

# 9

## Samenvatting en conclusies

### **Inleiding**

Flexibele arbeid, niet-reguliere banen, niet-standaard of atypische arbeidscontracten zijn verschillende termen voor werk waarbij het contract afwijkt van het gangbare standaard contract voor onbepaalde tijd. In dit proefschrift gebruiken we de term ‘niet-standaard’ om dit soort banen aan te duiden. Onder de gebruikte definitie vallen (kleine) deeltijdbanen, tijdelijke banen, banen via een uitzendbureau, oproepcontracten, enz. De belangrijkste overeenkomsten tussen dit soort banen is dat ze veelal van korte duur zijn en dat er onzekerheid bestaat over het aantal te werken uren per week. Dat aantal is ofwel niet bekend, ofwel erg laag. De keuze voor een dergelijke definitie van flexibele arbeid is mede ingegeven door de wens deze definitie in een internationaal vergelijkende context te kunnen gebruiken. Om deze reden zijn niet alle eigenaardigheden van arbeidsmarkten in verschillende landen meegenomen in deze definitie. De termen flexibele arbeid en niet-standaard contracten zullen in deze dissertatie als synoniem worden gehanteerd.

De vraag die zich nu aandient is in hoeverre deze flexibele banen nuttig of problematisch zijn op de arbeidsmarkt. Werken deze banen in

het voordeel van werknemers of zijn ze nadelig voor hun loopbaan? Zijn flexibele banen alleen nuttig voor de flexibiliteitswens van werkgevers of kunnen spelen ze ook een rol in de flexibiliteit die nodig is werknemers om werk en bv. zorg te kunnen combineren? In het algemeen is het lastig om hier gefundeerde economische uitspraken over te doen. Zoals zo vaak, hangt het er vanaf. Hoe lang blijven werknemers aangewezen op flexibele banen? Gebruiken ze deze banen als opstapje naar regulier werk of vallen ze uiteindelijk weer terug in werkloosheid of inactiviteit? Zijn er negatieve effecten van een flexibele baan op langere termijn vergelijkbaar met de (negatieve) effecten van een periode van werkloosheid?

Antwoorden op deze vragen zijn noodzakelijk om vast te stellen in hoeverre het (verder) stimuleren van flexibele arbeid gewenst is vanuit het perspectief van werknemers, werkgevers of de arbeidsmarkt en daarmee de samenleving in zijn geheel. Dit is relevant en belangrijk omdat veel regeringen van Europese landen gekozen lijken te hebben voor flexibilisering van hun arbeidsmarkt door het faciliteren van flexibele, vaak tijdelijke arbeidscontracten. Internationale organisaties als de OESO en de Europese Commissie ondersteunen beleid dat tijdelijke en andere flexibele banen en arbeidsmarktflexibiliteit in het algemeen bevordert en moedigen het zelfs actief aan, tot op de dag van vandaag.

Een volgende set van vragen heeft te maken met de mobiliteit van werknemers die geconfronteerd worden met een groter 'segment' van niet-reguliere, flexibele banen. Welke groepen werknemers (jong/oud, man/vrouw, hoog/laag opgeleid) krijgt vooral met deze flexibele banen te maken en welke groepen hebben een grotere kans om in de volgende jaren door te stromen naar regulier werk? Welke factoren spelen een rol bij de overstap naar vast werk? Om dit type vragen te beantwoorden kijken we in dit proefschrift naar de loopbanen van individuele werknemers, naar hun mobiliteit op de arbeidsmarkt en in het bijzonder naar hun baanmobiliteit. Maken werknemers met een niet-standaard contract de transitie naar vast werk of niet? Hebben werknemers met een flexibel contract meer kans op een vaste baan dan werklozen of niet? Welke individuele kenmerken (leeftijd, geslacht,

opleidingsniveau, etc.) en huishoudkenmerken zijn van invloed op de transitiekans naar vast werk en hoe groot is die invloed? In hoeverre zijn deze effecten verschillend in verschillende landen en zijn deze verschillen terug te voeren op institutionele verschillen?

Is er ook een samenhang tussen de transitiepatronen tussen flexibel en vast werk en de hoogte van het loon? Hebben flexibele werknemers inderdaad lagere lonen? En leidt dit ook tot negatieve effecten op het loon later in de loopbaan? Deze vragen hebben betrekking op een ander type mobiliteit, nl. loonmobiliteit.

Naast het in kaart brengen van de individuele en huishoudkenmerken die bepalend zijn voor de transitiekansen van individuele werknemers, proberen we in dit proefschrift ook de invloed van instituties op deze transitiepatronen vast te stellen. De algemene hypothese is dat de verschillen in nationale arbeidsmarktinstituties zullen leiden tot verschillen in transitiepatronen of verschillen in de determinanten van die transitiepatronen. Voorbeelden van dergelijke arbeidsmarktinstituties zijn het sociale zekerheidsstelsel, het belastingsysteem en het arbeidsrecht. In de arbeidseconomische literatuur hebben de hoogte van werkloosheidsuitkeringen, de marginale belastingvoet en het ontslagrecht een belangrijke rol gespeeld in het onderzoek naar de rol van instituties op de arbeidsmarkt. In het theoretische baanzoekmodel dat in dit proefschrift wordt gebruikt, kunnen deze instituties vrij gemakkelijk geïncorporeerd worden. Verschillende studies hebben dit in het verleden met succes gedaan. Een groter probleem is het incorporeren van niet-standaard contracten in het theoretische baanzoekmodel. Dat is in de arbeidseconomische literatuur nog niet in voldoende mate en detail gebeurd. Dat is hiermee een belangrijke uitdaging voor dit proefschrift waarin dit vooral vorm zal krijgen in het empirisch onderzoek.

Om de bovenstaande vragen te kunnen beantwoorden hebben we herhaalde waarnemingen nodig voor individuele werknemers in verschillende landen. In dit proefschrift gebruiken we panel gegevensbestanden voor huishoudens. Deze bestanden bevatten gegevens over individuen en de huishoudens waarin ze leven. Er is informatie beschikbaar over de arbeidsmarktstatus van het individu,

zijn status binnen het huishouden, het arbeidverleden, enzovoorts en dit alles van jaar tot jaar. We hebben gegevensbestanden gebruikt van drie verschillende landen: Nederland, Duitsland en Groot-Brittannië. De gegevens voor Nederland komen van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) in de vorm van het Sociaal-Economisch Panel (SEP). Voor Duitsland worden de gegevens beschikbaar gesteld door het Deutsche Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) in Berlijn. Dit gegevensbestand wordt het German Socio-economic Panel (GSOEP) genoemd. Ten slotte zijn de gegevens uit het British Household Panel Survey (BHPS) voor Groot-Brittannië beschikbaar gesteld door de University of Essex, Institute for Socio-economic Research (ISER).

Deze landenpanels bevatten meer informatie en over een langere periode dan het European Community Household Panel dat een met de landenpanels vergelijkbare opzet heeft. Deze laatste gegevensbron bevat wel informatie over meer Europese landen, maar voor een beduidend kortere periode.

De panelgegevensbestanden voor de drie individuele landen hebben gemeen dat ze alle drie gedetailleerde informatie bevatten over het type arbeidscontract dat werknemers hebben in elk jaar van de onderzoeksperiode (1991-2001). Voor het Duitse en Britse panel zijn meer recente gegevens beschikbaar, maar het Nederlandse panel is gestopt na 2001.

