoende ondersteuning van de leiding.	0,74				0,88		
Ik kan zelf mijn werktempo bepalen.	0,73					0,85	
Ik kan in grote mate uitmaken hoe ik mijn werk inricht.	0,71					0,81	
Te maken met herhaling eenvoudige werkzaamheden?	0,53						0,70
Te maken met lopendebandwerk?	0,33						0,53
Eigenwaarde factor		3,46	2,33	1,63	1,44	1,32	1,10
Ik weet precies wat in mijn werk van mij wordt verwacht.	Dit item had een te lage communaliteit (0,18).						
Ik heb voldoende invloed op de inhoud van mijn werk.	Dit item laadde op twee dimensies.						
Ik kan werktijden goed laten aansluiten bij mijn thuissituatie.	Dit item had een te lage factorlading (< 0,40).						

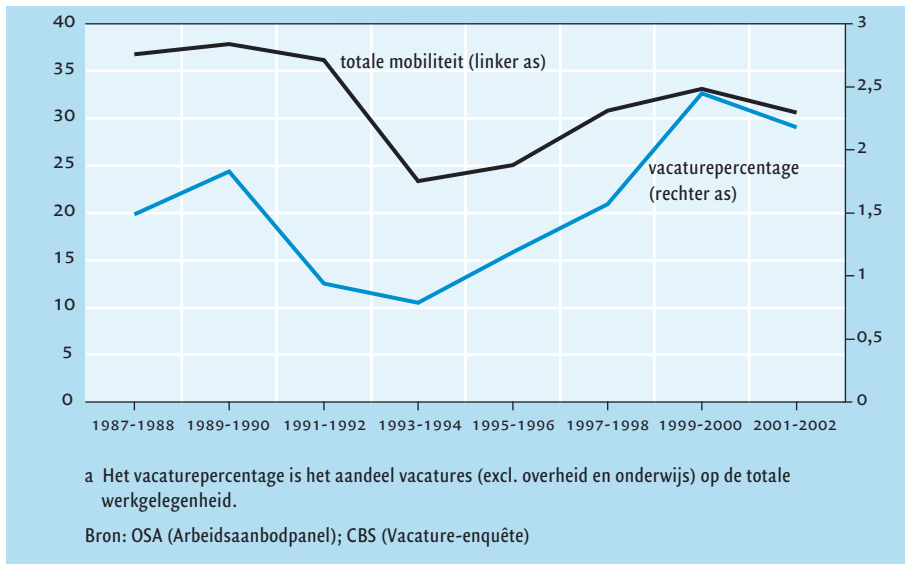
Bron: OSA (Arbeidsaanbodpanel 2000 en 2002)

Met betrekking tot de derde factor is voorts besloten een verdere opsplitsing te maken. De items 'ik heb het gevoel dat ik tijd te kort kom' en 'ik werk onder hoge tijdsdruk' zijn samengenomen, om zodoende werkdruk te indiceren. De andere twee items wijzen veel meer op een zwaardere vorm van aan het werk gerelateerde geestelijke problemen, namelijk burn-out. Hoewel de factoroplossing dus een enkele dimensie laat zien voor deze vier items, leek het ons inhoudelijk toch zinniger om werkdruk en burn-out onafhankelijk te operationaliseren.

Bijlage G Aanvullende gegevens

Figuur G.1

Totale mobiliteit (linker-as) en vacaturepercentages (rechter-as), 1986-2002 (in procenten)



Tabel G.1a

Discrepanties en de invloed van individuele en baankenmerken, zonder controle voor sociaal-economische beroepsstatus, logistische en geordende logistische regressies

	baan (1-4)	loon (1-4)	tevredenheid aansluiting (1-4)	uren (0/1)	inhoud (1-5)
leeftijd (ref. = 16-24 jaar)					
25-34 jaar	-0,06	-0,07	0,00	-0,23**	-0,11
35-44 jaar	-0,13	0,01	0,21**	-0,11	-0,09
45-54 jaar	-0,17	0,12	0,58***	-0,20*	-0,18
55-65 jaar	-0,04	0,15	0,74***	0,09	-0,17
geslacht* kinderen (ref. = man zonder kinderen)					
man met kind tot en met 12 jaar	0,22***	0,17***	0,22***	0,09	0,35**
man met kind van 13 jaar of ouder	0,23***	0,14*	0,26***	0,03	0,49**
vrouw zonder kinderen	0,01	-0,02	-0,04	-0,31***	0,24
vrouw met kind tot en met 12 jaar	0,17***	-0,08	0,22**	0,20**	0,49***
vrouw met kind van 13 jaar of ouder	0,41***	-0,40***	0,03	0,28***	0,59***
burgerlijke staat (ref. = gehuwd, samenwonend)					
gescheiden	-0,49***	-0,36***	-0,47***	-0,42***	0,02
alleenstaand, verweerd	-0,02	-0,13**	-0,11	0,08	-0,17
hoogst voltooide opleiding (ref. = basisschool)					
vbo, mavo	0,09	0,25***	-0,06	-0,04	-0,25
mbo, havo, vwo	-0,01	0,36***	-0,08	-0,05	-0,05
hbo	0,31	0,55***	-0,12	-0,16*	0,16
wo	0,09	1,22***	0,03	-0,09	0,72**
cursussen (ref. = geen)					
door werkgever betaald	0,04	-0,07	0,27***	-0,06	0,10
zelf betaald	0,06	-0,19**	-0,30***	0,05	0,04
zowel door werkgever als zelf betaald	-0,09	-0,30*	0,07	-0,01	0,08
contract (ref. = vast)					
tijdelijk	-0,19**	-0,58***	-0,38***	-0,32***	-0,26
anders	-0,16	-0,89***	-0,29	-0,05	0,15
bedrijfsgrootte (ref. = 500 of meer)					
1-9 werknemers	0,12	-0,18***	-0,20**	-0,09	0,42**
10-19 werknemers	-0,02	-0,02	-0,05	0,12	-0,18
20-99 werknemers	0,01	-0,06	-0,17**	0,03	-0,02
100-499 werknemers	-0,08	0,03	-0,18***	0,07	-0,24*
sector (ref. = kleinschalige handel en diensten)					
traditionele primaire sector	0,39*	0,18	0,01	0,72***	-0,79**
klassieke kapitalistische industrie	-0,06	0,62***	-0,01	0,21**	-0,42*
geschoolde concurrerende industrie	-0,07	0,08	0,35***	-0,07	-0,30
grootschalige bureaucratische industrie	0,16**	0,67***	0,17**	0,08	0,06

Tabel G.1a (vervolg)

Discrepanties en de invloed van individuele en baankenmerken, zonder controle voor sociaal-economische beroepsstatus, logistische en geordende logistische regressies

	tevredenheid				
	baan (1-4)	loon (1-4)	aansluiting (1-4)	uren (0/1)	inhoud (1-5)
professionele diensten	0,27***	0,03	0,50***	0,01	-0,03
bureaucratische diensten	0,19***	0,48***	0,28***	0,03	0,02
missende waarde sector ^a	0,16*	0,14*	0,57***	0,31***	-0,14
aantal	11.062	11.046	11.038	10.396	2.021
Nagelkerke R ²	1,3%	6,1%	4,7%	1,8%	4,9%

a Omdat de Stinchcombe-indeling veel missende waarden kent, is ervoor gekozen hier een extra dummy voor op te nemen. Zodoende blijven de cases behouden en raakt voor het overige het model niet verstoord.

* Significant $p < 0,10$.

** Significant $p < 0,05$.

*** Significant $p < 0,01$.

Bron: OSA (Arbeidsaanbodpanel 1988, 1990, 1992, 1994, 1996, 1998, 2000 en 2002)

Tabel G.1b

Discrepanties en de invloed van individuele en baankenmerken, zonder controle voor sociaal-economische beroepsstatus, logistische en geordende logistische regressies

	hinder van				contract (0/1)
	herhaling (0-2)	geestelijk zwaar (0/1)	fysiek zwaar (0-4)	onregelmatig werk (0-4)	
leeftijd (ref. = 16-24 jaar)					
25-34 jaar	0,10	-0,19	-0,70**	0,49	-0,20
35-44 jaar	-0,24	0,15	-0,75**	0,51	-0,63
45-54 jaar	-0,15	0,14	-1,00***	0,40	-1,59**
55-65 jaar	-0,62	-0,12	-1,38***	-0,21	-0,83
geslacht* kinderen (ref. = man zonder kinderen)					
man met kind tot en met 12 jaar	-0,55*	0,05	0,13	0,32	0,20
man met kind van 13 jaar of ouder	-0,69*	0,18	0,37*	0,25	0,38
vrouw zonder kinderen	-0,13	-0,10	-0,01	0,20	0,25
vrouw met kind tot en met 12 jaar	-0,74**	-0,39*	0,15	-0,13	-0,97*
vrouw met kind van 13 jaar of ouder	-0,08	-0,46**	0,24	0,03	-0,21
burgerlijke staat (ref. = gehuwd, samenwonend)					
gescheiden	-0,11	0,83***	0,13	0,20	0,06
alleenstaand, verweerd	0,17	-0,05	-0,04	-0,03	-0,04
hoogst voltooide opleiding (ref. = basisschool)					
vbo, mavo	-0,21	-0,04	-0,12	-0,04	0,88
mbo, havo, vwo	-0,53	0,48*	-0,53**	0,00	0,81
hbo	-1,49***	0,94***	-1,01***	0,02	1,36*
wo	-3,02*	0,54*	-1,78***	-0,32	1,78**
cursussen (ref. = geen)					
door werkgever betaald	-0,20	0,22**	0,17	0,19	-0,11
zelf betaald	-0,10	-0,06	0,20	0,59**	-0,64
zowel door werkgever als zelf betaald	-	-1,55**	0,46	0,64	-
contract (ref. = vast)					
tijdelijk	0,14	-0,75***	-0,31	0,37	4,76***
anders	0,17	0,49**	0,37*	0,47**	0,42
bedrijfsomvang (ref. = 500 of meer)					
1-9 werknemers	-0,69*	-0,81***	-0,60***	-0,46**	0,71
10-19 werknemers	-0,11	-0,35*	-0,33*	-0,62**	-0,11
20-99 werknemers	-0,17	-0,30**	-0,30**	-0,63***	0,20
100-499 werknemers	-0,01	-0,07	-0,13	-0,41**	-0,12
sector (ref. = kleinschalige handel en diensten)					
traditionele primaire sector	1,02**	-0,52	0,71**	-0,05	0,37
klassieke kapitalistische industrie	0,87***	-0,74***	-0,01	-0,62*	-0,11
geschoolde concurrerende industrie	-0,65	-0,15	0,16	-0,90***	-0,28