## Resultaten per hoofdstuk

**Hoofdstuk 1** is theoretisch van aard en bevat een uitgebreid overzicht van de relevante literatuur en de problemen die samenhangen met het analyseren van niet-standaard banen met de standaard arbeidseconomische modellen. Omdat we slechts de beschikking hebben over arbeidsaanbodgegevens voor werknemers, besteden we voornamelijk aandacht aan arbeidsaanbodgedrag van werknemers op de arbeidsmarkt. Het gedrag van werkgevers wordt beschouwd als exogeen en speelt slechts een rol in de baanzoekmodellen waarin wordt

aangenomen dat werklozen in elke periode een baanaanbod voor een niet-standaard baan krijgen. Een ander doel van het eerste hoofdstuk is een positionering van dit proefschrift in het theoretische en empirische onderzoeksveld van de arbeidseconomie. De theoretische benadering in dit proefschrift kan niet als zuiver neoklassiek of als zuiver institutioneel worden beschouwd. Arbeidsmarkttheorieën kunnen in deze twee groepen worden ingedeeld en zodoende worden ze vaak gepresenteerd als elkaar tegensprekend of zelfs als wederzijds uitsluitend. Maar vaak kunnen deze theorieën elkaar aanvullen, zoals ook in dit proefschrift wordt aangetoond. Het incorporeren van instituties in het neoklassieke raamwerk verrijkt dat raamwerk en maakt het een nog waardevoller instrument om arbeidsmarktgedrag mee te modelleren. Mede daarom is er vaak meer overlap tussen institutionele en neoklassieke benaderingen dan hun respectievelijke proponenten vaak willen doen geloven. De belangrijkste onderzoeksvragen uit dit proefschrift worden bediscussieerd en gerelateerd aan de verschillende theoretische (institutioneel dan wel neoklassiek) inzichten en eerder empirisch onderzoek gebaseerd op deze inzichten.

Hoofdstuk 2 wordt gevuld met beschrijvingen van econometrische modellen die zullen worden gebruikt in de empirische hoofdstukken 3 t/m 7. In dit hoofdstuk wordt beargumenteerd dat niet alle theoretische inzichten ‘vertaald kunnen worden naar en toetsbaar zijn met econometrische modellen. De gebruikte modellen in dit proefschrift zijn van een zgn. gereduceerde vorm, omdat voor het schatten van ‘structurele’ modellen ook empirische gegevens nodig zijn van werkgevers.

Drie groepen van econometrische modellen kunnen worden onderscheiden. In de eerste plaats worden discrete transitie modellen gebruikt om baanmobiliteit mee te analyseren op de drie verschillende arbeidsmarkten. Een aantal arbeidsmarktstatussen (bv. inactiviteit, niet-regulier werk, regulier werk) wordt gedefinieerd voor werknemers en dit vertaalt zich naar een nominale variabele met waarden 0, 1 en 2. Daarmee kan in elke periode de overgangskans tussen deze statussen worden gemodelleerd.

In een meer geavanceerde benadering wordt ook gebruik gemaakt van (discrete) duurmodellen. Bij deze modellen is de afhankelijke variabele de duur van het hebben van een zekere arbeidsmarktstatus (bv. werkloosheid). In een bekende specificatie wordt de duur van werkloosheid gemodelleerd met behulp van een zgn. 'hazard' model. In dit type model is de 'hazard' vergelijkbaar met de overgangskans uit het discrete transitie-model.

Daarnaast wordt in dit proefschrift ook gebruik gemaakt van loonregressie modellen. In deze modellen is de afhankelijke variabele het (uur)loon, waar nodig logaritmisches getransformeerd.

In alle genoemde modellen kan er sprake zijn van niet-geobserveerde heterogeniteit. Deze vloeit voort uit de praktische onmogelijkheid om alle relevante karakteristieken van een werknemer te meten. Hoe veel vragen je ook stelt, hoeveel variabelen je ook verzamelt, er zal altijd een deel van de heterogeniteit niet geobserveerd blijven. Niet-geobserveerde heterogeniteit kan expliciet worden meegeschat in het model door het opnemen van een individueel effect in de specificatie. Dit individuele effect is dan een realisatie uit een (vaak bekend veronderstelde) kansverdeling.

**Hoofdstuk 3** is het eerste van 5 empirische hoofdstukken in het proefschrift. In dit hoofdstuk worden arbeidsmarktpatronen en – uitkomsten voor individuele werknemers in Nederland beschreven en geëvalueerd. Meer specifiek wordt onderzocht of werknemers met een flexibel, niet-standaard contract doorstromen naar banen met een standaard contract of dat ze inactief of werkloos worden. In de laatste 15 tot 25 jaar is in Nederland het aantal van deze flexibele banen substantieel gestegen, zoals ook in veel andere Europese landen. In Nederland had in 1998 1 op de 5 werknemers een tijdelijke baan en 1 op de 4 á 5 werknemers had een deeltijdbaan. 1 op de 10 werknemers had zelfs een kleine deeltijdbaan van minder dan 12 uur per week. In de jaren '90 heeft een gestaag stijgend aantal werknemers, vooral jongeren en vrouwen, in Nederland te maken met een flexibel, niet-standaard contract.

Het voornaamste doel in dit hoofdstuk is te onderzoeken welke individuele kenmerken van de werknemer, zijn/haar baan en zijn/haar huishoudsituatie van invloed zijn op de kans om door te stromen naar vast werk. Waarom stromen sommige werknemers sneller door? Een andere vraag die wordt gesteld is of er ook een invloed kan worden vastgesteld van de institutionele context van de werknemer. Met andere woorden heeft bv. het sociale zekerheidsstelsel een eigen invloed op de transitiekansen van werknemers, los van hun eigen kenmerken?

Uit de beschrijvende statistiek wordt al duidelijk dat een groot deel (ongeveer 25 procent) van de werknemers met een niet-standaard contract binnen 1 jaar doorstroomt naar vast werk. Dit betekent dat de Nederlandse arbeidsmarkt in dit opzicht geen hoge graad van segmentatie kent.

De resultaten van de empirische analyses laten zien dat werknemers met een niet-standaard contract meer kans hebben op doorstroom naar vast werk wanneer ze ouder worden. Het effect van leeftijd is niet lineair want na een bepaalde leeftijd neemt dit effect af en wordt uiteindelijk negatief. Je zou kunnen zeggen dat een tijdelijke werknemer die 25 jaar oud is, meer kans heeft om door te stromen naar vast werk dan een collega van 23 jaar oud, maar een flexibele werknemer van 56 jaar oud heeft minder kans om door te stromen naar vast werk dan een collega van 53 jaar oud. Een vergelijkbaar leeftijdseffect is gevonden voor de uitstroom uit inactiviteit en werkloosheid, maar alleen voor de uitstroom naar vast werk. Getrouwde vrouwen die niet werken, of met een flexibele baan hebben minder kans om door te stromen naar vast werk dan mannen in een vergelijkbare situatie. Gescheiden mensen zonder baan hebben een grotere kans om vast werk te vinden, maar gescheiden vrouwen juist een lagere kans. Een mogelijke verklaring voor de belangrijke rol die de burgerlijke staat hier bij vrouwen speelt, is dat vrouwen nog steeds vaker verantwoordelijk zijn voor zorgtaken en daarmee minder kans hebben om een passende vaste baan met vaak meer uren per week te vinden. De flexibiliteit met betrekking tot het aantal uren en de invulling daarvan die hoort bij veel flexibele banen, zou ook een reden kunnen zijn waardoor relatief veel vrouwen kiezen voor een dergelijke

flexibele baan. Het valt echter niet uit te sluiten dat er discriminatie bestaat op de Nederlandse arbeidsmarkt die ervoor zorgt dat vrouwen vaker worden afgewezen voor vast werk.

Ouder worden leidt bij flexibele werknemers niet alleen tot meer kans om door te stromen naar vast werk, maar ook tot minder risico om werkloos te worden. Op het eerste gezicht lijkt dit vreemd omdat oudere werknemers vaak een slechtere arbeidsmarktpositie hebben dit wordt dus veroorzaakt door het omkeereffect na een bepaalde leeftijd.

Een enigszins raadselachtige bevinding is dat opleidingsniveau nauwelijks invloed lijkt te hebben op de uitstroomkans vanuit flexibel naar vast werk, maar wel op de uitstroomkans vanuit inactiviteit naar werk, flexibel en vast. Alleen een hogere beroepsopleiding heeft een positief effect voor de doorstroomkans van flexibel naar vast werk. Dit zou kunnen duiden een negatief 'stigma' of 'scarring' effect dat kleeft aan flexibele banen voor werknemers met verschillende opleidingsniveaus. Deze 'scarring' effecten zouden te maken kunnen hebben met de selectieprocedures van werkgevers die ervaring in een flexibele baan niet altijd als iets positiefs zien.

Een hoger huishoudinkomen heeft een negatief effect op de kans op uitstroom naar een flexibele baan en een positief effect op de uitstroom naar een vaste baan voor mensen die nu inactief zijn. Dit effect wordt gevonden voor zowel niet-arbeidsinkomen (bv. een uitkering) en voor het arbeidsinkomen van andere leden van het huishouden. Wanneer iemand een flexibele baan heeft, wordt het huishoudinkomen irrelevant in de zin dat het geen significant effect op de uitstroomkans heeft. Een voorzichtige conclusie zou kunnen zijn dat beide bronnen van inkomsten fungeren als een financiële buffer die de persoon zonder betaald werk in staat stelt om te 'wachten' op een vaste baan in plaats van een flexibele baan te accepteren.

Een belangrijke bevinding is dat er een hoge mate van padafhankelijkheid in arbeidsmarkttransities in Nederland. Wanneer mensen eerder een vaste baan hebben gehad, vergroot dat hun kansen om opnieuw een vaste baan te vinden, zowel wanneer ze werkloos zijn of een niet-standaard contract hebben. Eerdere werkervaring in een



niet-standaard contract of een vast contract zorgt er ook voor dat de kans om inactief te worden wordt gereduceerd. Eerdere periodes van werkloosheid zorgt er niet voor dat inactieven minder snel een vaste baan vinden, maar dit negatieve effect vinden we wel voor flexibele werknemers. Dit wordt ook wel het 'scarring' effect van werkloosheid genoemd. Werkervaring die eerder is opgedaan in een flexibele baan resulteert niet in significante 'scarring' effecten op het vinden van een vaste baan. Dit is een aanwijzing dat eventuele segmentatie op de arbeidsmarkt niet wordt gevonden langs de scheidslijn tussen flexibel en vast werk, maar eerder bij de ongelijkheid tussen mensen met betrekking tussen hun mogelijkheden en kansen om werk te vinden, te houden en carrière te maken. Voor de meeste flexibele werknemers in Nederland is het niet-standaard contract een opstap naar vast werk. Verder is het duidelijk dat de groei van de werkgelegenheid in de tweede helft van de jaren '90 in Nederland de instroomkansen in zowel flexibel als vast werk heeft vergroot. Dit is een logisch effect van het gegeven dat wanneer het economisch goed gaat de werkgelegenheid stijgt en het dus gemakkelijker wordt om een baan (flexibel of vast) te vinden. Een beperking van de analyse in dit hoofdstuk is dat er geaggregeerd moest worden over verschillende typen niet-standaard contracten (kleine deeltijdbanen, tijdelijk werk, uitzendwerk, oproepcontracten). Deze heterogeniteit binnen flexibele banen is nogal groot, maar het geringe aantal waarnemingen staat een verdere disaggregatie niet toe. Met een groter aantal waarnemingen en/of meer herhaalde metingen moet het mogelijk worden om verschillende analyses per contracttype uit te voeren.

De belangrijkste bevinding van hoofdstuk 3 is dat veel flexibele werknemers relatief snel een vaste baan vinden. Ongeveer 25 procent van de werknemers met een niet-standaard contract vindt binnen een jaar vast werk. In dit opzicht wordt de 'stepping-stone' hypothese bevestigd. De determinanten van de doorstroomkans op het niveau van de individuele werknemer zijn min of meer vergelijkbaar met de determinanten van van arbeidsmarktsucces die in eerder onderzoek (bv. loonvergelijkingen) zijn gevonden. Variabelen van menselijk kapitaal (leeftijd, opleiding, werkervaring), samenstelling van het huishouden (huwelijkse staat, aanwezigheid van kinderen) en inkomensvariabelen hebben ook hier hun invloed. Dit is een indicatie

dat de selectiemechanismen van de arbeidsmarkt op dezelfde manier werken voor flexibel en vast werk als voor bv. tussen hoge en lage lonen.

Een belangrijke econometrische bevinding is dat er geen significante meerwaarde is van een meer geavanceerde specificatie met niet-geobserveerde heterogeniteit voor deze analyse. Niet alleen zijn de resultaten voor de beide specificaties zeer vergelijkbaar in termen van parameterschattingen en de verklaringskracht van het model, ook met een formele toets wordt de eenvoudige specificatie (zonder niet-geobserveerde heterogeniteit) niet verworpen. Mede om die reden wordt in de volgende hoofdstukken, in het bijzonder hoofdstuk 4 en 7 de eenvoudige specificatie gebruikt.

De resultaten in dit hoofdstuk zijn ook relevant voor het arbeidsmarktbeleid in Nederland. Flexibel werk is niet noodzakelijk slecht voor de betrokken werknemers, de 'scarring' effecten ervan zijn beperkt, hoewel ze wel worden gevonden voor sommige categorieën werknemers. Het beleid zou er daarom op gericht moeten zijn de doorstroomkans naar vast werk te vergroten om deze 'scarring' effecten te verminderen. Men zou kunnen denken aan het (tijdelijk) subsidiëren van werkgevers die hun flexibele krachten een vast contract willen aanbieden of flexibele werknemers meer faciliteiten bieden om zich bij te scholen om hun vooruitzichten te verbeteren. Het Nederlandse beleid doet vooralsnog geen van beide.

De resultaten van dit hoofdstuk roepen een aantal interessante vragen op. Sommige onderwerpen konden in dit hoofdstuk niet worden behandeld, maar verdienen wel nader onderzoek. De rol van zelfstandigen en het hebben van meer banen per persoon in een flexibele arbeidsmarkt zijn hier niet onderzocht, maar zijn wel interessante en potentieel belangrijke verschijnselen. Verder verdient de econometrische specificatie van de transitie modellen in dit hoofdstuk nog nader onderzoek, in het bijzonder panel multinomiaal logit modellen met verschillende vormen van niet-geobserveerde heterogeniteit. Belangrijker nog is verder onderzoek naar de rol van instituties, in het bijzonder de instituties van de welvaartsstaat en de

arbeidsmarkt op arbeidsmarkttransities in een internationaal vergelijkende context.

Dat is dan ook precies wat er is gebeurd in **hoofdstuk 4**. Opnieuw hanteren we de hypothese dat flexibele banen een opstap kunnen zijn naar vast werk en daarmee potentieel een bijdrage kunnen leveren aan het reduceren van werkloosheid, maar nu wordt dit onderzocht voor drie verschillende Europese landen: naast Nederland ook Duitsland en Groot-Brittannië.

Om een positief effect van flexibel werk te kunnen verwachten moet er in ieder geval sprake zijn van een substantieel aantal transities van flexibel naar vast werk. In hoofdstuk 3 is al vastgesteld dat dit het geval is in Nederland. Maar ook in Duitsland en Groot-Brittannië liggen de individuele doorstroomkansen per jaar van flexibel naar vast werk per jaar rond de 25%. Wel ligt het aantal banen met een niet-standaard contract in Groot-Brittannië lager. Voor Duitsland is dit vergelijkbaar met Nederland.

De voornaamste onderzoeksvraag in dit hoofdstuk is of de transitiepatronen op de arbeidsmarkt verschillend zijn in deze 3 landen. Omdat we maar 3 landen vergelijken is het nauwelijks mogelijk om de invloed van institutionele verschillen formeel te toetsen, maar eventuele verschillen in de transitiepatronen en de determinanten daarvan in de drie landen zouden kunnen worden begrepen onder verwijzing naar deze institutionele verschillen.

We vragen ons opnieuw af of flexibele banen functioneren als opstap naar vast werk of dat dit soort banen eerder als eindstation fungeren zonder die kans op doorstroom. Wat zijn de individuele, huishoud- en baankenmerken die bij deze transitiepatronen een rol spelen? Kunnen eventuele verschillen in transitiepatronen van vergelijkbare werknemers tussen landen worden verklaard door verschillen in arbeidsmarkt- en welvaartstaat instituties? Deze vragen staan centraal in dit hoofdstuk. In verband met deze vragen bevat dit hoofdstuk een uitgebreid overzicht van de relevante (veranderingen in) instituties in de drie landen. Daaruit valt op te maken dat de institutionele verschillen tussen de drie landen groot zijn in de onderzoeksperiode.