Tabel G.1b (vervolg)

Discrepanties en de invloed van individuele en baankenmerken, zonder controle voor sociaal-economische beroepsstatus, logistische en geordende logistische regressies

	hinder van				
	herhaling (0-2)	geestelijk zwaar (0/1)	fysiek zwaar (0-4)	onregel- matig werk (0-4)	contract (0/1)
grootschalige bureaucratie industrie	-0,24	-0,44 ^{**}	0,18	-0,24	-0,12
professionele diensten	-0,09	0,34 ^{**}	0,02	-0,61 ^{***}	0,06
bureaucratie diensten	-0,34	-0,07	-0,92 ^{***}	-1,15 ^{***}	-0,48
missende waarde sector ^a	-0,19	-0,00	-0,23	-0,48 ^{**}	0,21
aantal	2022	2020	2022	2022	1904
Nagelkerke R ²	10,7%	5,2%	10,0%	4,7%	43,6%

a Omdat de Stinchcombe-indeling veel missende waarden kent, is ervoor gekozen hier een extra dummy voor op te nemen. Zodoende blijven de cases behouden en raakt voor het overige het model niet verstoord.

* Significant $p < 0,10$.

** Significant $p < 0,05$.

*** Significant $p < 0,01$.

– Variabele niet opgenomen.

Bron: OSA (Arbeidsaanbodpanel 1988, 1990, 1992, 1994, 1996, 1998, 2000 en 2002)

Tabel G.1c

Discrepanties en de invloed van individuele en baankenmerken, zonder controle voor sociaal-economische beroepsstatus, logistische en geordende logistische regressies

	mate van ervaren				
	autonomie (1-5)	werkdruk (1-5)	burn-out (1-5)	waardering (1-5)	loopbaan- perspectie- ven(1-5)
leeftijd (ref. = 16-24 jaar)					
25-34 jaar	0,37	-0,25	0,15	-0,15	-0,77 ^{***}
35-44 jaar	0,17	-0,22	-0,08	-0,33	-1,04 ^{***}
45-54 jaar	0,12	-0,20 ^{**}	0,04	-0,29	-1,45 ^{***}
55-65 jaar	0,31	-0,33	0,05	-0,26	-1,84 ^{***}
geslacht* kinderen (ref. = man zonder kinderen)					
man met kind tot en met 12 jaar	0,59 ^{***}	0,19	-0,04	0,22	0,05
man met kind van 13 jaar of ouder	0,65 ^{***}	0,35 ^{**}	-0,09	0,05	0,08
vrouw zonder kinderen	0,10	0,01	-0,01	0,09	-0,09
vrouw met kind tot en met 12 jaar	-0,08	0,09	0,01	0,26	-0,25
vrouw met kind van 13 jaar of ouder	0,23	0,02	-0,34 [*]	0,54 ^{***}	-0,10
burgerlijke staat (ref. = gehuwd, samenwonend)					
gescheiden	-0,12	0,15	0,63 ^{***}	-0,28	-0,11
alleenstaand, verweerd	0,18	-0,15	0,15	0,12	0,03
hoogst voltooide opleiding (ref. = basisschool)					
vbo, mavo	-0,56 ^{**}	0,24	0,01	0,27	0,05
mbo, havo, vwo	-0,55 ^{**}	0,60 ^{***}	0,04	0,24	0,22
hbo	-0,51 ^{**}	0,88 ^{***}	0,17	0,06	0,21
wo	-0,24 ^{***}	0,86 ^{***}	0,11	0,17	0,64 ^{**}
cursussen (ref. = geen)					
door werkgever betaald	-0,10	0,15	-0,03	-0,12	0,07
zelf betaald	-0,55 ^{**}	0,20	-0,13	-0,27	-0,12
zowel door werkgever als zelf betaald	0,07	-0,30	0,83 [*]	0,02	0,41
contract (ref. = vast)					
tijdelijk	0,08	-0,88 ^{***}	-0,14	0,22	-0,59 ^{***}
anders	1,18 ^{***}	0,40 ^{**}	-0,25	0,18	0,91 ^{***}
bedrijfsgrootte (ref. = 500 of meer)					
1-9 werknemers	0,45 ^{***}	-0,78 ^{***}	-0,21	0,58 ^{***}	-0,43 ^{***}
10-19 werknemers	-0,11	-0,30 [*]	-0,38 ^{**}	0,11	-0,67 ^{***}
20-99 werknemers	-0,01	-0,29 ^{**}	-0,11	0,19	-0,27 ^{**}
100-499 werknemers	0,00	-0,13	-0,06	-0,03 ^{***}	-0,38 ^{***}
sector (ref. = kleinschalige handel en diensten)					
traditionele primaire sector	0,06	-0,28	0,44	-0,09	0,02
klassieke kapitalistische industrie	0,26	-0,25	-0,21	0,38 [*]	0,06
geschoolde concurrerende industrie	0,38 ^{**}	0,42 ^{**}	0,36 [*]	-0,04	0,25

Tabel G.1c (vervolg)

Discrepanties en de invloed van individuele en baankenmerken, zonder controle voor sociaal-economische beroepsstatus, logistische en geordende logistische regressies

	mate van ervaren				
	autonomie (1-5)	werkdruk (1-5)	burn-out (1-5)	waardering (1-5)	loopbaan- perspectie- ven(1-5)
grootschalige bureaucratische industrie	0,12	-0,21	0,17	0,03	0,13
professionele diensten	-0,07	0,09	0,17	0,03	0,07
bureaucratische diensten	0,27*	0,00	0,10	0,05	0,31*
missende waarde sector ^a	0,13	-0,04	-0,03	0,15	0,19
aantal	2012	2016	2020	1897	1920
Nagelkerke R ²	9,0%	7,8%	2,6%	3,3%	7,8%

a Omdat de Stinchcombe-indeling veel missende waarden kent, is ervoor gekozen hier een extra dummy voor op te nemen. Zodoende blijven de cases behouden en raakt voor het overige het model niet verstoord.

* Significant $p < 0,10$.

** Significant $p < 0,05$.

*** Significant $p < 0,01$.

Bron: OSA (Arbeidsaanbodpanel 1988, 1990, 1992, 1994, 1996, 1998, 2000 en 2002)

In tabel G.2 wordt de relatie vastgesteld tussen het al dan niet ervaren van discrepanties en het feitelijke zoekgedrag. De eerste kolom laat het percentage zoekenden zien onder degenen die voor het desbetreffende baankenmerk geen discrepantie ervaren. In de tweede kolom staat hetzelfde percentage voor diegenen die deze discrepantie wel zeggen te ervaren. De odds ratio die op basis van deze percentages is berekend, staat in de derde kolom.¹

Afgaande op de percentages en odds ratio's blijkt dat gebrek aan waardering, ongenoegen over de arbeidsinhoud en een ongewenst arbeidscontract sterk samenhangen met het zoekgedrag. Daarop volgen een gebrekkige aansluiting tussen de eigen kennis en vaardigheden en de eisen die het werk stelt, en gebrekkige loopbaanperspectieven. Personen die op genoemde baankenmerken discrepanties ervaren, zijn aanzienlijk vaker op zoek naar iets anders dan degenen bij wie van dergelijke discrepanties geen sprake is. Uitgedrukt in odds ratio's is bijvoorbeeld de zoekkans 3,7 keer zo groot (odds ratio is 3,66) bij personen die volgens eigen zeggen niet gewaardeerd en ondersteund worden, als bij personen bij wie dit wel het geval is.

De gebrekkige aansluiting tussen kennis en vaardigheden en het werk, het als belastend ervaren van repetitieve werkzaamheden, onregelmatige werktijden en arbeidsuren, en ontevredenheid over de beloning leiden significant vaker tot zoekgedrag, maar in deze gevallen is het verband net iets minder sterk dan bij voornoemde discrepanties.

Een geringe mate van autonomie, belastende fysieke arbeidsomstandigheden en een hoge mate van werkdruk leiden niet tot meer zoekgedrag. En tegen de verwachting in zoeken personen die veel werkdruk ervaren, significant minder vaak naar een andere baan dan personen die geen werkdruk ervaren.

Tabel G.2

Zoekgedrag naar discrepantie bij uiteenlopende baankenmerken (in procenten en odds ratio's)

	geen discrepantie	wel discrepantie	odds ratio
tevredenheid baan algemeen (0/1)	5,5	38,3	10,74
tevredenheid inkomen (0/1)	6,3	10,6	1,78
tevredenheid aansluiting (0/1)	7,2	15,3	2,35
tevredenheid gewerkte uren (0/1)	6,6	11,1	1,75
tevredenheid inhoud werk (0/1)	7,9	23,6	3,59
hinder van repetitieve werkzaamheden (0/1)	8,4	13,7	1,74
hinder van geestelijk zwaar werk (0/1)	8,4	9,1	1,09
hinder van fysiek zwaar werk (0/1)	8,8	8,6	0,97
hinder van onregelmatige werktijden (0/1)	8,2	11,4	1,45
hinder van type arbeidscontract (0/1)	8,2	23,1	3,38
mate van ervaren autonomie (0/1)	8,6	9,6	1,14
mate van ervaren werkdruk (0/1)	10,0	7,2	0,69
mate van ervaren burn-out (0/1)	8,4	11,9	1,47
mate van ervaren waardering (0/1)	7,6	23,1	3,66
mate van ervaren perspectieven (0/1)	6,3	14,3	2,48

Blauwgedrukte cijfers: $p < 0,05$

Bron: OSA (Arbeidsaanbodpanel 1988, 1990, 1992, 1994, 1996, 1998, 2000 en 2002)

Tot slot blijkt de algemene baantevredenheid in zeer sterke mate samen te hangen met zoekgedrag. 9% van de respondenten geeft aan (uiterst) ontevreden te zijn over hun baan, en deze groep personen heeft een nagenoeg elf maal zo grote kans op zoek te zijn naar een andere werkbetrekking dan de overige 91% die aangeeft (uiterst) tevreden te zijn over de baan.