Het blijkt dat de doorstroomkansen van flexibel naar vast werk met ongeveer 25% voor Duitsland en Groot-Brittannië redelijk vergelijkbaar zijn met die van Nederland. In Groot-Brittannië is dit percentage wat hoger in de tweede helft van de jaren '90. Dit is een aanwijzing dat een minder gereguleerde arbeidsmarkt als de Britse een hogere doorstroomkans mogelijk maakt op het geaggregeerde niveau, tenminste in een periode van economische voorspoed. Verder is deze bevinding consistent met het idee dat het Angelsaksische model van de arbeidsmarkt zal resulteren in meer dynamiek.

Met behulp van multivariate analyse konden we de meeste bevindingen voor Nederland bevestigen. Leeftijd speelt een belangrijke rol in de transitie van flexibel naar vast werk, ook in Duitsland en Groot-Brittannië. De conclusie luidt dat voor de meeste mensen in de drie landen flexibele arbeid 'een fase is' waar ze doorheen moeten. Wanneer we slechts kijken naar de afhankelijke variabele, de jaarlijkse doorstroomkans en de determinanten daarvan, kunnen we vaststellen dat de overeenkomsten tussen de drie landen groter zijn dan de verschillen, zelfs wanneer we corrigeren voor een aantal verschillen in de samenstelling van de arbeidsmarkt. Een voorzichtige conclusie is dat de instituties op macroniveau, hoe verschillend ze ook mogen zijn, een minder belangrijke rol spelen bij het verklaren van individuele transitiepatronen op de arbeidsmarkt, dan structurele factoren als menselijk kapitaal en sociaal economische omstandigheden.

Opnieuw is het raadselachtig dat het opleidingsniveau geen significante invloed lijkt te hebben op de doorstroomkans van flexibel naar vast werk. Het negatieve effect op die doorstroomkans van hoger onderwijs in Duitsland is daar het markantste voorbeeld van. Maar ook in Nederland en Groot-Brittannië wordt de hypothese dat een behaald hoger onderwijsniveau leidt tot hogere doorstroomkansen, niet bevestigd. Een mogelijke verklaring is een selectie effect veroorzaakt door het zoekgedrag van hogeropgeleiden: ze wachten liever op een vaste baan (en blijven nog even werkloos) dan een flexibele baan te accepteren. Diegenen die wel een dergelijke flexibele baan hebben geaccepteerd deden dit wellicht omdat de flexibele baan beter aansluit bij hun voorkeuren. Deze hoogopgeleiden gebruiken de flexibele baan

dus niet als opstap, maar als zelfgekozen eindpunt, bv. omdat het met die flexibele baan beter mogelijk is het werk met andere activiteiten (bv. zorg of opleiding) te combineren. De bevinding dat inactieven die hoogopgeleid zijn wel vaker instromen in werk, lijkt een bevestiging van dit selectie effect.

In alle drie de landen leidt een laag arbeidsaanbod (minder dan 15 werkuren per week) tot een lagere kans op doorstroom naar vast werk met meer uren. Wanneer dit lage arbeidsaanbod wordt veroorzaakt door een voorkeur voor vrije tijd of werk in de huishoudelijke sfeer dan is dat een logisch resultaat. Wanneer dit echter het gevolg is van het niet voldoende beschikbaar zijn van banen met meer uren, dan is er sprake van een zeker ‘scarring’ effect. Werkgevers gaan er dan vanuit dat er een ‘vlekje’ zit aan mensen met een kleine deeltijd baan. Het is in dit hoofdstuk niet mogelijk om aanbodfactoren (bv. vrijetijdsvoorkeuren) te onderscheiden van vraagfactoren (bv. gebrek aan banen met meer uren). Met behulp van subjectieve informatie over het gewenste aantal uren zal dit wel gebeuren in de analyses in hoofdstuk 7.

Het effect op de doorstroomkans van ervaring in een baan met een niet-standaard contract kan worden geïnterpreteerd als het lang termijn effect van flexibele banen op de vooruitzichten van flexibele werknemers. Het zou kunnen wijzen op ‘scarring’ effecten van flexibele banen wanneer we een negatieve invloed vinden op de doorstroomkans naar vast werk. In het algemeen vinden we dat ervaring in flexibel werk de kans op werk vergroot van mensen die op dit moment inactief zijn. Maar voor flexibele werknemers vinden we voor de doorstroomkans naar vast werk een positief effect (van ervaring in een niet-standaard baan) in Duitsland, een negatief effect in Nederland en geen enkel effect in Groot-Brittannië. In die zin is er dus sprake van een ‘scarring’ effect van flexibel werk in Nederland, maar niet in Duitsland en Groot-Brittannië. Het resultaat voor Duitsland kan wellicht worden verklaard uit het daar gehanteerde systeem van leerwerkplekken (in de context van dit proefschrift worden deze beschouwd als tijdelijke banen met een opleiding). Het ontbreken van ‘scarring’ in Groot-Brittannië kan worden toegeschreven aan het

relatief liberale karakter van de arbeidsmarkt en de daarmee geassocieerde hogere baanmobiliteit.

In de analyses is ook een variabele opgenomen die een belangrijk institutioneel kenmerk, namelijk de generositeit van het sociale zekerheidsstelsel op een meer directe manier probeert te meten. De bruto vervangingsratio van de werkloosheidsuitkeringen heeft enig effect op de doorstroomkans in Duitsland. Hogere niveaus van deze vervangingsratio hangen samen met hogere doorstroomkansen naar vast werk. Dit zou erop kunnen wijzen dat een hoger niveau van decommodificatie in de werkloosheidsuitkeringen geen belemmering is voor het doorstromen naar vast werk. Dat is, vanuit beleidsperspectief, een interessant resultaat.

**Hoofdstuk 5** gaat over de loongevolgen van werken in flexibele banen. Er bestaat een overweldigende consensus onder arbeidseconomen dat banen met een niet-standaard contract lagere lonen kennen dan standaardbanen. Maar de theoretische onderbouwing van deze loonverschillen varieert nogal. Behoren flexibele banen tot een apart, secundair segment van de arbeidsmarkt? Zijn flexibele werknemers minder productief? Vanuit een ‘compensating differentials’ benadering zou men zelfs de hypothese kunnen hebben dat tijdelijke werknemers meer zouden moeten verdienen dan vaste werknemers om zodoende gecompenseerd te worden voor hun lagere baan zekerheid. Deze benadering kan met behulp van de empirische data geconfronteerd worden met de segmentatiebenadering waarin vooral lagere lonen verwacht worden voor tijdelijke werknemers. In weer een andere theoretische benadering de ‘implicit contract theory’ kunnen flexibele banen geanalyseerd worden in een levensloopperspectief. In dat geval zouden lagere lonen in flexibele banen verklaard kunnen worden uit het gegeven dat deze geconcentreerd zijn aan het begin van de loopbaan. Hoofdstuk 5 geeft niet het definitieve antwoord op de vraag welke van deze theorieën de meeste geldigheid heeft. Maar de resultaten bevestigen wel de consensus dat uurlonen in flexibele banen lager liggen dan in vaste banen, gecorrigeerd voor individuele verschillen tussen werknemers en selectiemechanismen. Daarnaast kon worden vastgesteld dat deze lagere uurlonen in flexibele banen ook

verderop in de loopbaan een negatief effect hebben op het uurloon. Dit wijst op ‘scarring’ effecten van flexibel werk op het uurloon op de lange termijn. Gevoegd bij de al eerder (in hoofdstuk 4) vastgestelde negatieve effecten van ervaring in een flexibele baan op de kans om een vaste baan te verwerven, rechtvaardigt dit de conclusie dat banen met een niet-standaard contract ‘slechte’ banen zijn in de zin dat ze lagere lonen hebben en ook minder toekomstperspectief. Daar staat tegenover dat deze flexibele werknemers wel meer kans hebben op een vaste baan dan mensen die werkloos blijven. Dit is gunstig voor de kans op een beter loon en de gevonden ‘scarring’ effecten in termen van een lager loon zijn dus kleiner dan voor werkloosheid. Uiteindelijk zijn ze misschien beter af met een flexibele baan wanneer de doorstroom naar vast werk niet te lang op zich laat wachten. Flexibele banen mogen dan ‘slechte’ banen zijn wanneer je naar het uurloon kijkt, maar ze bieden wel uitzicht op betere banen in de toekomst.