Tabel G.3

De samenhang tussen zoekgedrag en discrepanties, na controle voor individuele en baankenmerken, 2000-2002 (in regressiecoëfficiënten)

	zoekgedrag (wel versus niet; logistische regressie)			
	1990-2002		2000-2002	
	model 1	model 2	model 1	model 2
discrepanties				
tevredenheid baan algemeen (1-4)	–	–1,35 ^{***}	–	–1,32 ^{***}
tevredenheid inkomen (1-4)	–0,29 ^{***}	–0,11 ^{**}	–0,21 [*]	–0,14
tevredenheid aansluiting (1-4)	–0,29 ^{***}	–0,14 ^{***}	–0,11	0,04
tevredenheid gewerkte uren (0-1)	–0,45 ^{***}	–0,35 ^{***}	–0,31 [*]	–0,25
tevredenheid inhoud werk (1-5)	–	–	–0,37 ^{***}	–0,21
hinder van repetitieve werkzaamheden (0-2)	–	–	0,00	–0,05
hinder van geestelijk zwaar werk (0-1)	–	–	0,19	0,22
hinder van fysiek zwaar werk (0-4)	–	–	–0,06	–0,00
hinder van onregelmatige werktijden (0-4)	–	–	0,10	0,07
hinder van type arbeidscontract (0-1)	–	–	1,26 ^{***}	1,27 ^{***}
mate van ervaren autonomie (1-5)	–	–	0,10	0,07
mate van ervaren werkdruk (1-5)	–	–	–0,17 ^{**}	–0,12
mate van ervaren burn-out (1-5)	–	–	–0,02	–0,27 ^{**}
mate van ervaren waardering (1-5)	–	–	–0,45 ^{***}	–0,15
mate van ervaren perspectieven (1-5)	–	–	–0,29 ^{***}	–0,21 ^{***}
leeftijd (ref. = 16-24 jaar)				
25-34 jaar	0,11	0,18	–0,95 [*]	–0,89 [*]
35-44 jaar	0,10	0,07	–1,32 ^{***}	–1,25 ^{**}
45-54 jaar	–0,52 ^{***}	–0,64 ^{***}	–1,74 ^{***}	–1,79 ^{***}
55-65 jaar	–1,97 ^{***}	–2,17 ^{***}	–2,80 ^{***}	–2,95 ^{***}
geslacht* kinderen (ref. = man zonder kinderen)				
man met kind tot en met 12 jaar	–0,27 ^{**}	–0,15	–0,09	0,06
man met kind van 13 jaar of ouder	–0,39 ^{**}	–0,26	–0,40	–0,18
vrouw zonder kinderen	–0,12	–0,12	–0,36	–0,45
vrouw met kind tot en met 12 jaar	–0,51 ^{***}	–0,52 ^{***}	–0,36	–0,40
vrouw met kind van 13 jaar of ouder	–0,76 ^{***}	–0,54 ^{***}	–0,83 [*]	–0,61
burgerlijke staat (ref. = gehuwd, samenwonend)				
gescheiden	0,92 ^{***}	0,70 ^{***}	0,40	0,11
alleenstaand, verzuimd	0,07	0,03	–0,51	–0,48
hoogst voltooide opleiding (ref. = basisonderwijs)				
vbo, mavo	0,15	0,20	–0,06	–0,05
mbo, havo, vwo	0,24	0,22	0,31	0,19
hbo	0,68 ^{***}	0,69 ^{***}	0,82	0,65
wo	0,77 ^{***}	0,71 ^{***}	0,66	0,66
cursussen (ref. = geen)				
door werkgever betaald	0,22 ^{**}	0,22 ^{**}	0,14	0,16
zelf betaald	0,37 ^{***}	0,42 ^{***}	0,14	0,30
zowel door werkgever als zelf betaald	1,01 ^{***}	1,08 ^{***}	1,08	1,21
sociaal-economische beroepsstatus (0-1)	–0,33	–0,22	0,25	–0,01

Tabel G.3 (vervolg)

De samenhang tussen zoekgedrag en discrepanties, na controle voor individuele en baankenmerken, 2000-2002 (in regressiecoëfficiënten)

	zoekgedrag (wel versus niet; logistische regressie)			
	1990-2002		2000-2002	
	model 1	model 2	model 1	model 2
contract (ref. = vast)				
tijdelijk	1,34 ^{***}	1,46 ^{***}	-0,61	-0,46
anders	-0,00	-0,02	2,22	2,20
bedrijfs grootte (ref. = 500 of meer)				
1-9 werknemers	0,09	0,18	-0,03	0,03
10-19 werknemers	-0,03	-0,01	-0,30	-0,40
20-99 werknemers	-0,07	-0,02	-0,36	-0,32
100-499 werknemers	-0,08	-0,03	-0,32	-0,27
sector (ref. = kleinschalige handel en diensten)				
traditionele primaire sector	-1,00 [*]	-0,66	-1,46	-1,14
klassieke kapitalistische industrie	-0,45 ^{**}	-0,64 ^{***}	-0,59	-0,56
geschoolde concurrerende industrie	-0,32 ^{**}	-0,38 ^{***}	-0,36	-0,46
grootschalige bureaucratische industrie	-0,28 [*]	-0,31 [*]	-0,27	-0,24
professionele diensten	-0,15	-0,07	-0,31	-0,23
bureaucratische diensten	0,05	0,09	0,45	0,52
missende waarde sector ^b	-0,28 [*]	-0,36 [*]	-0,51	-0,54
constante	-0,35	2,57 ^{***}	4,56 ^{***}	6,11 ^{***}
aantal	10.307	10.307	1.731	1.731
Nagelkerke R ²	12,7%	24,6%	22,6%	29,2%

* Significant $p < 0,10$.

** Significant $p < 0,05$.

*** Significant $p < 0,01$.

- Variabele niet opgenomen.

Bron: OSA (Arbeidsaanbodpanel 2000 en 2002)

Tabel G.4

Mobiliteit naar discrepanties en zoekgedrag (in procenten)

	odds ratio met wel versus niet mobiel	odds ratio met externe versus interne mobiliteit	odds ratio met vrij- willige versus gedwongen mobiliteit
discrepantie?			
tevredenheid baan algemeen	2,35	2,18	1,12
tevredenheid inkomen	1,22	1,55	1,12
tevredenheid aansluiting	1,46	1,44	1,00
tevredenheid gewerkte uren	1,41	1,13	1,03
tevredenheid inhoud werk	1,45	1,83	0,84
hinder van herhalende werkzaamheden	1,09	1,34	0,71
hinder van geestelijk zwaar werk	0,78	0,60	1,28
hinder van fysiek zwaar werk	0,96	1,02	1,10
hinder van onregelmatige werktijden	1,15	0,80	0,90
hinder van type arbeidscontract	2,29	5,23	0,47
mate van ervaren autonomie	1,56	1,11	0,89
mate van ervaren werkdruk	1,05	0,70	1,36
mate van ervaren burn-out (0-1)	1,28	1,07	0,66
mate van ervaren waardering (0-1)	1,67	0,79	0,91
mate van ervaren perspectieven (0-1)	1,22	1,60	1,04
zoekgedrag?	3,66	2,01	1,08

Blauwgedrukte cijfers: $p < 0,05$

Bron: OSA (Arbeidsaanbodpanel 1988, 1990, 1992, 1994, 1996, 1998, 2000 en 2002)

Tabel G.5a

De samenhang tussen mobiliteit enerzijds en individuele en baankenmerken anderzijds, discrepanties en zoekgedrag, 1990-2002 (in regressiecoëfficiënten)

	mobiliteit (wel versus niet; logistische regressie)			
	model 1	model 2	model 3	model 4
% werkloosheid in jaar van meting	-0,04 ^{***}	-0,05 ^{***}	-0,05 ^{***}	-0,04 ^{***}
leeftijd (ref. = 16-24 jaar)				
25-34 jaar	-0,35 ^{***}	-0,37 ^{***}	-0,37 ^{***}	-0,39 ^{***}
35-44 jaar	-0,65 ^{***}	-0,66 ^{***}	-0,68 ^{***}	-0,69 ^{***}
45-54 jaar	-1,19 ^{***}	-1,19 ^{***}	-1,23 ^{***}	-1,20 ^{***}
55-65 jaar	-1,31 ^{***}	-1,29 ^{***}	-1,32 ^{***}	-1,25 ^{***}
geslacht* kinderen (ref. = man zonder kinderen)				
man met kind tot en met 12 jaar	-0,18 ^{**}	-0,16 ^{**}	-0,14 [*]	-0,12
man met kind van 13 jaar of ouder	-0,31 ^{***}	-0,30 ^{***}	-0,28 ^{***}	-0,26 ^{**}
vrouw zonder kinderen	0,13	0,10	0,11	0,12
vrouw met kind tot en met 12 jaar	0,00	0,02	0,03	0,08
vrouw met kind van 13 jaar of ouder	0,05	0,05	0,11	0,15
burgerlijke staat ^a (ref. = gehuwd, samenwonend)				
gescheiden	0,38 ^{***}	0,32 ^{**}	0,27 ^{**}	0,22
alleenstaand, verzuimd	-0,16 ^{**}	-0,17 ^{**}	-0,17 ^{**}	-0,18 ^{**}
hoogst voltooide opleiding ^a (ref. = lagere school)				
vbo, mavo	0,13	0,13	0,14	0,13
mbo, havo, vwo	0,27 ^{***}	0,26 ^{***}	0,26 ^{**}	0,26 ^{**}
hbo	0,46 ^{***}	0,43 ^{***}	0,43 ^{***}	0,39 ^{***}
wo	0,46 ^{***}	0,46 ^{***}	0,44 ^{***}	0,40 ^{**}
cursussen (ref. = geen)				
door werkgever betaald	0,09	0,09	0,09	0,08
zelf betaald	0,08	0,07	0,08	0,04
zowel door werkgever als zelf betaald	0,47 ^{**}	0,47 ^{**}	0,46 ^{**}	0,37 [*]
sociaal-economische beroepsstatus (0-1)	-0,15	-0,06	-0,02	-0,02
contract ^a (ref. = vast)				
tijdelijk	0,95 ^{***}	0,89 ^{***}	0,89 ^{***}	0,76 ^{***}
anders	0,32	0,28	0,28	0,30
bedrijfsomvang ^a (ref. = 500 of meer)				
1-9 werknemers	-0,06	-0,08	-0,06	-0,08
10-19 werknemers	0,03	0,03	0,03	0,04
20-99 werknemers	-0,11	-0,12	-0,11	-0,11
100-499 werknemers	-0,09	-0,09	-0,09	-0,08
sector ^a (ref. = kleinschalige handel en diensten)				
traditionele primaire sector	-0,55 ^{**}	-0,49	-0,42	-0,37
klassieke kapitalistische industrie	-0,23 [*]	-0,18	-0,20	-0,16
geschoolde concurrerende industrie	-0,11	-0,09	-0,10	-0,07
grootschalige bureaucratische industrie	-0,13	-0,10	-0,10	-0,08
professionele diensten	-0,23 ^{***}	-0,20 ^{***}	-0,19 ^{***}	-0,18 ^{**}

Tabel G.5a (vervolg)

De samenhang tussen mobiliteit enerzijds en individuele en baankenmerken anderzijds, discrepanties en zoekgedrag, 1990-2002 (in regressiecoëfficiënten)

	mobiliteit (wel versus niet; logistische regressie)			
	model 1	model 2	model 3	model 4
bureaucratische diensten	-0,01	0,02	0,03	0,03
missende waarde sector ^b	0,07	0,11	0,13	0,16
discrepanties				
tevredenheid baan algemeen (1-4)			-0,31 ^{***}	-0,20 ^{***}
tevredenheid inkomen (1-4)		-0,09 ^{***}	-0,05	-0,05
tevredenheid aansluiting (1-4)		-0,11 ^{***}	-0,08 ^{***}	-0,07 ^{***}
tevredenheid gewerkte uren (0-1)		-0,31 ^{***}	-0,28 ^{***}	-0,27 ^{***}
zoekgedrag (wel versus niet)				0,87 ^{***}
constante	-0,09	0,73 ^{***}	1,43 ^{***}	0,88 ^{***}
aantal	10.307	10.307	10.307	10.307
Nagelkerke R ²	8,3%	9,3%	10,3%	11,9%

a Deze variabelen zijn twee jaar vertraagd.

* Significant $p < 0,10$.

** Significant $p < 0,05$.

*** Significant $p < 0,01$.

Bron: OSA (Arbeidsaanbodpanel 1990-2002)

Tabel G.5b

De samenhang tussen mobiliteit enerzijds en individuele en baankenmerken anderzijds, discrepanties en zoekgedrag, 2000-2002 (in regressiecoëfficiënten)

	mobiliteit (wel versus niet; logistische regressie)			
	model 1	model 2	model 3	model 4
leeftijd ^a (ref. = 16-24 jaar)				
25-34 jaar	-0,69 ^{**}	-0,91 ^{***}	-0,90 ^{**}	-0,85 ^{**}
35-44 jaar	-0,73 ^{**}	-0,91 ^{**}	-0,89 ^{**}	-0,82 ^{**}
45-54 jaar	-1,44 ^{***}	-1,69 ^{***}	-1,69 ^{***}	-1,60 ^{***}
55-65 jaar	-1,89 ^{***}	-2,18 ^{***}	-2,20 ^{***}	-2,06 ^{***}
geslacht* kinderen (ref. = man zonder kinderen)				
man met kind tot en met 12 jaar	-0,37 [*]	-0,38 [*]	-0,35	-0,35
man met kind van 13 jaar of ouder	-0,29	-0,36	-0,31	-0,30
vrouw zonder kinderen	-0,02	-0,07	-0,05	-0,02
vrouw met kind tot en met 12 jaar	-0,04	-0,10	-0,09	-0,07
vrouw met kind van 13 jaar of ouder	0,16	0,14	0,19	0,22
burgerlijke staat ^a (ref. = gehuwd, samenwonend)				
gescheiden	0,43	0,39	0,33	0,32
alleenstaand, verzuimd	-0,18	-0,25	-0,22	-0,20
hoogst voltooide opleiding ^a (ref. = lagere school)				
vbo, mavo	-0,15	-0,15	-0,16	-0,15
mbo, havo, vwo	-0,06	-0,02	-0,06	-0,06
hbo	-0,08	-0,09	-0,16	-0,19
wo	-0,07	-0,02	-0,04	-0,06
cursussen (ref. = geen)				
door werkgever betaald	0,01	0,01	0,01	0,00
zelf betaald	-0,24	-0,25	-0,22	-0,24
zowel door werkgever als zelf betaald	0,33	0,09	0,06	-0,04
sociaal-economische beroepsstatus ^a (0-1)				
contract ^a (ref. = vast)				
tijdelijk	0,66 ^{***}	0,26	0,32	0,36
anders	1,29	1,05	1,07	0,96
bedrijfsgrootte ^a (ref. = 500 of meer)				
1-9 werknemers	0,07	0,01	0,01	-0,00
10-19 werknemers	-0,13	-0,13	-0,16	-0,13
20-99 werknemers	-0,10	-0,12	-0,12	-0,10
100-499 werknemers	-0,14	-0,14	-0,15	-0,13
sector ^a (ref. = kleinschalige handel en diensten)				
traditionele primaire sector	-1,49 [*]	-1,45 [*]	-1,38 [*]	-1,31 [*]
klassieke kapitalistische industrie	0,27	0,37	0,39	0,43
geschoolde concurrerende industrie	-0,12	-0,17	-0,16	-0,15
grootschalige bureaucratische industrie	-0,10	-0,06	-0,06	-0,04
professionele diensten	0,12	0,13	0,14	0,16
bureaucratische diensten	0,20	0,21	0,22	0,19
missende waarde sector ^b	0,21	0,24	0,23	0,27

Tabel G.5b (vervolg)

De samenhang tussen mobiliteit enerzijds en individuele en baankenmerken anderzijds, discrepanties en zoekgedrag, 2000-2002 (in regressiecoëfficiënten)

	mobiliteit (wel versus niet; logistische regressie)			
	model 1	model 2	model 3	model 4
discrepanties				
tevredenheid baan algemeen (1-4)			-0,37 ^{***}	-0,28 ^{**}
tevredenheid inkomen (1-4)		-0,15 [*]	-0,14 [*]	-0,13
tevredenheid aansluiting (1-4)		0,13	0,16 [*]	0,17 [*]
tevredenheid gewerkte uren (0-1)		-0,40 ^{***}	-0,39 ^{***}	-0,37 ^{***}
tevredenheid inhoud werk (1-5)		-0,08	-0,03	-0,01
hinder van herhalende werkzaamheden (0-2)		-0,25	-0,26	-0,25
hinder van geestelijk zwaar werk (0-1)		-0,36 ^{***}	-0,37 ^{***}	-0,38 ^{***}
hinder van fysiek zwaar werk (0-4)		-0,17 ^{**}	-0,16 ^{***}	-0,16 ^{**}
hinder van onregelmatige werktijden (0-4)		0,06	0,06	0,05
hinder van type arbeidscontract (0-1)		0,55 [*]	0,53 [*]	0,42
mate van ervaren autonomie (1-5)		-0,01	-0,01	-0,01
mate van ervaren werkdruk (1-5)		0,11 ^{**}	0,11 ^{**}	0,13 ^{**}
mate van ervaren burn-out (1-5)		0,14 ^{**}	0,09	0,10
mate van ervaren waardering (1-5)		-0,16 ^{**}	-0,07	-0,06
mate van ervaren perspectieven (1-5)		-0,05	-0,03	-0,02
zoekgedrag (wel versus niet)				0,75 ^{***}
constante	0,30	1,62 ^{**}	2,03 ^{***}	1,32 [*]
aantal	1731	1731	1731	1731
Nagelkerke R ²	7,9%	12,4%	13,3%	14,5%

a Deze variabelen zijn twee jaar vertraagd.

* Significant $p < 0,10$.

** Significant $p < 0,05$.

*** Significant $p < 0,01$.

Bron: OSA (Arbeidsaanbodpanel 2000 en 2002)

Tabel G.6a

De kans op interne en externe mobiliteit, gerelateerd aan individuele en baankenmerken, discrepanties en zoekgedrag, 1990-2002 (in regressiecoëfficiënten)

	interne versus externe mobiliteit (multinomiale logistische regressie) ^b			
	model 1	model 2	model 3	model 4
% werkloosheid in jaar van meting	0,08 ^{***}	0,09 ^{***}	0,09 ^{***}	0,09 ^{***}
leeftijd ^a (ref. = 16-24 jaar)				
25-34 jaar	0,34 ^{**}	0,34 ^{**}	0,35 ^{**}	0,36 ^{**}
35-44 jaar	0,51 ^{***}	0,51 ^{***}	0,53 ^{***}	0,54 ^{***}
45-54 jaar	0,68 ^{***}	0,67 ^{***}	0,71 ^{***}	0,69 ^{***}
55-65 jaar	1,01 ^{***}	1,01 ^{***}	1,04 ^{***}	0,99 ^{***}
geslacht* kinderen (ref. = man zonder kinderen)				
man met kind tot en met 12 jaar	0,22	0,21	0,18	0,18
man met kind van 13 jaar of ouder	0,27	0,26	0,23	0,22
vrouw zonder kinderen	0,14	0,16	0,15	0,15
vrouw met kind tot en met 12 jaar	0,09	0,09	0,07	0,03
vrouw met kind van 13 jaar of ouder	0,09	0,10	0,03	0,01
burgerlijke staat ^a (ref. = gehuwd, samenwonend)				
gescheiden	-0,23	-0,20	-0,13	-0,09
alleenstaand, verweduwd	-0,18	-0,18	-0,17	-0,17
hoogst voltooide opleiding ^a (ref. = lagere school)				
vbo, mavo	0,16	0,16	0,15	0,16
mbo, havo, vwo	0,21	0,23	0,24	0,24
hbo	0,29	0,32	0,34	0,36 [*]
wo	0,00	0,02	0,04	0,07
cursussen (ref. = geen)				
door werkgever betaald	0,26 ^{**}	0,25 ^{**}	0,25 ^{**}	0,25 ^{**}
zelf betaald	-0,13	-0,11	-0,12	-0,09
zowel door werkgever als zelf betaald	-0,01	-0,01	0,01	0,05
sociaal-economische beroepsstatus (0-1)	0,48 [*]	0,35	0,31	0,31
contract ^a (ref. = vast)				
tijdelijk	-1,05 ^{***}	-1,01 ^{***}	-1,01 ^{***}	-0,95 ^{***}
anders	-0,33	-0,31	-0,31	-0,32
bedrijfsgrootte ^a (ref. = 500 of meer)				
1-9 werknemers	-0,89 ^{***}	-0,87 ^{***}	-0,90 ^{***}	-0,90 ^{***}
10-19 werknemers	-0,55 ^{***}	-0,54 ^{***}	-0,55 ^{***}	-0,56 ^{***}
20-99 werknemers	-0,39 ^{***}	-0,38 ^{***}	-0,39 ^{***}	-0,39 ^{***}
100-499 werknemers	0,05	0,05	0,05	0,04
sector ^a (ref. = kleinschalige handel en diensten)				
traditionele primaire sector	0,04	0,02	-0,05	-0,08
klassieke kapitalistische industrie	0,60 ^{***}	0,59 ^{***}	0,62 ^{***}	0,59 ^{***}
geschoolde concurrerende industrie	0,41 ^{***}	0,38 ^{**}	0,38 ^{**}	0,36 ^{**}
grootschalige bureaucratische industrie	0,70 ^{***}	0,68 ^{***}	0,69 ^{***}	0,68 ^{***}
professionele diensten	0,40 ^{***}	0,37 ^{***}	0,35 ^{***}	0,34 ^{***}