Opnieuw vinden we geen grote verschillen tussen de determinanten van uurlonen tussen de drie verschillende landen. De loonvorming, hoe verschillend ook in Nederland, Duitsland en Groot-Brittannië, leidt tot min of meer vergelijkbare resultaten op het niveau van de individuele werknemer. Dit is opnieuw een aanwijzing dat structurele factoren van meer belang zijn dan de institutionele. Maar, zoals al eerder gesteld, het kan niet worden uitgesloten dat institutionele factoren wel degelijk een rol spelen zowel bij de transitiepatronen als bij de loonvorming.

Tijdelijke banen hebben lagere lonen en kleine deeltijdbanen hebben hogere lonen in alle drie de landen. Er lijkt geen ‘compensating differentials’ mechanisme te zijn voor tijdelijk werk. In de drie landen lijkt tijdelijk werk in dit opzicht te behoren tot een secundair segment van de arbeidsmarkt. De hogere netto uurlonen voor kleine deeltijdbanen kunnen wellicht worden verklaard door de progressiviteit in het belastingsysteem, maar we kunnen niet helemaal uitsluiten dat hier sprake is van meetfouten.

Wat nu, zijn de dingen die we uit dit hoofdstuk kunnen leren voor het arbeidsmarktbeleid? Opnieuw hebben we kunnen vaststellen dat er sprake is van ‘scarring’, zowel direct als op de wat langere termijn. Vergeleken met standaard banen zijn het ‘slechte’ banen maar

vergeleken met werkloos blijven leveren ze toch betere vooruitzichten op de arbeidsmarkt in de toekomst op. We hebben kunnen vaststellen dat de ‘scarring’ effecten geringer zijn in Duitsland en Groot-Brittannië om verschillende redenen. In Duitsland is het systeem van leerbanen belangrijk om de doorstroom naar vast werk te garanderen en in Groot-Brittannië zorgt de flexibiliteit die werkgevers hebben op de arbeidsmarkt ervoor dat een hogere doorstroomkans naar vaste banen is. In normatieve termen zou het arbeidsmarktbeleid erop gericht moeten zijn flexibiliteit voor werkgevers te bieden maar tegelijkertijd een voldoende niveau van werkzekerheid te garanderen voor werknemers. Dit kan onder andere worden bereikt door middel van scholing van flexibele werknemers.

In **hoofdstuk 6** wordt het idee onderzocht dat werknemers met tijdelijke contracten een inherent hogere kans hebben om werkloos te worden dan werknemers met vaste contracten. Daartegenover staat dat ze wel een lagere kans hebben op werkloosheid vergeleken met hen die nu al werkloos zijn. Om deze kwestie verder te onderzoeken, vergelijken we de duur van werkloosheid voor voormalig tijdelijke werknemers met die van voormalig vaste werknemers. Dit is zeer relevant uit het perspectief van het beleid omdat van een hoger niveau van flexibiliteit in de vorm van meer tijdelijke banen (of minder strikte ontslagbescherming) wordt verwacht dat het de werkgelegenheid zal bevorderen en de duur van werkloosheid zal terugdringen. Ten gevolge van dit soort beleid zouden werkgevers eerder geneigd zijn mensen in dienst te nemen. De groei in het aantal tijdelijke banen, in het bijzonder in Nederland en Duitsland, kan worden beschouwd als een uitvloeisel van dit flexibiliseringsbeleid. De stijging van het aantal tijdelijke banen draagt dus bij aan het flexibeler maken van de arbeidsmarkt, maar zorgt tevens voor meer onzekerheid in de vorm van een hogere kans op werkloosheid. Potentieel is deze onzekerheid groter in landen met een relatief strikte ontslagbescherming, zoals Duitsland en lager in minder gereguleerde landen als Groot-Brittannië.

Vaste banen leveren meer zekerheid op in landen met een hoog niveau van ontslagbescherming dan in landen met een laag niveau van ontslagbescherming. Aan de andere kant leveren tijdelijke banen



minder zekerheid op in landen met een gesegmenteerde arbeidsmarkt. Daarom moet de baan zekerheid van vaste werknemers afgewogen worden tegen het gebrek aan zekerheid van flexibele werknemers, zonder hiermee overigens te willen beweren dat deze uitruil één op één is. Wel is het zo dat in Groot-Brittannië de baan zekerheid van vaste werknemers lager is en die van flexibele werknemers relatief hoger ten opzichte van Nederland en Duitsland door de iets hogere doorstroomkans naar vast werk. In Duitsland is de baan zekerheid in vaste banen hoger maar de werkzekerheid van tijdelijke banen is lager door een lagere doorstroomkans naar vast werk. (zie Figure 4-1 and 4-2 in Hoofdstuk 4)

Periodes van werkloosheid beginnen wanneer werknemers worden ontslagen of overtollig worden verklaard, of wanneer hun tijdelijke contract eindigt. Omdat werknemers met een tijdelijk contract een inherent hogere kans hebben op werkloosheid en omdat tijdelijke contracten zo'n hoge vlucht hebben genomen in veel landen, is het interessant om te onderzoeken of de duur van een periode van werkloosheid verschilt tussen werknemers die een tijdelijk of een vast contract hadden.

Op basis van de theorie verwachten we dat werkloosheidsduren voor werknemers die eerder een tijdelijk contract hadden korter zullen zijn dan voor werknemers die eerder een vaste baan hadden. Wanneer dit niet het geval is, krijgen tijdelijke werknemers niet alleen te maken met meer periodes van werkloosheid dan vaste werknemers, maar deze periodes zijn ook nog eens minstens zo lang als die van vaste werknemers. In termen van arbeidsmarktbeleid houdt dit in dat tijdelijke werknemers moeizaam carrière maken en het zou ook betekenen dat het promoten van tijdelijke banen leidt tot meer werkloosheid, vooral in een recessie.

Een voorlopige conclusie in dit hoofdstuk, gebaseerd op eenvoudige beschrijvende statistieken is dat werkloosheidsduren voor tijdelijke werknemers inderdaad korter zijn dan die voor werknemers die eerder een vaste baan hadden. In dit opzicht lijken tijdelijke banen daadwerkelijk de toekomstperspectieven op de arbeidsmarkt te verbeteren.

Maar wanneer we dit verder onderzoeken in een duurmodelanalyse met meerdere variabelen, blijkt dat het eerdere resultaat geen stand houdt. In deze analyses is het effect van tijdelijk werk direct voorafgaand aan de periode van werkloosheid niet significant voor zowel mannen als vrouwen in Groot-Brittannië. Verder heeft tijdelijke werk een negatief effect op de kans om aan werkloosheid te ontsnappen voor Duitse mannen. Op de wat langere termijn draagt ervaring in tijdelijke banen ook niet bij aan de uitstroomkans uit werkloosheid, voor mannen en vrouwen in beide landen. Dit resultaat zou kunnen worden geïnterpreteerd als een selectie effect omdat we hier allen kijken naar tijdelijke werknemers niet doorstromen naar vast werk. Daarmee is dit een groep met slechtere vooruitzichten dan tijdelijke werknemers die wel doorstromen naar vast werk.

Om die reden, hebben we uiteraard gecontroleerd voor een groot aantal factoren, dat van invloed is op de duur van werkloosheid, zoals persoonlijke kenmerken, huishoudenvariabelen en het niveau van menselijk kapitaal. Dit reduceert de invloed van het hierboven beschreven selectie effect, maar vermoedelijk niet tot nul. De resultaten van de analyses in dit hoofdstuk zijn wel een waarschuwing tegen al te veel optimisme over de positieve effecten van het promoten van tijdelijke contracten op het terugdringen van werkloosheid.

In **Hoofdstuk 7** de focus ligt op deeltijdwerk en de rol van instituties en individuele subjectieve voorkeuren op transitie van deeltijdwerk naar voltijdwerk of een andere arbeidsmarktstatus. Uit de beschrijvende statistieken blijkt dat deeltijdwerk veel vaker voorkomt in Nederland, en in mindere mate in Groot-Brittannië ten opzichte van in Duitsland. In Nederland is het aandeel deeltijdwerk bij vrouwen, maar ook bij mannen het hoogste van Europa. Nederland wordt daarom ook wel de eerste deeltijdeconomie van de wereld genoemd.

We verwachten dat we in een land, waar voltijdwerk de norm is, zoals in Groot-Brittannië andere effecten zullen zien op de transitiepatronen tussen deeltijd- en voltijdwerk dan in een land waar deeltijd voor vrouwen en voltijdwerk voor mannen de norm is, zoals in Nederland. Duitsland zal een middenpositie innemen; dat land kan worden

gekenschetst als een 'kostwinnerswelvaartsstaat' waar minder vrouwen in deeltijd werken en meer vrouwen helemaal geen betaald werk doen, maar waar voltijds werk de norm is voor mannen.

De verwachting is dat, op basis van de classificatie in een werkgelegenheidsregime type, de voorkeuren voor deeltijdwerk zullen verschillen tussen landen en dat deze voorkeuren ook de doorstroomkans naar voltijds werk zullen beïnvloeden.

Om die reden nemen we in de modellen de (subjectieve) voorkeuren over het gewenste aantal werkuren per week om zodoende meer inzicht te krijgen in de transitiepatronen tussen deeltijd- en voltijds werk in Nederland, Duitsland en Groot-Brittannië. We verwachten ook dat de grote verschillen tussen deeltijdbanen, vooral tussen kleine en grote deeltijdbanen voor een deel verklaard kan worden uit de verschillende voorkeuren en dat dit een effect zal hebben op de doorstroomkansen. Hoe meer deeltijdwerk verschilt van voltijds werk, hoe hoger het verwachte 'scarring' effect van de deeltijd baan zal zijn op de toekomstige loopbaan van de betrokken werknemers.

De resultaten in dit hoofdstuk suggereren dat vrouwelijke deeltijdwerknemers in Nederland meer kans hebben om een baan met de gewenste omvang te vinden. Dat laat zien dat in een land waar deeltijdwerk normaal is voor vrouwen, zij beter in staat zijn om hun voorkeuren te realiseren. Er gaat echter wel wat tijd overheen. Mannen in Nederland werken nog steeds vooral voltijds, maar wanneer ze een deeltijd baan hebben, lijken hun voorkeuren voor meer of minder werken er niet meer toe te doen. Dat is een aanwijzing dat mannen met een deeltijd baan deze vaak als tweede keus beschouwen, maar er niet in slagen om hieruit weg te komen. Voor vrouwen is een deeltijd baan vaker de eerste keus die ze vroeg of laat willen bereiken.

In Groot-Brittannië vinden we vergelijkbare uitkomsten bij de voorkeur voor meer of minder werken. Net als in Nederland, lukt het Britse vrouwen om hun voorkeur voor meer of minder uren te realiseren. Hun doorstroomkans naar voltijds werk is groter wanneer ze meer uren willen werken en hun doorstroomkans naar inactiviteit en korte deeltijd banen is hoger wanneer ze minder uren willen werken.

Maar Britse mannen die meer uren willen werken lijken er in te slagen om deze voorkeur te realiseren. De Britse arbeidsmarkt lijkt, net als de Nederlandse voldoende flexibel om de voorkeuren van vrouwen voor meer of minder werken te honoreren. Maar de Britse arbeidsmarkt is beter in staat dan de Nederlandse om mannen die meer willen werken, te faciliteren. De voorkeuren van mannen om minder uren te werken hebben in beide landen geen significante invloed op de doorstroom naar kleine(re) deeltijdbanen. Dit is weer een aanwijzing dat deeltijdwerk voor mannen ‘of de voorkeursoptie is, of de opstap naar voltijdbanen.

Zowel mannen en vrouwen in Duitsland slagen er niet in hun voorkeur voor minder werken om te zetten in een kleinere baan. Dit kan een aanwijzing zijn voor een zekere starheid van de Duitse arbeidsmarkt en het onvermogen om te zorgen voor kleine deeltijdbanen. Duitse werkgevers bieden vooral voltijdbanen aan en minder deeltijdbanen. Aan de andere kant, is diezelfde arbeidsmarkt wel in staat om mensen die meer willen werken voltijdbanen te bieden. Het lijkt erop dat, meer nog dan in Groot-Brittannië, het in Duitsland de norm is om voltijds of bijna voltijds te werken, vooral voor mannen, maar ook voor vrouwen. Voor vrouwen lijkt de norm te zijn dat ze helemaal niet werken, maar wanneer ze werken dan in een substantiële deeltijdbaan. Dit past naadloos in de nadruk op kostwinners die kenmerkend is voor een corporatistische welvaartstaat.

Wanneer we kijken naar de indicatoren voor eerdere ervaring op de arbeidsmarkt (of arbeidsverleden), een maatstaf voor de padafhankelijkheid van individuele loopbanen, zien we forse verschillen tussen de omvang en richting van de effecten tussen de drie landen. Maar in het algemeen hebben de arbeidsverleden-variabelen significante effecten. De huidige vooruitzichten op de arbeidsmarkt hangen af van het arbeidsverleden. Hoe vaker iemand in het verleden een voltijdbaan had, hoe beter diens arbeidsmarktpositie; hoe vaker iemand werkloos is geweest of werkzaam geweest is in een flexibele baan, des te minder rooskleurig zijn de huidige vooruitzichten. Dit is opnieuw een aanwijzing voor negatieve ‘scarring’ effecten van werkloosheid en van flexibele banen.

In Duitsland hebben eerdere ervaringen in werkloosheid en/of flexibele banen hebben grotere ‘scarring’ effecten dan in de twee andere landen. Dit zou kunnen worden toegeschreven aan de nadruk die in dat land gelegd wordt op voltijds werk. Uit de resultaten voor Groot-Brittannië en Nederland kunnen we leren dat beide landen, hoewel zeer verschillend in hun arbeidsmarktinstuties, zeer vergelijkbaar zijn voor wat betreft de effecten van arbeidsverleden-variabelen en ‘scarring’ effecten van werkloosheid voor de transitiekansen op de arbeidsmarkt.

Wanneer we deze resultaten combineren met de uitkomsten voor de voorkeursvariabelen, kunnen we concluderen dat Groot-Brittannië en Nederland succesvoller zijn in het faciliteren van individuele arbeidsmarkttransities dan Duitsland. Het beleid in Duitsland lijkt teveel gericht op voltijdswerk, ten minste in de periode van onderzoek. De focus op werkgelegenheid in Nederland is meer gericht op deeltijdwerk en andere niet-standaard contracten en dat zou een andere manier zijn om een flexibeler arbeidsmarkt te bereiken die zelfs de concurrentie met de minder gereguleerde Britse arbeidsmarkt aankan. Dit zou ook een verklaring kunnen zijn voor het relatieve succes van de Nederlandse en Britse arbeidsmarkt in termen van macro-economische uitkomsten in de tweede helft van de jaren ‘90 toen de meeste landen in Europa te maken hadden met economische voorspoed.

## **Conclusies**

Het onderzoek in dit proefschrift is een drievoudige bijdrage aan de empirische arbeidseconomie. Ten eerste hebben we individuele patronen van baanmobiliteit onderzocht voor werkenden en werklozen gedurende een decennium met behulp van longitudinale data bestanden voor drie landen. Drie landen bovendien, die behoorlijk verschillende arbeidsmarktinstuties en –regels hebben. Het onderzoek laat zien dat kortdurend werkloos of aangewezen zijn op een flexibele baan niet noodzakelijk slecht is voor de verdere vooruitzichten van een werknemer op de arbeidsmarkt. Slechts weinig werknemers blijven echt hangen in flexibele banen met niet-standaard contracten. De meesten van hen stromen binnen afzienbare tijd door naar betere

banen. Er bestaat eens substantiële doorstroom van flexibel naar vast werk.