Tabel G.6a (vervolg)

De kans op interne en externe mobiliteit, gerelateerd aan individuele en baankenmerken, discrepanties en zoekgedrag, 1990-2002 (in regressiecoëfficiënten)

	interne versus externe mobiliteit (multinomiale logistische regressie) ^b			
	model 1	model 2	model 3	model 4
bureaucratische diensten	0,88 ^{***}	0,85 ^{***}	0,84 ^{***}	0,85 ^{***}
missende waarde sector ^b	0,41 ^{**}	0,38 ^{**}	0,38 ^{**}	0,35 ^{**}
discrepanties				
tevredenheid baan algemeen (1-4)			0,33 ^{***}	0,25 ^{***}
tevredenheid inkomen (1-4)		0,09	0,04	0,03
tevredenheid aansluiting (1-4)		0,10 ^{**}	0,06	0,05
tevredenheid gewerkte uren (0-1)		0,01	-0,02	-0,03
zoekgedrag (wel versus niet)				-0,38 ^{***}
constante	-1,67 ^{***}	-2,20 ^{***}	-2,92 ^{***}	-2,56 ^{***}
aantal	10.251	10.251	10.251	10.251
Nagelkerke R2	10,9%	11,9%	13,0%	14,4%

a Deze variabelen zijn twee jaar vertraagd.

b Enkel vergelijkingen tussen interne en externe mobiliteit worden gepresenteerd. N = 1263 en 1519 voor 1990-2002.

* Significant p < 0,10.

** Significant p < 0,05.

*** Significant p < 0,01.

Bron: OSA (Arbeidsaanbodpanel 1990-2002)

Tabel G.6b

De kans op interne en externe mobiliteit, gerelateerd aan individuele en baankenmerken, discrepanties en zoekgedrag, 2000-2002 (in regressiecoëfficiënten)

	interne versus externe mobiliteit (multinomiale logistische regressie) ^b			
	model 1	model 2	model 3	model 4
leeftijd ^a (ref. = 16-24 jaar)				
25-34 jaar	0,26	0,33	0,34	0,27
35-44 jaar	0,25	0,29	0,28	0,20
45-54 jaar	0,57	0,61	0,62	0,53
55-65 jaar	1,25	1,43 [*]	1,46 [*]	1,29
geslacht* kinderen (ref. = man zonder kinderen)				
man met kind tot en met 12 jaar	-0,22	-0,21	-0,21	-0,19
man met kind van 13 jaar of ouder	-0,24	-0,24	-0,25	-0,27
vrouw zonder kinderen	-0,33	-0,31	-0,32	-0,36
vrouw met kind tot en met 12 jaar	0,12	0,12	0,12	0,09
vrouw met kind van 13 jaar of ouder	0,01	0,07	0,04	0,02
burgerlijke staat ^a (ref. = gehuwd, samenwonend)				
gescheiden	-0,01	-0,08	-0,08	-0,06
alleenstaand, verweerd	-0,16	-0,16	-0,15	-0,17
hoogst voltooide opleiding ^a (ref. = lagere school)				
vbo, mavo	0,46	0,51	0,47	0,45
mbo, havo, vwo	0,65	0,63	0,61	0,61
hbo	0,67	0,67	0,67	0,70
wo	0,72	0,77	0,75	0,77
cursussen (ref. = geen)				
door werkgever betaald	0,25	0,18	0,18	0,19
zelf betaald	0,54	0,48	0,50	0,55
zowel door werkgever als zelf betaald	0,21	0,19	0,21	0,19
sociaal-economische beroepsstatus (0-1)	0,21	0,13	0,14	0,30
contract ^a (ref. = vast)				
tijdelijk	-1,89 ^{***}	-1,44 ^{**}	-1,44 ^{**}	-1,47 ^{**}
anders	< N	< N	< N	< N
bedrijfsgrootte ^a (ref. = 500 of meer)				
1-9 werknemers	-0,84 ^{***}	-0,60	-0,60	-0,61
10-19 werknemers	-0,17	-0,02	-0,01	-0,04
20-99 werknemers	-0,51 [*]	-0,39	-0,39	-0,41
100-499 werknemers	-0,08	0,01	0,01	-0,02
sectora (ref. = kleinschalige handel en diensten)				
traditionele primaire sector	< N	< N	< N	< N
klassieke kapitalistische industrie	0,95 [*]	1,07 ^{**}	1,05 [*]	0,99 [*]
geschoolde concurrerende industrie	0,48	0,54	0,54	0,50
grootschalige bureaucratische industrie	0,87 [*]	0,92 [*]	0,92 [*]	0,88 [*]
professionele diensten	0,69 ^{**}	0,70 ^{**}	0,68 [*]	0,65 [*]
bureaucratische diensten	1,10 ^{***}	1,13 ^{***}	1,12 ^{***}	1,14 ^{***}
missende waarde sector ^b	0,38	0,42	0,42	0,37

Tabel G.6b (vervolg)

De kans op interne en externe mobiliteit, gerelateerd aan individuele en baankenmerken, discrepanties en zoekgedrag, 2000-2002 (in regressiecoëfficiënten)

	interne versus externe mobiliteit (multinomiale logistische regressie) ^b			
	model 1	model 2	model 3	model 4
discrepanties				
tevredenheid baan algemeen (1-4)			0,10	0,01
tevredenheid inkomen (1-4)		-0,01	-0,02	-0,03
tevredenheid aansluiting (1-4)		0,13	0,13	0,13
tevredenheid gewerkte uren (0-1)		-0,16	-0,17	-0,18
tevredenheid inhoud werk (1-5)		0,10	0,07	0,05
hinder van herhalende werkzaamheden (0-2)		0,03	0,05	0,04
hinder van geestelijk zwaar werk (0-1)		0,16	0,17	0,17
hinder van fysiek zwaar werk (0-4)		-0,07	-0,07	-0,07
hinder van onregelmatige werktijden (0-4)		0,17	0,17	0,17
hinder van type arbeidscontract (0-1)		-0,50	-0,51	-0,43
mate van ervaren autonomie (1-5)		-0,09	-0,09	-0,09
mate van ervaren werkdruk (1-5)		0,05	0,04	0,03
mate van ervaren burn-out (1-5)		-0,07	-0,06	-0,07
mate van ervaren waardering (1-5)		-0,23 [*]	-0,25 [*]	-0,26 [*]
mate van ervaren perspectieven (1-5)		0,16 ^{**}	0,16 [*]	0,14 [*]
zoekgedrag (wel versus niet)				-0,58 [*]
constante	-1,53	-1,84	-1,87	-1,13
aantal	1722	1722	1722	1722
Nagelkerke R ²	11,5%	16,1%	16,9%	18,0%

a Deze variabelen zijn twee jaar vertraagd.

b Enkel vergelijkingen tussen interne en externe mobiliteit worden gepresenteerd. N = 205 en 272 voor 2000-2002.

* Significant $p < 0,10$.

** Significant $p < 0,05$.

*** Significant $p < 0,01$.

Bron: OSA (Arbeidsaanbodpanel 2000 en 2002)

Tabel G.7a

De kans op gedwongen en vrijwillige mobiliteit, gerelateerd aan individuele en baankenmerken, discrepanties en zoekgedrag, 1990-2002 (in regressiecoëfficiënten)