Flexibele banen zijn wel ‘slecht’ in de zin dat ze lagere uurlonen hebben en ook toekomstig arbeidsinkomen negatief beïnvloeden. Daarom is het belangrijk dat het arbeidsmarktbeleid in verschillende Europese landen meer gericht wordt op het mogelijk maken van de doorstroomkansen, in het bijzonder die naar vast werk.

Dit houdt echter niet in dat het standaard voltijds contract voor onbepaalde tijd beschouwd moet worden als de enige nastrevenswaardige arbeidsmarktstatus. Afhankelijk van hun omstandigheden en voorkeuren zullen sommige werknemers liever in deeltijd of in tijdelijke banen werken. Maar in de meeste landen is de notie dat iedereen het beste af is met een vaste voltijd baan tenminste impliciet verweven in het arbeidsmarktbeleid. Ongeacht welke positie men in dit debat inneemt, is het belangrijk om inzicht te verkrijgen in individuele arbeidsmarkttransities en de effecten daarvan op de verdere loopbaan. Een belangrijke bijdrage van het onderzoek in dit proefschrift is het inzicht in deze effecten, in het bijzonder of deze nadelig (‘scarring’) zijn of niet. Deze verschillende effecten leveren ook een bijdrage aan een beter begrip van de theorieën over flexibele banen, nl. of ze beschouwd moeten worden als banen met weinig perspectief of dat ze eerder als opstap naar vast werk gelden.

De tweede bijdrage van dit proefschrift is een zorgvuldige en uitgebreide analyse van de determinanten van arbeidsmarkttransities en baanmobiliteit, inclusief de determinanten die gerelateerd kunnen worden aan arbeidsmarkt- en sociale zekerheidsinstituten, zoals de werkloosheidsuitkeringen. We hebben de vervangingsratio van de werkloosheidsuitkeringen opgenomen in de analyses als een mogelijke determinant. Verder hebben we de effecten op baanmobiliteit onderzocht van individuele en huishoudkenmerken, niveaus van menselijk kapitaal en arbeidsverleden-variabelen. Alle variabelen zijn ontleend aan de rijke economische literatuur over de arbeidsmarkt. De meeste hypothesen over de invloed van deze variabelen werden bevestigd, behalve die voor de invloed van variabelen van menselijk

kapitaal, in het bijzonder het scholingsniveau op de doorstroomkans van flexibel naar vast werk. Daaruit kan de conclusie worden getrokken dat flexibele werknemers met een hoog niveau van menselijk kapitaal vaak bewust kiezen voor een flexibele baan óf dat ze negatieve niet-geobserveerde kenmerken hebben. In beide gevallen is het positieve effect van een hogere opleiding op de doorstroomkans naar vast werk afwezig. Daarnaast hebben we veel bewijs gevonden voor het bestaan van padafhankelijkheidseffecten die een beeld geven van ‘scarring’ effecten van werkloosheid en werkervaring in een flexibele baan.

Met betrekking tot het in de analyses verwerken van specifieke institutionele variabelen deden zich twee problemen voor: ten eerste is het moeilijk gebleken om instituties te operationaliseren op het niveau van de individuele werknemer en te verwerken in micro-econometrische analyses. Omdat we alleen beschikking hadden over gegevens voor drie landen was het niet mogelijk om formeel te toetsen op de invloed van de instituties op de waargenomen transitiepatronen. Daarom hebben we een meer kwalitatieve benadering gekozen waarin de verschillen tussen de uitkomsten voor de drie landen worden gekoppeld aan de verschillen in instituties.

Ten tweede is de variatie van instituties binnen landen vaak beperkt zelfs over langere periodes. Dat betekent dat, zelfs wanneer we meer werk hadden gemaakt van een gedetailleerde operationalisering voor instituties binnen landen, het aantal veranderingen en hun omvang zou hebben geresulteerd in betrekkelijk weinig variatie. Dit onderdeel is echter wel een voorname kandidaat voor verder onderzoek.

En dat brengt ons bij de derde bijdrage van dit proefschrift: de internationale vergelijking. Dat maakte hen mogelijk om meer variatie in instituties te bestuderen om dat de verschillen tussen landen in het algemeen groter zijn dan de verschillen in de tijd binnen één land. In de hoofdstukken (4, 5, 6 en 7) waarin landen met elkaar worden vergeleken, waren de resultaten enigszins in tegenspraak met onze verwachtingen omdat de institutionele verschillen niet resulteerden in duidelijke verschillen tussen individuele transitiepatronen in die landen. De structurele verschillen (bv. Tussen mannen en vrouwen en

verschillen in menselijk kapitaal) zijn belangrijker dan de institutionele. Omdat we dit niet formeel hebben getoetst, kunnen we niet concluderen dat instituties er niet toe doen; daarvoor is onderzoek nodig met behulp van gegevens voor meer landen en instituties zoals bv. het SILC (Statistics on Income and Living Conditions) gegevensbestand dat 25 EU landen bestrijkt. Ander onderzoek, waarin de rol van specifieke instituties op een meer gedetailleerde manier is onderzocht heeft laten zien dat institutionele veranderingen wel degelijk een significante invloed kunnen hebben op transitie patronen op de arbeidsmarkt.

De beleidsrelevantie van dit proefschrift is tweeledig. Ten eerste biedt het inzicht in de gevolgen voor werknemers van (een verdere) flexibilisering van de arbeidsmarkt. Ten tweede biedt het aanknopingspunten voor beleid in antwoord op autonome ontwikkelingen op de arbeidsmarkt.

Met betrekking tot de gevolgen van arbeidsmarktflexibilisering, laat het onderzoek in dit proefschrift zien dat ongelimiteerde flexibilisering in de vorm van het promoten van banen met een niet-standaard contract niet noodzakelijk leiden tot betere uitkomsten op de arbeidsmarkt. Wel is het zo dat een goed ontwikkeld flexibel deel van de arbeidsmarkt de kansen van werklozen zal verbeteren. Een dergelijk beleid ligt in het verlengde van de theorie die flexibele banen beschouwd als opstap naar vast werk en voor deze theorie is wel enig bewijs gevonden in dit proefschrift.

Aan de andere kant zou het beleid erop gericht kunnen zijn om flexibele banen meer te laten lijken op vaste banen in termen van lonen, baan zekerheid en inhoud. Een dergelijk beleid is meer in lijn met de theorie die beweert dat flexibele banen voor betrokken werknemers vooral een ‘doodlopende straat’ zijn en grote negatieve ‘scarring’ effecten hebben. Het beleid zou er dan op gericht moeten zijn om deze effecten te verminderen en is daarmee een voorbeeld van meer reactief beleid dat de gevolgen van autonome ontwikkelingen (bv. het gedrag van werkgevers) op de arbeidsmarkt probeert bij te sturen ten einde zo goed mogelijke uitkomsten te krijgen.



De bevindingen in het proefschrift laten zien dat noch de ‘opstap’ theorie noch de ‘doodlopende straat’ theorie het hele verhaal van flexibele banen van vertellen. Beide zijn in zekere zin waar, maar welke theorie relevanter is hangt onder meer af van de institutionele context. Strikt gereguleerde arbeidsmarkten met veel regels om de positie van ‘insiders’ te beschermen lijken slechter te presteren wanneer het gaat om de doorstroom van flexibele werknemers naar vast werk. Minder gereguleerde arbeidsmarkten doen het in dit opzicht beter, maar hier zijn de ‘scarring’ effecten van flexibele banen in termen van loon en arbeidsmarktvooruitzichten weer groter. Beide institutionele ‘set-ups’ lijken een prijs te moeten betalen, ofwel een hoge jaarlijkse doorstroom naar vast werk gekoppeld aan lagere lonen en minder baanzekerheid, of een lagere doorstroomkans naar vast werk maar met meer baanzekerheid op lange termijn. Welk beleid de voorkeur heeft hangt onder meer af van de politieke keuze voor de balans tussen flexibiliteit en zekerheid.

De drie landen in het onderzoek hebben in de 90er jaren van de vorige eeuw te maken gehad met behoorlijk verschillende ontwikkelingen op hun arbeidsmarkt. Nederland zag zich geconfronteerd met een snel groeiend aantal banen met een niet-standaard (vooral tijdelijk en deeltijd) contract, gecombineerd met een aanzienlijke daling in de werkloosheid. Groot-Brittannië had een relatief stabiel aantal flexibele banen en zag de werkloosheid ook dalen. Duitsland echter, had ook een stijgend aantal flexibele banen, maar was beduidend minder succesvol in het terugdringen van de werkloosheid in deze periode. Wanneer we kijken naar de individuele arbeidsmarkttuitkomsten in de drie landen, kunnen we er allerminst zeker van zijn dat een hoger aantal flexibele banen een positief effect zal hebben op de arbeidsmarkttuitkomsten op langere termijn.

De resultaten in dit proefschrift laten zien dat landen zeer verschillend reageren op veranderingen in de economische context en de internationale ontwikkelingen in de periode van onderzoek die geleid hebben tot de groei van het aantal flexibele banen. In Nederland is geprobeerd om flexibele banen te reguleren met de Wet Flexibiliteit en Zekerheid, die in 1999 werd ingevoerd. Het was een poging om een afgewogen antwoord te geven op de gestegen behoefte aan flexibiliteit

van werkgevers en de behoefte aan zekerheid van werknemers. In de minder gereguleerde Britse arbeidsmarkt is er ook minder behoefte aan regulering van flexibele banen. Dit vloeit logisch voort uit de liberale beleidstraditie daar. Verder is het aantal flexibele banen in Groot-Brittannië ook niet substantieel gestegen. In Groot-Brittannië zijn vaste banen veel flexibeler, vergeleken met Nederland en Duitsland. Maar de flexibele, minder gereguleerde Britse arbeidsmarkt slaagt er ook in om werknemers relatief veel werkzekerheid (maar minder baan zekerheid) te bieden door de hogere baanmobiliteit. Duitsland had de grootste zorgen van de drie landen, tenminste in de jaren '90. Het had een substantiële groei van het aantal flexibele banen, maar tegelijkertijd liep de werkloosheid op. Het antwoord van de Duitse regering (eind jaren '90, bondskanselier Schröder), bestond uit een poging tot verdere flexibilisering en deregulering op de arbeidsmarkt.

Groot-Brittannië zou zich zorgen moeten maken over de beperkte toegang tot baangerelateerde scholing en opleidingen. Deze worden bijna alleen aangeboden aan werknemers met een vast contract. Dit zorgt ervoor dat de lange termijn perspectieven van flexibele werknemers gevaar lopen en draagt zodoende bij aan de negatieve 'scarring' effecten waar flexibele werknemer in ieder geval al mee te maken hebben in termen van lage lonen en slechte vooruitzichten. Het versterkt ook de ongelijkheid en stratificatie tussen de verschillende contractvormen en kan uiteindelijk leiden tot het slechter presteren van de arbeidsmarkt. Voor Nederland lijkt een beleid kansrijk dat een afweging maakt tussen flexibiliteit en zekerheid. Dit beleid biedt ook de meeste kans op succes omdat het kan worden ondersteund door alle betrokken partijen en omdat het in de afgelopen 15 jaar succesvol is gebleken. Het is een gemiddeld niveau van regulering vergeleken met andere westerse landen en het lijkt een goed functioneren van de arbeidsmarkt niet in de weg te staan.

Diegenen die verdergaande liberalisering en deregulering van de arbeidsmarkt voorstaan, lijken de positieve effecten ervan te overschatten, bv. de banengroei die versoepeling van het ontslagrecht zou opleveren. De tegenstanders van dit soort beleid maken zich vooral druk om de zekerheden die werknemers worden ontnomen. Dit mag

echter niet het zicht belemmeren op de positieve effecten die er wel zijn van flexibilisering in de vorm van een goed ontwikkeld segment op de arbeidsmarkt met niet-standaard contracten. Dit biedt mogelijkheden en perspectieven voor ‘outsiders’ zonder dat die ten koste gaan van de zekerheden van ‘insiders’. Verder onderzoek moet nog meer inzicht bieden in de mechanismen van doorstroom naar vast werk vanuit tijdelijke banen die door de overhead zijn ingesteld in het kader van een activerend arbeidsmarktbeleid (Melkert banen, ID banen, banenpools). De plannen van de Duitse overheid (ook onder bondskanselier Merkel) om de Duitse arbeidsmarkt verder te flexibiliseren zijn risicovol. De Duitse economie wordt nog steeds gekarakteriseerd door een hoog percentage ‘maakindustrie’. Dit gegeven zal leiden tot een andere flexibiliteitsbehoefte, mogelijk zelfs op een lager niveau, dan in Nederland of Groot-Brittannië. Eerder zou de Duitse overhead zich kunnen richten op het verbeteren van de kwaliteit van de bestaande flexibele banen en daarmee de inactieven aan te moedigen om deze banen te accepteren. Verder zou de Duitse overheid kunnen proberen om de doorstroomkans naar vast werk te vergroten, vooral voor de leerwerkbanen.

Het onderzoek en de analyses in dit proefschrift roepen een aantal nieuwe onderzoeksvragen op. Er is nu inzicht verkregen in de determinanten van arbeidsmarkttransities in verschillende Europese arbeidsmarkten. Maar de nadruk lag vooral op transities naar banen met een vast voltijds contract. In sommige hoofdstukken is gerefereerd aan transities naar inactiviteit, maar de ruimte ontbrak om dit in meer detail te onderzoeken en beschrijven. Maar ook deze transities zijn relevant voor het arbeidsmarktbeleid, in het bijzonder voor beleid gericht op het stijgende aantal oudere werknemers en (vervroegde) uittreding.

In deze dissertatie hebben we een aantal meer of minder geavanceerde econometrische modellen gebruikt. Vooral wanneer we de meer geavanceerde econometrische modellen wilden gebruiken, verliep dit niet altijd zonder problemen. Deze problemen hadden vooral te maken met de benodigde rekenkracht om de modellen te schatten en met convergentieproblemen in de schattingsmethoden en we hebben niet alle problemen even bevredigend kunnen oplossen. Vooral het

schatten van een zgn. ‘panel multinomial logit’ model met niet-geobserveerde heterogeniteit in hoofdstuk 3 en het zorgvuldig modelleren van het dubbele selectie mechanisme in de loonregressies in hoofdstuk 5 verdienen meer aandacht in verder onderzoek.

De instituties van sociale zekerheid, ontslagbescherming en belastingheffing spelen in de theorie (en in veel ander empirisch onderzoek) een belangrijke rol bij de transitiepatronen die in dit proefschrift worden bestudeerd. Het operationaliseren en meten van deze instituties rechtvaardigt een studie op zich. Om een voorbeeld te noemen, het verzamelen en construeren van vervangingsratio’s voor verschillende uitkeringen, huishoudens en jaren, is een tijdrovende bezigheid. Voor dit proefschrift hebben we kunnen profiteren van het werk van de OESO op dit terrein, maar er is nog veel te doen. Verder is meer onderzoek nodig naar de rol van nationale belastingsystemen. Het simpelweg gebruiken van bruto dan wel netto lonen is niet voldoende om de institutionele verschillen tussen landen te operationaliseren.

Al met al ben ik ervan overtuigd dat het onderwerp van dit proefschrift en de gebruikte analyses voldoende stof tot nadenken bieden om het vertrekpunt te zijn voor een omvangrijk onderzoeksprogramma dat arbeidseconomen nog jaren zou kunnen bezighouden. Een onderzoeksprogramma bovendien, dat recht doet aan de complexiteit van de dynamiek op de arbeidsmarkt en het gedrag van werknemers op die arbeidsmarkt. Ik zal daaraan graag blijven bijdragen.