	gedwongen versus vrijwillige mobiliteit (multinomiale logistische regressie) ^b			
	model 1	model 2	model 3	model 4
% werkloosheid in jaar van meting	0,07 ^{**}	0,07 ^{**}	0,07 ^{**}	0,07 ^{**}
leeftijd ^a (ref. = 16-24 jaar)				
25-34 jaar	-0,15	-0,15	-0,15	-0,16
35-44 jaar	0,03	0,03	0,04	0,03
45-54 jaar	0,60 ^{**}	0,60 ^{**}	0,61 ^{**}	0,62 ^{**}
55-65 jaar	0,03	0,03	0,03	0,04
geslacht* kinderen (ref. = man zonder kinderen)				
man met kind tot en met 12 jaar	0,14	0,13	0,12	0,13
man met kind van 13 jaar of ouder	0,37	0,36	0,35	0,35
vrouw zonder kinderen	-0,13	-0,14	-0,14	-0,14
vrouw met kind tot en met 12 jaar	0,08	0,08	0,07	0,08
vrouw met kind van 13 jaar of ouder	0,18	0,19	0,17	0,17
burgerlijke staat ^a (ref. = gehuwd, samenwonend)				
gescheiden	0,07	0,08	0,10	0,08
alleenstaand, verweduw	0,38 ^{**}	0,38 ^{**}	0,38 ^{**}	0,38 ^{**}
hoogst voltooide opleiding ^a (ref. = lagere school)				
vbo, mavo	-0,43 [*]	-0,45 [*]	-0,46 [*]	-0,46 [*]
mbo, havo, vwo	-0,57 ^{**}	-0,58 ^{**}	-0,59 ^{**}	-0,59 ^{**}
hbo	-0,96 ^{***}	-0,97 ^{***}	-0,98 ^{***}	-0,99 ^{***}
wo	-0,91 ^{**}	-0,94 ^{**}	-0,96 ^{**}	-0,96 ^{**}
cursussen (ref. = geen)				
door werkgever betaald	0,05	0,05	0,05	0,05
zelf betaald	-0,38	-0,37	-0,37	-0,38
zowel door werkgever als zelf betaald	-0,61	-0,59	-0,59	-0,61
sociaal-economische beroepsstatus ^a (0-1)	1,07 ^{***}	1,02 ^{***}	1,02 ^{***}	1,01 ^{***}
contract ^a (ref. = vast)				
tijdelijk	0,85 ^{***}	0,87 ^{***}	0,87 ^{***}	0,85 ^{***}
anders	0,12	0,13	0,13	0,13
bedrijfsgrootte ^a (ref. = 500 of meer)				
1-9 werknemers	0,29	0,30	0,30	0,29
10-19 werknemers	0,13	0,14	0,14	0,14
20-99 werknemers	0,07	0,08	0,07	0,07
100-499 werknemers	-0,22	-0,21	-0,22	-0,22
sector ^a (ref. = kleinschalige handel en diensten)				
traditionele primaire sector	1,53 ^{**}	1,50 ^{**}	1,50 ^{**}	1,51 ^{**}
klassieke kapitalistische industrie	0,12	0,09	0,09	0,08
geschoolde concurrerende industrie	0,11	0,11	0,11	0,11
grootschalige bureaucratische industrie	0,32	0,30	0,31	0,30
professionele diensten	0,04	0,05	0,05	0,05

Tabel G.7a (vervolg)

De kans op gedwongen en vrijwillige mobiliteit, gerelateerd aan individuele en baankenmerken, discrepanties en zoekgedrag, 1990-2002 (in regressiecoëfficiënten)

	gedwongen versus vrijwillige mobiliteit (multinomiale logistische regressie) ^b			
	model 1	model 2	model 3	model 4
bureaucratische diensten	0,09	0,08	0,08	0,08
missende waarde sector ^b	0,24	0,23	0,23	0,23
discrepanties				
tevredenheid baan algemeen (1-4)			0,05	0,05
tevredenheid inkomen (1-4)		0,10	0,09	0,09
tevredenheid aansluiting (1-4)		-0,02	-0,03	-0,03
tevredenheid gewerkte uren (0-1)		0,02	0,01	0,01
zoekgedrag (wel versus niet)				0,03
constante	-2,05 ^{***}	-2,17 ^{***}	-2,27 ^{***}	-2,25 ^{***}
aantal	9420	9420	9420	9420
Nagelkerke R ²	11,3 %	12,3 %	13,4 %	15,0 %

a Deze variabelen zijn twee jaar vertraagd.

b Enkel vergelijkingen tussen gedwongen en vrijwillige mobiliteit worden gepresenteerd. N = 411 en 1540 voor 1990-2002.

* Significant p < 0,10.

** Significant p < 0,05.

*** Significant p < 0,01.

Bron: OSA (Arbeidsaanbodpanel 1990-2002)

Tabel G.7b

De kans op gedwongen en vrijwillige mobiliteit, gerelateerd aan individuele en baankenmerken, discrepanties en zoekgedrag, 2000-2002 (in regressiecoëfficiënten)

	gedwongen versus vrijwillige mobiliteit (multinomiale logistische regressie) ^b			
	model 1	model 2	model 3	model 4
leeftijd ^a (ref. = 16-24 jaar)				
25-34 jaar	-0,40	-0,53	-0,51	-0,57
35-44 jaar	0,50	0,44	0,45	0,38
45-54 jaar	1,23 [*]	1,25	1,25	1,17
55-65 jaar	1,06	1,02	1,03	0,92
geslacht* kinderen (ref. = man zonder kinderen)				
man met kind tot en met 12 jaar	0,38	0,31	0,31	0,33
man met kind van 13 jaar of ouder	0,52	0,45	0,44	0,44
vrouw zonder kinderen	-0,13	-0,25	-0,21	-0,22
vrouw met kind tot en met 12 jaar	-0,21	-0,19	-0,20	-0,20
vrouw met kind van 13 jaar of ouder	0,35	0,36	0,36	0,36
burgerlijke staat ^a (ref. = gehuwd, samenwonend)				
gescheiden	< N	< N	< N	< N
alleenstaand, verweduwd	0,38	0,30	0,28	0,26
hoogst voltooide opleiding ^a (ref. = lagere school)				
vbo, mavo	-0,15	-0,14	-0,15	-0,14
mbo, havo, vwo	-0,14	-0,10	-0,12	-0,11
hbo	-0,74	-0,75	-0,77	-0,74
wo	-0,69	-0,73	-0,74	-0,70
cursussen (ref. = geen)				
door werkgever betaald	0,21	0,27	0,26	0,28
zelf betaald	0,32	0,33	0,36	0,37
zowel door werkgever als zelf betaald	< N	< N	< N	< N
sociaal-economische beroepsstatus ^a (0-1)	0,40	0,23	0,17	0,20
contract ^a (ref. = vast)				
tijdelijk	1,61 ^{***}	1,59 ^{***}	1,55 ^{***}	1,53 ^{***}
anders	< N	< N	< N	< N
bedrijfsgrootte ^a (ref. = 500 of meer)				
1-9 werknemers	0,66	0,59	0,60	0,58
10-19 werknemers	0,68	0,63	0,64	0,63
20-99 werknemers	0,15	0,09	0,10	0,09
100-499 werknemers	0,07	0,06	0,07	0,06
sectora (ref. = kleinschalige handel en diensten)				
traditionele primaire sector	< N	< N	< N	< N
klassieke kapitalistische industrie	-0,10	-0,19	-0,17	-0,20
geschoolde concurrerende industrie	-1,36 [*]	-1,34	-1,35	-1,38 [*]
grootschalige bureaucratische industrie	0,13	0,07	0,11	0,10
professionele diensten	-0,41	-0,40	-0,37	-0,38
bureaucratische diensten	-0,09	-0,15	-0,12	-0,10
missende waarde sector ^b	-0,10	-0,04	-0,03	-0,05

Tabel G.7b (vervolg)

De kans op gedwongen en vrijwillige mobiliteit, gerelateerd aan individuele en baankenmerken, discrepanties en zoekgedrag, 2000-2002 (in regressiecoëfficiënten)

	gedwongen versus vrijwillige mobiliteit (multinomiale logistische regressie) ^b			
	model 1	model 2	model 3	model 4
discrepanties				
tevredenheid baan algemeen (1-4)			-0,03	-0,10
tevredenheid inkomen (1-4)		0,23	0,23	0,22
tevredenheid aansluiting (1-4)		-0,15	-0,15	-0,15
tevredenheid gewerkte uren (0-1)		-0,02	-0,00	-0,01
tevredenheid inhoud werk (1-5)		0,08	0,08	0,06
hinder van herhalende werkzaamheden (0-2)		0,17	0,17	0,16
hinder van geestelijk zwaar werk (0-1)		-0,24	-0,23	-0,22
hinder van fysiek zwaar werk (0-4)		-0,08	-0,08	-0,08
hinder van onregelmatige werktijden (0-4)		0,01	0,00	0,02
hinder van type arbeidscontract (0-1)		0,15	0,16	0,22
mate van ervaren autonomie (1-5)		0,11	0,11	0,11
mate van ervaren werkdruk (1-5)		-0,10	-0,10	-0,10
mate van ervaren burn-out (1-5)		0,07	0,07	0,05
mate van ervaren waardering (1-5)		-0,17	-0,16	-0,17
mate van ervaren perspectieven (1-5)		0,01	0,01	0,01
zoekgedrag (wel versus niet)				-0,39
constante	-2,22 ^{**}	-1,86	-1,80	-1,28
aantal	1656	1656	1656	1656
Nagelkerke R ²	13,8%	17,5%	18,2%	9,4%

a Deze variabelen zijn twee jaar vertraagd.

b Enkel vergelijkingen tussen gedwongen en vrijwillige mobiliteit worden gepresenteerd. N = 80 en 331 voor 2000-2002.

* Significant $p < 0,10$.

** Significant $p < 0,05$.

*** Significant $p < 0,01$.

Bron: OSA (Arbeidsaanbodpanel 2000 en 2002)

Noot

- 1 De odds ratio geeft ten eerste aan hoe groot de gevonden verschillen zijn in termen van kansen. Ten tweede is aan deze odds ratio een significantieniveau te verbinden, waardoor het duidelijk wordt of de gevonden verschillen voldoende substantieel zijn. De odds ratio kan op de volgende manier worden berekend:

		ander werk gezocht?	
		nee	ja
oninteressante werkinhoud?	nee	(A) 92,1	(B) 7,9
	ja	(C) 76,4	(D) 23,6

$$\text{Odds ratio} = (a * d) / (b * c) = (92,1 * 23,6) / (7,9 * 76,4) = 3,59.$$

In zijn algemeenheid kan de odds ratio variëren tussen 0 en 1 als er een negatief verband bestaat tussen twee variabelen, en tussen 1 en oneindig als het verband tussen beide variabelen positief is. De 95% betrouwbaarheidsinterval die bij de odds ratio kan worden berekend, geeft ten eerste aan of de gevonden waarde significant is of niet. De gevonden waarde is significant wanneer de waarde 1 niet binnen het betrouwbaarheidsinterval valt. Voor het hier gebruikte voorbeeld is het gevonden interval 2,23 – 5,78. Dit betekent dat het gevonden verband niet op basis van toeval tot stand is gekomen. Ten tweede geeft het interval aan hoe betrouwbaar de puntschatting van de odds ratio is. Hoe dichter de onder- en bovengrens de gevonden waarde benaderen, des te preciezer is de gevonden schatting. Bij het voorbeeld ‘inhoud werk’ zou de gevonden schatting kunnen variëren tussen 2,23 en 5,78.

Literatuur

- Allison, P. (1990). 'Change Scores as Dependent Variables in Regression Analyses'. In: C.C. Clogg (red.), *Sociological Methodology 1990* (p. 93-114). Oxford, UK: Basil Blackwell.
- Althausen, R.P. en A.L. Kalleberg (1981). 'Firms, Occupations, and the Structure of Labor Markets: A Conceptual Analysis'. In: I. Berg (red.), *Sociological Perspectives on Labor markets* (p. 119-149). New York: Academic Press.
- Althausen, R.P. en A.L. Kalleberg (1990). 'Identifying Career Lines and Internal Labor Markets Within Firms: A Study in the Interrelationships of Theory and Methods'. In: R.L. Breiger (red.), *Social Mobility and Social Structure* (p. 308-356). Cambridge: Cambridge University Press.
- Balkenende, J.P. (2005). *Op eigen kracht; van verzorgingsstaat naar participatiemaatschappij* (inleiding verzorgd voor de Bilderbergconferentie). Oosterbeek, 22 januari 2005.
- Baron, J.N. en W.T. Bielby (1980). 'Bringing the Firms Back in: Stratification, Segmentation, and the Organization of Work'. In: *American Sociological Review* (45) 5, p. 737-765.
- Baron, J.N. en W.T. Bielby (1984). 'The Organization of Work in a Segmented Economy'. In: *American Sociological Review* (49) 1, p. 454-473.
- Becker, G. (1964). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. New York: National Bureau of Economic Research.
- Beer, P.T. de (2001). *Over werken in de postindustriële samenleving*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Berting, J. en L.U. de Sitter (1971). *Arbeidssatisfactie. Theorie, methodiek, feiten*. Assen: Van Gorcum.
- Blossfeld, H.P. (1986). 'Career Opportunities in the Federal Republic of Germany: A Dynamic Approach to the Study of Life-course, Cohort, and Period Effects'. In: *European Sociological Review* (2) 3, p. 208-225.
- Carroll, G.R. en K.U. Mayer (1986). 'Job-shift Patterns in the Federal Republic of Germany: The Effects of Social Class, Industrial Sector, and Organizational Size'. In: *American Sociological Review* (51) 3, p. 323-341.
- Cohen, A. (1993). 'Organizational Commitment and Turnover: A Meta-analysis'. In: *Academy of Management Journal* (36) 5, p. 1140-1157.
- Cranny, C.J., P.C. Smith en E.F. Stone (red.) (1992). *Job Satisfaction: How People Feel About Their Jobs and How It Affects Their Performance*. New York: Lexington Books.
- Dagevos, J.M. (1998). *Begrensd mobiliteit: over allochtone werkenden in Nederland* (proefschrift). Assen: Van Gorcum.
- Dagevos, J. (2004). 'Arbeidsmarkt'. In: SCP, *In het zicht van de toekomst. Sociaal en Cultureel Rapport 2004* (p. 267-312). Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- DiPrete, T. en K.L. Nonnemaker (1997). 'Structural Change, Labor Market Turbulence, and Labor Market Outcomes'. In: *American Sociological Review* (62) 3, p. 386-404.
- DiPrete, T. et al. (1997). 'Collectivist versus Individualist Mobility Regimes? Structural Change and Job Mobility in Four Countries'. In: *American Journal of Sociology* (103) 2, p. 318-358.
- Doeringer, P.B. en M.J. Piore (1971). *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*. Boston: Heath and Company.
- Ducharme, L.J. en J.K. Martin (2000). 'Unrewarding Work, Coworker Support, and Job Satisfaction. A Test of the Buffering Hypothesis'. In: *Work and Occupations* (27) 2, p. 223-243.

- Felmlee, D.H. (1982). 'Women's Job Mobility Processes Within and Between Employers'. *American Sociological Review* (47) 1, p. 142-151.
- Fouarge, D. (2004). *Trendrapport aanbod van arbeid 2003*. Tilburg: Organisatie voor Strategisch Arbeidsmarktonderzoek.
- Ganzeboom, H.B.G., P.M. de Graaf en D.J. Treiman (1992). 'A Standard International Socio Economic Index of Occupational Status'. In: *Social Science Research* (21) 1, p. 1-56.
- Gesthuizen, M. (2004). *The Life-course of the Low-educated in the Netherlands: Social and Economic Risks* (proefschrift). Nijmegen: Universiteit Nijmegen.
- Gesthuizen, M. en G. Kraaykamp (2002). 'Verbal Ability of Low-educated People in the Netherlands: The Downside of Educational Expansion'. In: *The Netherlands' Journal of Social Sciences* (38) 3, p. 191-211.
- Glebbeeck, A. (1993). *Perspectieven op loopbanen*. Assen: van Gorcum.
- Graaf, P.M. de en R. Luijckx (1997). *Structurele veranderingen, aspiraties en arbeidsmobiliteit*. Den Haag: OSA (OSA-werkdocument W155).
- Graaf, P.M. de (1989). 'Inter- en intragenerationele beroepsmobiliteit'. In: *Mens en Maatschappij* (64) 4, p. 384-404.
- Groot, W.N. en M. Verberne (1994). *Ageing, Job-mobility, and Compensation*. Leiden/Amsterdam: Tinbergen Instituut.
- Hartog, J. en H. van Ophem (1996). 'On-the-job-search, Mobility, and Wages in the Netherlands. What Do We Know?'. In: R. Schettkat (red.), *The flow of labour markets. Studies in the modern world economy*, vol 3 (p. 229-255). Londen en New York: Routledge.
- Herzberg, F., B. Mausner en B.B. Snyderman (1959). *The Motivation to Work*. New York: John Wiley & Sons.
- Hooghiemstra, E. en M. Niphuis-Nell (1993). *Sociale atlas van de vrouw, deel 2. Arbeid, inkomen en faciliteiten om werken en de zorg voor kinderen te combineren*. Rijswijk: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Johnston, M.W. et al. (1993). 'An Exploratory Investigation into the Relationships between Promotion and Turnover: A Quasi-experimental Longitudinal Study'. In: *Journal of Management* (19) 1, p. 33-49.
- Jongkind, K., P.R.A. Oeij en S. Vaas (2003). *Slimmer werken in productieve en gezonde banen*. Delft: TNO Arbeid.
- Judge, T.A. et al. (2001). 'The Job Satisfaction-Job Performance Relationship: A Qualitative and Quantitative review'. In: *Psychological Bulletin* (127) 3, p. 376-407.
- Kalleberg, A.L. (1977). 'Work Values and Job Rewards: A Theory of Job Satisfaction'. In: *American Sociological Review* (42) 1, p. 124-143.
- Kalleberg, A.L. en A. Mastekaasa (2001). 'Satisfied Movers, Committed Stayers. The Impact of Job Mobility on Work Attitudes in Norway'. In: *Work and Occupations* (28) 2, p. 183-209.
- Kessler, R.C. en D.F. Greenberg (1981). *Linear Panel Analysis: Models of Quantitative Change*. New York: Academic Press.
- Keuzenkamp, S. en K. Oudhof (2000). *Emancipatiemonitor 2000*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Kirkpatrick Johnson, M. (2001). 'Change in Job Values during the Transition to Adulthood'. In: *Work and Occupations* (28) 3, p. 315-345.
- Koning, J. de (2005). *Nederland Ontwikkelingsland? Arbeidsmarkt Journaal: Centrum voor Werk en Inkomen*.
- Kraaykamp, G. en M. Kalmijn (1997). 'Beloningsverschillen tussen mannelijke en vrouwelijke managers'. In: *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken* (13) 3, p. 216-229.
- Mayer, K.U. en G.R. Carroll (1987). 'Jobs and Classes: Structural Constraints on Career Mobility'. In: *European Sociological Review* (3) 1, p. 14-38.

- McElroy, J.C., P.C. Morrow en E.J. Mullen (1996). 'Intraorganizational Mobility and Work Related Attitudes'. In: *Journal of Organizational Behavior* (17) 4, p. 363-374.
- Mekkelholt, E., E. Brouwer en W. Praat (1991). *Arbeidsmobiliteit en beloning in Nederland. Samenvattend overzicht*. Tilburg: OSA (OSA-werkdocument W88).
- Mincer, J. (1974). *Schooling, Experience, and Earnings*. New York: Columbia University Press.
- Morris, J.M. en W.J. Villemez (1992). 'Mobility Potential and Job Satisfaction: Mixing Dispositional and Situational Explanations'. In: *Work and Occupations* (19) 1, p. 35-58.
- Oeij, P.R.A., R. Jongkind en S. Vaas (2005). *Slimmer werken in de praktijk: voorbeelden van productieve en gezonde banen*. Hoofddorp: TNO Arbeid.
- Pettit, J.D., J.R. Goris en B.C. Vaught (1997). 'An Examination of Organizational Communication as a Moderator of the Relationship between Job Performance and Job Satisfaction'. In: *The Journal of Business Communication* (34) 1, p. 81-98.
- Rose, M. (2003). 'Good Deal, Bad Deal? Job Satisfaction in Occupations'. In: *Work, Employment and Society* (17) 3, p. 503-530.
- Rosenfeld, R.A. (1992). 'Job Mobility and Career Processes'. In: *Annual Review of Sociology* (18) 1, p. 39-61.
- Ruijter, J.M.P. de, A. van Doorne-Huiskes en J.J. Schippers (2003). 'Size and Causes of the Occupational Gender Wage-gap in the Netherlands'. In: *European Sociological review* (19) 4, p. 345-360.
- Schleicher, D.J., J.D. Watt en G.J. Greguras (2004). 'Reexamining the Job Satisfaction-Performance Relationship: The Complexity of Attitudes'. In: *Journal of Applied Psychology* (89) 1, p. 165-177.
- SCP (2005). *Toekomst arbeidsmarkt en sociale zekerheid*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Sitter, L.U. de (1994). *Synergetisch produceren. Human resource mobilisation in de productie: een inleiding in de structuurbouw*. Assen: Van Gorcum.
- Stinchcombe, A.L. (1979). 'Social Mobility in Industrial Labor Markets'. In: *Acta Sociologica* (22) 3, p. 217-245.
- szw (2004). *Rijksbegroting Sociale Zaken en Werkgelegenheid 2005. Begroting xv*. Den Haag: ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.
- Tazelaar, F. en M. Sprengers (1984). 'Werkloosheid en sociaal isolement'. In: *Sociologische Gids* (31) 1, p. 48-79.
- Tett, R.P. en J.P. Meyer (1993). 'Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention, and Turnover: Path Analyses Based on Meta-analytic Findings'. In: *Personnel Psychology* (46) 2, p. 259-293.
- Theeuwes, J.J.M. (2001). *Het nieuwe werk nemen* (Position paper in opdracht van het ministerie van Economische Zaken). Amsterdam: Stichting voor Economisch Onderzoek der Universiteit van Amsterdam (SEO).
- Vermeulen, W. (2004). *Nieuwe baan of nieuwe functie? Een studie naar de beloning van externe en interne mobiliteit*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP-werkdocument 96).
- Vissers, A.M.C. et al. (1986). *Verandering van baan; een lonende zaak?* Den Haag: Staatsuitgeverij.
- Wright, T.A. en R. Cropanzano (2000). 'Psychological Well-being and Job Satisfaction as Predictors of Job Performance'. In: *Journal of Occupational Health Psychology* (5) 1, p. 84-94.

Publicaties van het Sociaal en Cultureel Planbureau

Werkprogramma

Het Sociaal en Cultureel Planbureau stelt elke twee jaar zijn Werkprogramma vast. De tekst van het lopende programma (2004-2005) is te vinden op de website van het SCP: www.scp.nl. Het Werkprogramma is rechtstreeks te bestellen bij het Sociaal en Cultureel Planbureau. ISBN 90-377-0165-5

SCP-publicaties

Onderstaande lijst bevat een selectie van publicaties van het Sociaal en Cultureel Planbureau. Deze publicaties zijn verkrijgbaar bij de boekhandel (prijswijzigingen voorbehouden). Een complete lijst is te vinden op de website van het SCP: www.scp.nl.

Sociale en Culturele Rapporten

Sociaal en Cultureel Rapport 1998. ISBN 90-5749-114-1

Sociaal en Cultureel Rapport 2000. ISBN 90-377-0015-2

Sociaal en Cultureel Rapport 2002. De kwaliteit van de quartaire sector. ISBN 90-377-0106-x

In het zicht van de toekomst. Sociaal en Cultureel Rapport 2004. ISBN 90-377-0159-0

The Netherlands in a European Perspective. Social & Cultural Report 2000. ISBN 90-377-0062-4 (English edition 2001)

Social and Cultural Report 2002. The Quality of the Public Sector (Summary). ISBN 90-377-0118-3

Nederlandse populaire versie van het SCR 1998

Een kwart eeuw sociale verandering in Nederland; de kerngegevens uit het Sociaal en Cultureel Rapport. Carlo van Praag en Wilfried Uitterhoeve. ISBN 90-6168-662-8

Engelse populaire versie van het SCR 1998

25 Years of Social Change in the Netherlands; Key Data from the Social and Cultural Report 1998. Carlo van Praag and Wilfried Uitterhoeve. ISBN 90-6168-580-x

Nederlandse populaire versie van het SCR 2000

Nederland en de anderen; Europese vergelijkingen uit het Sociaal en Cultureel Rapport 2000. Wilfried Uitterhoeve. ISBN 90-5875-141-4

SCP-publicaties 2004

2004/4 Zorg en wonen voor kwetsbare ouderen. Rapportage ouderen 2004 (2004). ISBN 90-377-0156-6

2004/6 The Poor Side of the Netherlands. Results from the Dutch 'Poverty Monitor', 1997-2003 (2004). ISBN 90-377-0183-3

2004/7 Achter de schermen. Een kwart eeuw lezen, luisteren, kijken en internetten (2004). ISBN 90-377-0129-9

2004/8 Public Sector Performance. An International Comparison (2004). ISBN 90-377-0184-1

2004/11 Verpleging en verzorging verklaard (2004). ISBN 90-377-0189-2

2004/12 Trends in Time. The Use and Organisation of Time in the Netherlands (2004). ISBN 90-377-0196-5

- 2004/14 Performances du secteur public. Comparaison internationale (2004). ISBN 90-377-0193-0
- 2004/15 Prestaties van de publieke sector. Samenvatting in zeven talen (2004).
ISBN 90-377-0194-9
- 2004/16 Gezondheid en welzijn van allochtone ouderen (2004). ISBN 90-377-0191-4
- 2004/17 Sociale uitsluiting in Nederland (2004). ISBN 90-377-0160-4
- 2004/18 Prestaties van de publieke sector. Een internationale vergelijking (2004).
ISBN 90-377-0195-7
- 2004/19 Emancipatiemonitor 2004 (2004). ISBN 90-377-0190-6
- 2004/20 Ouders over opvoeding en onderwijs (2004). ISBN 90-377-0158-2

SCP-publicaties 2005

- 2005/1 Landelijk verenigd. Civil society en vrijwilligerswerk IV (2005). ISBN 90-377-0126-4
- 2005/2 Aandacht voor welzijn. Inhoud, omvang en betekenis van de welzijnssector (2005).
ISBN 90-377-0204-X
- 2005/3 De steun voor de verzorgingsstaat in de publieke opinie, 1970-2002 (2005). ISBN 90-377-0157-4
- 2005/4 Kinderen in Nederland (2005). ISBN 90-377-0209-0
- 2005/5 Uit elkaars buurt (2005). ISBN 90-377-0225-2
- 2005/6 Culture-lovers and Culture-leavers. Trends in interest in the arts and cultural heritage in the Netherlands (2005). ISBN 90-377-0217-1
- 2005/7 Cultuurminnaars en cultuurmijders. Trends in de belangstelling voor kunsten en cultureel erfgoed. Het culturele draagvlak 6 (2005). ISBN 90-377-0228-7
- 2005/8 The Hunt for the Last Respondent (2005). ISBN 90-377-0215-5
- 2005/11 Maten voor gemeenten 2005 (2005). ISBN 90-377-0224-4
- 2005/12 Arbeidsmobiliteit in goede banen (2005). ISBN 90-377-0203-1

Onderzoeksrapporten 2004

- 2004/1 Emancipatie in estafette. De positie van vrouwen uit etnische minderheden (2004).
ISBN 90-377-0162-0
- 2004/2 De moraal in de publieke opinie. Een verkenning van normen en waarden in bevolkingsenquetes (2004). ISBN 90-377-0163-9
- 2004/3 Werkt verlof? Het gebruik van regelingen voor verlof en aanpassing van de arbeidsduur (2004). ISBN 90-377-0144-2
- 2004/5 Maten voor gemeenten 2004 (2004). ISBN 90-377-0179-5
- 2004/9 Moslim in Nederland. Een onderzoek naar de religieuze betrokkenheid van Turken en Marokkanen. Samenvatting (2004). ISBN 90-377-0176-0
- 2004/10 Unequal Welfare States (2004). ISBN 90-377-0185-X

Werkdocumenten (rechtstreeks te verkrijgen bij het SCP)

- 95 Voorstel voor de toekomstige ontwikkeling van de landelijke jeugdmonitor (2004).
ISBN 90-377-0167-1
- 96 Nieuwe baan of nieuwe functie? Een studie naar de beloning van externe en interne mobiliteit (2004). ISBN 90-377-0172-8
- 98 Landelijk ramingsmodel kinderopvang (2003). ISBN 90-377-0148-5
- 99 Sociale uitsluiting (2003). ISBN 90-377-0154-X
- 100 Het Nationale scholierenonderzoek (NSO) en het Health Behaviour in School-aged Children-onderzoek (HBSC) vergeleken (2004). ISBN 90-377-0150-7
- 101 Schalen van fysieke en psychosociale beperkingen. Het meten van hulpbehoefte bij de indicatiestelling verpleging en verzorging (2004). ISBN 90-377-0151-1

- 102 *Vertrouwen in de rechtspraak; theoretische en empirische verkenningen voor een monitor* (2004). ISBN 90-377-0164-7
- 103 *Bindingsloos of bandenloos. Normen, waarden en individualisering* (2004). ISBN 90-377-0169-8
- 104 *De veeleisende samenleving. De sociaal-culturele context van psychische vermoeidheid* (2004). ISBN 90-377-0170-1
- 105 *Cijferrapport Allochtone ouderen* (2004). ISBN 90-377-0171-x
- 106 *Moslim in Nederland. Een onderzoek naar de religieuze betrokkenheid van Turken en Marokkanen* (2004). ISBN 90-377-0178-7 (set, 6 delen)
- 107 *The Social State of the Netherlands. Summary* (2004). ISBN 90-377-0168-x
- 108 *Naar een stelsel van sociale indicatoren voor het Integraal toezicht jeugdzaken. Advies in opdracht van de Inspectie voor de Gezondheidszorg, de Inspectie Jeugdzorg, de Inspectie Openbare Orde en Veiligheid en de Inspectie van het Onderwijs* (2004). ISBN 90-377-0186-8
- 109 *Kosten en baten van extramuralisering* (2004). ISBN 90-377-0187-6
- 110 *Verklaringsmodel verpleging en verzorging. Onderzoeksverantwoording* (2005). ISBN 90-377-0199-x
- 112 *Wijkkwaliteiten* (2005). ISBN 90-377-0216-3
- 113 *Ouderen van nu en van de toekomst* (2005). ISBN 90-377-0219-8
- 114 *Verzonken technologie. ICT en de arbeidsmarkt* (2005). ISBN 90-377-0205-8

Overige publicaties

- Hollandse taferelen* (2004). Nieuwjaarsuitgave 2004. ISBN 90-377-0155-8
- Social Europe. European Outlook 1. Annex tot the 'State of the Union 2004'* (2004). ISBN 90-377-0145-0
- Does Leave Work? Summary* (2004). ISBN 90-377-0182-5
- Destination Europe. Immigration and Integration in the European Union* (2004). ISBN 90-377-0198-1
- Hier en daar opklaringen* (2005). Nieuwjaarsuitgave 2005. ISBN 90-377-0212-0
- De jacht op laatste respondent. Samenvatting* (2005). ISBN 90-377-0223-6
- De grens als spiegel. Een vergelijking van het cultuurbestel in Nederland en Vlaanderen* (2005). ISBN 90-377-0222-8

